



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 14.2.2005
COM(2005) 44 final

**INFORME DE LA COMISIÓN AL CONSEJO, AL PARLAMENTO EUROPEO, AL
COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO Y AL COMITÉ DE LAS REGIONES**

sobre la igualdad entre mujeres y hombres, 2005

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Principales avances	3
2.1.	La legislación de la UE	3
2.2.	Desequilibrios entre hombres y mujeres	4
2.3.	Mujeres y hombres inmigrantes	6
3.	Retos y orientaciones políticas	6
3.1.	Potenciar la situación de las mujeres en el mercado laboral	7
3.2.	Aumento de los servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes.....	8
3.3.	Dirigirse a los hombres para lograr la igualdad de género.....	8
3.4.	Integración de la perspectiva de género en las políticas de inmigración e integración	8
3.5.	Seguimiento de la evolución hacia la igualdad de género	9
4.	Conclusiones	10
	ANNEX.....	12

1. INTRODUCCIÓN

El segundo informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres, solicitado por los Jefes de Estado y de Gobierno en el Consejo Europeo de primavera de marzo de 2003, es el primero que analiza esta cuestión en la UE ampliada a veinticinco Estados miembros.

El nuevo Tratado por el que se instituye una Constitución para Europa refuerza la igualdad entre mujeres y hombres. Además de las disposiciones del Tratado vigente sobre la igualdad de género, la Constitución establece expresamente que la igualdad es un valor de la Unión, que debería promoverse no sólo dentro de la Unión sino también en las relaciones de ésta con el resto del mundo.

Los cambios demográficos, como el envejecimiento de la población y la disminución de la población activa, siguen constituyendo un problema importante en la UE ampliada. La dificultad para combinar la vida familiar y la vida profesional, en parte por la falta de guarderías y unas condiciones de trabajo insuficientemente flexibles, parece ser una de las razones por las que se posterga el nacimiento del primer niño y la mayoría de los Estados miembros tienen tasas de fertilidad bajas. No obstante, la experiencia demuestra que los Estados miembros que aplican políticas globales para que tanto hombres como mujeres puedan conciliar el trabajo y la vida familiar tienen tasas de fertilidad más altas y una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral.

La integración de la dimensión de género en las políticas contribuirá a alcanzar los objetivos globales de Lisboa. Son necesarias nuevas iniciativas para aumentar el empleo y, de esta manera, hacer frente al problema del envejecimiento de la sociedad, por ejemplo ofreciendo pensiones adecuadas a mujeres y hombres. Debe dedicarse un esfuerzo particular a movilizar plenamente el potencial de empleo femenino y a potenciar la participación en mercado laboral de las mujeres de más edad y las inmigrantes, cuyas tasas de empleo son las más bajas.

El presente informe expone los principales avances en la situación relativa de las mujeres y los hombres en la educación, el empleo y la vida social. Se centra en las mujeres y los hombres inmigrantes y aborda los obstáculos a una mayor promoción de la igualdad entre ambos sexos.

2. PRINCIPALES AVANCES

2.1. La legislación de la UE

Recientemente se ha logrado extender el acervo comunitario fuera del ámbito del empleo. En diciembre de 2004, el Consejo adoptó la Directiva por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro¹, basada en el artículo 13 del Tratado CE. La Directiva se aplica a los bienes y servicios a disposición del público que no pertenezcan al ámbito de la vida privada o familiar y establece que deben eliminarse los factores actuariales basados en el sexo.

¹ Directiva 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro (DO L 373 de 21.12.2004, p. 37).

La Comisión ha adoptado también una propuesta de Directiva modificada² destinada a aclarar el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación reuniendo cinco Directivas vigentes en un solo texto. El Consejo adoptó un planteamiento general en diciembre de 2004, y para la primavera de 2005 está previsto un dictamen del Parlamento Europeo.

Tal como se pedía en el informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres del año pasado³, en abril de 2004 fue adoptada la Directiva relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos⁴. En esta Directiva se pide la concesión de permisos de residencia a las víctimas que cooperen en la lucha contra la trata de seres humanos o contra las acciones destinadas a facilitar la inmigración ilegal.

2.2. Desequilibrios entre hombres y mujeres

A pesar del menor crecimiento económico de los últimos años y del limitado aumento del empleo, siguen reduciéndose las diferencias entre hombres y mujeres en la educación y el empleo en la UE ampliada a veinticinco Estados miembros, pero las diferencias salariales entre ambos sexos prácticamente no han variado.

El número de mujeres en la educación sigue siendo superior al de los hombres. El porcentaje de licenciadas (nivel terciario) aumentó hasta el 58 % en 2003, gracias a que el nivel de educación en los nuevos Estados miembros es más elevado⁵. Las mujeres representan ahora también el 41 % de los doctorados.

La diferencia en el empleo entre ambos sexos en la UE-25 disminuyó un 0,5 %, hasta el 15,8 %, entre 2002 y 2003. La tasa de empleo femenino, situada actualmente en el 55,1 %, aún puede alcanzar el objetivo intermedio (57 % en 2005). Salvo en el caso de las mujeres más jóvenes, de entre quince y veinticuatro años, las tasas de empleo femenino han seguido aumentando en todos los grupos de edad, especialmente el de las mujeres de más edad (en un 1,5 %, hasta el 30,7 %, en 2003)⁶. No obstante, la diferencia entre los grupos de más edad de ambos sexos sigue siendo la más elevada (19,6 %).

La proporción media de empleo a tiempo parcial es del 30,4 % en el caso de las mujeres y tan sólo del 6,6 % en el de los hombres, y la diferencia se ha incrementado ligeramente desde 1998. Éste es uno de los muchos factores responsables de las diferencias salariales entre ambos sexos. Los nuevos Estados miembros tienen una proporción de empleos a tiempo parcial muy inferior, en parte por la rigidez de su mercado laboral y en parte por su nivel salarial más bajo, que hace menos viable esta opción.

² Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (2004/0084/COD).

³ Directiva 2004/81/CE del Consejo relativa a la expedición de un permiso de residencia a nacionales de terceros países que sean víctimas de la trata de seres humanos o hayan sido objeto de una acción de ayuda a la inmigración ilegal, que cooperen con las autoridades competentes (DO L 261 de 6.8.2004, p. 19).

⁴ COM(2004) 115 final.

⁵ Eurostat, UOE, 2003.

⁶ Eurostat, LFS, 2003.

El desempleo aumentó ligeramente en 2004, pero la diferencia entre ambos sexos es aún significativa, pues no ha variado respecto a 2003 (1,7 %). Las tasas de desempleo de las mujeres y los hombres se sitúan respectivamente en el 10 % y el 8,3 %.

La conciliación del trabajo y la vida familiar sigue siendo difícil para ambos sexos. Las tasas de desempleo de las mujeres con niños pequeños son aún un 13,6 % inferiores a las de las mujeres sin niños, mientras que las tasas de empleo de los hombres con niños pequeños son un 10 % más altas que las de los hombres sin niños⁷. Estas diferencias se deben a una oferta de guarderías limitada y a modelos familiares estereotipados en cuanto al papel de ambos sexos. Las mujeres asumen la mayor parte de las tareas domésticas y, por lo tanto, disponen de menos tiempo para el trabajo remunerado. En las parejas con niños de hasta seis años, los hombres realizan menos del 40 % de las tareas domésticas y entre un 25 % y un 35 % de las labores de cuidado de los niños⁸.

Se aprecian pocos avances en la disminución de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, que se mantiene aproximadamente en el 16 % en la EU-15⁹. Teniendo en cuenta la diferencia salarial en los nuevos Estados miembros, la proporción estimada en la EU-25 es ligeramente inferior, 15 %. El nivel de segregación en el mercado laboral por razón de sexo disminuye lentamente pero sigue siendo elevado tanto en el ámbito ocupacional (17,5 %)¹⁰ como sectorial (25,2 %)¹¹. El 31 % de los directivos eran mujeres en 2003, frente al 30 % en 2002.

Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al riesgo de pobreza general parecen limitadas. No obstante, el riesgo de las mujeres de más edad sigue siendo mayor que el de los hombres del mismo grupo de edad¹². Además, las cabezas de familias monoparentales, mayoritariamente mujeres, suelen sufrir múltiples desventajas y son especialmente vulnerables a la exclusión social.

Los sistemas de pensiones difieren considerablemente en la UE. En la mayoría de los países su cometido es sustituir a los ingresos del trabajo a cambio de cotizaciones durante toda la vida, en lugar de ofrecer prestaciones a todas las personas de edad en función de la residencia. Los derechos de las mujeres son significativamente inferiores a los de los hombres debido a su reducida participación en el mercado laboral. No obstante, algunos países están adaptando sus sistemas y conceden derechos de pensión para los periodos de cuidado de los niños, de las personas mayores o de las personas con discapacidad.

La evaluación a medio plazo del FSE en la UE-15 muestra que las mujeres se han beneficiado del conjunto de actividades del mercado laboral, entre ellas las medidas específicas de desarrollo y apoyo de estrategias efectivas para el cuidado de niños, formas de organización de la educación y las formación más flexibles y actividades específicas para las mujeres.

⁷ Eurostat, LFS, 2003.

⁸ *How Europeans spend their time* (Cómo utilizan su tiempo los europeos), Eurostat, 1998-2002.

⁹ Eurostat, estimación de 2003.

¹⁰ Proporción media nacional de empleo de las mujeres y los hombres en cada ocupación; se suman las diferencias para obtener el desequilibrio total entre ambos sexos en forma de proporción de empleo total (CIUO).

¹¹ Proporción media nacional de empleo de las mujeres y los hombres en cada sector; se suman las diferencias para obtener el desequilibrio total entre ambos sexos en forma de proporción de empleo total (clasificación NACE).

¹² Eurostat, ECHP, 2001.

2.3. Mujeres y hombres inmigrantes

En 2003, la inmigración contribuyó en más del 80 % al crecimiento total de la población en la UE-15. Los flujos más recientes en la mayoría de los Estados miembros están dominados por familias que se reagrupan y personas que solicitan asilo.

En 2003, la proporción de no nacionales de la UE en la cifra total de empleo era de aproximadamente un 4 % en la UE-15¹³. La tasa de empleo de los no nacionales de la UE era, por término medio, muy inferior a la de los nacionales de la UE, y de manera más significativa en el caso de las mujeres (16,9 % más baja que la de las nacionales de la UE) que el de los hombres (11 % más baja que la de los nacionales de la UE). La diferencia no ha variado sustancialmente en el caso de los hombres cualificados (13 %), pero la diferencia entre las mujeres inmigrantes muy cualificadas y las mujeres nacionales de la UE aumentó hasta el 23,2 %, lo cual pone de manifiesto el retraso de las mujeres inmigrantes en cuanto a integración en el mercado laboral e indica que la UE no utiliza plenamente las posibilidades de empleo de las mujeres inmigrantes cualificadas.

La tasa de desempleo de los no nacionales de la UE era más del doble de la de los nacionales de la UE. Los hombres y las mujeres inmigrantes tienen tasas de desempleo similares, salvo en el grupo de personas muy cualificadas, en cuyo caso el desempleo femenino tiende a ser más frecuente que el masculino¹⁴. Las mujeres inmigrantes están concentradas en ocupaciones y sectores de actividad poco remunerados. La información disponible sobre salarios muestra que éstas sufren una desventaja particular. En 2000, si bien el salario de las mujeres de la UE era por término medio un 16 % más bajo que el de los hombres de la UE, las mujeres inmigrantes (no ciudadanas de la UE) percibían salarios un 10 % inferiores a los de las mujeres nacionales de la UE. La diferencia entre los hombres nacionales de la UE y los no nacionales era del 4 %.

La tasa de empleo de los inmigrantes varía según el lugar de origen¹⁵. Los extranjeros nacidos en otros países industrializados tienen una tasa de empleo similar o superior y una tasa de desempleo inferior a las medias respectivas de la UE, mientras que los inmigrantes de otras partes del mundo tienen una tasa de empleo sustancialmente inferior y una tasa de desempleo muy superior a las medias respectivas de la UE. Las mayores diferencias en las tasas de empleo se registran entre las mujeres.

3. RETOS Y ORIENTACIONES POLÍTICAS

En el Consejo Europeo de primavera de 2004 se reconoció que las políticas de igualdad de género son instrumentos de cohesión social y de crecimiento económico. Por el momento, los esfuerzos por promover la igualdad de género se centran principalmente en las mujeres, pero los cambios que giran en torno a ellas afectan también a los hombres puesto que la igualdad de género es una relación entre mujeres y hombres basada en la igualdad de derechos, de responsabilidades y de oportunidades en todas las esferas de la vida.

Para afrontar el problema del envejecimiento de la sociedad, Europa debe movilizar a las personas para que se incorporen al mercado laboral, concebir políticas para promover más el

¹³ Eurostat, LFS, 2003.

¹⁴ El empleo en Europa, CE, 2003.

¹⁵ El empleo en Europa, CE, 2004.

empleo femenino en todas las categorías de edad, especialmente las de más edad, y aprovechar plenamente el potencial de empleo de las mujeres inmigrantes. El objetivo es también reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres y facilitar la conciliación del trabajo y la vida familiar tanto de las mujeres como de los hombres.

3.1. Potenciar la situación de las mujeres en el mercado laboral

Para alcanzar los objetivos de Lisboa, sigue siendo fundamental potenciar la situación de las mujeres en el mercado laboral, mediante un sistema viable de protección social y una sociedad inclusiva.

- Los Estados miembros deben reducir las grandes diferencias entre las tasas de empleo de mujeres y hombres de más edad mediante medidas adecuadas que permitan alcanzar el objetivo de una tasa de empleo de los trabajadores de más edad del 50 % de aquí a 2010.
- Los Estados miembros y los interlocutores sociales deben buscar soluciones a la persistencia de grandes diferencias salariales entre hombres y mujeres y a la segregación por razón de sexo en el mercado laboral.
- Los Estados miembros deben garantizar la igualdad de oportunidades en el mercado laboral entre mujeres y hombres que tengan la responsabilidad de cuidar de otras personas, mediante una combinación adecuada de instrumentos que permita a estas personas trabajar a tiempo completo si lo desean y volver a un empleo a tiempo completo después de un periodo a tiempo parcial.
- Los Estados miembros deben seguir modernizando los sistemas de protección social presentados en sus informes nacionales sobre los sistemas de pensión de 2002. Los sistemas de pensión y otras prestaciones sociales deben adaptarse a un contexto en el que las mujeres trabajen en igual medida que los hombres y aspiren a las mismas oportunidades laborales y en el que los hombres puedan compartir las mismas tareas domésticas y responsabilidades de cuidado de otras personas.
- Los Estados miembros deben eliminar los factores financieros y no financieros que desincentivan la participación de las mujeres en el mercado laboral, así como los que originan largas interrupciones laborales con consecuencias negativas en el nivel de las pensiones y el derecho a ellas. Contribuirían a eliminarlos, en particular, la individualización de los sistemas fiscales y de prestaciones y la promoción de guarderías infantiles asequibles.
- Los Estados miembros deben velar por que se haga uso de medidas y actividades financiadas por los Fondos Estructurales, en particular el Fondo Social Europeo, para combatir los estereotipos de género en la educación y el mercado laboral y contribuir a reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

3.2. Aumento de los servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes

El envejecimiento de la sociedad exige una adaptación de las políticas sociales financiera y socialmente sostenible. La puesta a disposición de servicios de cuidado sigue siendo el instrumento fundamental para que las mujeres puedan acceder al mercado laboral, y permanecer en él, a lo largo de su vida.

- De acuerdo con los objetivos de Barcelona, los Estados miembros deben potenciar la oferta de guarderías de calidad accesibles y a precios razonables, especialmente para niños de hasta tres años.
- En el contexto del envejecimiento de la población, los Estados miembros deben adoptar urgentemente acciones y compromisos que garanticen una oferta adecuada de servicios de cuidado de adultos dependientes para evitar la salida de trabajadores, especialmente de mujeres, del mercado laboral.
- Los Estados miembros deben aprovechar plenamente las posibilidades de contribución financiera de los Fondos Estructurales, en particular del FSE y del FEDER, para aumentar la oferta de servicios de cuidado.

3.3. Dirigirse a los hombres para lograr la igualdad de género

La promoción de la igualdad entre mujeres y hombres exige cambios tanto para hombres como para mujeres. En consecuencia, es esencial que ambos participen activamente en la creación de nuevas estrategias para lograr la igualdad de género.

- Los interlocutores sociales desempeñan un papel esencial en la promoción de disposiciones laborales flexibles para facilitar la conciliación de la vida profesional y la vida privada tanto de los hombres como de las mujeres. Conviene prestar una atención particular a las acciones destinadas a los hombres para promover un cambio cultural en el lugar de trabajo que contribuya a la igualdad de género.
- Los Estados miembros deben promover sistemas adecuados de permiso parental, destinados por igual a las madres y los padres. Es especialmente importante facilitar las posibilidades de permiso de los hombres mediante incentivos financieros y de otra naturaleza.
- Los Estados miembros y los interlocutores sociales deben poner en marcha actividades de sensibilización para animar a los hombres a compartir responsabilidades en el cuidado de niños y otras personas dependientes.

3.4. Integración de la perspectiva de género en las políticas de inmigración e integración

La integración efectiva y responsable de los inmigrantes en el mercado laboral y en la sociedad es uno de los factores clave para alcanzar los objetivos de Lisboa. En gran medida, la perspectiva de género está ausente en las políticas de integración, lo cual disminuye las posibilidades de aprovechar plenamente el potencial de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral.

- Al transponer la Directiva sobre el derecho a la reagrupación familiar¹⁶, los Estados miembros deben velar por reducir al máximo las restricciones del acceso al mercado laboral y que éstas no frenan la integración de las mujeres inmigrantes.
- En el desarrollo de las políticas de inmigración deben abordarse las diversas situaciones y condiciones de las mujeres y los hombres inmigrantes.
- Debe prestarse una atención particular a la doble discriminación sexista y racista que sufren a menudo las mujeres inmigrantes, sobre todo en el mercado laboral.
- Para lograr una integración adecuada de los inmigrantes, especialmente de las mujeres, en la vida económica y social, deben tomarse en consideración las prácticas y expectativas culturales sobre el papel del hombre y de la mujer, no sólo en los países de acogida sino también en los de origen.
- Es importante aprovechar todas las posibilidades que ofrece la financiación comunitaria para promover la perspectiva de género en las políticas de inmigración e integración, en particular mediante programas de acción comunitarios en los ámbitos de la educación, el empleo y la lucha contra la exclusión y la discriminación sociales, la iniciativa EQUAL, el Fondo Europeo para los Refugiados y las iniciativas preparatorias INTI instauradas recientemente.

3.5. Seguimiento de la evolución hacia la igualdad de género

El décimo aniversario, en 2005, de la Plataforma de Acción de Pekín es una oportunidad para que la UE reafirme los compromisos asumidos en la Declaración y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Pekín en 1995 y notifique los avances obtenidos en materia de igualdad de género desde 1995¹⁷. La evaluación está basada en una serie de indicadores centrales desarrollados en parte en el Consejo, en el marco de las revisiones anuales de la Plataforma de Acción de Pekín, y en parte por la Comisión. Esta serie de indicadores constituye también la base del seguimiento anual de los cambios expuestos en el anexo del presente informe.

La futura propuesta de la Comisión sobre la creación de un Instituto Europeo para la Igualdad de Género¹⁸ aumentará las posibilidades de seguimiento de los avances.

Los Estados miembros, la Comisión y el Consejo de Ministros deben dedicar un mayor esfuerzo a:

- desarrollar las estadísticas y los indicadores de género en los ámbitos políticos que carezcan de estos datos;
- prestar una atención particular a la mejora de la elaboración de datos sobre inmigración e integración desglosados por sexo;

¹⁶ Directiva 2003/86/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 2003, sobre el derecho a la reagrupación familiar (DO L 251 de 3.10.2003, p. 12).

¹⁷ *Beijing + 10 – Progress made within the European Union* (Pekín + 10, Avances en la Unión Europea), informe de la Presidencia luxemburguesa, 2005.

¹⁸ La Comisión tiene previsto adoptar la propuesta en la primavera de 2005.

- garantizar la integración de la perspectiva de género en los análisis políticos utilizando datos desglosados por sexo.

4. CONCLUSIONES

Se invita al Consejo Europeo a que, partiendo de su informe sobre la igualdad entre mujeres y hombres, inste a los Estados miembros a mantener el esfuerzo de integración de la dimensión de género en todos los ámbitos políticos para conseguir la igualdad de género. Conviene dedicar un esfuerzo particular a:

- reforzar los mecanismos nacionales de igualdad de género;
- garantizar una correcta y rápida aplicación de la Directiva relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo¹⁹, que deberá transponerse antes de octubre de 2005;
- continuar la cooperación con los interlocutores sociales para evitar la segregación por razón de sexo en el mercado laboral y reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres, especialmente por lo que respecta a las inmigrantes;
- aumentar la participación de las mujeres en el mercado laboral, lo cual no sólo reforzará la viabilidad financiera de los sistemas de pensión, sino que permitirá a las mujeres adquirir independencia económica y disponer de mejores pensiones propias;
- promover el empleo de las inmigrantes y reconocer el importante papel que éstas desempeñan en el proceso de integración;
- garantizar y respetar los derechos fundamentales de las inmigrantes y dedicar más esfuerzo a prevenir y combatir la violencia específica que sufren las mujeres;
- examinar a fondo en qué medida los sistemas de pensión cubren las necesidades tanto de las mujeres como de los hombres y notificar los resultados en la próxima ronda de informes de estrategia nacional sobre pensiones, en julio de 2005;
- aumentar la oferta de servicios de cuidado de niños y otras personas dependientes y reforzar las estrategias para conciliar el trabajo y la vida privada de las mujeres y, en igual medida, de los hombres;
- utilizar plenamente los recursos que ponen a disposición los Fondos Estructurales, especialmente el FSE, para promover la igualdad entre mujeres y hombres y asegurarse de

¹⁹ Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo (DO L 269 de 5.10.2002, p.15).

que la igualdad de género se integre plenamente en los próximos programas operativos de estos fondos y se promueva en las diferentes fases de su aplicación;

- desarrollar el conjunto de indicadores básicos para controlar la progresión hacia la igualdad entre mujeres y hombres, con inclusión de la aplicación de la Plataforma de Acción de Pekín, y, a tal fin, recoger periódicamente estadísticas adecuadas, coherentes y comparables desglosadas por sexo.

ANNEX

The statistical annex gives a simple, though comprehensive, overview of the situation of women and men, its evolution over time, and remaining gender gaps in the European Union.

Given the importance of a broad approach to gender equality, indicators have been chosen according to two main criteria: their relevance in covering aspects of the lives of women and men, and the availability of comparable, and reliable data. Some indicators have been developed in the framework of the annual review of the Beijing Platform for Action in the Council and others by the Commission for monitoring progress in different policy areas, such as employment, social inclusion, education and research. The proposed data provide information on the following dimensions: paid work, income and pay, decision-making power, knowledge and time. Data on healthy life years at birth and the average age of women at birth of first child is also included.

Paid work

Paid work is a precondition of economic independence during the active ages as well as a basis for pension in older ages. It is measured by the employment and unemployment rates, and the share of part-time work. At present (2003), there is an employment gender gap of 15.8 % in the EU, while the unemployment gender gap (2004) is equal to 1.7 %. Women form the majority of those working part-time. The share of women employees working part-time was 30.5 % in the EU in 2004. The corresponding figure for men was 6.6 %.

Income and pay

In 2003, in the European Union the estimated gender pay gap was 15%. The risk of poverty was higher for women compared to men in 17 of the Member States.

Decision-making

Balanced participation in decision-making is looked at in the political and economic fields. 23 % of parliamentary seats in the EU are currently occupied by women. Some Member States experienced a substantial increase of the number of women in the parliament since 2003 while others saw a slight decrease. The percentage of women in managerial positions in the EU has increased by 1 percentage point since 2002, to reach 31 % in 2003. Very few women (all MS except 4 do not reach 15 % women) are members of the daily executive boards in top 50 companies.

Knowledge

The development towards a knowledge based society makes high demands on the educational level of the labour force. Women present higher educational attainment than men: the gap between women and men aged 20-24 attaining secondary educational level is 5 percentage points in the EU 2004. Traditional patterns remain in the research field where men represented 86% of academic staff who are full professors (or equivalent) in the EU in 2002. More women than men participate in adult education and training (life-long learning) in 21 Member States.

Working Time

The gap between average hours worked by women and men with children shows that women with children work 11 hours per week less than men with children in the EU in 2003.

Healthy life years

Women are expected to live longer in absence of limitations in functioning/disability than men in most Member States (except in Germany, Sweden, Denmark, UK, the Netherlands and Finland).

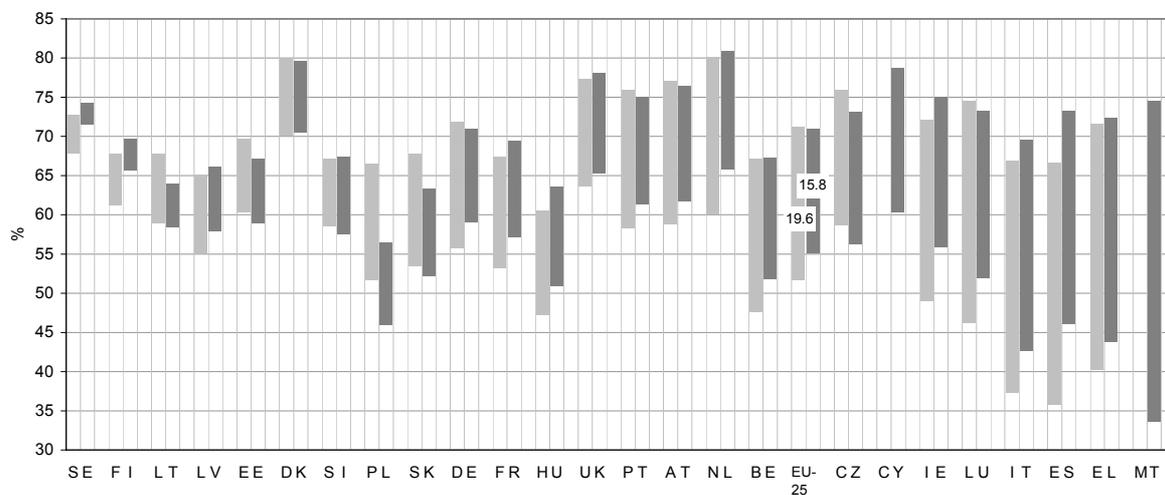
The average age of women at birth of first child

The average age of women at birth of first child has increased by at least 0.5 years in 14 Member States during the last few years.

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1998 and 2003

(Difference between women's and men's employment rates)

Left bar: 1998 Right bar: 2003



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

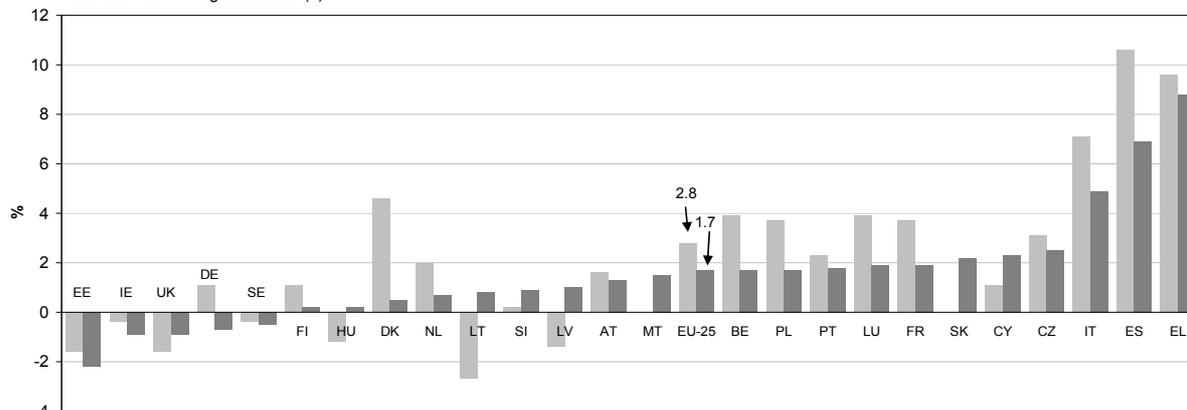
NB: Top value of a bar is men's employment rate and bottom value is women's employment rate.

Data are not available 1998 for CY, MT. EU-25 is estimated without missing countries.

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1998 and 2004

(Difference between women's and men's unemployment rates)

Left bar: 1998 Right bar: 2004(1)

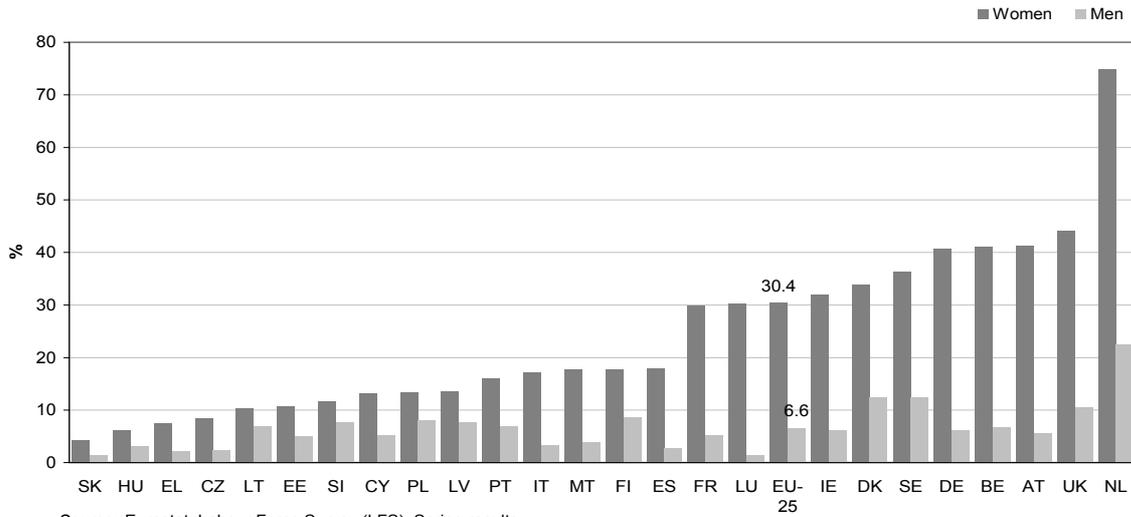


Source: Eurostat.

NB: A positive gap indicates higher unemployment rates for women in comparison with men, while the opposite is true for a negative gap.

(1) Exceptions to the reference year: EL and IT: 2003. Data are not available 1998 for CY, MT, SK. EU-25 is estimated without missing countries.

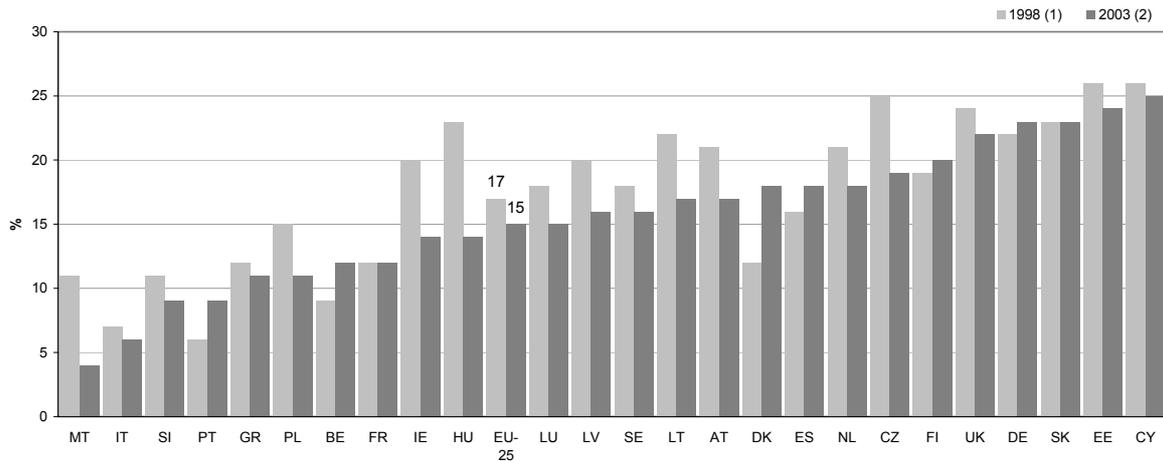
Share of part-time employees among women and men employees, in EU Member States - 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: Exceptions to the reference year: DE, EL, IT, LU and EU-25: 2003.
 LU: annual average instead of spring result.

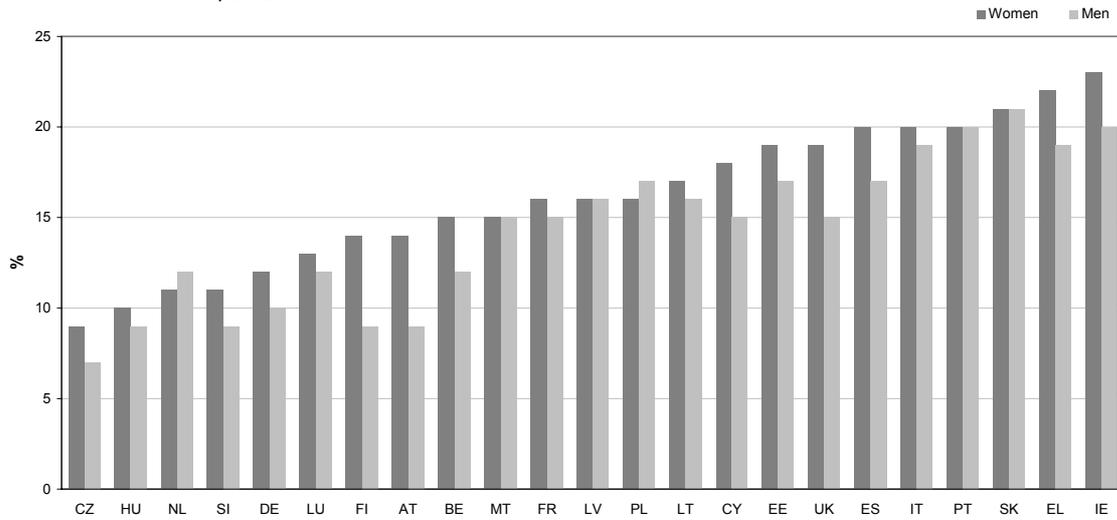
Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1998 and 2003

(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)



Source: Eurostat. Administrative data are used for LU. All other sources are national surveys except as follows:
 2003: Statistics on Income and Living Conditions (EU-SIC) for EL, IE and AT. The results for the first year of this new EU survey are provisional and subject to further quality assessment. They should therefore be interpreted with caution.
 2002: European Community Household Panel (ECHP) for EL
 2001 and before: European Community Household Panel (ECHP) for BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT and FI.
 NB: EU-25 estimates are population-weighted averages of the latest available national values adjusted where possible, to take into account a change in the data source.
 Exceptions to the reference years: (1) 1999 for PL and SK; 2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI and FI.
 DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 DE - From 2002 national earnings surveys and the German Socio-Economic Panel have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 1 percentagepoint.
 ES - From 2002 data from tax returns and the labour force survey have been used. This is estimated to have increased the gender pay gap value by 3 percentagepoints.
 FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentagepoints.
 UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentagepoints.

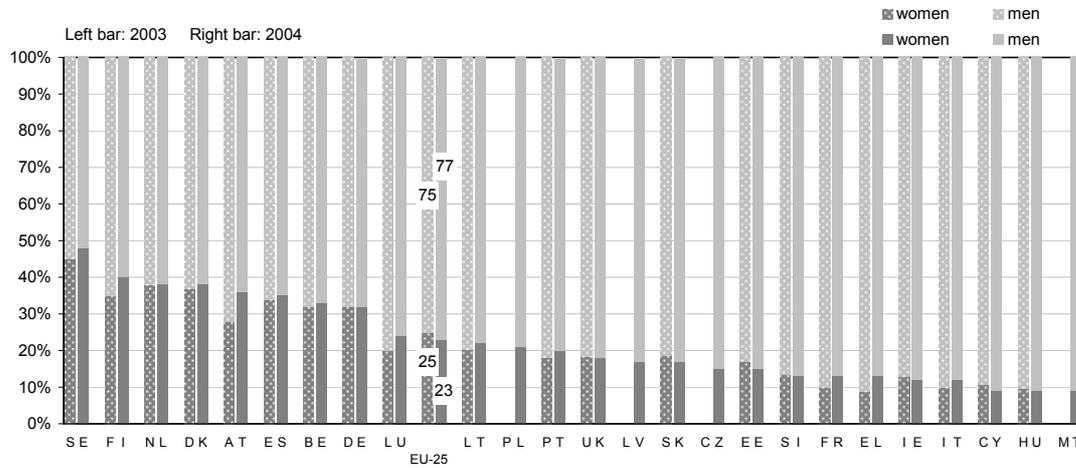
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2002²



Source: Eurostat, National sources.

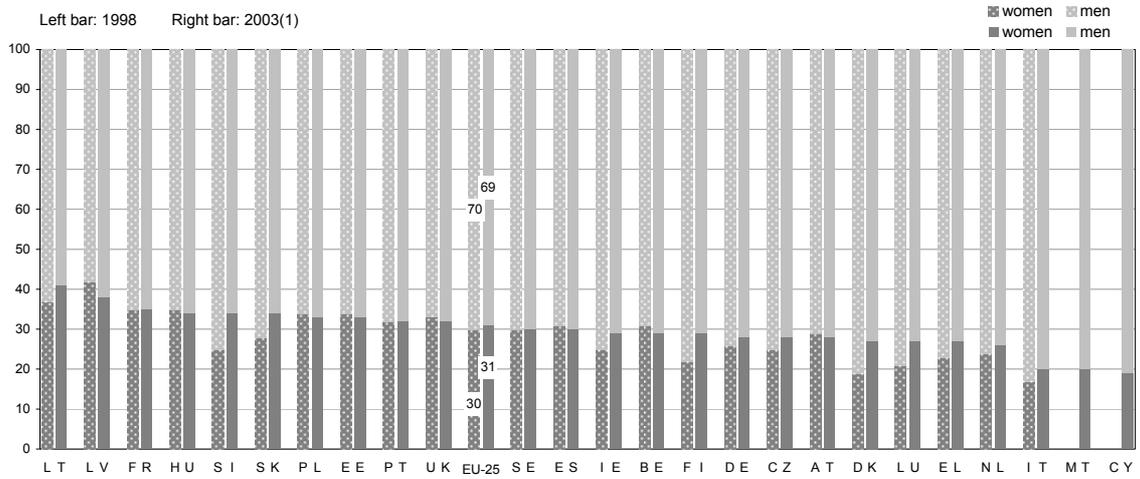
NB: 1) At-risk-of-poverty rate after social transfers - The share of persons with an equivalised disposable income below the risk-of-poverty threshold, which is 60% of the national median equivalised disposable income (after social transfers). Gender breakdown is based on assumption of equal sharing of resources within household.
 2) Exceptions to the reference year: CY: 1997; MT: 2000; BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT: 2001; CZ and SK: 2003.
 BE, DE, EL, ES, FR, IE, IT, LU, NL and PT have used a different methodology for the calculation of the At-risk-of-poverty and results are not comparable with other countries. However comparisons between women and men within MS are still valid and it is not likely that the ranking of the countries would differ much by using the same methodology as the rest.
 Data are not available for DK and SE.

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - sex distribution 2003 and 2004



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers. Data for 2003 are not available for CZ, LV, PL and MT. EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Managers in EU Member States - Sex distribution 1998 and 2003

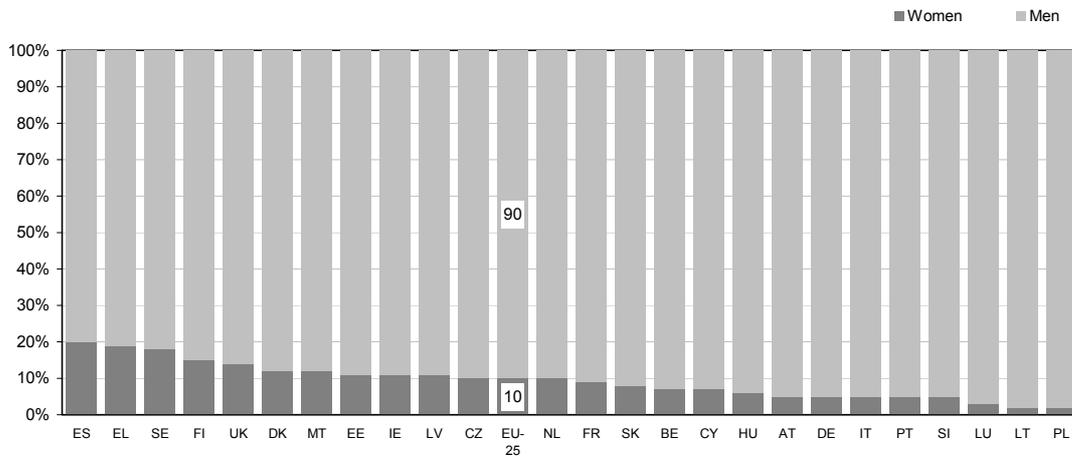


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.

(1) Exception to the reference year: NL: 2002. Data are not available 1998 for CY and MT. EU-25 is estimated without missing countries.

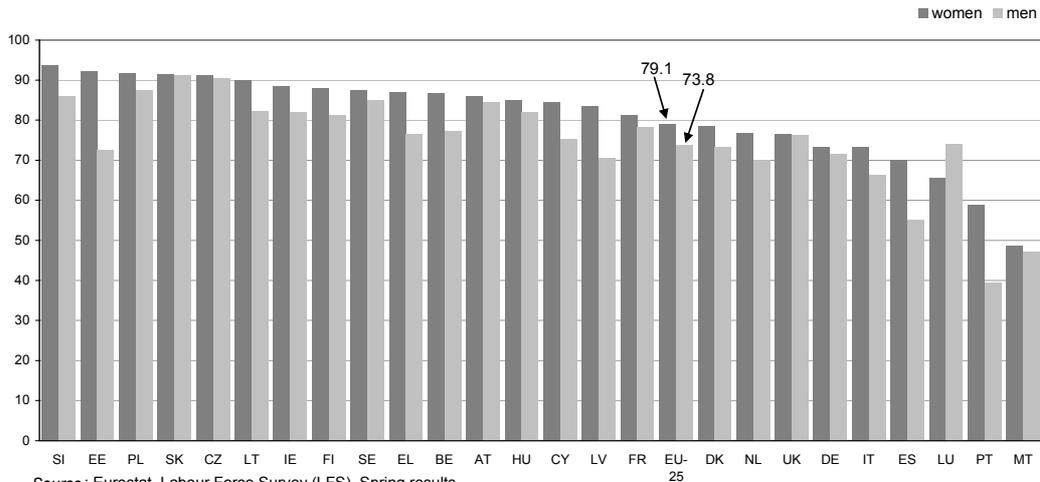
Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies - Sex distribution 2004



Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database Women and men in Decisionmaking.

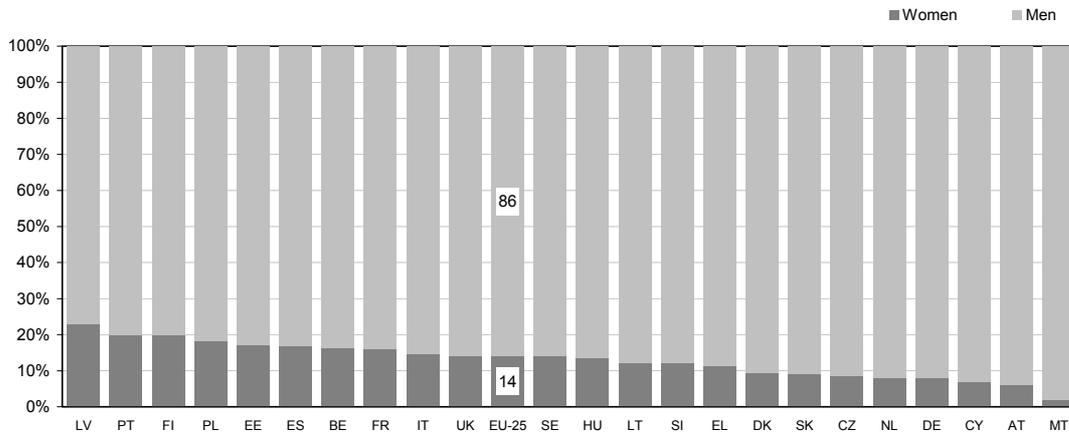
NB: EU-25 is the average of national values estimated without missing countries.

Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24, in EU Member States - 2004



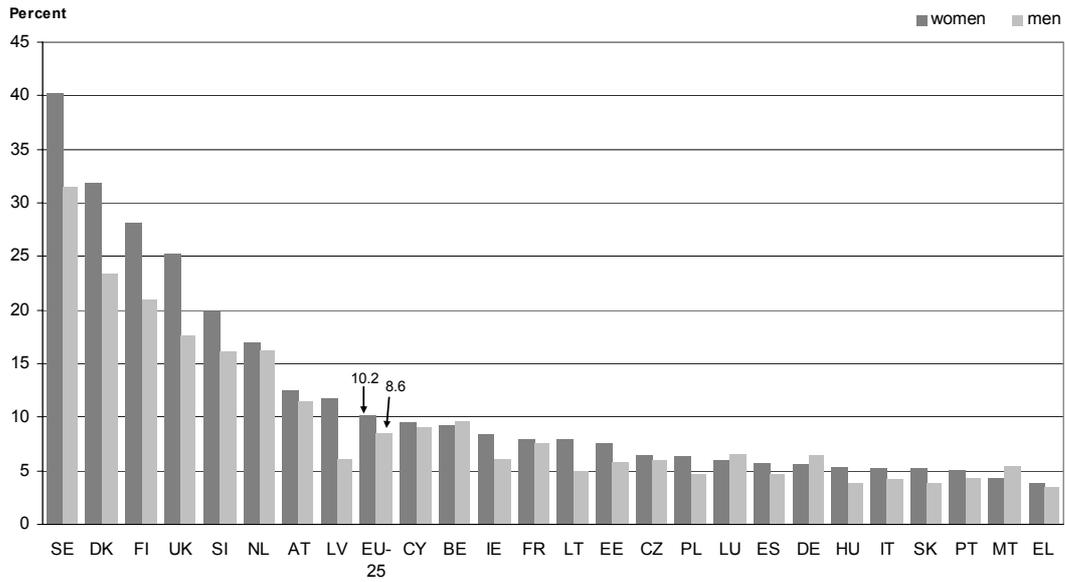
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: DE, EL, IE, IT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: LU and NL: 2003.
 CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Sex distribution 2002¹

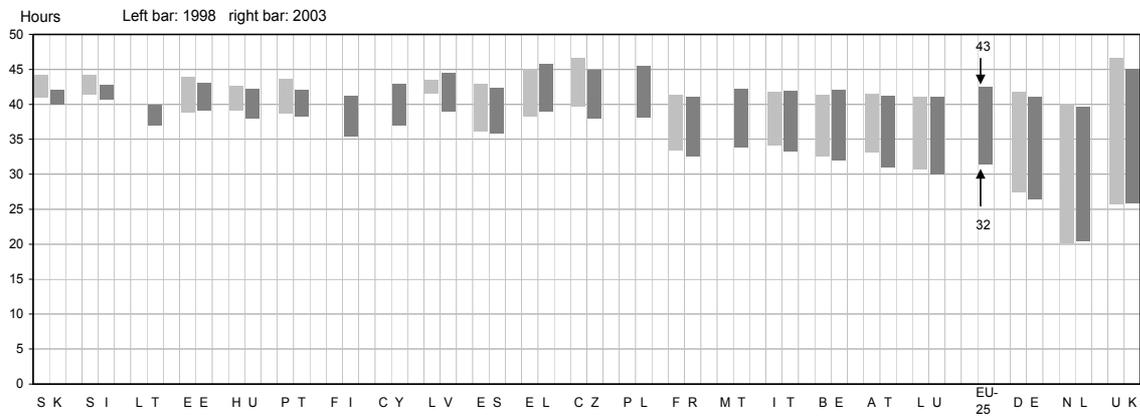


Source: European Commission, Research DG, WiS database.
 NB: (1) Exceptions to the reference year: CY, DK, FR, IL, IT, NO, PT: 2001; EL: 2000; AT: 1998. Data are not available: IE, LU.
 NL: FTE as exception to HC; SI: Data are estimated.
 Data are not comparable between countries due to differences in coverage & definitions.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2004



Gaps between average hours worked per week by men and women (aged 20 - 49) with children (aged 0 - 6 years) in EU Member States - 1998 and 2003

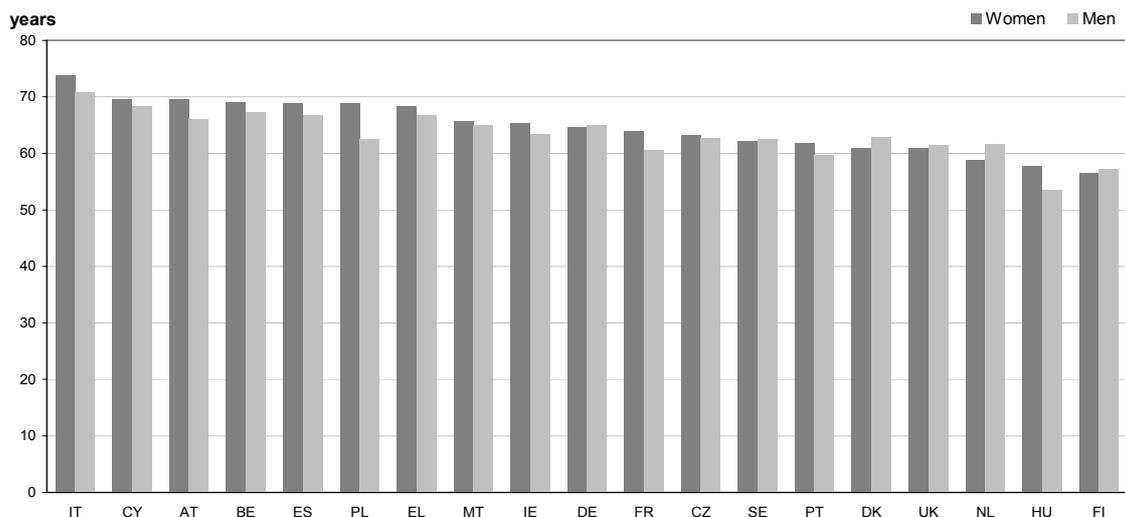


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results

NB: Top value of a bar is men's average hours worked and bottom value is women's average hours worked

Data for 1998 are not available for DK, CY, IE, MT, SE and FI. Data for 2003 are not available for DK, IE, and SE.

Healthy life years at birth; the number of years that a person is expected to live in absence of limitations in functioning/disability, 2003

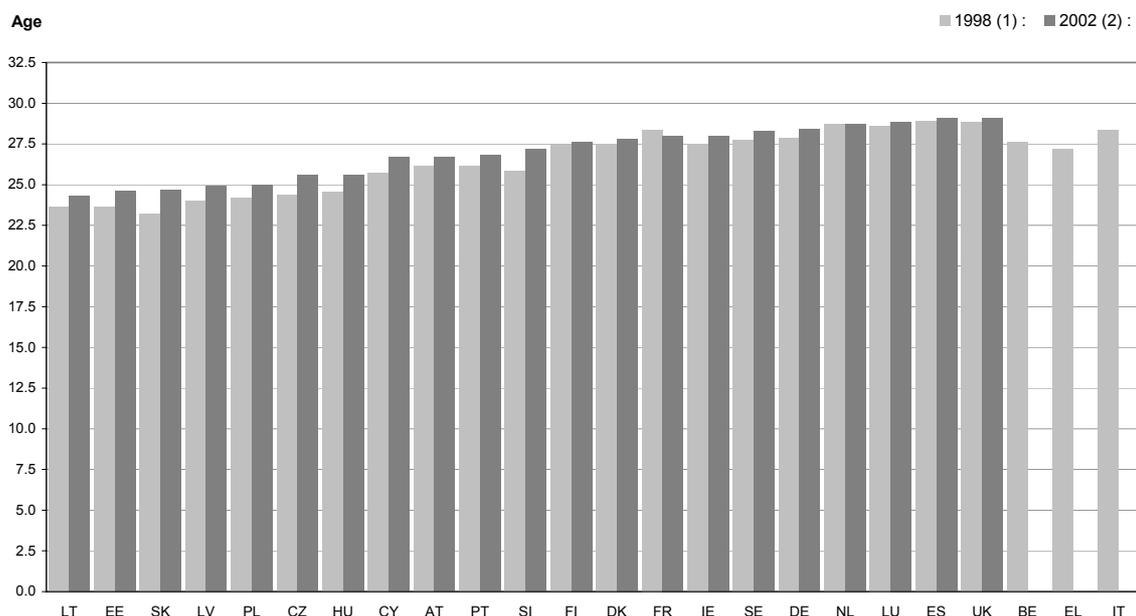


Source: Eurostat

NB: Estimations are applied for mortality data and prevalence of disability was extrapolated on data of previous years: 1995-2001; for DE and UK: 1997-2001

Exceptions to the reference year: BE, MT and PL: 2002. Data are not available for EE, LU, LV, LT, SI and SK.

Average age of women at birth of first child - 1998 and 2002



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) 2001 for DK, DE, FR, IE; 2000 for ES and UK; No data are available for BE, EL, IT and MT.

(2) 1997 for BE; 1996 for DK, FR and IT; No data are available for MT.