



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 22.2.2006
COM(2006)71 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 - 2006

ÍNDICE

1.	Introducción	3
2.	Principales acontecimientos	3
2.1.	Avances políticos y legislativos y situación actual	3
2.2.	Desequilibrios entre hombres y mujeres	5
3.	Retos y orientaciones políticas	7
3.1.	Pleno aprovechamiento de la contribución de la política de igualdad entre los sexos a la estrategia europea de crecimiento y empleo	7
3.2.	Promover la conciliación efectiva del trabajo y la vida privada	8
3.3.	Apoyar la igualdad con mecanismos institucionales efectivos	9
3.4.	Dimensión exterior de la igualdad entre hombres y mujeres	9
4.	Conclusiones	10
	ANNEX	12

1. INTRODUCCIÓN

El presente informe anual ofrece un panorama de los acontecimientos más relevantes de 2005 en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres en la Unión Europea. Asimismo, señala los retos y define las orientaciones políticas para el futuro.

En la **Agenda Social**¹ para 2005-2010, complemento y apoyo de la **estrategia de Lisboa renovada** por el crecimiento y el empleo², la UE reafirmó su pleno compromiso de defender la igualdad entre hombres y mujeres. El nuevo conjunto de directrices integradas³ destinadas a contribuir al logro de un crecimiento más fuerte y duradero y más y mejores empleos reconoce que la igualdad entre los sexos es esencial para afrontar los retos del mercado de trabajo. Estas directrices combinan medidas específicas sobre el empleo femenino con la integración de la igualdad en todas las actuaciones emprendidas.

Las políticas de igualdad son una aportación positiva para el empleo y el crecimiento. Las tres cuartas partes de los nuevos puestos de trabajo creados en los cinco últimos años en la UE han sido cubiertas por mujeres. Sin embargo, la **persistencia de disparidades** muestra que hay que hacer algo más por aprovechar el potencial productivo de las mujeres. En particular, la falta de equilibrio entre el trabajo y la vida privada sigue haciendo que se abandone la actividad laboral y que descendan los índices de fertilidad. Es fundamental intensificar los esfuerzos para promover instrumentos eficaces e innovadores que permitan a los hombres y mujeres conciliar el trabajo y las responsabilidades familiares en todas las etapas de sus vidas.

La igualdad entre hombres y mujeres no debe conocer fronteras. La UE ha apoyado decididamente la **Plataforma de Acción de Pekín**, declarando el firme compromiso de contribuir a su realización y haciendo votos por su aplicación efectiva⁴. Este compromiso es esencial para alcanzar las metas acordadas a nivel internacional, entre las que no podemos olvidar las señaladas en la Declaración del Milenio. Esta es también la postura que defendió la UE en la Reunión de Alto Nivel de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada del 14 al 16 de septiembre de 2005, que trató la revisión de la Declaración del Milenio.

2. PRINCIPALES ACONTECIMIENTOS

2.1. Avances políticos y legislativos y situación actual

La Comisión ha anunciado para el primer trimestre de 2006 la adopción de una Comunicación sobre la evolución prevista para los cinco próximos años de las políticas de igualdad en la Unión Europea. Esta «**Hoja de ruta de la igualdad entre hombres y mujeres**» pretende señalar retos y proponer medidas con las que la UE puede contribuir al logro de la igualdad en sus ámbitos de actuación interior y exterior, en coherencia con los objetivos de crecimiento y creación de empleo. La hoja de ruta subrayará el compromiso y la contribución específica de la UE a este proceso.

¹ COM(2005) 33 final de 9.2.2005.

² COM(2005) 24 final de 2.2.2005.

³ Decisión 2005/600/CE del Consejo, de 12 de julio de 2005, relativa a las Directrices para las políticas de empleo de los Estados miembros.

⁴ Documento 9242/05 del Consejo de la Unión Europea de 27.5.2005.

En las últimas décadas, las medidas legislativas han sido esenciales para hacer progresar la igualdad entre hombres y mujeres. En 2005 se siguió avanzando, con la adopción de una propuesta modificada de Directiva⁵ que simplifica y moderniza la legislación comunitaria sobre **igualdad de trato** en asuntos de empleo. Se están haciendo esfuerzos para que esta Directiva sea adoptada ya a principios de 2006 sobre la base de una posición común negociada entre el Consejo y el Parlamento Europeo.

El plazo para la transposición de la Directiva sobre igualdad de trato de 2002⁶ venció el 5 de octubre de 2005. Indudablemente, la creación de los **organismos de fomento de la igualdad** que prevé la Directiva ayudará a aplicar mejor la legislación en materia de igualdad entre hombres y mujeres. La mayoría de los Estados miembros han incorporado esta Directiva a sus respectivos ordenamientos. En caso de que no se haya incorporado o de que esta transposición se haya efectuado incorrectamente, se iniciarán procedimientos de infracción.

El 8 de marzo de 2005, la Comisión propuso la creación de un **Instituto Europeo de la Igualdad de Género**⁷, destinado a convertirse en una importante herramienta de difusión de información, intercambio de buenas prácticas y desarrollo de instrumentos metodológicos para promover la integración de la igualdad. El Instituto también dará más repercusión a los logros y retos de la igualdad entre los sexos. La propuesta está siendo examinada por el Consejo y por el Parlamento Europeo. El Comité Económico y Social Europeo adoptó un dictamen favorable el 28 de septiembre de 2005⁸.

En el marco del **diálogo social** europeo, los interlocutores sociales adoptaron en marzo de 2005 un marco de actuación para la igualdad entre hombres y mujeres que gira en torno a cuatro prioridades: abordar los roles asignados a los sexos, promover la participación de la mujer en la toma de decisiones, apoyar el equilibrio entre el trabajo y la vida privada y eliminar las disparidades salariales. Será de la mayor importancia informar cada año sobre los avances logrados. Además, algunos interlocutores sociales sectoriales emprenden iniciativas cuyo fin es reseñar, intercambiar y promover buenas prácticas en materia de igualdad entre hombres y mujeres.

Las conclusiones del Consejo sobre competitividad de 18 de abril de 2005 subrayaron la relevancia que está adquiriendo la igualdad en la **ciencia** y la llegada de mujeres a puestos de decisión. En ellas se invita a los Estados miembros a aumentar de manera significativa el número de mujeres en puestos de decisión en la investigación, con el objetivo de alcanzar, en una primera etapa, un promedio comunitario de 25 % en el sector público.

La necesidad de tener en cuenta la igualdad entre los sexos en las políticas de inmigración se abordó en el programa común para la **integración de los nacionales de terceros países**⁹ adoptado por la Comisión. En él se subraya la importancia de aprovechar plenamente el potencial de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo. La Comisión también ha intervenido activamente en relación con el problema de la **trata** de seres humanos, cuyas

⁵ COM(2005) 380 final de 25.8.2005.

⁶ 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).

⁷ COM(2005) 81 final de 8.3.2005.

⁸ CESE 1066/2005 de 28.9.2005.

⁹ COM(2005) 389 final de 1.9.2005.

primeras víctimas siguen siendo las mujeres. A este respecto, ha presentado un enfoque integrado y propuestas para un plan de acción¹⁰, donde señala la importancia de la igualdad en las estrategias de prevención y en la eliminación de todas las formas de explotación, incluidas la explotación sexual y la explotación del trabajo doméstico.

En 2005 se conmemoró el décimo aniversario de la **Plataforma de Acción de Pekín**, que fue un hito para la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en las políticas públicas. Con tal motivo, los gobiernos de todo el mundo pasaron revista a los logros alcanzados, pero también señalaron los retos y obstáculos que siguen existiendo. La situación de la mujer en lo que respecta al acceso a la educación, la propiedad, el trabajo, la sanidad y los servicios de salud reproductiva suscita especial preocupación. La mortalidad materna sigue siendo grave y, en algunas regiones, particularmente de África, la situación de las mujeres ha empeorado. El compromiso de la UE ha contribuido enérgicamente a la consolidación de la Plataforma de Acción. A raíz de una propuesta de la Comisión, el Consejo, el Parlamento Europeo y la propia Comisión adoptaron en noviembre de 2005 una declaración conjunta sobre el **consenso europeo en la política de desarrollo**¹¹ en la que se señala la igualdad entre los sexos como uno de los cinco principios clave de la política de desarrollo. La nueva estrategia de la UE para África¹² también prevé expresamente que la igualdad de género debe integrarse plenamente en todos los marcos de colaboración y en las estrategias de desarrollo nacionales. En el primer semestre de 2006, la Comisión tiene previsto adoptar una Comunicación sobre la visión europea de la igualdad entre los sexos en la cooperación al desarrollo.

2.2. Desequilibrios entre hombres y mujeres

La tendencia favorable del empleo femenino ha reducido los desequilibrios entre hombres y mujeres en términos de acceso al empleo. No obstante, persisten graves disparidades, pues las importantes diferencias en los niveles salariales no muestran signos de decrecimiento.

En años recientes, los progresos hacia el objetivo de empleo de Lisboa, que persigue para 2010 un índice de ocupación del 70 %, se han debido en gran medida al aumento ininterrumpido de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo durante la última década, mientras que el índice de empleo masculino se ha mantenido, en el mismo período, relativamente estable. En 2004, el **índice de empleo** femenino alcanzó el 55,7 % en EU-25, lo que supone un aumento de 0,7 puntos de porcentaje con respecto a 2003 y la posibilidad de lograr el objetivo intermedio del 57 % fijado para 2005. Gracias a esto, la disparidad de los índices de empleo bajó hasta alcanzar 15,2 puntos en 2004, muy por debajo de los 18,1 de 1999. El descenso del **desempleo** femenino, combinado con un aumento similar del masculino, hizo que la disparidad llegara a 2,1 puntos, lo que supone casi un punto menos que en 1999. El crecimiento de la tasa de empleo de los **trabajadores de más edad** también fue mayor para las mujeres que para los hombres. La tasa de empleo de las mujeres de más de 55 años subió en un punto de porcentaje en 2004, llegando al 31,7 %, es decir, 5,4 puntos por encima del valor de 1999. Esto ayudó a reducir la disparidad entre los índices de empleo de los trabajadores de más edad, aunque esa disparidad siguió a un nivel particularmente elevado (19,0 puntos) en 2004.

¹⁰ COM(2005) 514 final de 18.10.2005.

¹¹ Declaración conjunta del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros reunidos en el seno del Consejo, del Parlamento Europeo y de la Comisión sobre la política de desarrollo de la Unión Europea: «El consenso europeo», documento 14820/05 del Consejo de la Unión Europea, de 22.11.2005.

¹² COM(2005) 489 final de 12.10.2005.

A pesar de este contexto favorable, hemos de reconocer que las principales áreas de crecimiento del empleo femenino siguieron concentrándose en actividades y ocupaciones donde ya predominaba la presencia de la mujer. Esto ha reforzado la **segregación** en el mercado de trabajo. De hecho, la segregación, tanto sectorial como ocupacional¹³, sigue creciendo en la UE, con índices respectivos del 25,4 % y el 18,1 %. De cada diez mujeres empleadas, más de cuatro trabajan en la administración pública, la educación, la sanidad o actividades de carácter social, frente a menos de dos de cada diez hombres. En el sector privado, por otra parte, los servicios a las empresas siguen siendo una importante fuente de creación de empleo tanto para hombres como para mujeres, y el número de personas empleadas en este sector creció en más de un 5 % entre 2000 y 2004.

Otro aspecto preocupante es la persistencia de la disparidad entre los sexos en lo tocante al **tiempo parcial**, régimen en el que trabaja alrededor del 32,6 % de las mujeres ocupadas, frente a no más del 7,4 % de los hombres. Aunque la opción de trabajar a tiempo parcial puede deberse a preferencias personales y ser una ayuda para incorporarse (o regresar) al mercado de trabajo y mantenerse en él, la magnitud de esta disparidad es otra prueba de que hay diferencias en las pautas de utilización del tiempo, pues la mujer asume en la mayoría de los casos las tareas asistenciales y tiene dificultades para compatibilizar el trabajo con la vida privada. Para las mujeres, la participación en el empleo y el tiempo de trabajo están estrechamente relacionados con el número y la edad de sus hijos; esta relación es menos evidente para los hombres. Tener un hijo, para las mujeres de entre 20 y 49 años, supone un descenso de no menos de 14,3 puntos de porcentaje en el índice de empleo, mientras que eleva el de los hombres en unos 5,6 puntos. Del mismo modo, la tendencia de las mujeres a optar por el trabajo a tiempo parcial crece con el número de hijos, lo que no sucede en el caso de los hombres. Un tercio de las mujeres con un hijo y la mitad de las que tienen tres o más trabajan a tiempo parcial, mientras que el número de hijos influye poco en la proporción de hombres que siguen este régimen de trabajo.

Las tensiones para equilibrar el trabajo y la vida familiar, combinadas con estereotipos y sistemas de remuneración y evaluación sexistas, siguen afectando a la **carrera** de la mujer y perpetuando la segregación vertical del mercado de trabajo. Dentro de las empresas, las mujeres ocupan sólo un 32 % de los puestos directivos¹⁴. Sólo un 10 % de los miembros de los consejos de administración y un 3 % de los presidentes de las empresas más importantes de la UE son mujeres¹⁵. En educación e investigación, aunque el porcentaje de licenciadas es superior (59 %) al de hombres, la presencia femenina va en franco declive a medida que se avanza en la escala profesional, ya que son mujeres el 43 % de los doctores y sólo el 15 % de los catedráticos¹⁶.

La **disparidad salarial** entre hombres y mujeres se mantiene a niveles inaceptables, y no muestra señales de reducirse significativamente. Por término medio, las mujeres ganan un 15 % menos por hora trabajada que los hombres. Esto se debe al incumplimiento de la legislación sobre igualdad de retribución, así como a diversas desigualdades estructurales,

¹³ Para calcular la segregación por sexos entre los sectores se aplica a cada sector la media nacional de empleo para hombres y mujeres; las diferencias se suman hasta dar el valor del desequilibrio total por sexos, expresado como proporción del empleo total (clasificación NACE). La segregación por sexos en las ocupaciones se calcula de manera análoga, sumando las diferencias de la media nacional de empleo para hombres y mujeres aplicada a cada ocupación (clasificación CIUO).

¹⁴ Eurostat, encuesta de población activa, 2005.

¹⁵ Base de datos sobre la presencia de hombres y mujeres en los puestos de decisión, Comisión Europea.

¹⁶ «Women and Science: Excellence and Innovation», SEC(2005) 370 de 11.3.2005.

como la segregación en el mercado laboral, las diferencias en los modelos de trabajo, las dificultades para acceder a la educación y formación, el sexismo de los sistemas de evaluación y retribución y los estereotipos.

En todas las etapas de la vida, el riesgo de **exclusión social** de las mujeres es mayor que el que afecta a los hombres, en clara correspondencia con su menor participación, por término medio, en el mercado de trabajo. Particularmente, el riesgo de pobreza es superior para las mujeres de más edad y para las familias monoparentales con hijos a cargo, grupo en el que predominan las mujeres.

3. RETOS Y ORIENTACIONES POLÍTICAS

Aunque la estrategia europea de crecimiento y empleo subraya que la igualdad entre los sexos es esencial para progresar, este aspecto ha perdido visibilidad y actualidad en los programas nacionales de reforma presentados este año por los Estados miembros. Europa necesita un compromiso reforzado con un enfoque comunitario que combine la integración de la igualdad en otras políticas y una actuación específica decidida, con el apoyo de mecanismos institucionales eficaces.

3.1. Pleno aprovechamiento de la contribución de la política de igualdad entre los sexos a la estrategia europea de crecimiento y empleo

Las políticas de igualdad entre hombres y mujeres contribuyen al crecimiento y al empleo. La eliminación de las desigualdades estructurales ayudará a activar el potencial laboral de las mujeres y al mismo tiempo contribuirá a aportar cohesión social y hacer viable el sistema de protección social. La persistencia de disparidades es síntoma de que el mercado de trabajo funciona mal, pues las aspiraciones y competencias individuales no son plenamente apoyadas y valoradas, y puede llegar a ser un elemento de disuasión a participar en el mercado de trabajo.

- Los Estados miembros y los interlocutores sociales deben seguir actuando para reducir la disparidad entre los índices de empleo masculino y femenino, en particular, en lo tocante a los trabajadores de más edad.
- Reducir la disparidad salarial y atacar sus causas debe seguir siendo prioritario. Para actuar deben combinarse todos los instrumentos disponibles, sin olvidar la aplicación efectiva de la legislación existente, y ha de buscarse la participación activa de los interlocutores sociales. Entre los aspectos que hay que abordar están la segregación sectorial y ocupacional, el acceso a la educación y formación para todos, la transparencia de los sistemas de evaluación y retribución, la sensibilización ante los estereotipos y su erradicación por todos los actores y la revisión de las clasificaciones de profesiones.
- La calidad de los empleos y un buen entorno de trabajo son elementos clave para atraer y conservar a los trabajadores en el mercado de trabajo. Los Estados miembros y los interlocutores sociales deben adoptar medidas concretas en este sentido, en particular, promoviendo y difundiendo modelos de trabajo que valoren plenamente las competencias de los trabajadores, al tiempo que proporcionan una seguridad de empleo y derechos y prestaciones sociales.

- Cuando sea preciso, los Estados miembros deben emprender reformas de sus sistemas fiscales y de prestaciones que creen incentivos y eliminen factores de disuasión a fin de que los trabajadores con menores niveles salariales y las personas que prestan asistencia, dos grupos en los que predominan las mujeres, se incorporen o regresen al mercado de trabajo y permanezcan en él; para ello hay que hacer que trabajar sea económicamente atractivo y garantizar la independencia económica de estas personas, también en lo que respecta a la acumulación de derechos a pensión.
- Para promover la igualdad entre hombres y mujeres, la estrategia europea de crecimiento y empleo necesita todo el apoyo de los Fondos Estructurales; para ello debe incorporarse efectivamente esta dimensión en los marcos estratégicos de referencia y documentos de programación nacionales y ha de destinarse una dotación suficiente a las medidas centradas específicamente en la igualdad.

3.2. Promover la conciliación efectiva del trabajo y la vida privada

Un buen equilibrio entre el trabajo y la vida familiar ayuda a reducir las disparidades entre hombres y mujeres y a mejorar el entorno de trabajo, al tiempo que contribuye a afrontar el reto de los cambios demográficos. Para lograr este equilibrio, es necesario abordarlo y promoverlo como objetivo, tanto para los hombres como para las mujeres, en todas las etapas de sus vidas, sin olvidar a los jóvenes, como se subrayó en el Pacto europeo para la juventud¹⁷. Sólo con un compromiso renovado se podrá lograr que existan servicios accesibles, asequibles y de buena calidad para atender a los hijos y otras personas dependientes.

- Los Estados miembros deben intensificar sus esfuerzos para alcanzar los objetivos de Barcelona¹⁸ en relación con el cuidado de los hijos y apoyar el desarrollo de servicios de cuidado para las personas de edad avanzada o con discapacidad. Ha de tenerse especialmente en cuenta que las jornadas laborales a tiempo completo de hombres y mujeres requieren unos horarios de apertura adecuados y suficiente flexibilidad. Convendría estimular las iniciativas de empresas o centros educativos para desarrollar servicios de cuidado.
- La conciliación del trabajo y la vida privada debe implicar la promoción y difusión de modelos de trabajo innovadores y adaptables que faciliten este equilibrio y tengan en cuenta las necesidades variables en distintas etapas de la vida.
- El acceso a los servicios públicos, incluidos la administración, los transportes y los servicios de empleo, debe ser compatible con los horarios de trabajo y no ser un obstáculo para que los hombres y mujeres responsables de menores u otras personas dependientes se incorporen, regresen o se mantengan en el mercado de trabajo.
- Es preciso actuar decididamente para erradicar los estereotipos sexistas y para animar a los hombres a asumir sus responsabilidades en el ámbito doméstico y familiar. Para hacerlo han de desarrollarse incentivos, señaladamente financieros, que favorezcan un reparto más

¹⁷ COM(2005) 206 final de 30.5.2005.

¹⁸ Prestar para 2010 servicios de cuidado de niños al 33 % de los niños menores de tres años y al 90 % de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria.

equilibrado de las responsabilidades y tareas entre hombres y mujeres y refuercen la participación de los hombres en la prestación de cuidados y los permisos parentales.

3.3. Apoyar la igualdad con mecanismos institucionales efectivos

Para lograr la igualdad entre hombres y mujeres es fundamental una gobernanza sólida que implique a todos los interesados. Esto exige un compromiso decidido y claro al más alto nivel político, respaldado por los oportunos mecanismos, acuerdos de organización, recursos e intercambios de experiencia entre los Estados miembros.

- La cooperación y el diálogo son elementos clave de la gobernanza. Es esencial que todas las partes interesadas —ministerios o departamentos y organismos activos en el ámbito de la igualdad, interlocutores sociales y la sociedad civil— intervengan en todas las fases de desarrollo, aplicación y evaluación de las medidas.
- Los Estados miembros deben reforzar la integración de la igualdad en todas las áreas políticas pertinentes y adoptar medidas concretas para desarrollar y difundir métodos e instrumentos de apoyo, como la auditoría de igualdad o la evaluación de impacto específica.
- La incorporación de la política económica y las directrices de empleo en la nueva estrategia de Lisboa debe animar a los Estados miembros a reforzar la integración de la igualdad entre hombres y mujeres en todos los capítulos de sus programas nacionales de reforma, particularmente, en ámbitos en los que se hayan registrado avances limitados, como las políticas económicas, empresariales y presupuestarias (integración de la perspectiva de género en el presupuesto).
- Los Estados miembros deben apoyar el buen funcionamiento de los mecanismos nacionales de defensa de la igualdad entre los sexos, incluidos los organismos de igualdad previstos en la Directiva 2002/73/CE¹⁹, garantizando en particular que disponen de la independencia, los recursos y la capacidad para funcionar eficazmente.
- Para un correcto seguimiento de las medidas es preciso recoger, compilar y divulgar datos actuales, fiables y comparables desglosados por sexos. Asimismo, debe ponerse especial empeño en evitar prejuicios sexistas en la metodología estadística y las clasificaciones.

3.4. Dimensión exterior de la igualdad entre hombres y mujeres

La UE ha estado siempre en la vanguardia de la política de igualdad entre los sexos, y ha contribuido a promoverla más allá de sus fronteras. Europa debe reafirmar su adhesión a este enfoque y velar por que los aspectos de igualdad estén presentes en sus relaciones exteriores.

- Los Estados miembros deben adoptar medidas concretas para agilizar la aplicación plena y efectiva de la Declaración de Pekín y la Plataforma de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Para controlar los avances, conviene que prevean informes y evaluaciones periódicas de los resultados y establezcan plazos para los objetivos fijados.

¹⁹ Artículo 8 bis de la Directiva 2002/73/CE.

- Hay que apoyar mediante una adecuada asistencia técnica y financiera los esfuerzos de los países en desarrollo por incorporar la igualdad y la promoción del papel de la mujer en sus políticas y programas.
- Los Estados miembros deben tener en cuenta la perspectiva de la igualdad en sus asociaciones con terceros países y en las estrategias de desarrollo, incluidas las que persiguen la lucha contra la pobreza, dentro del «consenso europeo» en materia de desarrollo.
- Se debe seguir apoyando los esfuerzos de los países adherentes, candidatos y candidatos potenciales por incorporar, aplicar y hacer cumplir efectivamente el acervo comunitario en materia de igualdad entre los sexos y por crear las instituciones necesarias para darle cumplimiento.

4. CONCLUSIONES

Esperamos que el Consejo Europeo, teniendo en cuenta el presente informe sobre la igualdad entre hombres y mujeres y reconociendo la contribución que puede tener esta igualdad para la estrategia renovada de crecimiento y empleo, inste a los Estados miembros a evaluar sus progresos en este ámbito y a reafirmar su compromiso de integrar la igualdad en todas las áreas políticas, en colaboración con los interlocutores sociales y la sociedad civil, a fin de afrontar los retos que hemos reseñado. Al hacerlo, debe prestarse especial atención a:

- reducir mediante un enfoque global las disparidades de empleo entre hombres y mujeres y, particularmente, para los trabajadores de más edad;
- analizar y atacar las causas de las disparidades salariales entre hombres y mujeres;
- promover la conciliación entre el trabajo y la vida privada desarrollando un enfoque global en el que se implique tanto a los hombres como a las mujeres;
- aprovechar todo el potencial de los Fondos Estructurales para apoyar la igualdad entre los sexos, tanto con la financiación de medidas específicas como con la integración de una perspectiva de igualdad en todas las fases de diseño, aplicación y evaluación de los marcos estratégicos y programas operativos nacionales;
- seguir apoyando a los interlocutores sociales en el desarrollo, la aplicación y el seguimiento de iniciativas en este ámbito, entre las que destaca en particular el marco de actuación para la igualdad entre hombres y mujeres;
- aplicar plenamente la Directiva sobre igualdad de trato entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo²⁰, en particular, creando organismos de promoción de la igualdad;
- adoptar rápidamente el Reglamento por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género, para que este instituto se constituya y comience a funcionar cuanto antes;

²⁰ Directiva 2002/73/CE.

- velar por la adopción de la propuesta de Directiva²¹ relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (versión refundida);
- respaldar el compromiso por una plena realización de la Plataforma de Acción de Pekín y por su aplicación y seguimiento efectivos.

²¹ COM(2005) 380 final.

ANNEX

The following figures provide a statistical overview of the relative position of women and men in some key domains: the labour market, education, presence in decision making positions and health. All indicators presented below are the same as those used in the 2004 and 2005 reports on equality between women and men in order to maintain continuity and to facilitate monitoring from one year to another. This year, additional data is provided in relation to the theme of work-life balance.

Employment rates

Over the last few years, the gap between women's and men's employment rates has decreased from 18.1 to 15.2 percentage points (p.p.), mainly due to a stagnation of men's employment rate together with a growth of women's employment rate in most countries. However, the gap between women and men remains significant, although it varies considerably across countries, from less than 10 p.p. in Sweden, Finland and Denmark and the Baltic countries to more than 20 p.p. in Cyprus, Luxembourg, Italy, Spain, Greece and Malta. Among older workers (55 to 64 years), the gap between female and male employment rates is higher, almost 20 p.p. in 2004. However, a comparison with 1999 figures shows a reduction of this gap due to a strong growth in the employment rate of women aged 55-64 (+ 5.4 p.p.).

Unemployment rates

In most countries, women are still more likely to be unemployed than men, but the gap has reduced from 3.0 p.p. in 1999 to 2.1 p.p. in 2004, due to the improvement of the situation of women in the labour market. This decrease in the gap has occurred in 15 countries out of 25, especially in the countries which had the most significant gap in 1999 (Greece, Spain and Italy but also Cyprus, Germany, Poland, France, the Czech republic and Belgium).

Part-time work

Despite the abovementioned convergence in the employment and unemployment rates, it must be recognised that women's participation in the labour market is still relatively low and part-time work features strongly. In 2004, 32.6% of women worked part-time, while this was the case for only 7.4% of men. However, this varied greatly between countries: less than one-tenth of women worked part-time in Slovakia, Hungary, the Czech republic, Lithuania and Greece whilst in Luxembourg, Belgium, the United Kingdom and Germany the share of part-time work among women reached 40% and was up to three quarters in the Netherlands.

Reconciliation of professional and private life

The lack of work-life balance is often cited as a factor explaining the persistence of gender gaps in the labour market. Indeed, women appear more affected by the tensions arising when trying to combine participation in the labour market with private responsibilities. Data show that participation in the labour market and the number of hours worked are linked to parenthood, but that the effect is negative for women whilst it is positive for men. In almost all European countries, women (aged 20-49) with children have lower employment rates than those without. For the EU-25, the employment rate falls from 75.4% in the case of women without children to 61.1% for women with children. Moreover, 23.3 % of women having children worked part-time while this is the case for only 15.9 % of women without children.

Conversely, employment rates of men with children are higher (91.2%) than among men without children (85.6%) and the share of part-time workers becomes even lower. The same conclusions can be drawn from the average number of hours worked, which decreases for women (aged 20-49) with children while it increases for men.

Pay gap

The gender pay gap is the reflection of a multitude of inequalities between women and men on the labour market and may show significant variation across countries, sectors and occupations. In 2004, the estimated pay gap between women and men in the EU was 15%, one point below its level in 1999. Taking into account methodological issues, 17 Member States reported a slight decrease of the pay gap over that period while it remained unchanged in three others. Five countries reported an increase of the gender pay gap since 1999: Belgium, Slovakia, Portugal, France and Germany. Note that country comparisons should be done with care due to the diversity of sources.

Presence in decision-making positions

Concerning the decision-making positions, the role of women remains weak and positive developments are very slow. This is the case in politics, where women occupied 23% of parliamentary seats in 2005 (with a full percentage point increase since 2003). The proportion exceeds one-third in Sweden, Denmark, the Netherlands, Finland, Spain and Belgium but is still below 15% in Greece, Ireland, Slovenia, Italy, Hungary and Malta. Nevertheless, during the period under review, women's share of parliamentary seats fell in only four countries and the long-term trend is well that of an improvement of women's representation in politics.

In the economic field, it appears that, in 2004, women represented 32% of managers in Europe. However, women's share of top management positions in firms (i.e. membership of the daily executive bodies of top companies) was 10%.

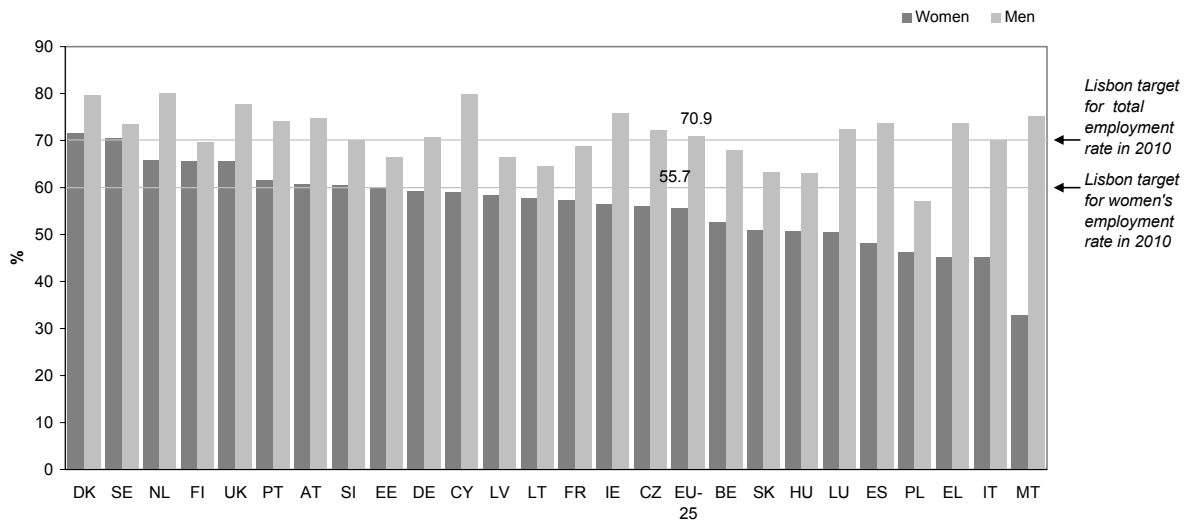
Education, training and research

In 2004, almost 8 women aged 20-24 out of 10 had completed at least upper secondary education, while less than three quarters of men had done so. With regard to a typical academic career, it appears that women are more numerous and more successful than men at first degree level (59% of ISCED5a graduates), but their share decreases in PhDs (43% of ISCED 6 graduates), and reaches a minimum among full professors (15% of Grade A full professors). Furthermore, study fields continue to be segmented with a low presence of women in engineering or science and technology and a high one in health, education or the humanities. Concerning life-long learning, more women than men participate in adult education and training in 21 Member States, with an average participation rate of 11.7% among women and 10% among men.

Health and age at first child

Healthy life expectancy at birth is the number of years that a person is expected to live without limitations in functioning/disability. In 2003, women were in a better position than men with respect to this indicator. The average age of women at the birth of their first child ranges from 24.5 years in Baltic countries to 29 years in Germany, the Netherlands, Spain and the United Kingdom. It has increased everywhere between 1999 and 2003, by between 0.1 years in Spain and up to 1.3 years in the Czech republic.

Employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States- 2004

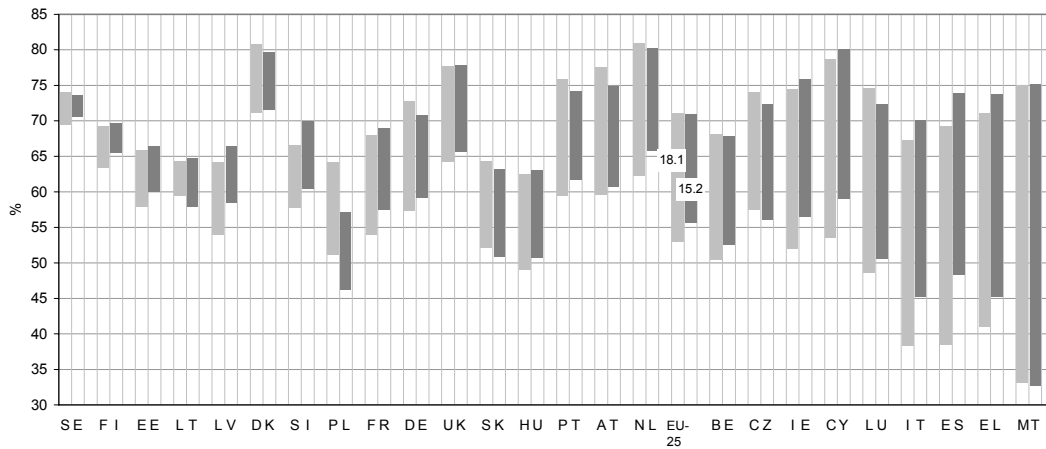


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Absolute gender gap in employment rates (women and men aged 15 - 64) in EU Member States - 1999 and 2004

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

Left bar: 1999(1) Right bar: 2004

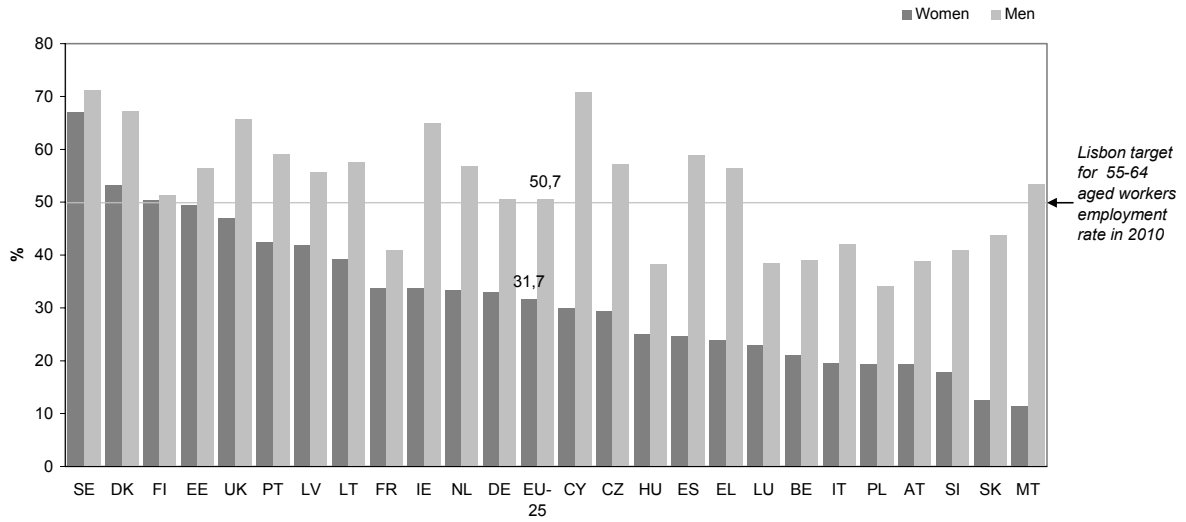


Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

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

(1) Exceptions to the reference year : MT and CY : 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

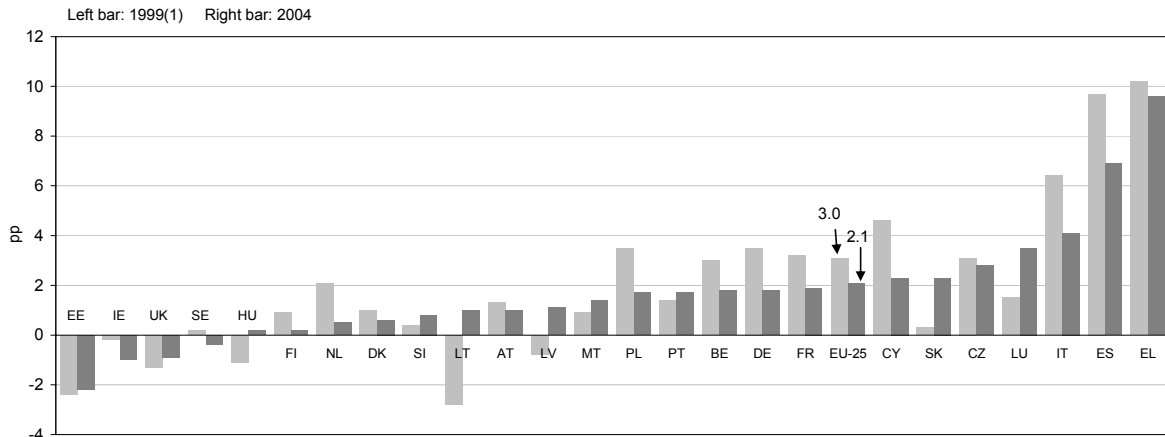
Employment rates (women and men aged 55 - 64) in EU Member States- 2004



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).

Absolute gender gap in unemployment rates (women and men aged 15 years and over) in EU Member States - 1999 and 2004

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

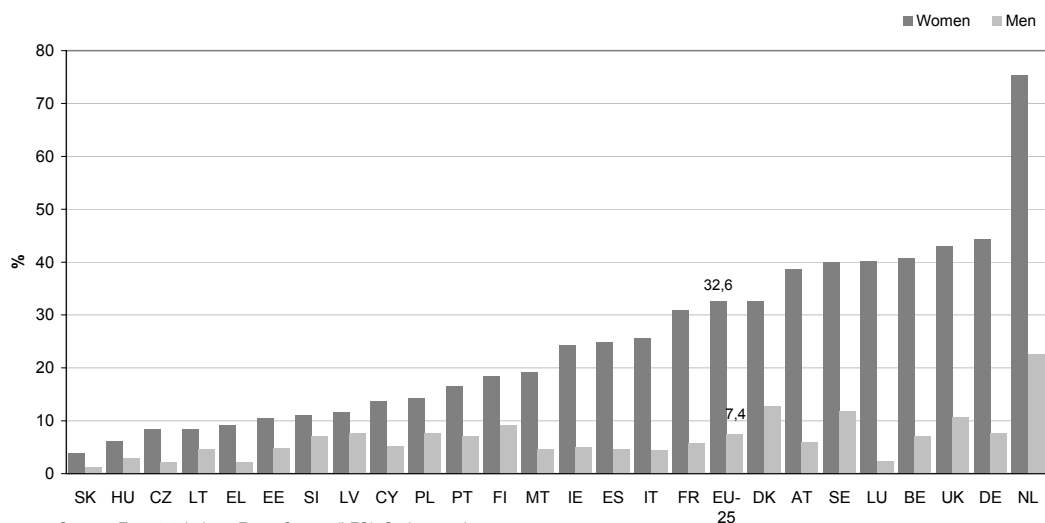


Source: Eurostat.

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: MT and CY: 2000. EU-25 is estimated without missing countries.

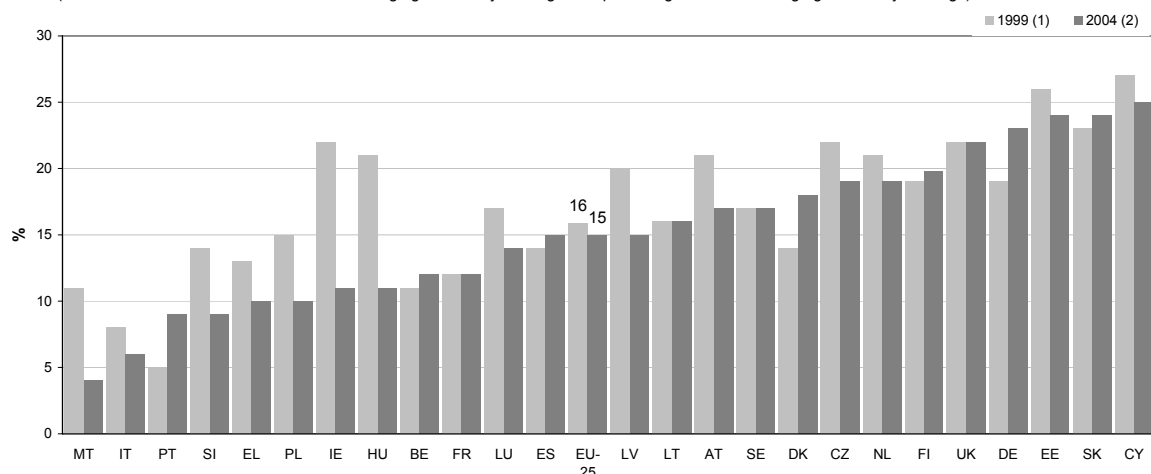
Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2005



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
 NB: Exceptions to the reference year: LU: 2004.
 LU: annual average instead of spring result.

Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States - 1999 and 2004

(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 Luxembourg and the Labour Force Survey is used for France and Malta. All other sources are national surveys except as follows:

2004 : Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) - EL, ES and IE. The results of this new EU survey are provisional and subject to further quality;

1999 : European Community Household Panel (ECHP) - BE, DE, IT, DK, IE, UK, EL, ES, PT, AT, 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)2000 for MT. (2) 2001 for BE and IT; 2002 for SI; 2003 for AT, DK, FI and PT.

DK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

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 percentage point.

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 percentage points.

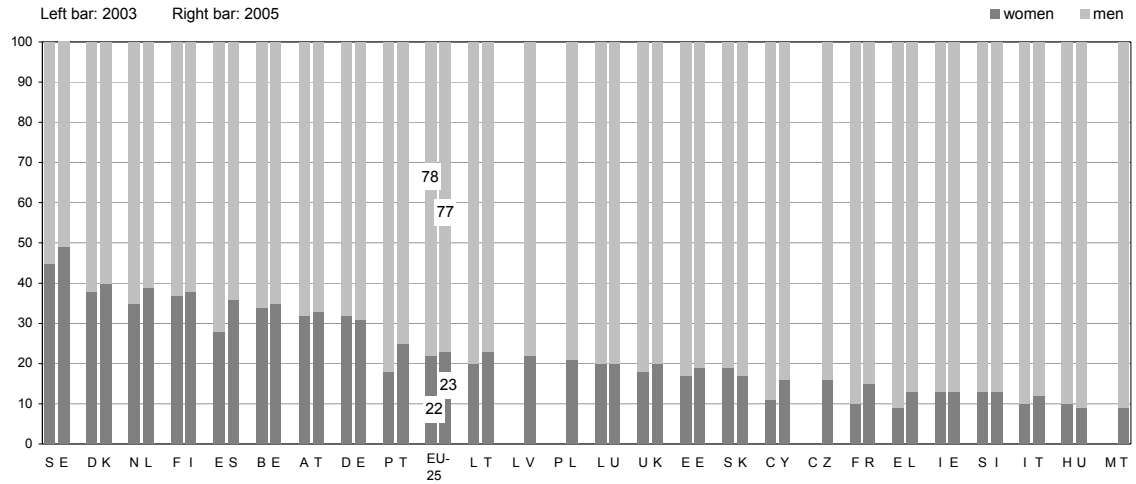
FR - A change of data source in 2003 is estimated to have decreased the gender pay gap value by 1 percentage point.

FI - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 4 percentage points.

UK - A change of data source from 2002 is estimated to have increased the gender pay gap value by 2 percentage points.

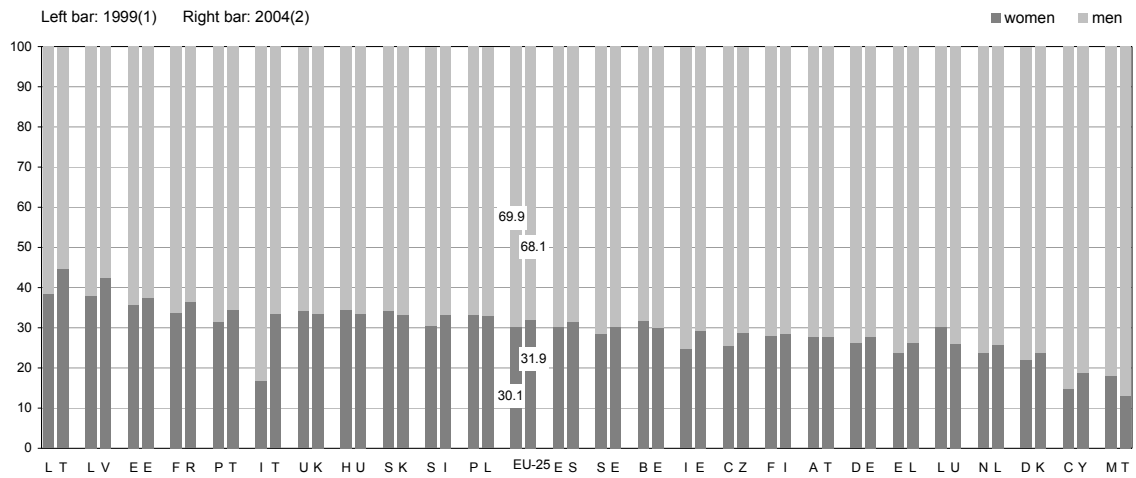
AT, IE, EL : Change of data source : EU-SILC from 2003

Members of single/lower houses of national parliaments in EU Member States - Distribution by sex 2003 and 2005



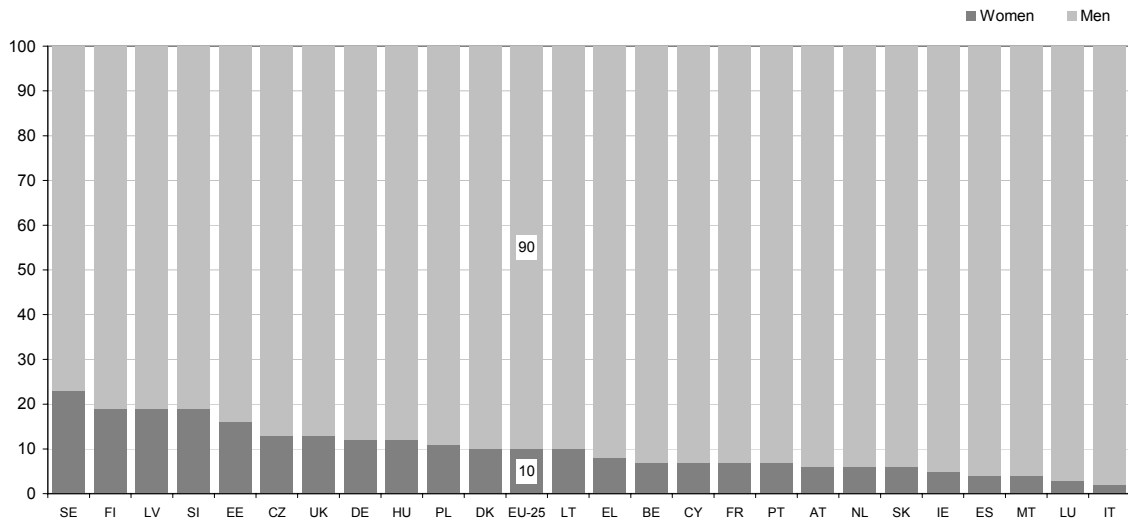
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on Women and Men in Decisionmaking
 NB: The indicator has been developed within the framework of the follow-up of the Beijing Platform for Action in the EU Council of Ministers.
 Data for 2003 are not available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

Managers in EU Member States - Distribution by sex 1999 and 2004



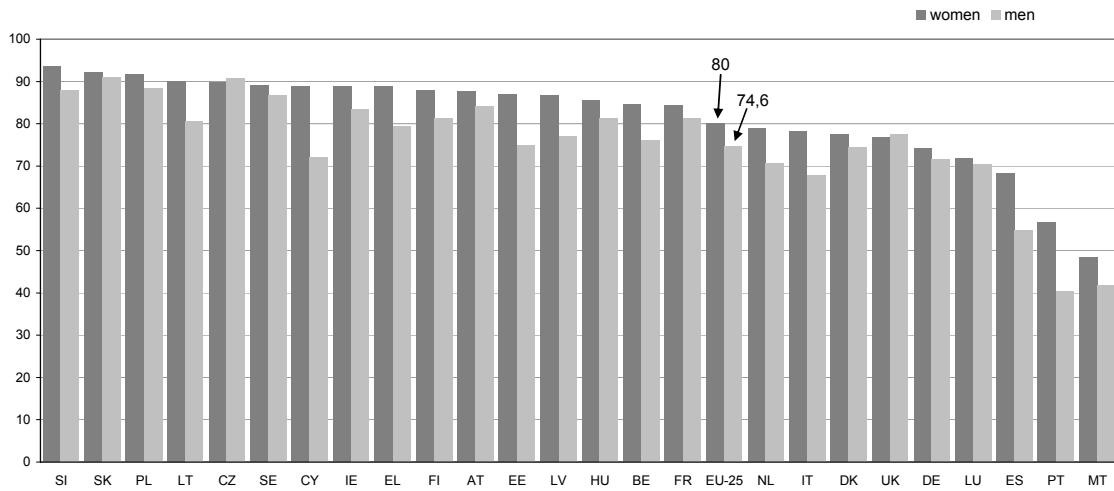
Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS).
 NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and 13.
 (1) Exception to the reference year: MT: 2000; (2) Exception to the reference year: AT: 2003
 For IT: Change of data collection method. EU-25 is estimated without missing countries.

**Members of the daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies -
Distribution by sex 2005**



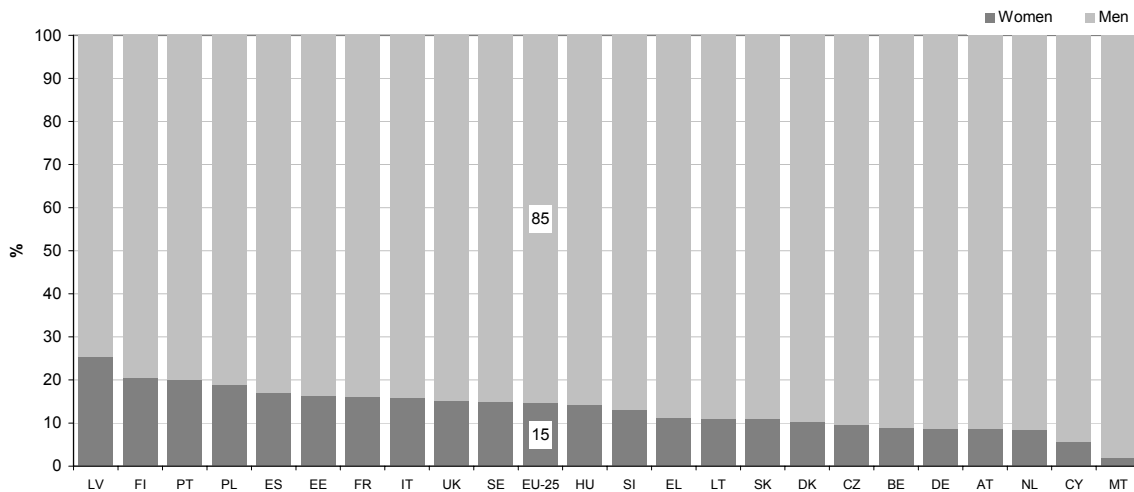
Source: European Commission, Employment, Social affairs and Equal opportunities DG, Database on women and men in decision-making. NB: EU-25 is the average of national values.

**Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men aged 20 - 24,
in EU Member States - 2005**



Source: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), Spring results.
NB: FI, IE, LU, MT and EU-25: Provisional value. Exceptions to the reference year: DE: 2004.
CY: students abroad are not covered.

Full professors or equivalent (Grade A) in EU Member States - Distribution by sex 2003 (1)



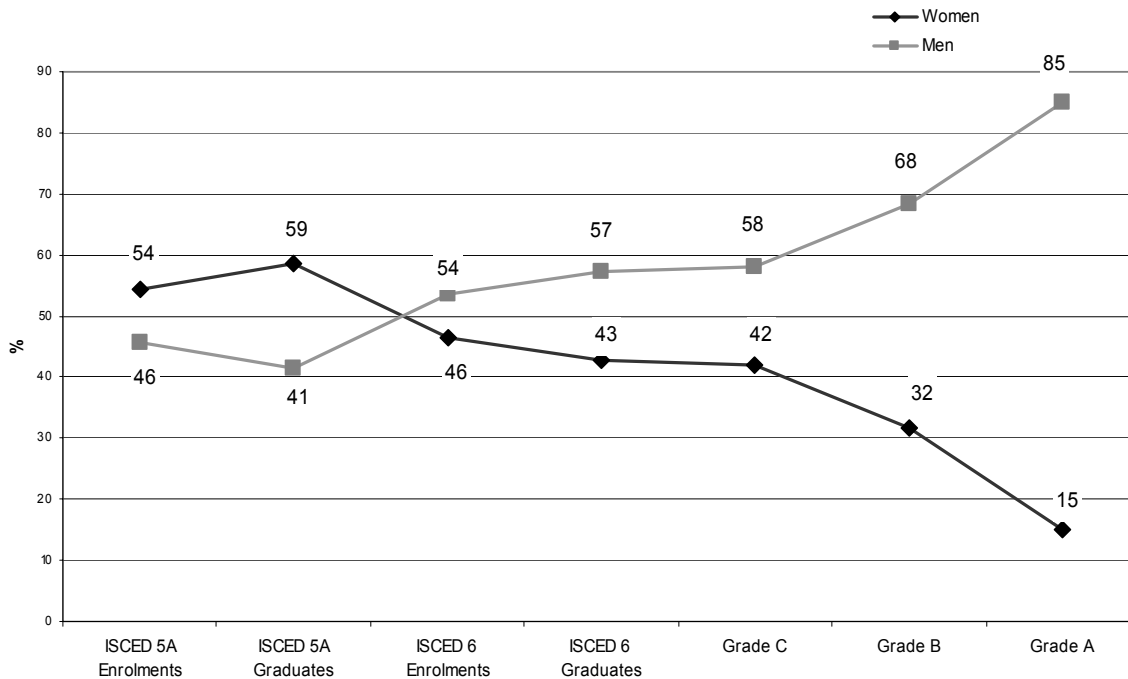
Source: European Commission, Research DG, WiS database.

NB: (1) Exceptions to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000. 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.

Definition of grade A: The single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system

Relative share of women and men in a typical academic career for EU-25 - 2003



Source: European Commission, Eurostat, UOE data collection and DG Research, WiS database.

ISCED 5A: tertiary programmes to provide sufficient qualifications to enter into advanced research programmes & professions with high skills requirements; ISCED 6: Tertiary programmes which lead to an advanced research qualifications (PhD).

ISCED 5A enrollments: Data unavailable for FR. Exception to the reference year: LU: 1999; EL: 2002

ISCED 6 enrollments: Data unavailable for FR, LU, DE and SI. Exception to the reference year: EL: 2002

A Grade: the single highest grade/post at which research is normally conducted within the institutional or corporate system. B Grade: researchers working in positions not as senior as top position but more senior than the newly qualified PhD holders. Grade C: The first grade/post into which a newly qualified PhD (ISCED 6) graduate would normally be recruited within the institutional or corporate system.

Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

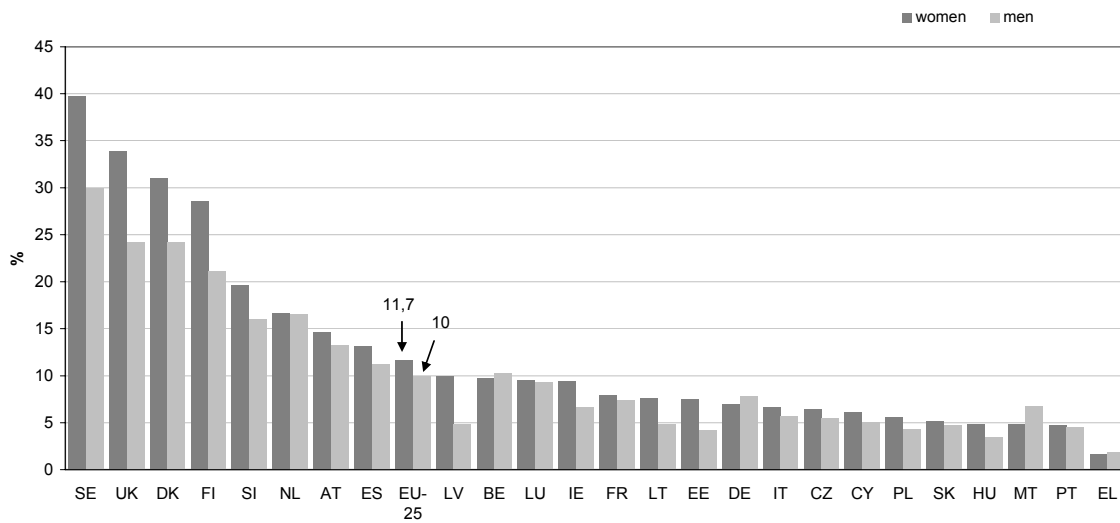
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

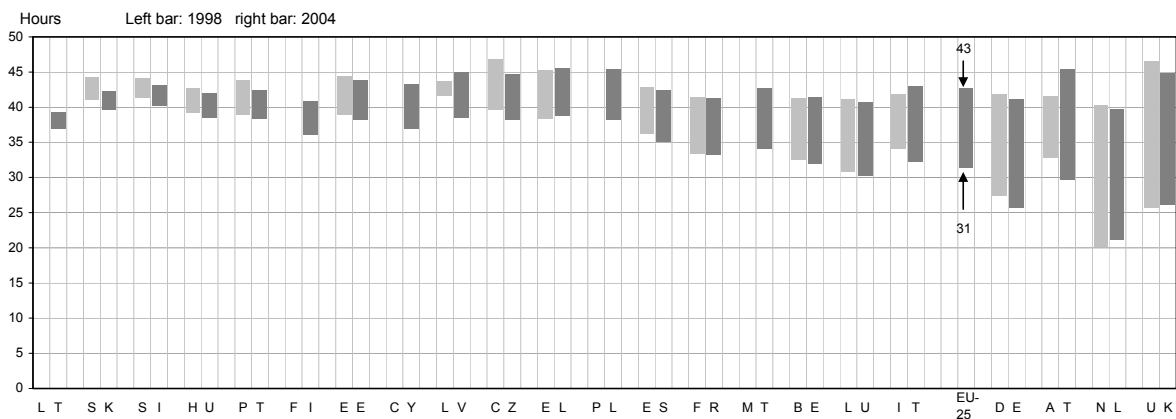
Grade C, B, A: Exception to the reference year: AT, CY: 2002; FR, PT: 2001; EL: 2000; NL: FTE; SI: Data estimated; FR: Grade C unavailable; Data unavailable for IE and LU.

Life-long learning - Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey, 2005



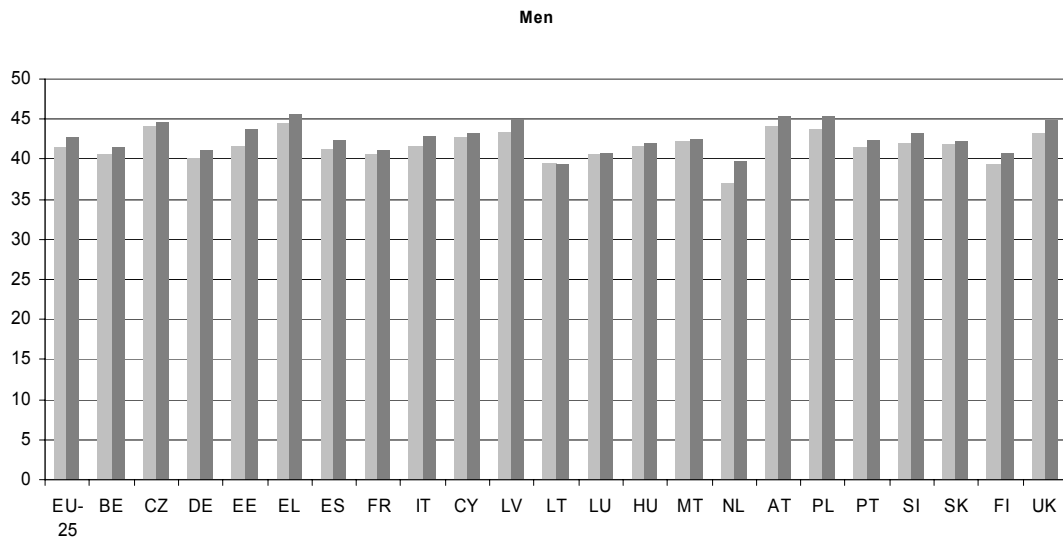
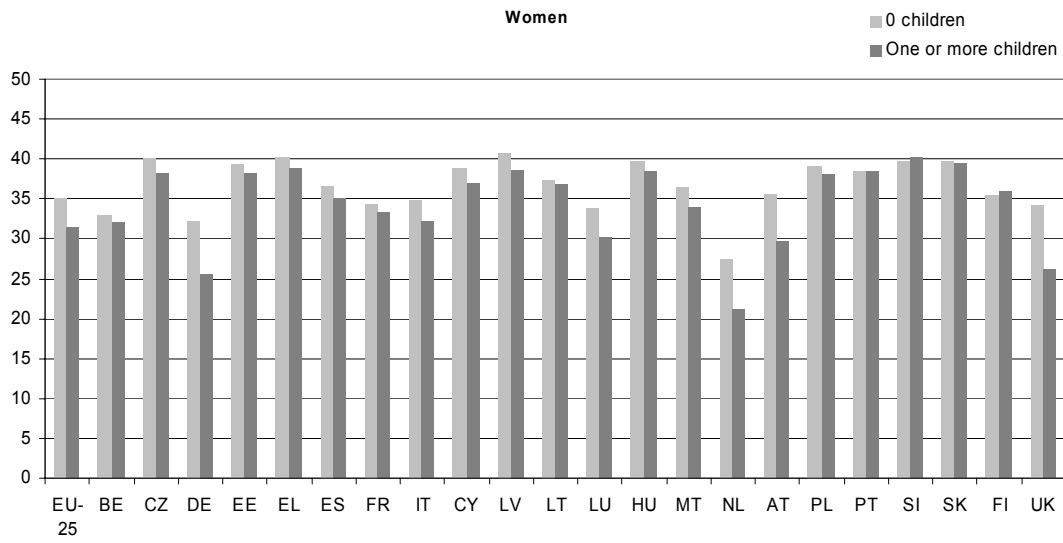
Source: Eurostat, Labour force Survey
 NB: LU, MT and UK : Preliminary values. Exceptions to the reference year : DE : 2004

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 2004



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, FI, IE, LT, MT, PL, SE and EU-25. Data for 2004 are not available for DK, IE, and SE.

Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) in EU Member States – 2004

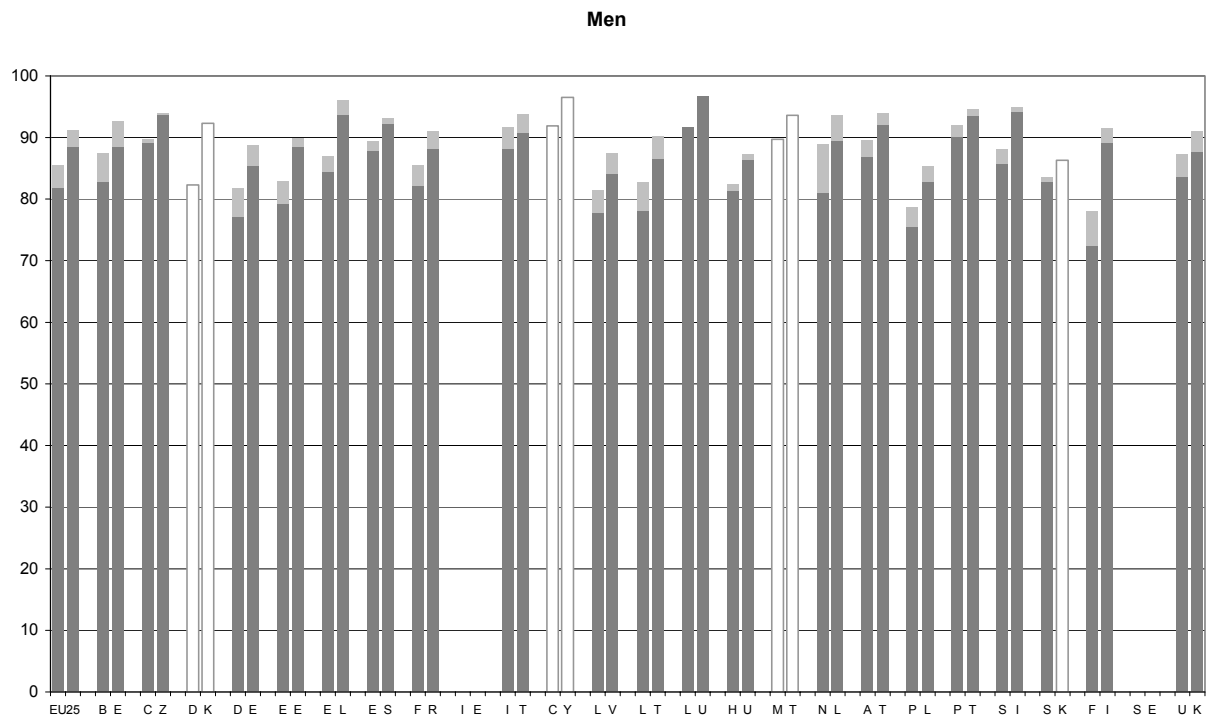
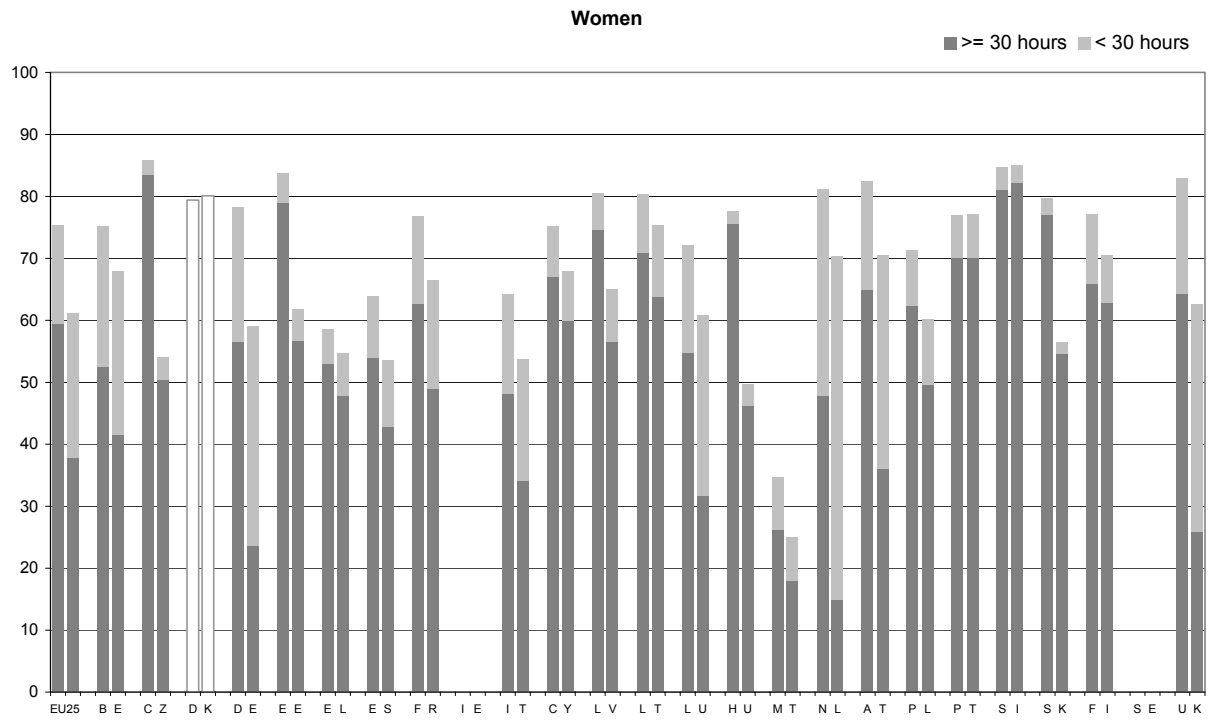


Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

Data are not available for DK, IE and SE.

Employment rates and amount of time worked per week for women and men aged 20-49, depending on whether they have children under 12 - 2004

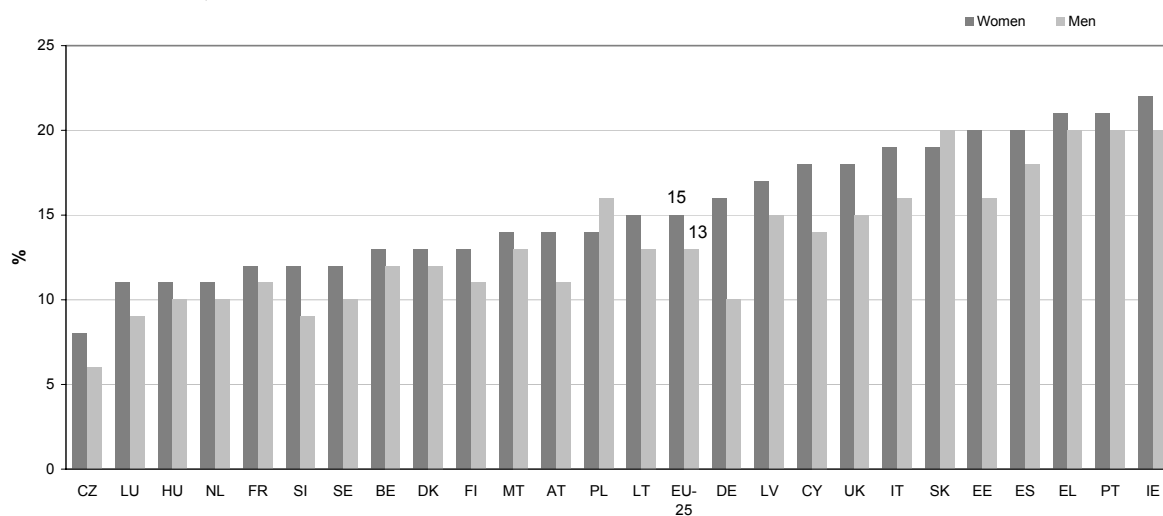
Left bar: without children under 12. Right bar: with children under 12.



Source: Eurostat, European Labour Force Survey, 2004

DK, IE, CY, LU, MT, SK, SE: some data are not shown for reasons of availability or reliability.

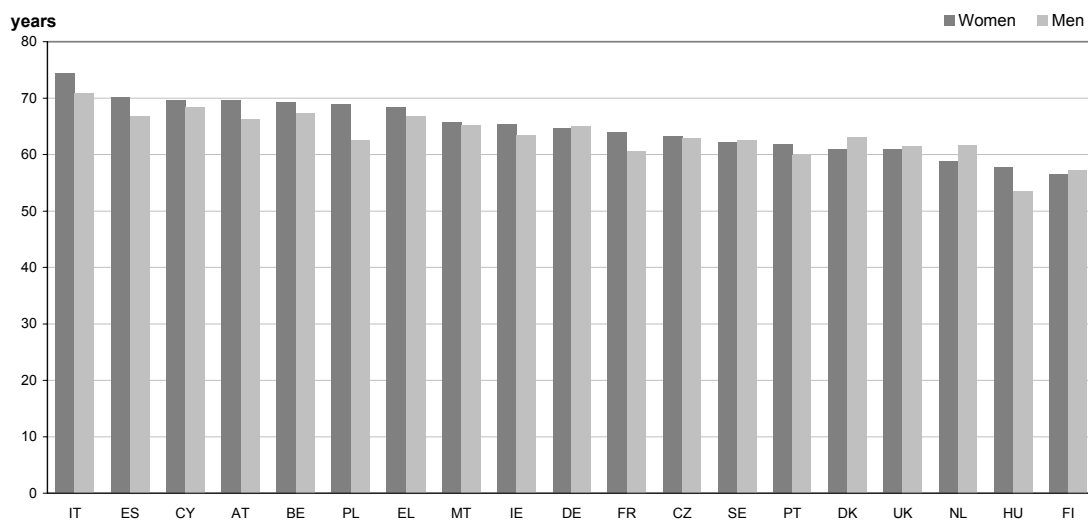
At-risk-of-poverty rate after social transfers¹ for women and men aged 16 years and over in EU Member states, 2003²



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: MT: 2000; IT, PT and SE: 2004
 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.

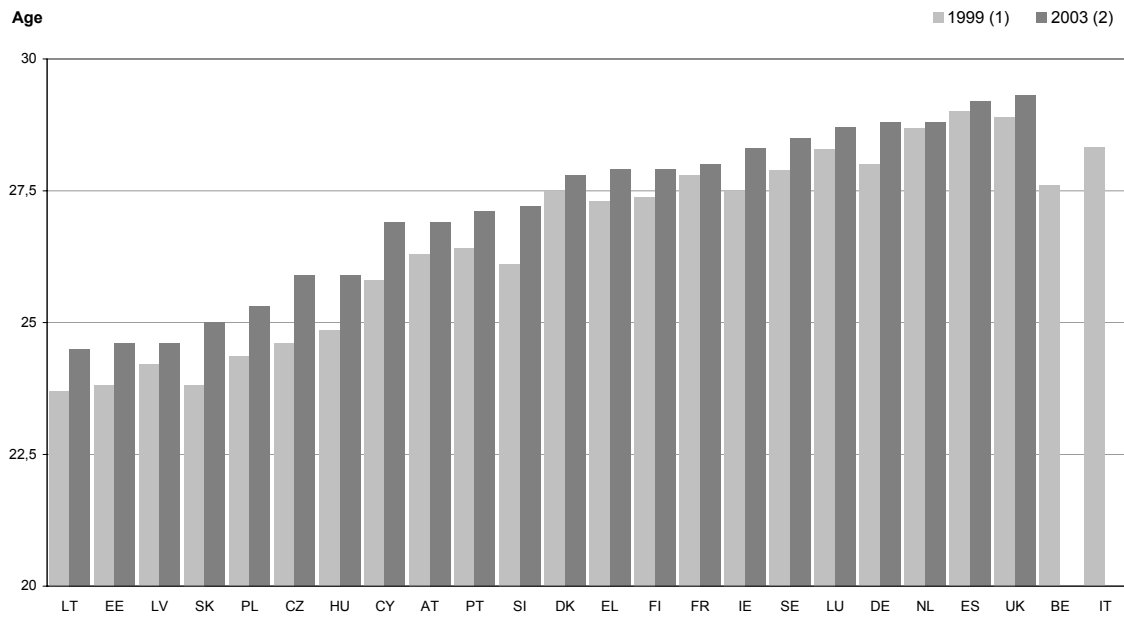
Healthy life years at birth; the number of years that a person is expected to live in absence of limitations in functioning/disability, 2003



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: CZ, 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 - 1999 and 2003



Source: Eurostat, Demography statistics.

NB: Exceptions to the reference years:

(1) DK and IT : 1996; BE: 1997. No data are available for MT.

(2) DK and FR : 2001; EE, EL, ES and UK : 2002. No data are available for BE, IT and MT.