EIROPAS KOPIENU KOMISIJA

Briselē, 1.3.2006
COM(2006) 92 galīgā redakcija

KOMISIJAS PAZIŅOJUMS PADOMEI, EIROPAS PARLAMENTAM, EIROPAS EKONOMIKAS UN SOCIĀLO LIETU KOMITEJAI UN REĢIONU KOMITEJAI

Ceļvedis sieviešu un vīriešu līdztiesībā

2006-2010

{SEC(2006) 275}

IEVADS

Šajā ceļvedī ieskicētas sešas prioritārās jomas ES rīcībai dzimumu līdztiesības sakarā laikposmā no 2006. līdz 2010. gadam: vienlīdzīga ekonomiskā neatkarība sievietēm un vīriešiem; privātās un darba dzīves saskaņošana; līdztiesīga pārstāvība lēmumu pieņemšanā; jebkādas varmācības dzimuma dēļ iznīdēšana; dzimumu stereotipu izskaušana; dzimumu līdztiesības veicināšana ārpolitikā un attīstības politikā. Katrā no jomām ir uzrādīti prioritārie mērķi un pasākumi. Šos mērķus Komisija nevar sasniegt viena pati, jo daudzās jomās darbības smaguma centrs ir dalībvalstu līmenī. Tādējādi šis ceļvedis pauž Komisijas apņemšanos virzīt uz priekšu dzimumu līdztiesības darba plānus, pastiprinot sadarbību ar dalībvalstīm un citām personām.

Šis ceļvedis attīsta pieredzi, ko devusi Pamatstratēģija sieviešu un vīriešu līdztiesībai[1] 2001.–2005. gadam. Tajā apvienojas jaunu darbību uzsākšana ar sekmīgu līdzšinējo darbību pastiprināšanu. Tas apstiprina divējādo pieeju dzimumu līdztiesībai, balstoties uz dzimumu integrāciju (dzimumu līdztiesības veicināšanu visās politikas jomās un darbībās) un konkrētiem pasākumiem.

Dzimumu līdztiesība ir viena no pamattiesībām, kopīgajām ES vērtībām un nepieciešamajiem nosacījumiem ES izaugsmes, nodarbinātības un sociālās kohēzijas mērķu sasniegšanai. ES daudz paveikusi dzimumu līdztiesības panākšanā ar tiesību aktiem par vienlīdzīgu attieksmi, dzimumu integrāciju, īpašiem pasākumiem sieviešu karjerai, rīcības programmām, sociālo dialogu un dialogu ar pilsonisko sabiedrību. Eiropas Parlaments progresa sasniegšanā bijis svarīgs partneris. Daudzas sievietes ir ieguvušas visaugstākā līmeņa izglītību, iesaistījušās darba tirgū un kļuvušas par svarīgām sabiedriskās dzīves dalībniecēm. Taču nevienlīdzība paliek un var paplašināties, jo pieaugošajai globālajai ekonomikas konkurencei ir vajadzīgs elastīgāks un mobilāks darbaspēks. Tas var vairāk iespaidot sievietes, kam bieži ir jāizvēlas starp bērniem vai karjeru, tāpēc ka nav elastīgu darba līguma noteikumu un aprūpes dienestu, pastāv dzimumu stereotipi un nevienlīdzīga ģimenes pienākumu daļa salīdzinājumā ar vīriešiem. Sieviešu panākumus, ieskaitot Lisabonas stratēģijas galvenajās jomās, piemēram, izglītībā un pētniecībā, nepietiekami atspoguļo sieviešu stāvoklis darba tirgū. Tādu cilvēkkapitāla izšķērdēšanu ES nevar atļauties. Tajā pašā laikā zema dzimstība un darbaspēka sarukums apdraud ES politisko un ekonomisko lomu.

ES joprojām ir svarīga partnere pasaules mēroga centienos sekmēt dzimumu līdztiesību. Galvenie uzdevumi ir pārvērst globalizāciju par pozitīvu spēku visu sieviešu un vīriešu labā un apkarot nabadzību. Sakaru tehnoloģijas padara vieglāku un vairāk izplatītu tādu noziegumu izdarīšanu kā cilvēku tirdzniecība.

Ja ES vēlas šos uzdevumus izpildīt, ir jāpaātrina virzība pretī dzimumu līdztiesībai un dzimumu integrācija jānostiprina visās politikas jomās, it sevišķi – šajā ceļvedī uzrādītajās.

---

[1] KOM(2000) 335.

I DAĻA. PRIORITĀRĀS JOMAS DARBĪBAI DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PANĀKŠANAI

1. VIENLĪDZĪGAS EKONOMISKĀS NEATKARĪBAS PANĀKŠANA SIEVIETĒM UN VĪRIEŠIEM

1.1 Lisabonas nodarbinātības mērķu sasniegšana

Lisabonas nodarbinātības mērķi aicina panākt 60 % sieviešu nodarbinātību līdz 2010. gadam. Patlaban tas ir 55,7 %, bet vecākām sievietēm (55–64 g. v.) tas ir daudz zemāks (31,7 %). Sieviešu vidū arī ir augstāks bezdarbs (9,7 %, salīdzinot ar 7,8 % vīriešiem). Lisabonas nodarbinātības un izaugsmes stratēģijas dzimuma aspekts jānostiprina. Sieviešu nodarbinātību var palīdzēt paaugstināt tiesību aktu par vienādu attieksmi ievērošana un jauno struktūrfondu efektīva izmantošana (piem., apmācībai, uzņēmējdarbības pasākumiem). Arī ar nodokļu un pabalstu sistēmām saistīto tiesību individualizācija var nodrošināt to, ka gan sievietēm, gan vīriešiem strādāt atmaksājas.

1.2 Darba samaksas atšķirību likvidēšana

Par spīti ES tiesību aktiem par vienādu atalgojumu sievietes nopelna par 15 % mazāk nekā vīrieši[2], un šī plaisa samazinās daudz lēnāk nekā dzimumu nodarbinātības plaisa. Tā saglabājas tādēļ, ka ir tieša sieviešu diskriminācija un strukturāla nelīdztiesība, kā segregācija pēc nozarēm, amatiem un darba rakstura, piekļūšana izglītībai un apmācībai, aizspriedumainas novērtēšanas un samaksas sistēmas un stereotipi. Šo jautājumu risināšana prasa daudzpusīgu pieeju un visu pušu mobilizēšanos.

1.3 Sievietes uzņēmējas

No ES uzņēmējiem sieviešu vidēji ir 30 %. Viņas bieži saskaras ar lielākām grūtībām nekā vīrieši, uzsākot uzņēmējdarbību un iegūstot finanses un apmācību. Ir jāturpina īstenot ES uzņēmējdarbības rīcības plāna ieteikumos paredzētā sieviešu dibināto uzņēmumu skaita palielināšana, uzlabojot viņu piekļuvi finansēm, un uzņēmējdarbības tīklu attīstība.

1.4 Dzimumu līdztiesība sociālajā aizsardzībā un cīņā ar nabadzību

Sociālās aizsardzības sistēmām būtu jālikvidē tas, kas attur sievietes un vīriešus no iesaistīšanās un palikšanas darba tirgū un jāļauj viņiem uzkrāt individuālās pensijas tiesības. Taču sievietēm joprojām karjera mēdz būt īsāka vai ar pārtraukumiem, un tādēļ mazāk tiesību nekā vīriešiem. Tas palielina nabadzības risku, sevišķi vientuļajiem vecākiem, vecākām sievietēm un sievietēm, kuras strādā ģimenes uzņēmumā, piemēram, zemkopībā vai zvejniecībā. Jaunais Eiropas Zivsaimniecības fonds (*EFF*) un lauku attīstības politika (*EAFRD*) var uzlabot sieviešu stāvokli šajās nozarēs. Ir būtiski, lai sociālās aizsardzības sistēmas nodrošinātu to, ka šīm sievietēm ir iespējams saņemt piemērotus pabalstus, it sevišķi pēc aiziešanas pensijā.

---

[2] Nepārvarēta plaisa.

1.5 Dzimuma aspekta atzīšana veselības aprūpē

Sievietes un vīrieši saskaras ar īpašiem veselības apdraudējumiem, slimībām, problēmām un ieradumiem, kas iespaido viņu veselību. To vidū ir ekoloģiski jautājumi, kā ķimikāliju un pesticīdu izmantošana, jo šīs vielas tiek pārnestas grūtniecības un zīdīšanas periodā. Medicīnas zinātne un daudzas drošības un veselības aizsardzības normas vairāk attiecas uz vīrieti un uz darba jomām, kur dominē vīrieši.

Ir jāuzlabo zināšanas šajā laukā un tālāk jāattīsta statistika un indikatori. Jāmodernizē sociālie, veselības un aprūpes dienesti, uzlabojot to pieejamību, kvalitāti un atsaucību uz jaunajām un specifiskajām sieviešu un vīriešu vajadzībām.

1.6 Daudzkārtīgas diskriminācijas, sevišķi ieceļotāju un mazākumtautību sieviešu diskriminācijas apkarošana

ES ir apņēmusies izskaust jebkādu diskrimināciju un radīt sabiedrību, kas atver visus. Nelabvēlīgo grupu sievišķajām loceklēm bieži vien klājas grūtāk nekā viņu vīrišķajiem likteņa biedriem. Mazākumtautību ieceļotāju sieviešu stāvoklis to simbolizē. Viņas cieš divkārtīgu diskrimināciju. Tādēļ ir vajadzīga dzimumu līdztiesības veicināšana migrācijas un integrācijas politikā, lai nodrošinātu sieviešu tiesības un pilsonisko dalību, pilnīgi izmantot viņu darba potenciālu un uzlabot viņu iespējas iesaistīties izglītībā un mūžizglītībā.

Būtiskākie pasākumi

Komisija apņemas:

- uzraudzīt un pastiprināt dzimumu integrāciju, sevišķi
    - integrētajās pamatnostādnes attiecībā uz izaugsmi un darbavietām un racionalizētajā jaunajā atklātās koordinācijas metodē, kas aptver pensijas, sociālo integrāciju, veselības aizsardzību un ilgtermiņa aprūpi[3], ieskaitot dzimumu līdztiesības rokasgrāmatu sagatavošanu līdz 2007. gadam šajos procesos iesaistītajiem dalībniekiem un sociālās aizsardzības sistēmu iespēju sekmēt dzimumu līdztiesību novērtēšanu,
    - veselības aprūpes politikā, ieskaitot dzimumu dimensijas veselības aprūpē analīzes atjaunināšanu,
    - valstu un Eiropas darbībās Iespēju vienlīdzības visiem Eiropas gadā (2007) un Atstumtības un nabadzības apkarošanas Eiropas gadā (2010),
    - kopīgi ar dalībvalstīm veicināt dzimumu integrāciju un konkrētus pasākumus jauno struktūrfondu[4] *EFF* un *EAFRD* (2007–2013) programmu plānošanā un īstenošanā, ieskaitot uzraudzīšanu un pietiekamu resursu nodrošināšanu dzimumu līdztiesībai,

---

[3] KOM(2005) 706.

[4] Sk. Kopienas Stratēģiskās pamatnostādnes kohēzijas politikā, KOM(2005) 299.

- satvarā trešo valstu piederīgo integrācijai ES[5], likumīgas migrācijas politikas plāna[6] turpinājumā, Eiropas Sociālajā fondā (ESF) un priekšlikumā iekļautajā Eiropas Trešo valstu piederīgo integrācijas fondā,

- 2007. gadā izdot paziņojumu par dzimumu algu atšķirībām,

- 2010. gadā sagatavot ziņojumu par Direktīvas par vienlīdzīgu attieksmi pret vīriešiem un sievietēm attiecībā uz pieeju precēm un pakalpojumiem, preču piegādi un pakalpojumu sniegšanu[7] īstenošanu,

- veicināt sieviešu uzņēmējdarbību un uzņēmējdarbības vidi, kas atvieglina sieviešu vadītu uzņēmumu izveidi un attīstību; mudināt uz uzņēmumu sociālās atbildības iniciatīvām dzimumu līdztiesības jomā.

2. DARBA, PRIVĀTĀS UN ĢIMENES DZĪVES SASKAŅOŠANAS UZLABOŠANA

2.1 Elastīgi darba līgumi gan sievietēm, gan vīriešiem

Saskaņošanas politika palīdz veidot elastīgu ekonomiku, līdztekus paaugstinot sieviešu un vīriešu dzīves kvalitāti. Tā palīdz cilvēkiem iekļūt un palikt darba tirgū, izmantojot darbaspēka pilnīgu potenciālu, un tai jābūt vienādi pieejamai sievietēm un vīriešiem. Elastīgi darba līgumi ceļ ražīgumu, vairo darbinieku gandarījumu un darba devēja labo slavu. Tomēr tas, ka šādus līgumus sievietes izmanto vairāk nekā vīrieši, izjauc dzimumu līdzsvaru, un tam ir negatīvs iespaids uz sieviešu stāvokli darba vietā un viņu ekonomisko neatkarību.

2.2 Aprūpes pakalpojumu palielināšana

Eiropai jāsaskaras ar trejādām grūtībām: samazinās darbspējas vecuma iedzīvotāju skaits, ir zema dzimstība, un palielinās vecāku cilvēku skaits. Labāks darba un dzīves līdzsvars pa daļai ir atbilde uz demogrāfisko kritumu, piedāvājot bērnu aprūpes iestādes, ko var atļauties un kuras vieglāk apmeklēt, kā jau noteikts Barselonas mērķos[8], un sniedzot pakalpojumus, kas apmierina veco ļaužu un invalīdu aprūpes vajadzības. Šo pakalpojumu kvalitāte jāuzlabo un jāpaaugstina un augstāk jānovērtē personāla, galvenokārt sieviešu, kvalifikācija.

2.3 Labāka saskaņošanas politika attiecībā gan uz sievietēm, gan vīriešiem

Dienesti un struktūras pārāk lēni piemērojas apstākļiem, kad strādā gan sievietes, gan vīrieši. Maz vīriešu ņem bērna kopšanas atvaļinājumu vai strādā nepilnā slodzē (7,4 %, salīdzinot ar 32,6 % sievietēm); sievietes paliek galvenās bērnu un citu apgādājamo aprūpētājas. Vīrieši jāmudina uzņemties ģimenes pienākumus, it sevišķi ar stimuliem ņemt bērna kopšanas atvaļinājumu un dzemdību atvaļinājumu un dalīties ar sievietēm tiesībās uz atvaļinājumiem.

---

5 KOM(2005) 389.
6 KOM(2005) 669.
7 Dir. 2004/113/EK.
8 Līdz 2010. gadam dalībvalstīm ir jānodrošina aprūpes iespējas vismaz 90 % bērnu no trīs gadu vecuma līdz obligātajam skolas vecumam un vismaz 33 % bērnu vecumā līdz trim gadiem.

Būtiskākie pasākumi

Komisija apņemas:

- 2006. gadā izdot paziņojumu par demogrāfiju[9], kurā tiks skatīts jautājums par ģimenes un darba dzīves saskaņošanu,

- atbalstīt Barselonas bērnu aprūpes mērķu sasniegšanu un citu aprūpes iestādījumu izveidi no struktūrfondu līdzekļiem un paraugprakses apmaiņu,

- atbalstīt pētījumus par veselības un sociālās nozares profesijām un sadarboties ar starptautiskajām organizācijām, lai labāk klasificētu šos amatus.

3. SIEVIEŠU UN VĪRIEŠU LĪDZTIESĪGAS DALĪBAS LĒMUMU PIEŅEMŠANĀ VEICINĀŠANA

3.1 Sieviešu dalība politikā

Pastāvīgi nepietiekama sieviešu pārstāvība politisko lēmumu pieņemšanā ir demokrātijas deficīts. Ir tālāk jāveicina sieviešu aktīvs pilsoniskums un dalība politikā un valsts pārvaldes augstākajā vadībā visos līmeņos (vietējā, reģiona, valsts, Eiropas). Salīdzināmu un ticamu ES datu pieejamība paliek prioritāte.

3.2 Sievietes ekonomisku lēmumu pieņemšanā

Līdzsvarota sieviešu un vīriešu piedalīšanās ekonomisku lēmumu pieņemšanā var veicināt ražīgāku un novatoriskāku darba vidi un kultūru un labāku ekonomisko sniegumu. Būtiska ir pārredzamība izvirzīšanā amatos, elastīgi darba noteikumi un aprūpes iespēju pieejamība.

3.3 Sievietes zinātnē un tehnoloģijā

Sieviešu dalība zinātnē un tehnoloģijā var veicināt jauninājumu, kvalitātes un konkurētspējas pieaugumu zinātniskajos un rūpnieciskajos pētījumos, tādēļ tā jāveicina. Lai sasniegtu mērķi[10] 25 % sieviešu vadošās pozīcijās valsts sektora pētījumos, ir jāīsteno politika un jānovēro paveiktais. Būtiska ir tālāka tīklu veidošana un ES datu pieejamība.

Būtiskākie pasākumi

Komisija apņemas:

- uzraudzīt un veicināt dzimumu integrāciju, sevišķi

    - Eiropas pētniecības politiku un 7. pamatprogrammu, arī nodrošinot dzimumu rīcības plānu īstenošanu, izstrādājot pētījumus par dzimumiem, novērojot dzimumu integrāciju un sieviešu piedalīšanos izziņotajā Eiropas Pētniecības padomē,

---

9 Papildinot KOM(2005) 94.

10 Padomes secinājumi 18.4.2005.

- Izglītības un apmācības programmu 2010, veicinot sieviešu iespējas veidot karjeru zinātnē un tehnikā saskaņā ar Eiropas mērķi pārvarēt dzimumu līdzsvara trūkumu šajā laukā; 2007. gadā izstrādāt Eiropas paraugprakses ceļvedi IKT dzimuma jautājumus,

- topošās programmas „Pilsoņi Eiropai" īstenošanu, iekļaujot dzimumu līdztiesību aktīva pilsoniskuma jomā kā vienu no prioritārajiem tematiem un mobilizējot pastāvošos tīklus,

- 2007. gadā izveidot ES ekonomisko un politisko lēmumu pieņemšanas posteņos esošo sieviešu tīklu,

- atbalstīt izpratnes veidošanas pasākumus, paraugprakses apmaiņu un pētniecību, arī uz Eiropas datu bāzes par sievietēm un vīriešiem lēmumu pieņemšanā pamata, it sevišķi ņemot vērā Eiropas Parlamenta vēlēšanas 2009. gadā.

4. AR DZIMUMU SAISTĪTAS VARMĀCĪBAS UN TIRDZNIECĪBAS IZNĪDĒŠANA

4.1 Ar dzimumu saistītas varmācības iznīdēšana

ES ir apņēmusies apkarot visas varmācības formas. Sievietes ir galvenās cietušās ar dzimumu saistītajā varmācībā. Tas ir pamattiesību uz dzīvību, drošību, brīvību, cieņu un fizisko un emocionālo neaizskaramību pārkāpums. Šo tiesību pārkāpšana nav ciešama un attaisnojama nekādu iemeslu dēļ. Novēršana ir būtiska, un tai vajadzīga izglītošana un zināšanas, tīklu izveide un partnerība un paraugprakses apmaiņa. Ir vajadzīga steidzama rīcība, lai likvidētu ierasto un tradicionālo kaitīgo attieksmi un paradumus, ieskaitot sieviešu dzimumorgānu sakropļošanu, agras un piespiestas laulības un noziegumus, ko izraisa goda aizstāvēšana.

4.2 Cilvēku tirdzniecības iznīdēšana

Cilvēku tirdzniecība ir noziegums pret indivīdiem un viņu pamattiesību pārkāpums. Tā ir mūsdienu verdzības forma, no kuras vismazāk pasargātas ir nabadzības piemeklētas sievietes un bērni, sevišķi meitenes. Tās izskaušanai vajadzīgs apvienot profilaktiskus pasākumus, tirdzniecības pieskaitīšanu kriminālpārkāpumiem ar piemērotu likumdošanu un cietušo aizsardzību un palīdzību viņiem[11]. Ir jāizstrādā pasākumi, kas bremzētu pieprasījumu pēc sievietēm un bērniem seksuālai izmantošanai. Šī pieeja ir atspoguļota ES rīcībā sakarā ar cilvēku tirdzniecību[12]. Direktīva par uzturēšanās atļaujām no cilvēku tirdzniecības cietušajiem[13] būs jauns līdzeklis cietušo reintegrācijai, dodot viņiem iespējas iesaistīties darba tirgū, arodapmācībā un izglītībā. Pilnīgi jāizmanto sinerģijas ar ESF. ES jāizstrādā salīdzināmi dati, lai katru gadu novērtētu tirdzniecību.

---

11 KOM(2005) 514.
12 OV C 311, 9.12.2005., 1. lpp.
13 Dir. 2004/81/EK.

Būtiskākie pasākumi

Komisija apņemas:

- izdot paziņojumu par salīdzināmas statistikas sistēmas izveidi par noziegumiem, cietušajiem un kriminālo tiesvedību 2006. gadā un uzraudzīt paveikto ES līmenī,

- atbalstīt dalībvalstis un NVO to centienos izskaust varmācību, kas balstīta uz dzimumu, ieskaitot ierastas un tradicionālas kaitīgas izdarības, sekmējot izpratnes veidošanas kampaņas, atbalstot tīklu veidošanu, paraugprakses apmaiņu un pētniecību un īstenojot programmas cietušajiem un arī noziegumu izdarītājiem, mudinot dalībvalstis izstrādāt savus rīcības plānus,

- veikt turpmākas darbības pēc paziņojuma un ES rīcības plāna par cilvēku tirdzniecību un veicināt visu pastāvošo instrumentu izmantošanu, ieskaitot ESF, no vardarbības un cilvēku tirdzniecības cietušo reintegrācijai sabiedrībā.

5. DZIMUMU STEREOTIPU IZSKAUŠANA SABIEDRĪBĀ

5.1 Dzimumu stereotipu izskaušana izglītībā, apmācībā un kultūrā

Izglītība, apmācība un kultūra turpina reproducēt dzimumu stereotipus. Sievietes un vīrieši bieži iet tradicionālos izglītības un arodmācības ceļus, pa kuriem sievietes bieži nonāk zemāk vērtētā un atalgotā darbā. Politikai jākoncentrējas uz dzimumu stereotipu apkarošanu no agras jaunības, sniedzot apmācību, kas veido izpratni izglītotājiem un izglītojamajiem, un mudinot jaunietes un jauniešus izmēģināt netradicionālus izglītošanās ceļus. Izglītības sistēmai ir jādod jauniešiem pietiekama kvalifikācija. Tādēļ ir svarīgi risināt arī skolas pāragras pamešanas problēmu, kas vairāk skar zēnus nekā meitenes.

5.2 Dzimumu stereotipu izskaušana darba tirgū

Sievietes joprojām saskaras gan ar horizontālu, gan vertikālu segregāciju. Pa lielākai daļai viņas joprojām tiek nodarbinātas nozarēs, kurās pa paradumam strādā sievietes un kuras ir ierasts atzīt par nesvarīgām un vērtēt zemāk. Pie tam organizācijas hierarhijā viņas vispār ieņem zemākus posteņus. Tikpat svarīgi kā atvieglināt sieviešu ienākšanu netradicionālās nozarēs ir veicināt vīriešu klātbūtni nozarēs, kuras tradicionāli pārņēmušas sievietes. Ir jāpastiprina pretdiskriminācijas likumi un jāsniedz izglītība un stimuli.

5.3 Dzimumu stereotipu izskaušana plašsaziņas līdzekļos

Mēdijiem ir milzīga loma dzimumu stereotipu apkarošanā. Tie var daudz darīt, lai pasniegtu reālistisku ainu par sieviešu un vīriešu prasmēm un potenciālu mūsdienu sabiedrībā un izvairītos no viņu attēlošanas pazemojošā vai aizskarošā veidā. Visos līmeņos jāveicina dialogs ar iesaistītajām aprindām un izpratnes veidošanas kampaņas.

Būtiskākie pasākumi

Komisija apņemas:

- atbalstīt darbības, kas nīdē dzimumu stereotipus izglītībā, kultūrā un darba tirgū, sekmējot dzimumu integrāciju un konkrētas darbības ESF, IKT programmās un ES izglītības un kultūras programmās, ieskaitot ES mūžizglītības stratēģiju un topošo integrētās mūžizglītības programmu,

- atbalstīt nestereotipisku dzimuma lomu izpratnes veidošanas kampaņas un paraugprakses izplatīšanu skolās un uzņēmumos un veicināt dialogu ar plašsaziņas līdzekļiem, lai mudinātu tos nestereotipiski attēlot sievietes un vīriešus,

- vairot izpratni par dzimumu līdztiesību dialogā ar ES pilsoņiem, izmantojot Komisijas demokrātijas, dialoga un diskusijas plānu[14].

6. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS VEICINĀŠANA ĀRPUS ES

6.1 ES tiesību ieviešana pievienošanās valstīs, kandidātvalstīs un potenciālajās kandidātvalstīs[15]

Valstīm, kuras pievienojas ES, ir pilnīgi jāpārņem sieviešu un vīriešu līdztiesības pamatprincips. Tām ir jānodrošina tiesību aktu stingra izpilde un jāiedibina attiecīga pārvaldes un tiesu sistēma. Turpmākajos paplašināšanās procesos ES prioritāte būs ES dzimumu līdztiesības tiesību aktu pārņemšanas, īstenošanas un izpildes uzraudzība.

6.2 Dzimumu līdztiesības veicināšana Eiropas kaimiņattiecību politikā (EKP), ārpolitikā un attīstības politikā

Dzimumu līdztiesība ir patstāvīgs mērķis un viena no cilvēktiesībām, un tā palīdz mazināt nabadzību. ES ir viens no virzītājiem spēkiem starptautiskās attīstības centienos un ievēro starptautiski atzītus principus, tādus kā Tūkstošgades attīstības deklarācija un Pekinas Rīcības programma (*BPfA*). Eiropas attīstības konsensā[16] tā dzimumu līdztiesību ir vēlreiz atzinusi par vienu no pieciem attīstības politikas pamatprincipiem. Jaunajā ES Āfrikas stratēģijā[17] dzimumu līdztiesība iekļauta kā viens no pamatelementiem visās partnerībās un valstu attīstības stratēģijā. ES ir apņēmusies veicināt dzimumu līdztiesību ārējās attiecībās, ieskaitot EKP. ES humānās palīdzības pasākumos īpaši tiek ņemtas vērā sieviešu specifiskās vajadzības.

ES turpinās visā pasaulē veicināt izglītību un drošu vidi meitenēm un sievietēm, seksuālo un reproduktīvo veselību un tiesībām, sieviešu emancipāciju, kas palīdz cīņā pret HIV/AIDS, un cīņu pret sieviešu ģenitāliju kropļošanu. ES un tās dalībvalstīm ir jāgādā par sieviešu dalību ekonomiskajā un politiskajā dzīvē un lēmumu pieņemšanā, konfliktu novēršanā un risināšanā, miera veidošanā un atjaunošanā.

---

14 KOM(2005) 494.
15 Albānija, Bosnija un Hercegovina, Serbija un Melnkalne, ieskaitot Kosovu. Sk. arī KOM(2005) 561.
16 Padomes 22.11.2005. sanāksme.
17 KOM(2005) 489.

Būtiskākie pasākumi

Komisija apņemas:

- uzraudzīt un vairot izpratni par Kopienas tiesību kopuma par dzimumu līdztiesību pārņemšanu, īstenošanu un faktisku izpildi pievienošanās valstīs, kandidātvalstīs un potenciālajās kandidātvalstīs, arī pirmspievienošanās palīdzības programmu izstrādē un pievienošanās sarunās,

- uzraudzīt un veicināt dzimumu integrāciju un konkrētus pasākumus EKP, ES ārējās attiecībās un attīstības politikā politiskā dialoga un programmu izstrādes līmenī (valstu stratēģijas dokumenti un nabadzības mazināšanas stratēģiskie dokumenti). Īstenošanas līmenī īpaša uzmanība tiks veltīta dzimumu integrācijai jaunajā atbalsta piešķiršanas kārtībā (budžeta atbalsts un nozaru programmas),

- 2006. gadā nākt klajā ar paziņojumu par Eiropas skatījumu uz dzimumu līdztiesību sadarbībā attīstības jomā,

- veicināt dzimumu integrāciju EK humānās palīdzības darbībās, iekļaujot dzimuma aspektu tematiskajos un tehniskajos pārskatos (ieskaitot jaudu palielināšanu) un izvērtējumos,

- pastiprināt dzimumu līdztiesību Vidusjūras reģionā, arī tā, ka 2006. gadā tiek organizēta Eiropas un Vidusjūras ministru konference par dzimumu līdztiesību, pirms tam pilsoniskajā sabiedrībā sarīkojot apspriešanu, kas varētu beigties ar rīcības plāna pieņemšanu,

- veicināt *BPfA* un citu attiecīgu starptautisku un reģionālu konvenciju sasniegumus, atbalstot programmas, jaudu palielināšanu un datu vākšanas jaudu jaunattīstības valstīs,

- veicināt ANO Drošības padomes Rezolūcijas 1325 (2000) par sievietēm un mieru un drošību īstenošanu, piemēram, 2006. gadā izstrādājot pamatnostādnes dzimumu integrācijai krīžu pārvarēšanas apmācībā,

- veicināt sieviešu organizāciju un tīklu izveidi.

II DAĻA. DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS PĀRVALDĪBAS UZLABOŠANA

Dzimumu līdztiesība ir sasniedzama tikai ar nepārprotamu apņemšanos pašā augstākajā politiskajā līmenī. Komisija veicina dzimumu līdztiesību pati savās rindās[18] un atbalsta daudzas struktūras[19], kas nodarbojas ar dzimumu jautājumiem, un tas ir devis ievērojamus panākumus.

Taču vēl daudz darāma šajā ceļvedī uzrādītajās pamatjomās, un tādēļ vajadzīga labāka pārvaldība visos līmeņos: ES iestādēs, dalībvalstīs, parlamentos, sociālo partneru vidū un pilsoniskajā sabiedrībā. Dzimumu līdztiesības ministru atbalsts ir būtisks – viņu regulāras sanāksmes un prezidentūras konferences, ko atbalsta Komisija, ir svarīgas iespējas dialogam un uzraudzībai. Eiropas Dzimumu līdztiesības pakts pauž apņēmību dalībvalstu augstākajā politiskajā līmenī partnerībā ar Komisiju pastiprināt centienus panākt dzimumu līdztiesību.

Plānojamais Eiropas Dzimumu līdztiesības institūts[20] sniegs speciālās zināšanas, uzlabos zināšanas par dzimumu līdztiesību un padarīs to ievērojamāku. Struktūrfondi, finanšu programmas dažādās politikas jomās un topošā programma PROGRESS atbalstīs šā ceļveža īstenošanu. Dzimumu līdztiesības metodoloģijas īstenošana – dzimumu politikas ietekmes novērtēšana un dzimumu politikas iekļaušana budžetā (dzimumu perspektīvas īstenošana budžeta procesā) veicinās dzimumu līdztiesību un uzlabos pārredzamību un pārskatatbildību.

Būtiskākie pasākumi

Komisija apņemas:

- nostiprināt savas struktūras,
    - 2007. gadā piedalīties Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta izveidē,
    - uzraudzīt paveikto dzimumu līdztiesībā cilvēkresursu politikā Komisijā un 2007. gadā iesniegt paziņojumu par komitejām un ekspertu grupām nosprausto mērķu sasniegšanu[21]; veicināt sava personāla apmācību dzimumu līdztiesībā, ieskaitot vadību un personālu, kas strādā ārējā un sadarbības attīstības sfērā,
- pastiprināt tīklu veidošanu un atbalstīt sociālo dialogu,
    - 2006. gadā izveidot saskaņā ar Direktīvu 2002/73 izveidoto dzimumu līdztiesības struktūru ES tīklu,
    - pastiprināt ES līmeņa sadarbību ar NVO, ieskaitot dialogu ar sieviešu organizācijām un citām pilsoniskās sabiedrības organizācijām,
    - veicināt un atbalstīt sociālo partneru darbu dzimumu līdztiesības jomā gan starpnozaru, gan nozaru līmenī,

---

18 III pielikums.
19 II pielikums.
20 KOM(2005) 81.
21 2000/407/EK.

- atbalstīt dzimumu politikas ietekmes novērtēšanu un dzimumu politikas iekļaušanu budžetā,

    - pastiprināt dzimumu perspektīvas īstenošanu Kopienas politikas un likumdošanas ietekmes novērtēšanā[22] un pētīt iespējas veidot dzimumu politikas budžetu ES līmenī, it sevišķi struktūrfondos, dalītas vadības iespēju robežās,

    - mudināt uz dzimumu politikas iekļaušanu budžetā vietējā, reģionālā un valsts līmenī, arī ar paraugprakses apmaiņu,

- pastiprināt tiesību aktu iedarbīgumu,

    - pārskatīt spēkā esošos ES tiesību aktus par dzimumu līdztiesību, kas nav iekļauti, 2005. gadā izdarot pārstrādāšanu[23], ar nolūku atjaunināt, mūsdienīgot un pārstrādāt, ja vajadzīgs,

    - uzraudzīt ES tiesību aktu par dzimumu līdztiesību īstenošanu un izpildi,

    - informēt ES pilsoņus par viņu dzimumu līdztiesību portālā „Tava Eiropa"[24] un dienestā „Iedzīvotāju ceļvedis"[25].

Paveiktā uzraudzīšana

Sekmīgas pārvaldības centrā ir pārskatatbildība. Komisija uzraudzīs un novērtēs šo ceļvedi. Tās ikgadējā dzimumu integrācijas īstenošanas darba programma ir efektīvs līdzeklis, kas saglabājams un pielāgojams atbilstīgi šā ceļveža turpinājumam.

Komisija apņemas:

- uzraudzīt paveikto dzimumu līdztiesībā un sniegt norādījumus par dzimumu integrāciju ikgadējā ziņojumā par sieviešu un vīriešu līdztiesību un ar savu ikgadējo darba programmu turpināt šā ceļveža īstenošanu,

- nodrošināt politisku pēctecību ar dzimumu līdztiesības ministru sanāksmēm un komisāru grupu pamattiesību un vienādu iespēju jautājumos. Komisijas dzimumu integrācijas starpdienestu grupa atbalstīs komisāru grupu, veicinās ikgadējās darba programmas sagatavošanu un sasaisti ar citām grupām, kas darbojas dzimumu līdztiesības sfērā[26],

- tālāk izstrādāt nepieciešamos indikatorus[27]; 2007. gadā definēt jaunu, kompleksu dzimumu līdztiesības rādītāju; līdz 2010. gadam kopā ar dalībvalstīm izstrādāt jaunus indikatorus *BPfA* 12 kritiskajām jomām; atbalstīt salīdzināmu ES datu par dzimumu līdztiesību un statistiskā sadalījuma pēc dzimuma izstrādi,

---

22 SEK(2005) 791.
23 KOM(2004) 279.
24 http://europa.eu.int/youreurope/nav/lv/citizens/home.html
25 http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_lv.htm
26 II pielikums.
27 I pielikums.

- 2008. gadā sniegt ziņojumu par stāvokli šā ceļveža īstenošanā un 2010. gadā izdarīt ceļveža izvērtēšanu un nākt klajā ar priekšlikumiem par piemērotiem tālākiem pasākumiem.

ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap

The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.

The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.

In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.

Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10th anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.

The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child.

1. Achieving equal economic independence for women and men

1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

1.2 Eliminating the gender pay gap

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed

  (the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)

- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

1.3 Women entrepreneurs

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat

To be further developed

1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat
- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

1.5 Recognising the gender dimension in health care

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat

To be further developed

1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life

2.1 Flexible working arrangements for both women and men

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat
- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat Time-use of women and men : to be further developed
- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

2.2 Increasing care services

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat

- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat

- Care of elderly persons: to be further developed

- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

2.3 Better reconciliation policies for men

- Parental leave : to be further developed

3. Promoting equal participation of women and men in decision-making

3.1 Women's participation in politics

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making

- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

3.2 Women in economic decision-making

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family-) – European Commission: Database on women and men in decision-making

- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making

- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

3.3 Women in science and technology

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science

- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science

- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

4. Eradicating gender-based violence and trafficking

4.1 Eradication of gender-based violence

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

4.2 Elimination of trafficking in human beings

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

5. Eliminating gender stereotypes in society

5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat
- stereotypes in culture : to be further developed

5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

5.3 Elimination of gender stereotypes in the media

To be further developed

6. Promotion of gender equality outside the EU

6.2 Promotion of gender equality in external and development policies

- Follow-up of MDG : to be further developed
- BpfA : to be further developed

ANNEX II: Existing structures at Commission level to promote gender equality

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 3§2 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations.

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and co-ordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services.

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. *(Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981).*

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5th Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during

presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds.

The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

The Expert Group on Trafficking in Human Beings is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations.

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

ANNEX III: Equal Opportunities policy between men and women at the European Commission

Achievements, challenges and existing obstacles to incorporating equality between men and women into the human resource management policies of the Commission

The policy of equal opportunities between female and male staff has been in place in the Commission since 1988. The Staff Regulations of Officials of the European Communities have, since 1 May 2004, prohibited discrimination on the basis of the sex, as well as for other reasons, and specifically provide for measures and actions to promote equal opportunities between men and women (Article 1d). This legal framework makes it possible to take actions to incorporate gender equality into various aspects of the management of human resources.

Since 1995, the Commission had been setting annual objectives for the recruitment and appointment of women to the Category A posts, with the objective of reaching parity in the long term. The objectives laid down for 2005 were 20% for senior management, 30% for middle management and 50% for non-management administrator posts.

In addition, the 4th Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28th April 2004 (SEC (2004) 447/5). It covers the period 2004-2008 and schedules, in particular, measures aimed at improving the male/female balance among the staff, awareness-raising campaigns and measures to improve the reconciliation of professional/private life. The implementation of this Programme was mainly decentralised to the Directorates-General but was also the subject of a follow-up and a political guidance by the Directorate-General for Personnel and Administration.

The first implementation report, relating to 2004, was adopted by the Commission on 23rd November 2005 (SEC (2005) 1492/3). Among other things, it showed that - despite the clear improvements achieved during the last ten years - women continued to be under-represented in 2004 in the category of the Administrators (31.8%), and particularly in middle management (18, 3%) and senior management (12.8%) and that the recruitment targets were not achieved. However, the concrete measures included in the 4th Action Programme have started to bear fruit, as the next implementation report for 2005 will show (presentation envisaged in September 2006).

Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)

- Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4th Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4th Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5th Action Programme for the period 2009 – 2013;
- Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A*/AD level in the Commission;

- Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.