KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 1.3.2006
COM(2006) 92 konč.

SPOROČILO KOMISIJE SVETU, EVROPSKEMU PARLAMENTU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ

Načrt za enakost med ženskami in moškimi

2006–2010

{SEC(2006) 275}

UVOD

Ta načrt opisuje šest prednostnih področij za ukrepe EU glede enakosti med spoloma za obdobje 2006–2010: enaka ekonomska neodvisnost za ženske in moške; usklajevanje zasebnega in poklicnega življenja; enaka zastopanost pri odločanju; izkoreninjenje vseh oblik nasilja na podlagi spola; odprava stereotipov o spolih; spodbujanje enakosti med spoloma v zunanjih in razvojnih politikah. Za vsako področje so opredeljeni prednostni cilji in ukrepi. Komisija sama ne more doseči teh ciljev, ker je težišče ukrepanja na mnogih področjih na ravni držav članic. Zato ta načrt predstavlja zavezo Komisije za nadaljevanje načrta o enakosti spolov ter okrepitev partnerstva z državami članicami in drugimi akterji.

Ta načrt temelji na izkušnjah okvirne strategije za enakost med ženskami in moškimi za obdobje 2001–2005[1]. Kombinira uvedbo novih ukrepov in okrepitev uspešnih obstoječih dejavnosti. Ponovno potrjuje dvojni pristop enakosti med spoloma na podlagi integracije načela enakosti spolov (spodbujanje enakosti med spoloma na vseh področjih politik in dejavnosti) in posebnih ukrepov.

Enakost med spoloma je temeljna pravica, skupna vrednota EU in nujen pogoj za dosego ciljev EU za rast, zaposlovanje in socialno kohezijo. EU je naredila znaten napredek pri doseganju enakosti med spoloma zahvaljujoč zakonodaji o enakem obravnavanju, integraciji načela enakosti spolov, posebnim ukrepom za spodbujanje žensk, akcijskim programom, socialnemu dialogu in dialogu s civilno družbo. Evropski parlament je bil pomemben partner pri napredku. Mnoge ženske so pridobile najvišjo stopnjo izobrazbe, vstopile na trg dela in sprejele pomembno vlogo v javnem življenju. Vendar pa neenakost obstaja in lahko se širi, saj večja globalna gospodarska konkurenca zahteva prožnejšo in mobilnejšo delovno silo. To lahko bolj vpliva na ženske, ki se morajo zaradi pomanjkanja prožne ureditve dela in skrbstvenih storitev ter obstoječih stereotipov o spolih in neenake delitve družinskih odgovornosti z moškimi pogosto odločati med otroki in kariero. Napredek žensk, upoštevajoč tudi ključna področja za lizbonsko strategijo, kot so izobraževanje in raziskave, se ne odraža v celoti v položaju žensk na trgu dela. To je zapravljanje človeškega kapitala, ki si ga EU ne more privoščiti. Hkrati pa nizka rodnost in čedalje manj delovne sile ogrožata politično in gospodarsko vlogo EU.

EU ostaja pomemben partner pri globalnih prizadevanjih za spodbujanje enakosti med spoloma. Sprememba globalizacije v pozitivno priložnost za vse ženske in moške ter boj proti revščini sta glavna izziva. Komunikacijske tehnologije olajšujejo in širijo kriminal, kot je trgovina z ljudmi.

Če se EU želi soočiti s temi izzivi, mora pospešiti napredek k enakosti med spoloma in okrepiti integracijo načela enakosti spolov v vseh politikah, zlasti pa na področjih, opredeljenih v tem načrtu.

---

[1] COM(2000) 335.

DEL I: PREDNOSTNA PODROČJA UKREPOV ZA ENAKOST MED SPOLOMA

1. DOSEGANJE ENAKE EKONOMSKE NEODVISNOSTI ZA ŽENSKE IN MOŠKE

1.1 Doseganje lizbonskih ciljev na področju zaposlovanja

Lizbonski cilji na področju zaposlovanja zahtevajo 60-odstotno stopnjo zaposlenosti žensk do leta 2010. Ta trenutno znaša 55,7 %, mnogo nižja (31,7 %) pa je za starejše ženske (55–64 let). Pri ženskah je tudi stopnja brezposelnosti višja kot pri moških (9,7 % proti 7,8 %). Vidik spolov lizbonske strategije za delovna mesta in rast je treba okrepiti. Ravnanje v skladu z zakonodajo o enakem obravnavanju in učinkovita uporaba novih strukturnih skladov (npr. ukrepi za izobraževanje in podjetništvo) lahko pripomoreta k večji zaposlenosti žensk. Individualizacija pravic v zvezi z davčnimi sistemi in sistemi prejemkov lahko ravno tako zagotovi koristi zaposlenosti ženskam in moškim.

1.2 Odprava razlik v plačah med spoloma

Kljub zakonodaji EU o enakem plačilu zaslužijo ženske 15 % manj kot moški[2], ta razlika pa se zmanjšuje počasneje kot razlika pri zaposlenosti med spoloma. To je posledica neposredne diskriminacije žensk in strukturnih neenakosti, kot so ločevanje v sektorjih, poklicih in vzorcih dela, dostop do izobraževanja in usposabljanja, pristranski sistemi ocenjevanja in plačilni sistemi ter stereotipi. Reševanje teh vprašanj zahteva večplastni pristop in vključitev vseh zainteresiranih.

1.3 Ženske in podjetništvo

Ženske sestavljajo povprečno 30 % podjetnikov v EU. Pri ustanovitvi podjetja ter dostopu do financ in usposabljanja se pogosto soočajo z večjimi težavami kot moški. Priporočila akcijskega načrta EU za podjetništvo o povečanju novih ustanovitev podjetij s strani žensk z boljšim dostopom do financ in razvojem podjetniških mrež je treba še naprej izvajati.

1.4 Enakost spolov v socialnem varstvu in boj proti revščini

Sistemi socialnega varstva morajo odpraviti negativne spodbude za ženske in moške, da vstopijo na trg dela in ostanejo na njem, pri tem pa jim mora biti omogočeno, da nabirajo individualne pokojninske pravice. Vendar se zdi, da imajo ženske še vedno krajše ali prekinjene kariere in zato manj pravic kot moški. To povečuje nevarnost pojava revščine, zlasti za samske starše, starejše ženske ali ženske, ki opravljajo poklicne dejavnosti v okviru družine, kot sta kmetijstvo in ribištvo. Novi Evropski sklad za ribištvo (EFF) in politike za razvoj podeželja (EAFRD) lahko izboljšajo položaj žensk v teh sektorjih. Bistveno je, da sistemi socialnega varstva tem ženskam zagotovijo dostop do ustreznih prejemkov, zlasti po upokojitvi.

---

[2] Neprilagojena razlika.

1.5 Upoštevanje vidika spolov v zdravstvu

Ženske in moški se srečujejo s posebnimi zdravstvenimi tveganji, boleznimi ter problemi in praksami, ki vplivajo na njihovo zdravje. To vključuje okoljska vprašanja, kot so uporaba kemikalij in pesticidov, ki se med nosečnostjo in dojenjem pogosto prenašajo. Medicinske raziskave ter mnogi varnostni in zdravstveni standardi se bolj nanašajo na moške in delovna področja, značilna za njih.

Znanje na tem področju je treba povečati ter nadalje razvijati statistike in kazalnike. Socialne, zdravstvene in skrbstvene storitve je treba posodobiti, da se izboljša njihova dostopnost, kakovost in odzivnost na nove in posebne potrebe žensk in moških.

1.6 Boj proti večstranski diskriminaciji, zlasti priseljenk in žensk iz etničnih manjšin

EU je zavezana odpraviti vse vrste diskriminacije in ustvariti vključujočo družbo za vse. Pripadnice prikrajšanih skupin so pogosto še v slabšem položaju kot njihovi moški pripadniki. Položaj žensk iz etničnih manjšin in priseljenk je simptomatičen. Pogosto so izpostavljene dvojni diskriminaciji. To zahteva spodbujanje enakosti med spoloma v politikah priseljevanja in vključevanja, da se zagotovijo pravice žensk in sodelovanje v družbi, da se popolnoma izkoristi njihov zaposlitveni potencial ter izboljša njihov dostop do izobraževanja in vseživljenjskega učenja.

Ključni ukrepi

Komisija bo:

- spremljala in krepila integracijo načela enakosti spolov, zlasti v:
    - integriranih smernicah za rast in delovna mesta in novi racionalizirani odprti metodi za usklajevanje, ki zajema pokojnine, socialno vključenost, zdravstveno in dolgotrajno nego[3], vključno z navodili za enakost med spoloma, ki jih namerava pripraviti leta 2007, za akterje, vključene v te procese, ter ocenjevanjem načina, kako lahko sistemi socialnega varstva spodbujajo enakost med spoloma;
    - zdravstvenih politikah, vključno s posodabljanjem analize vidika spolov v zdravstvu;
    - nacionalnih in evropskih dejavnostih leta 2007, ki bo evropsko leto enakih možnosti za vse, in leta 2010, ki bo evropsko leto boja proti izključenosti in revščini;
    - programiranju in izvajanju novih strukturnih skladov[4], EEF in EAFRD (2007–2013), kjer bo skupaj z državami članicami spodbujala integracijo načela enakosti spolov in posebne ukrepe ter pri tem poskrbela za spremljanje in zagotavljanje ustreznih sredstev za doseganje enakosti med spoloma;

---

[3] COM(2005) 706.

[4] Glej strateške smernice Skupnosti na področju kohezijske politike COM(2005) 299.

- okviru za vključevanje državljanov tretjih držav v EU[5], nadaljnjem spremljanju načrta politike za zakonito priseljevanje[6], Evropskem socialnem skladu (ESF) ter predlaganem Evropskem skladu za vključevanje državljanov tretjih držav;

- predstavila sporočilo o razlikah v plačah med spoloma za leto 2007;

- leta 2010 pripravila poročilo o izvajanju Direktive o enakem obravnavanju žensk in moških pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi[7];

- spodbujala žensko podjetništvo ter poslovno okolje, ki omogoča lažjo ustanovitev in razvoj družb, ki jih vodijo ženske; spodbujala podjetja pri njihovih spodbudah za socialno odgovornost v okviru enakosti med spoloma.

2. BOLJŠE USKLAJEVANJE POKLICNEGA, ZASEBNEGA IN DRUŽINSKEGA ŽIVLJENJA

2.1 Prožna ureditev dela za ženske in moške

Ukrepi politik za usklajevanje pomagajo ustvarjati prožno gospodarstvo ob hkratnem izboljševanju kakovosti življenja žensk in moških. Z izkoriščanjem celotnega potenciala delovne sile pomagajo ljudem, da vstopijo na trg dela in ostanejo na njem, pri tem pa morajo biti enako dostopni ženskam in moškim. Prožna delovna ureditev povečuje produktivnost, zadovoljstvo delojemalcev in ugled delodajalca. Vendar dejstvo, da veliko več žensk kot moških uporablja takšno ureditev, ustvarja neravnovesje med spoloma, ki negativno vpliva na položaj žensk na delovnem mestu in njihovo ekonomsko neodvisnost.

2.2 Povečanje skrbstvenih storitev

Evropa se mora soočiti s trojnim izzivom: zmanjševanjem delovne populacije, nizko rodnostjo in povečevanjem starejše populacije. Boljša ureditev poklicnega in zasebnega življenja je del odgovora na demografsko upadanje, ponuja pa cenovno ugodnejše in dostopnejše otroško varstvo, kot ga zahtevajo barcelonski cilji[8], ter zagotavlja storitve, ki ustrezajo potrebam starejših in invalidnih oseb po oskrbi. Treba je izboljšati kakovost teh storitev ter razvijati in bolje ovrednotiti kvalifikacije zaposlenih, predvsem žensk.

2.3 Boljše politike usklajevanja za ženske in moške

Storitve in strukture se prepočasi prilagajajo razmeram, v katerih delajo ženske in moški. Malo moških se odloča za starševski dopust ali krajši delovni čas (7,4 % v primerjavi z 32,6 % za ženske); za otroke in druge vzdrževane osebe skrbijo v glavnem ženske. Moške je treba spodbujati, da prevzamejo družinske odgovornosti, zlasti s spodbudami za starševski in očetovski dopust, ter da delijo pravice do dopusta z ženskami.

---

5 COM(2005) 389.
6 COM(2005) 669.
7 Direktiva 2004/113/ES.
8 Zagotavljanje otroškega varstva do leta 2010 vsaj 90 % otrok med 3. letom starosti in starostjo šoloobveznih otrok ter vsaj 33 % otrok pod 3. letom starosti.

Ključni ukrepi

Komisija bo

- leta 2006 predstavila sporočilo o demografiji[9], v katerem bo obravnavala vprašanje usklajevanja družinskega in poklicnega življenja;
- podpirala doseganje barcelonskih ciljev glede otroškega varstva in razvoja drugih oblik varstva prek strukturnih skladov in izmenjave dobrih praks;
- podpirala raziskave poklicev v zdravstvenih in socialnih sektorjih ter sodelovala z mednarodnimi organizacijami z namenom boljšega razvrščanja teh delovnih mest.

3. SPODBUJANJE ENAKEGA SODELOVANJA ŽENSK IN MOŠKIH PRI ODLOČANJU

3.1 Sodelovanje žensk v politiki

Vztrajna nižja zastopanost žensk pri političnem odločanju je demokratični deficit. Aktivno državljansko vlogo žensk ter njihovo sodelovanje v politiki in na višjih vodstvenih položajih na vseh ravneh (lokalni, regionalni, nacionalni in evropski) javne uprave je treba še naprej spodbujati. Razpoložljivost primerljivih in zanesljivih podatkov na ravni EU ostaja prednostna naloga.

3.2 Ženske pri odločanju v gospodarstvu

Uravnoteženo sodelovanje žensk in moških pri odločanju v gospodarstvu lahko prispeva k produktivnejšemu in inovativnejšemu delovnemu okolju in kulturi ter večjim gospodarskim dosežkom. Preglednost pri napredovanju, prožna ureditev dela ter dostop do varstvenih ustanov so bistvenega pomena.

3.3 Ženske na področju znanosti in tehnologije

Sodelovanje žensk na področju znanosti in tehnologije lahko prispeva k povečanju inovacij, kakovosti ter konkurenčnosti znanstvenih in industrijskih raziskav, zato ga je treba spodbujati. Za dosego cilja[10] 25 % žensk na vodstvenih položajih na področju raziskav v javnem sektorju je treba izvajati politike in spremljati napredek. Nadaljnje mrežno povezovanje in razpoložljivost podatkov na ravni EU sta bistvenega pomena.

Ključni ukrepi

Komisija bo

- spremljala in spodbujala integracijo načela enakosti spolov, zlasti:
    - v okviru evropske raziskovalne politike in 7. okvirnega programa, vključno z zagotavljanjem izvajanja ukrepov za enakost med spoloma, razvojem posebnih

[9] Nadaljnje spremljanje v zvezi s COM(2005) 94.
[10] Sklepne ugotovitve Sveta z dne 18. aprila 2005.

raziskav v zvezi s spoloma, spremljanjem integracije načela enakosti spolov in sodelovanjem žensk v napovedanem Evropskem raziskovalnem svetu;

- v okviru programa za izobraževanje in usposabljanje za leto 2010 s spodbujanjem dostopa žensk do znanstvenih in tehničnih karier v skladu z evropskim ciljem odprave neravnovesja zastopanosti spolov na tem področju; in z razvojem Evropskega priročnika najboljših praks leta 2007 o problematiki enakosti spolov na področju ICT;

- z izvajanjem prihodnjega programa Državljani za Evropo z vključitvijo enakosti med spoloma pri aktivni državljanski vlogi kot ene od prednostnih tem ter uporabo obstoječih mrež;

- leta 2007 ustanovila mrežo na ravni EU žensk na položajih za odločanje v politiki in gospodarstvu;

- podpirala dejavnosti za večjo ozaveščenost, izmenjavo dobrih praks in raziskave, med drugim tudi na podlagi evropske zbirke podatkov o ženskah in moških pri odločanju, zlasti zaradi volitev v Evropski parlament leta 2009.

4. IZKORENINJENJE NASILJA NA PODLAGI SPOLA IN TRGOVINE Z LJUDMI

4.1 Izkoreninjenje nasilja na podlagi spola

EU je zavezana k boju proti vsem oblikam nasilja. Ženske so glavne žrtve nasilja na podlagi spola. To je kršitev temeljnih pravic do življenja, varnosti, svobode, dostojanstva ter fizične in čustvene integritete. Kršitve teh pravic ni mogoče nikakor dopuščati ali opravičevati. Preprečevanje je bistveno ter zahteva izobrazbo in znanje, razvoj mrežnega povezovanja in partnerstva ter izmenjavo dobrih praks. Potrebno je nujno ukrepanje za odpravo običajnih ali tradicionalnih škodljivih oblik vedenja in praks, vključno s pohabljanjem ženskih spolnih organov, zgodnjih in prisiljenih porok ter kaznivih dejanj iz časti.

4.2 Odprava trgovine z ljudmi

Trgovina z ljudmi je zločin proti posameznikom in kršitev njihovih temeljnih pravic. To je oblika modernega suženjstva, ki bolj ogroža na revščino obsojene ženske in otroke, zlasti dekleta. Njena odprava zahteva kombinacijo preventivnih ukrepov, kriminalizacijo trgovine z ljudmi z ustrezno zakonodajo ter zaščito in pomoč žrtvam[11]. Ukrepe za preprečevanje povpraševanja po spolnem izkoriščanju žensk in otrok je treba še naprej razvijati. Ta pristop je izražen v ukrepih EU proti trgovini z ljudmi[12]. Direktiva o dovoljenjih za prebivanje za žrtve trgovine z ljudmi[13] bo zagotovila novo orodje za ponovno vključevanje žrtev z dostopom na trg dela, do poklicnega usposabljanja in izobraževanja. Sinergije z ESF je treba izkoristiti v celoti. EU mora razviti primerljive podatke za letno ocenjevanje trgovine z ljudmi v vsaki državi.

---

11 COM(2005) 514.
12 UL C 311, 9.12.2005, str. 1.
13 Direktiva 2004/81/ES.

Ključni ukrepi

Komisija bo

- objavila sporočilo o oblikovanju sistema za primerljive statistike o kaznivih dejanjih, žrtvah in kazenskem sodstvu v letu 2006 ter spremljala napredek na ravni EU;

- podpirala države članice in nevladne organizacije pri njihovih prizadevanjih za izkoreninjenje nasilja na podlagi spola, vključno z običajnimi in tradicionalnimi škodljivimi praksami, s spodbujanjem kampanj za povečanje ozaveščenosti, podpiranjem mrežnega povezovanja, izmenjavo dobrih praks in raziskav ter z izvajanjem programov za žrtve in storilce kaznivih dejanj in spodbujanjem držav članic pri oblikovanju nacionalnih akcijskih načrtov;

- izvajala nadaljnje spremljanje sporočila in akcijskega načrta EU za trgovino z ljudmi ter spodbujala uporabo vseh obstoječih instrumentov, vključno z ESF, za ponovno vključevanje žrtev nasilja in trgovine z ljudmi v družbo.

5. ODPRAVA STEREOTIPOV O SPOLIH V DRUŽBI

5.1 Odprava stereotipov o spolih pri izobraževanju, usposabljanja in v kulturi

Pri izobraževanju, usposabljanju in v kulturi se še vedno prenašajo stereotipi o spolih. Ženske in moški pogosto sledijo tradicionalnim potem izobraževanja in usposabljanja, ki ženske pogosto vodijo do manj priznanih in slabše plačanih poklicev. Politika se mora osredotočati na boj proti stereotipom o spolih že pri mladih, učitelje in študente mora o tem ozaveščati ter spodbujati interes mladih žensk in moških za netradicionalne izobraževalne poti. Izobraževalni sistem mora mladim zagotoviti ustrezne kvalifikacije. Zato je pomembno tudi reševanje pojava prezgodnjega zapuščanja šole, ki je pogostejši pri fantih kot pri dekletih.

5.2 Odprava stereotipov o spolih na trgu dela

Ženske se še vedno soočajo s horizontalnim in vertikalnim ločevanjem. Večina jih je še vedno zaposlenih v sektorjih, ki jih tradicionalno zastopajo ženske in ki so tipično manj priznana in vredna. Poleg tega so v organizacijski hierarhiji na splošno zaposlene na nižjih položajih. Pomembno je tako olajšati vstop žensk v netradicionalne sektorje kot spodbujati navzočnost moških v sektorjih, v katerih so tradicionalno zaposlene ženske. Okrepiti je treba zakonodajo proti diskriminaciji ter zagotavljati usposabljanje in spodbude.

5.3 Odprava stereotipov o spolih v medijih

Mediji morajo igrati odločilno vlogo pri boju proti stereotipom o spolih. Prispevajo lahko k predstavitvi dejanskih sposobnosti in potenciala žensk in moških v moderni družbi ter preprečijo njihovo poniževalno in žaljivo prikazovanje. Dialog z zainteresiranimi stranmi ter kampanje za povečanje ozaveščenosti je treba spodbujati na vseh ravneh.

Ključni ukrepi

Komisija bo

- podpirala ukrepe za odpravo stereotipov o spolih pri izobraževanju, v kulturi ter na trgu dela s spodbujanjem integracije načela enakosti spolov in posebnih ukrepov v programih ESF in ICT ter izobraževalnih in kulturnih programih EU, vključno s strategijo EU za vseživljenjsko učenje in prihodnjim integriranim programom vseživljenjskega učenja;

- podpirala kampanje za povečanje ozaveščenosti in izmenjavo dobrih praks v šolah in podjetjih o nestereotipnih vlogah spolov ter razvijala dialog z mediji za spodbujanje nestereotipnega prikazovanja žensk in moških;

- povečevala ozaveščenost o enakosti med spoloma v dialogu z državljani EU prek načrta Komisije za demokracijo, dialog in debato[14].

6. SPODBUJANJE ENAKOSTI MED SPOLOMA ZUNAJ EU

6.1 Uveljavljanje zakonodaje EU v državah pristopnicah, kandidatkah in potencialnih kandidatkah[15]

Države, ki se pridružijo EU, morajo v celoti sprejeti temeljno načelo enakosti med ženskami in moškimi. Zagotoviti morajo strogo uveljavljanje zakonodaje ter uvesti ustrezne upravne in sodne sisteme. Spremljanje prenosa, izvajanja in uveljavljanja zakonodaje EU o enakosti med spoloma bo prednostna naloga EU za prihodnje širitvene procese.

6.2 Spodbujanje enakosti med spoloma v evropski sosedski politiki, zunanji in razvojni politiki

Enakost med spoloma je že sama po sebi cilj in človeška pravica ter prispeva k zmanjševanju revščine. EU ima ključno vlogo v mednarodnih prizadevanjih za razvoj in strogo upošteva mednarodno priznana načela, kot so Deklaracija novega tisočletja za razvoj in Pekinška izhodišča za ukrepanje. Ponovno je potrdila enakost med spoloma kot eno od petih ključnih načel razvojne politike v *evropskem soglasju o razvoju*[16]. Nova strategija EU za Afriko[17] vključuje enakost med spoloma kot ključni element v vseh partnerstvih in nacionalnih razvojnih strategijah. EU je zavezana k spodbujanju enakosti med spoloma v zunanjih odnosih, tudi v evropski sosedski politiki. Humanitarne intervencije EU zlasti upoštevajo posebne potrebe žensk.

EU bo po svetu še naprej spodbujala izobraževanje in varno okolje za dekleta in ženske, spolno in reproduktivno zdravje in pravice, dajanje pooblastil ženskam, ki prispevajo k boju proti hivu in aidsu, ter boj proti pohabljanju ženskih spolnih organov. EU in njene države članice morajo podpirati sodelovanje žensk v gospodarskem in političnem življenju ter odločanju, pri preprečevanju sporov in njihovem reševanju, vzpostavljanju miru in njegovi obnovi.

---

14 COM(2005) 494.
15 Albanija, Bosna in Hercegovina, Srbija in Črna gora, vključno s Kosovom. Glej tudi COM(2005) 561.
16 Svet z dne 22.11.2005.
17 COM(2005) 489.

Ključni ukrepi

Komisija bo

- spremljala in povečevala ozaveščenost o prenosu, izvajanju in učinkovitem uveljavljanju zakonodaje Skupnosti o enakosti med spoloma pri državah pristopnicah, kandidatkah in potencialnih kandidatkah, vključno pri programiranju predpristopne pomoči in pristopnih pogajanjih;

- spremljala in spodbujala integracijo načela enakosti spolov in posebnih ukrepov v evropski sosedski politiki, zunanjih odnosih EU in razvojnih politikah na ravni političnega dialoga in programiranja (državni strateški dokumenti in strateški dokumenti za zmanjševanje revščine). Na ravni izvajanja bo posebno pozornost namenila integraciji načela enakosti spolov v novih načinih pomoči (programi proračunske pomoči in sektorski programi);

- leta 2006 predstavila sporočilo o evropski viziji o enakosti med spoloma v razvojnem sodelovanju;

- spodbujala integracijo načela enakosti med spoloma v ukrepih humanitarne pomoči ES z vključitvijo vidika spolov kot dela tematskih in tehničnih pregledov (vključno z izgradnjo zmogljivosti) ter vrednotenj;

- krepila enakost med spoloma na Sredozemlju, vključno z ministrsko konferenco Euromed o enakosti med spoloma, ki jo namerava organizirati leta 2006 in pred katero bo opravljeno posvetovanje s civilno družbo, kar bi lahko pripeljalo do sprejetja akcijskega načrta;

- prispevala k doseganju Pekinških izhodišč za ukrepanje in drugih pomembnih mednarodnih in regionalnih konvencij s podporo programom, izgradnji zmogljivosti in zmogljivosti za zbiranje podatkov v državah v razvoju;

- prispevala k izvajanju Resolucije Varnostnega sveta ZN 1325 (2000) o ženskah, miru in varnosti, vključno s smernicami o integraciji načela enakosti spolov pri usposabljanju za krizno upravljanje, ki jih namerava oblikovati leta 2006;

- spodbujala ženske organizacije in mrežno povezovanje.

DEL II: BOLJŠE UPRAVLJANJE ZA ENAKOST MED SPOLOMA

Enakost med spoloma se lahko doseže le z jasno zavezo na najvišji politični ravni. Komisija spodbuja enakost med spoloma v svojih vrstah[18] in podpira številne strukture[19] za obravnavanje vprašanj enakosti med spoloma, ki so pripeljale do velikega napredka.

Vendar je treba glavni napredek še vedno doseči na ključnih področjih, opredeljenih v tem načrtu, kar zahteva boljše upravljanje na vseh ravneh: institucije EU, države članice, parlamenti, socialni partnerji in civilna družba. Podpora ministrov, pristojnih za enakost med spoloma, je bistvenega pomena: njihova redna srečanja in konference predsedstva ob podpori Komisije so pomembne priložnosti za dialog in spremljanje. Evropski pakt za enakost med spoloma izkazuje zavezo na najvišji politični ravni v državah članicah za povečanje prizadevanj za dosego enakosti med spoloma v partnerstvu s Komisijo.

Načrtovani Evropski inštitut za enakost med spoloma[20] bo zagotovil strokovno znanje, povečeval znanje in postavil vprašanje enakosti med spoloma na vidnejše mesto. Strukturni skladi, finančni programi na različnih področjih politik in prihodnji program PROGRESS bodo podpirali izvajanje tega načrta. Izvajanje metodologij enakosti med spoloma, kot sta presoja vpliva na spol in priprava proračuna ob upoštevanju spolov (izvajanje vidika spolov v proračunskem postopku), bo spodbujalo enakost med spoloma in zagotovilo večjo preglednost ter okrepilo odgovornost.

Ključni ukrepi

Komisija bo

- okrepila svoje strukture
    - leta 2007 sodelovala pri ustanavljanju Evropskega inštituta za enakost med spoloma;
    - spremljala napredek pri enakosti med spoloma v politikah Komisije za človeške vire ter leta 2007 predstavila sporočilo o dosežkih ciljev, zastavljenih njenim odborom in strokovnim skupinam[21]; olajšala dostop do usposabljanja o enakosti med spoloma za svoje osebje, vključno za vodstvene delavce in osebje, ki dela na področjih zunanjih odnosov in razvojnega sodelovanja;
- okrepila mrežno povezovanje in podprla socialni dialog
    - leta 2006 oblikovala mrežo EU organov za obravnavanje enakosti med spoloma v skladu z Direktivo 2002/73;
    - okrepila sodelovanje z nevladnimi organizacijami na ravni EU, vključno z dialogom z ženskimi organizacijami in drugimi organizacijami civilne družbe;

---

18 Priloga III.
19 Priloga II.
20 COM(2005) 81.
21 2000/407/ES.

- spodbujala in podpirala delo socialnih partnerjev glede enakosti med spoloma na medpanožni in sektorski ravni;

- podpirala presojo vpliva na spol in pripravo proračuna ob upoštevanju spolov

  - okrepila izvajanje vidika spolov v presoji vpliva[22] politik in zakonodaje Skupnosti ter raziskala možnosti za razvoj priprave proračuna ob upoštevanju spolov na ravni EU, zlasti v strukturnih skladih v okviru možnosti skupnega upravljanja;

  - spodbujala pripravo proračuna ob upoštevanju spolov na lokalni, regionalni in nacionalni ravni, vključno z izmenjavo najboljših praks;

- okrepila učinkovitost zakonodaje

  - pregledala obstoječo zakonodajo EU o enakosti med spoloma, ki ni vključena v postopek preoblikovanja[23] za leto 2005, z namenom dopolnitve, posodobitve in preoblikovanja, kjer bo potrebno;

  - spremljala izvajanje in uveljavljanje zakonodaje EU o enakosti med spoloma;

  - obveščala državljane EU o njihovi pravicah glede enakosti med spoloma prek portala „Tvoja Evropa“[24] in storitev Kažipota za državljane[25].

Spremljanje napredka

Odgovornost je bistvena za učinkovito upravljanje. Komisija bo spremljala in ocenjevala ta načrt. Njen letni delovni program za izvajanje integracije načela enakosti med spoloma je učinkovito orodje, ki bo ohranjeno in prilagojeno v nadaljnjem spremljanju tega načrta.

Komisija bo

- spremljala napredek pri enakosti med spoloma in v letnem poročilu o enakosti med ženskami in moškimi zagotavljala prikaz stanja integracije načela enakosti med spoloma ter nadalje spremljala izvajanje tega načrta v okviru letnega delovnega programa;

- zagotovila nadaljnje spremljanje na politični ravni prek srečanj ministrov, pristojnih za enakost med spoloma, in skupine komisarjev za temeljne pravice in enake možnosti. Skupina Komisije za integracijo načela enakosti med spoloma, ki deluje znotraj njenih služb, po podpirala skupino komisarjev, prispevala k pripravi letnega delovnega programa ter se povezovala z drugimi delovnimi skupinami za enakost med spoloma[26];

- nadalje razvijala kazalnike, kjer bo potrebno[27]; leta 2007 določila novi sestavljeni indeks enakosti med spoloma; do leta 2010 skupaj z državami članicami razvila nove kazalnike za

---

22 SEC(2005) 791.
23 COM(2004) 279.
24 http://europa.eu.int/youreurope/nav/en/citizens/home.html
25 http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_fr.htm
26 Priloga II.
27 Priloga I.

12 odločilnih področij Pekinških izhodišč za ukrepanje; podpirala razvoj primerljivih podatkov EU o enakosti med spoloma ter statističnih podatkov, razčlenjenih glede na spol;

- predstavila poročilo o stanju izvajanja načrta leta 2008 in leta 2010 ovrednotila načrt ter predlagala ustrezno nadaljnje spremljanje.

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.