EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 1.3.2006
KOM(2006) 92 slutlig

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN

En färdplan för jämställdhet

2006-2010

{SEK(2006) 275}

INLEDNING

Den här färdplanen innehåller sex prioriterade områden för EU:s jämställdhetsåtgärder 2006–2010. Dessa är: att skapa samma möjligheter till ekonomiskt oberoende för kvinnor och män, ge möjlighet att förena privatliv och yrkesliv, uppnå jämn könsfördelning i beslutsfattandet, utrota alla former av könsrelaterat våld, bekämpa stereotypa könsroller och att främja jämställdhet i utrikes- och biståndspolitiken. För varje område har prioriterade mål och åtgärder fastställts. Kommissionen kan inte uppnå dessa mål på egen hand eftersom det på många områden i huvudsak är medlemsstaternas uppgift att vidta åtgärder. Denna färdplan är således ett led i kommissionens engagemang för jämställdheten och syftar till att stärka samarbetet med medlemsstaterna och övriga aktörer.

I färdplanen har man tagit tillvara erfarenheterna från gemenskapens ramstrategi för jämställdhet[1] 2001–2005. Den består av en kombination av nya åtgärder och vidareutveckling av tidigare verksamhet som gett resultat. Detta bekräftar jämställdhetsstrategins dubbla inriktning – dels att ett jämställdhetsperspektiv integreras i alla politikområden och i all verksamhet, dels att särskilda åtgärder vidtas.

Jämställdhet är en grundläggande rättighet, en av EU:s gemensamma värderingar och en nödvändig förutsättning för att EU skall kunna uppnå sina mål om tillväxt, sysselsättning och social sammanhållning. EU har gjort stora framsteg när det gäller att uppnå jämställdhet, detta tack vare lagstiftning om likabehandling, en integrering av jämställdhetsperspektivet i alla politikområden, särskilda åtgärder för att främja kvinnors ställning, handlingsprogram, dialog mellan arbetsmarknadens parter och dialog med det civila samhället. Europaparlamentet har i hög grad medverkat till framstegen. Många kvinnor har nått den högsta utbildningsnivån, tagit sig ut på arbetsmarknaden och blivit viktiga aktörer på den offentliga arenan. Dock råder fortfarande ojämlikhet, som till och med kan komma att öka i takt med att den hårdnande konkurrensen på världsmarknaden kräver en flexiblare och rörligare arbetskraft. Detta kan drabba kvinnor hårdare, eftersom de ofta måste välja mellan barn eller karriär på grund av otillräckligt flexibla arbetsvillkor och bristande barnomsorg, stereotypa könsroller som är svåra att bli av med och en ojämlik fördelning när det gäller familjeansvaret. De framsteg som kvinnorna gjort, inte minst på viktiga områden för Lissabonstrategin såsom utbildning och forskning, avspeglas inte helt i deras ställning på arbetsmarknaden. Detta är ett slöseri med mänskliga resurser som EU inte har råd med. Samtidigt utgör de låga födelsetalen och den minskande arbetsstyrkan ett hot mot EU:s politiska och ekonomiska ställning.

EU arbetar även för jämställdhet i resten av världen. Det gäller att vända globaliseringen till något positivt för alla kvinnor och män och att bekämpa fattigdomen. En annan utmaning är att kommunikationstekniken gör att brott som människohandel breder ut sig och blir lättare att begå.

Om EU skall kunna ta itu med detta måste jämställdhetsarbetet intensifieras och jämställdhetsperspektivet få en mer framträdande plats inom alla politikområden, särskilt inom de områden som omfattas av denna färdplan.

---

[1] KOM(2000) 335.

DEL I: PRIORITERADE VERKSAMHETSOMRÅDEN FÖR JÄMSTÄLLDHET

1. SKAPA SAMMA MÖJLIGHETER TILL EKONOMISKT OBEROENDE FÖR KVINNOR OCH MÄN

1.1 Uppnå sysselsättningsmålen i Lissabonstrategin

I Lissabonstrategin anges som mål en förvärvsfrekvens bland kvinnor på 60 % senast 2010. I dagsläget är den 55,7 %, och mycket lägre (31,7 %) för äldre kvinnor (55–64 år). Arbetslösheten är dessutom högre bland kvinnor än bland män (9,7 % mot 7,8 %). Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning måste få en kraftigare jämställdhetsdimension. Något som kan bidra till att öka sysselsättningen bland kvinnor är att lagstiftningen om likabehandling följs och de nya strukturfonderna används effektivt (t.ex. för utbildning och åtgärder för företagande). Genom individualisering av rättigheter inom skatte- och bidragssystemen kan man göra det lönsamt för såväl kvinnor som män att arbeta.

1.2 Utjämna löneskillnaderna mellan könen

Trots att det finns EU-lagstiftning om lika lön tjänar kvinnor 15 % mindre än män[2], och denna skillnad minskar mycket långsammare än skillnaden i sysselsättning mellan könen. Att det är svårt att få till stånd någon förändring hänger samman med direkt diskriminering av kvinnor och strukturell diskriminering, t.ex. segregering inom olika branscher, yrken och arbetsmönster, tillgång till utbildning, diskriminerande värderings- och lönesättningssystem samt fördomar om könsroller. För att ta itu med dessa frågor krävs ett mångfasetterat synsätt och att alla berörda engagerar sig.

1.3 Kvinnliga företagare

I genomsnitt 30 % av alla företagare i EU är kvinnor. De har ofta svårare än män att starta företag och få tillgång till finansiering och utbildning. I rekommendationerna i EU:s handlingsplan för entreprenörskap eftersträvas fler kvinnliga nyföretagare genom bättre tillgång till finansiering och företagarnätverk, men dessa rekommendationer måste tillämpas i högre grad.

1.4 Jämställdhet i de sociala trygghetssystemen och kampen mot fattigdom

De åtgärder i de sociala trygghetssystemen som gör kvinnor och män mindre benägna att ta sig in och stanna kvar på arbetsmarknaden bör avlägsnas, så att de kan samla pensionsrättigheter. Det är dock fortfarande vanligare att kvinnor förvärvsarbetar under kortare tid än män, eller att de gör avbrott i karriären, vilket ger dem färre pensionsrätter än männen. Detta ökar risken för fattigdom, i synnerhet för ensamstående föräldrar, äldre kvinnor eller för kvinnor som arbetar i familjeföretag, t.ex. inom jordbruk och fiske. Den nya Europeiska fiskerifonden (EFF) och Europeiska jordbruksfonden för landsbygdsutveckling (EJFLU) kan medverka till att förbättra kvinnors situation inom dessa näringar. Det är av yttersta vikt att kvinnorna genom de sociala skyddssystemen får tillräckliga förmåner, särskilt när de går i pension.

---

[2] Ojusterad löneklyfta.

1.5 Hälsa och jämställdhetsaspekter

Kvinnor och män utsätts för olika hälsorisker, sjukdomar och problem och har olika vanor som påverkar deras hälsa. Hit hör miljöfrågor som användning av kemikalier och bekämpningsmedel, eftersom de ofta överförs till barnet under graviditet och genom amning. Medicinsk forskning och många hälso- och säkerhetsnormer utgår från män och mansdominerade arbetsområden.

Kunskapen på det här området måste bli bättre, och statistik och indikatorer måste vidareutvecklas. Sociala tjänster, vård och omsorg måste moderniseras så att de blir mer tillgängliga, kvaliteten förbättras och så att de bättre kan tillgodose kvinnors respektive mäns specifika behov.

1.6 Bekämpa diskriminering på flera grunder, särskilt diskriminering av invandrarkvinnor och av kvinnor som tillhör etniska minoriteter

EU har föresatt sig att utrota all slags diskriminering och skapa ett samhälle för alla. Kvinnor i missgynnade grupper har det ofta svårare än män i samma situation. Ett typexempel är kvinnor som tillhör etniska minoriteter och invandrarkvinnor, eftersom de ofta diskrimineras dubbelt. Här krävs att man slår ett slag för jämställdheten såväl inom migrations- som integrationspolitiken för att säkra kvinnors rättigheter och deltagande i samhället, så att hela deras sysselsättningspotential kan utnyttjas och de får bättre tillgång till utbildning och livslångt lärande.

Nyckelåtgärder

Kommissionen kommer att

- övervaka och stärka integreringen av ett jämställdhetsperspektiv inom följande politikområden:

    - De integrerade riktlinjerna för tillväxt och sysselsättning och den nya rationaliserade öppna samordningsmetoden som omfattar pensioner, social integration, vård och omsorg[3]. Häri ingår att man under 2007 kommer att utarbeta jämställdhetsriktlinjer för dem som är inblandade i dessa processer och bedöma hur de sociala trygghetssystemen kan bidra till jämställdhet.

    - Hälsopolitiken, t.ex. genom att uppdatera analysen av jämställdhetsaspekten på hälsoområdet.

    - Medlemsstaternas och EU:s verksamhet under Europeiska året för lika möjligheter för alla 2007 och Europeiska året för bekämpning av utslagning och fattigdom 2010.

    - Vid programplaneringen och genomförandet av de nya strukturfonderna[4], EFF och EJFLU (2007–2013) verka för jämställdhet och särskilda åtgärder tillsammans med medlemsstaterna samt se till att det frigörs tillräckliga resurser för jämställdhetsarbetet.

---

[3] KOM(2005) 706.

[4] Se gemenskapens strategiska riktlinjer för sammanhållningspolitiken, KOM(2005) 299.

- Ramen för integration av tredjelandsmedborgare inom Europeiska unionen[5], uppföljningen av den strategiska planen för laglig migration[6], Europeiska socialfonden (ESF) och den föreslagna Europeiska fonden för integration av tredjelandsmedborgare.

- lägga fram ett meddelande om löneskillnaderna mellan könen 2007,

- utarbeta en rapport om genomförandet av direktivet om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster[7], vilket kommer att ske under 2010,

- främja företagande bland kvinnor och ett företagsklimat som gör det lättare för kvinnor att starta och utveckla företag, uppmuntra jämställdhetsinitiativ inom ramen för företagens sociala ansvar.

2. SKAPA BÄTTRE MÖJLIGHETER ATT FÖRENA ARBETSLIV, PRIVATLIV OCH FAMILJELIV

2.1 Flexibla arbetsvillkor för kvinnor och män

Åtgärder för att göra det möjligt att förena arbetsliv med privat- och familjeliv bidrar till att skapa ett flexibelt näringsliv, samtidigt som livskvaliteten förbättras för såväl kvinnor som män. Det gör det lättare för människor att komma in på arbetsmarknaden och att stanna kvar där, vilket innebär att arbetskraftens hela potential utnyttjas, och sådana åtgärder måste vara tillgängliga för såväl kvinnor som män. Flexibla arbetsvillkor förbättrar produktiviteten, ökar arbetsglädjen och ger arbetsgivaren gott rykte. Att fler kvinnor än män utnyttjar denna möjlighet skapar dock en obalans mellan könen som får negativa effekter för kvinnors ställning på arbetsplatsen och för deras ekonomiska oberoende.

2.2 Bättre vård och omsorg

Europa står inför en tredubbel utmaning: en allt mindre befolkning i arbetsför ålder, låga födelsetal och en befolkning som består av allt fler äldre. En del av lösningen på befolkningsproblemet är bättre balans i arbetslivet genom mer ekonomiskt överkomlig och tillgänglig barnomsorg, vilket ingår i Barcelonamålen[8], och genom tjänster som tillgodoser äldres och funktionshindrades vårdbehov. Kvaliteten på dessa tjänster bör höjas och personalen, som huvudsakligen utgörs av kvinnor, bör få ökad och bättre värderad kompetens.

2.3 Bättre åtgärder som gör det lättare att kombinera arbete och familj för både kvinnor och män

Tjänster och strukturer anpassas alltför långsamt för att tillgodose behoven i ett samhälle där både kvinnor och män arbetar. Få män tar föräldraledigt eller arbetar deltid (7,4 % jämfört med 32,6 % av kvinnorna). Det är alltså fortfarande kvinnorna som bär huvudansvaret för vård av barn och andra familjemedlemmar. Män bör uppmuntras att ta ett större ansvar inom

---

5 KOM(2005) 389.
6 KOM(2005) 669.
7 Direktiv 2004/113/EG.
8 Senast 2010 skall det finnas barnomsorg för minst 90 % av alla barn mellan tre år och den obligatoriska skolåldern och för minst 33 % av alla barn under tre år.

familjen, bl.a. genom pappaledighet och genom att dela rätten till föräldraledighet med kvinnorna.

Nyckelåtgärder

Kommissionen kommer att

- lägga fram ett meddelande om befolkningsfrågan[9] under 2006, där problemet med att kombinera familj och arbete behandlas,
- arbeta för att uppnå Barcelonamålen om barnomsorg och annan vård och omsorg med hjälp av strukturfonderna och utbyte av goda lösningar,
- stödja forskning om vårdyrken och sociala yrken och samarbeta med internationella organisationer för en förbättrad klassificering av denna typ av arbeten.

3. VERKA FÖR EN JÄMN KÖNSFÖRDELNING I BESLUTSFATTANDET

3.1 Kvinnor i politiken

Att kvinnor alltjämt är underrepresenterade i det politiska beslutsfattandet är ett demokratiskt underskott. Kvinnors samhällsengagemang och medverkan i politiken samt som högre chefer i den offentliga förvaltningen på alla nivåer (lokal, regional och nationell nivå samt på EU-nivå) bör främjas ytterligare. Det är en fortsatt prioritet att ta fram jämförbara och tillförlitliga uppgifter för hela EU.

3.2 Kvinnor i näringslivets topp

Med en jämnare fördelning av kvinnor och män i beslutsfattande ställning i näringslivet kan man få till stånd en mer produktiv och nyskapande arbetsmiljö och företagskultur samt nå bättre ekonomiska resultat. Viktigt här är insyn i befordringsgången, flexibla arbetsvillkor och möjligheter till vård och omsorg.

3.3 Kvinnor inom vetenskap och teknik

En större andel kvinnor inom vetenskap och teknik kan göra att den vetenskapliga och industriella forskningen blir mer innovativ, att kvaliteten förbättras och att den blir mer konkurrenskraftig. För att uppnå målet[10] på 25 % kvinnor i ledande befattningar inom den offentliga sektorn, måste åtgärder vidtas och framstegen övervakas. Att man fortsätter att bygga nätverk och att EU-data finns att tillgå är av avgörande betydelse.

---

9 Uppföljning av KOM(2005) 94.

10 Rådets slutsatser, 18 april 2005.

Nyckelåtgärder

Kommissionen kommer att

- övervaka och främja integreringen av ett jämställdhetsperspektiv inom följande politikområden:

    - Den europeiska forskningspolitiken och det sjunde ramprogrammet, bl.a. genom att se till att jämställdhetsplaner genomförs, könsspecifik forskning utvecklas, jämställdhetsperspektivet genomsyrar all politik och att kvinnors medverkan i det europeiska forskningsrådet kartläggs.

    - Programmet Utbildning 2010, genom att förbättra kvinnors möjligheter att välja vetenskapliga och tekniska yrken enligt EU-målet att skapa en jämnare könsfördelning på området. Utarbeta en europeisk handledning för jämställdhet och IT (2007).

    - Det kommande programmet ”Medborgare för Europa”, genom att prioritera jämställdhetsaspekten på området samhällsengagemang och genom att mobilisera befintliga nätverk.

- skapa ett EU-nätverk för kvinnor i beslutsfattande ställning inom näringsliv och politik under 2007,

- stödja informationsverksamhet, utbyte av goda lösningar och forskning, bl.a. med hjälp av den europeiska databasen över kvinnor och män i beslutsfattande ställning, särskilt inför 2009 års val till Europaparlamentet.

4. UTROTA KÖNSRELATERAT VÅLD OCH MÄNNISKOHANDEL

4.1 Utrota könsrelaterat våld

EU är engagerat i kampen mot alla former av våld. Det är i första hand kvinnor som drabbas av könsrelaterat våld. Det utgör ett brott mot den grundläggande rätten till liv, säkerhet, frihet, värdighet samt fysisk och emotionell integritet. Brott mot dessa rättigheter kan inte under några omständigheter tolereras eller ursäktas. Våldet måste förebyggas, och för detta krävs utbildning och kunskap, utbyggnaden av nätverk och partnerskap samt utbyte av goda lösningar. Det måste göras omedelbara insatser för att undanröja sådana traditionsbundna attityder och sedvänjor som är skadliga, t.ex. kvinnlig könsstympning, barnäktenskap och tvångsäktenskap samt hedersrelaterade brott.

4.2 Bekämpa människohandeln

Människohandel är ett brott mot enskilda individer och deras grundläggande rättigheter. Det är en modern form av slavhandel som drabbar framför allt fattiga kvinnor och barn, i synnerhet flickor. För att komma till rätta med problemet måste man vidta förebyggande åtgärder, kriminalisera människohandeln genom adekvat lagstiftning och skydda och hjälpa

offren[11]. Det måste vidtas ytterligare avskräckande åtgärder för att få bukt med efterfrågan på kvinnor och barn för sexuellt utnyttjande. Denna strategi avspeglas i EU:s åtgärder för att bekämpa människohandel[12]. Direktivet om uppehållstillstånd till offer för människohandel[13] kommer att vara ett nytt verktyg för att återintegrera offren genom att ge dem tillträde till arbetsmarknaden och utbildning. Synergieffekter med Europeiska socialfonden bör utnyttjas till fullo. EU bör ta fram jämförbara data för att årligen bedöma människohandelns utbredning i varje land.

Nyckelåtgärder

Kommissionen kommer att

- lägga fram ett meddelande om inrättande av ett system för jämförbar statistik om brott, brottsoffer och straffrättskipning under 2006 och övervaka utvecklingen i EU,

- stödja medlemsstaterna och frivilligorganisationer i deras arbete med att utrota könsrelaterat våld, t.ex. skadliga traditionsbundna sedvänjor, genom informationskampanjer, inrättande av nätverk, utbyte av goda lösningar och forskning, och genom program som riktar sig till såväl brottsoffer som gärningsmän, och därigenom uppmuntra medlemsstaterna att anta nationella handlingsplaner,

- följa upp meddelandet och EU:s handlingsplan för att bekämpa människohandel samt verka för att alla befintliga instrument, t.ex. ESF, används för att återintegrera brottsoffer och offer för människohandel i samhället.

5. BRYTA STEREOTYPA KÖNSROLLSMÖNSTER I SAMHÄLLET

5.1 Bryta stereotypa könsrollsmönster i utbildning och kultur

De traditionella könsrollsmönstren lever i hög grad kvar inom utbildning och kultur. Kvinnor och män väljer ofta traditionella utbildningsvägar, som ofta gör att kvinnor hamnar i lågstatus- och låglöneyrken. De stereotypa könsrollsmönstren bör brytas från tidig ålder genom att man gör lärare och elever mer medvetna om dem och genom att ungdomar uppmuntras att välja andra utbildningar än de traditionellt kvinnliga respektive manliga. Skolan skall ge ungdomarna de kvalifikationer som behövs. Därför är det också viktigt att ta itu med problemet med ungdomar som lämnar skolan i förtid, något som gäller pojkar i högre grad än flickor.

5.2 Bryta stereotypa könsrollsmönster på arbetsmarknaden

Kvinnor drabbas av såväl horisontell som vertikal segregering. De flesta fortsätter att arbeta inom traditionella kvinnoyrken, som vanligtvis är lågstatus- och låglöneyrken. Dessutom återfinns kvinnorna i regel längre ner i organisationshierarkin. Det är lika viktigt att underlätta för kvinnor att ta sig in i mansdominerade branscher som att få fler män att välja yrken som betraktas som traditionella kvinnoyrken. Därför måste man se till att antidiskrimineringslagstiftningen följs och att det erbjuds utbildning och incitament.

---

11 KOM(2005) 514.
12 EUT C 311, 9.12.2005, s. 1.
13 Direktiv 2004/81/EG.

5.3 Bryta stereotypa könsrollsmönster i media

Media har en avgörande roll när det gäller att bryta traditionella könsrollsmönster. Media kan bidra med en realistisk bild av det moderna samhällets kvinnor och män och deras kompetens och potential, och undvika att porträttera dem på ett förnedrande och kränkande sätt. På alla nivåer bör man eftersträva dialog med berörda parter och bedriva informationskampanjer.

Nyckelåtgärder

Kommissionen kommer att

- stödja åtgärder för att motverka stereotypa könsrollsmönster i utbildning, kultur och på arbetsmarknaden genom att låta jämställdhetsperspektivet genomsyra alla frågor och särskilda åtgärder inom ESF, olika program för informations- och kommunikationsteknik samt EU:s olika utbildnings- och kulturprogram, t.ex. EU:s strategi för livslångt lärande och det kommande integrerade programmet för livslångt lärande,

- stödja informationskampanjer och utbyte av goda lösningar i skolor och på företag om icke-stereotypa könsroller samt inleda en dialog med media för att få dem att framställa kvinnor och män på ett sätt som frångår de stereotypa uppfattningarna,

- skapa medvetenhet om jämställdhet i dialogen med EU-medborgarna genom kommissionens plan för demokrati, dialog och debatt[14].

6. FRÄMJA JÄMSTÄLLDHET UTANFÖR EU

6.1 Se till att EU-lagstiftningen följs i de anslutande länderna, kandidatländerna och i de potentiella kandidatländerna[15]

De länder som ansluter sig till EU måste till fullo anamma den grundläggande principen om jämställdhet mellan kvinnor och män. De måste se till att lagstiftningen följs och att det finns en fungerande förvaltningsapparat och ett rättsväsende. Att övervaka att EU:s jämställdhetslagstiftning införlivas, tillämpas och följs kommer att vara en av EU:s prioriteringar för framtida utvidgningar.

6.2 Främja jämställdhet i den europeiska grannskapspolitiken, utrikespolitiken och biståndspolitiken

Jämställdhet är ett mål i sig och en mänsklig rättighet som bidrar till att minska fattigdomen. EU är en nyckelaktör i internationella biståndsinsatser och har anslutit sig till internationellt erkända principer, t.ex. millenniedeklarationens utvecklingsmål och handlingsplanen från Peking. I *det europeiska samförståndet om utvecklingspolitiken*[16] framhöll EU jämställdheten som en av fem centrala principer för biståndspolitiken. Enligt EU:s nya strategi för Afrika[17] skall jämställdheten vara ett centralt inslag i varje partnerskap och varje nationell utvecklingsstrategi. EU har föresatt sig att främja jämställdheten i sina förbindelser med

---

14 KOM(2005) 494.
15 Albanien, Bosnien och Hercegovina, Serbien och Montenegro, inkl. Kosovo. Se även KOM(2005) 561.
16 Rådet den 22 november 2005.
17 KOM(2005) 489.

omvärlden, bl.a. inom den europeiska grannskapspolitiken. I EU:s humanitära insatser kommer man att ta särskild hänsyn till kvinnors särskilda behov.

EU kommer att fortsätta sitt världsomspännande arbete med att främja utbildning och en säker miljö för flickor och kvinnor, sexuell och reproduktiv hälsa och rättigheter, kvinnors egenmakt, vilket är ett led i kampen mot hiv/aids, och kampen mot kvinnlig könsstympning. EU och medlemsstaterna måste verka för kvinnors deltagande i näringslivet, politiken och i beslutsfattandet, i konfliktförebyggande åtgärder och konfliktlösning, fredsarbete och återuppbyggnad.

Nyckelåtgärder

Kommissionen kommer att

- övervaka och öka medvetenheten om införlivande, tillämpning och upprätthållande av gemenskapens regelverk angående jämställdhet i de anslutande länderna, kandidatländerna och i de potentiella kandidatländerna, bl.a. vid planeringen av stöd inför anslutningen och vid anslutningsförhandlingar,
- övervaka och främja integreringen av ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden och särskilda åtgärder inom den europeiska grannskapspolitiken, EU:s yttre förbindelser och biståndspolitik, vid politisk dialog och programplanering (strategidokumenten för respektive land och strategidokumenten för fattigdomsbekämpning). När det gäller tillämpningen kommer man att ägna särskild uppmärksamhet åt att integrera jämställdhetsperspektivet i de nya biståndsmekanismerna (budgetstöd och sektorsprogram),
- lägga fram ett meddelande under 2006 om hur EU vill se jämställdheten förverkligad i utvecklingssamarbetet,
- verka för att jämställdhetsperspektivet genomsyrar EU:s humanitära biståndsinsatser genom att integrera det i de tematiska och tekniska genomgångarna (även när det gäller kapacitetsuppbyggnad) och utvärderingarna,
- öka jämställdheten i Medelhavsområdet, bl.a. genom att under 2006 anordna en ministerkonferens inom Europa–Medelhavssamarbetet om jämställdhet, som föregås av samråd med det civila samhället, vilket kan leda till att man antar en handlingsplan,
- medverka vid genomförandet av handlingsplanen från Peking och andra relevanta internationella och regionala överenskommelser genom att stödja program, kapacitetsuppbyggnad och datainsamlingskapaciteten i utvecklingsländerna,
- bidra till att tillämpa FN:s säkerhetsråds resolution nr 1325 (2000) om kvinnor, fred och säkerhet, bl.a. genom att under 2006 utarbeta riktlinjer för att integrera jämställdhetsaspekten i krishanteringsutbildning,
- främja kvinnoorganisationer och kvinnonätverk.

DEL II: FÖRBÄTTRAD SAMHÄLLSSTYRNING FÖR ATT SKAPA JÄMSTÄLLDHET

Jämställdhet kan endast uppnås om det finns ett helhjärtat engagemang på högsta politiska nivå. Kommissionen arbetar för jämställdhet i de egna leden[18] och stöder ett antal olika strukturer[19] som verkar för jämställdhet. Detta har gett goda resultat.

Än finns dock mycket att göra på de centrala områden som nämns i denna färdplan och för detta måste samhällsstyrningen förbättras på alla nivåer – inom EU-institutionerna, medlemsstaterna, de nationella parlamenten, det civila samhället och hos arbetsmarknadens parter. För detta krävs jämställdhetsministrarnas stöd. Deras regelbundna möten och ordförandeskapskonferenser med kommissionens stöd är viktiga tillfällen till dialog och uppföljning. Den europeiska jämställdhetspakten visar att det finns ett engagemang på högsta politiska nivå i medlemsstaterna att tillsammans med kommissionen stärka insatserna för jämställdhet.

Det planerade europeiska jämställdhetsinstitutet[20] kommer att bidra med sakkunskap, samt sprida information och göra jämställdhetsfrågan mer uppmärksammad. Strukturfonderna, finansieringsprogram på olika politikområden och det kommande Progress-programmet kommer att stödja genomförandet av denna färdplan. Tillämpningen av olika jämställdhetsmetoder. t.ex. konsekvensanalys av jämställdhetsarbetet och integrering av ett jämställdhetsperspektiv i budgetarbetet kommer att bidra till jämställdhet, skapa större insyn och öka ansvarsskyldigheten.

Nyckelåtgärder

Kommissionen kommer att

- förbättra sina strukturer genom att
    - under 2007 medverka vid inrättandet av det europeiska jämställdhetsinstitutet,
    - övervaka hur jämställdheten fortskrider i kommissionens personalpolitik och under 2007 lägga fram ett meddelande om målet med jämn könsfördelning i kommissionens kommittéer och expertgrupper[21], verka för att utbilda sin personal i jämställdhetsfrågor, i huvudsak chefer och personal som arbetar med yttre förbindelser och utvecklingssamarbete,
- verka för att det bildas nätverk och stödja dialogen mellan arbetsmarknadens parter genom att
    - under 2006 skapa ett EU-nätverk av jämställdhetsorgan enligt direktiv 2002/73/EG,
    - förbättra EU:s samarbete med frivilligorganisationer, t.ex. genom dialog med olika kvinnoorganisationer och andra organisationer inom det civila samhället,

---

18 Bilaga III.
19 Bilaga II.
20 KOM(2005) 81.
21 Beslut 2000/407/EG.

- uppmuntra och stödja det jämställdhetsarbete som arbetsmarknadens parter utför såväl i hela näringslivet som inom de enskilda branscherna,

- verka för konsekvensanalys av jämställdhetsarbetet och integrering av ett jämställdhetsperspektiv i budgetarbetet genom att

  - i högre grad integrera ett jämställdhetsperspektiv i konsekvensanalysen[22] av EU:s politik och lagstiftning, och utforska möjligheterna att beakta jämställdhetsaspekten i EU:s budget, bl.a. i strukturfonderna inom ramen för den delade förvaltningen,

  - verka för att jämställdhetsperspektivet integreras i budgetarbete på lokal, regional och nationell nivå och att det sker ett utbyte av goda lösningar,

- ge lagstiftningen större genomslagskraft genom att

  - se över den gällande jämställdhetslagstiftning i EU som inte omfattas av 2005 års omarbetning[23] i syfte att vid behov uppdatera, modernisera och omarbeta den,

  - se till att EU:s jämställdhetslagstiftning genomförs och följs,

  - upplysa EU-medborgarna om rätten till jämställdhet via webbportalen ”Ditt Europa”[24] och Rådgivningstjänsten[25].

Övervaka framstegen

Ansvarsskyldighet är ett centralt inslag i en fungerande samhällsstyrning. Kommissionen kommer att övervaka och utvärdera den här färdplanen. Kommissionens årliga arbetsprogram för att integrera jämställdhetsperspektivet i alla politikområden är ett slagkraftigt verktyg som kommer att anpassas så att det kan användas för uppföljningen av den här färdplanen.

Kommissionen kommer att

- övervaka resultaten av jämställdhetsarbetet och ge vägledning i jämställdhetsfrågor genom sin årliga jämställdhetsrapport, samt följa upp tillämpningen av denna färdplan genom sitt årliga arbetsprogram,

- se till att politiken följs upp genom jämställdhetsministrarnas möten och kommissionsledamöternas grupp för grundläggande rättigheter och jämställdhetsfrågor, kommissionens avdelningsövergripande arbetsgrupp för jämställdhet kommer att bistå kommissionsledamöternas grupp, medverka vid utarbetandet av det årliga arbetsprogrammet och samverka med andra grupper som arbetar med jämställdhetsfrågor[26],

---

22 SEK(2005) 791.
23 KOM(2004) 279.
24 http://europa.eu.int/youreurope/nav/sv/citizens/home.html
25 http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_sv.htm
26 Bilaga II.

- ta fram ytterligare indikatorer vid behov[27], ta fram ett nytt sammansatt jämställdhetsindex 2007, ta fram nya indikatorer för de tolv avgörande områdena i handlingsplanen från Peking, vilket kommer att ske i samarbete med medlemsstaterna senast 2010, stödja utvecklingen av jämförbara EU-data om jämställdhet och könsuppdelad statistik,

- lägga fram en rapport om hur genomförandet av färdplanen fortskridit under 2008 och utvärdera färdplanen 2010 samt lägga fram förslag på hur arbetet bör följas upp.

[27] Bilaga I.

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.