



EUROOPAN YHTEISÖJEN KOMISSIO

Bryssel 1.3.2006
KOM(2006) 92 lopullinen

**KOMISSION TIEDONANTO NEUVOSTOLLE, EUROOPAN PARLAMENTILLE,
EUROOPAN TALOUS- JA SOSIAALIKOMITEALLE JA ALUEIDEN
KOMITEALLE**

Naisten ja miesten tasa-arvon etenemissuunnitelma

2006–2010

{SEK(2006) 275}

JOHDANTO

Tässä etenemissuunnitelmassa esitetään EU:n kuusi keskeistä toiminta-aluetta sukupuolten tasa-arvoa varten kaudeksi 2006–2010: naisten ja miesten yhdenvertainen taloudellinen riippumattomuus, yksityis- ja työelämän yhteensovittaminen, yhdenvertainen edustus päätöksenteossa, kaikenmuotoisen sukupuoleen perustuvan väkivallan kitkeminen, sukupuolistereotyypioiden poistaminen ja tasa-arvon edistäminen ulko- ja kehityspolitiikassa. Kullekin alueelle osoitetaan ensisijaiset tavoitteet ja toimet. Komissio ei pysty yksin saavuttamaan näitä tavoitteita, sillä monilla aloilla toiminnan painopiste on jäsenvaltioiden tasolla. Tämä etenemissuunnitelma onkin osoitus komission sitoutumisesta viemään tasa-arvoasiaa eteenpäin ja vahvistamaan kumppanuutta jäsenvaltioiden ja muiden toimijoiden kanssa.

Etenemissuunnitelma rakentuu sukupuolten tasa-arvoa koskevalle yhteisön puitestrategialle¹ kaudeksi 2001–2005. Siinä uusien toimien käynnistäminen yhdistyy onnistuneiden nykyisten toimien vahvistamiseen. Suunnitelmassa vahvistetaan uudelleen kaksiosainen lähestymistapa, joka perustuu naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamiseen ja edistämiseen kaikilla politiikanaloilla ja kaikissa toimissa sekä erityistoimenpiteisiin.

Sukupuolten tasa-arvo on perusoikeus, EU:n yhteinen arvo ja välttämätön edellytys EU:n kasvua, työllisyyttä ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta koskevien tavoitteiden saavuttamiselle. EU on edistynyt merkittävästi tasa-arvon saavuttamisessa yhdenvertaista kohtelua koskevan lainsäädännön, naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamisen, naisten tukemista koskevien erityistoimenpiteiden, toimintaohjelmien sekä työmarkkinaosapuolten ja kansalaisyhteiskunnan kanssa käydyn vuoropuhelun ansiosta. Euroopan parlamentti on ollut tärkeä kumppani edistymisessä. Monet naiset ovat saavuttaneet korkeimmat koulutustasot ja astuneet työmarkkinoille ja heistä on tullut tärkeitä toimijoita julkisessa elämässä. Eriarvoisuutta kuitenkin esiintyy ja eriarvoisuus voi laajentua, sillä lisääntynyt maailmanlaajuinen kilpailu vaatii nykyistä joustavampaa ja liikkuvampaa työvoimaa. Tämä saattaa vaikuttaa enemmän naisiin, joiden on usein valittava lastensaannin ja uran välillä, koska joustavia työjärjestelyjä ja hoitopalveluja ei ole, sukupuolistereotyypiat elävät sitkeässä ja perhevastuut jakautuvat eriarvoisesti miesten kanssa. Naisten edistyminen muun muassa Lissabonin strategian avainaloilla koulutuksessa ja tutkimuksessa ei näy täysimääräisesti naisten työmarkkina-asemassa. Tämä on henkisen pääoman hukkaamista, mihin EU:lla ei ole varaa. Samanaikaisesti alhaiset syntyvyysluvut ja työvoiman supistuminen uhkaavat EU:n poliittista ja taloudellista asemaa.

EU on edelleen tärkeä kumppani maailmanlaajuisissa pyrkimyksissä edistää sukupuolten tasa-arvoa. Globalisaation muuttaminen positiiviseksi voimaksi kaikille naisille ja miehille ja köyhyyden torjuminen ovat tärkeitä haasteita. Viestintäteknologia tekee ihmiskaupan kaltaisista rikoksista helpompia ja laajempia.

Jos EU aikoo vastata näihin haasteisiin, edistymistä kohti tasa-arvoa on vauhditettava ja naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamista vahvistettava kaikessa politiikassa ja etenkin tässä etenemissuunnitelmassa kartoitetuilla alueilla.

¹ KOM(2000) 335.

OSA I: TASA-ARVOON TÄHTÄÄVÄN TOIMINNAN KESKEISET ALUEET

1. NAISTEN JA MIESTEN YHDENVERTAISEN TALOUDELLISEN RIIPPUMATTOMUUDEN SAAVUTTAMINEN

1.1 Lissabonin työllisyystavoitteiden täyttyminen

Lissabonin työllisyystavoitteissa pyritään naisten 60 prosentin työllisyysasteeseen vuoteen 2010 mennessä. Nyt naisten työllisyysaste on 55,7 prosenttia ja paljon alhaisempi (31,7 prosenttia) iäkkäämpien naisten (55–64-vuotiaat) kohdalla. Naisten työttömyysaste (9,7 prosenttia) on niin ikään korkeampi kuin miesten (7,8 prosenttia). Työpaikkoja ja kasvua koskevan Lissabonin strategian sukupuoliulottuvuutta on vahvistettava. Yhdenvertaista kohtelua koskevan lainsäädännön noudattaminen ja uusien rakennerahastojen (esim. koulutus- ja yrittäjyystoimenpiteet) tehokas käyttö voi auttaa lisäämään naisten työllisyyttä. Vero- ja etuusjärjestelmiin liittyvien oikeuksien yksilöllistäminen voi myös varmistaa sekä naisten että miesten työnteon kannattavuuden.

1.2 Sukupuolten välisen palkkaeron poistaminen

Samapalkkaisuutta koskevasta EU:n lainsäädännöstä huolimatta naiset ansaitsevat 15 prosenttia vähemmän kuin miehet², ja tämä ero pienenee paljon hitaammin kuin sukupuolten työllisyysero. Sen syyksi johtuu naisten suorasta syrjimisestä ja rakenteellisesta eriarvoisuudesta, kuten toimialojen, ammattien ja työtapojen erottelusta sukupuolen suhteen, koulutusmahdollisuuksista, arviointi- ja palkkajärjestelmien vinoutumisesta sekä stereotyyppioista. Näihin kysymyksiin puuttuminen vaatii monirintamaista lähestymistapaa ja kaikkien osapuolten mukaantuloa.

1.3 Naisyrittäjät

Naiset muodostavat keskimäärin 30 prosenttia EU:n yrittäjistä. He joutuvat usein kohtaamaan suurempia ongelmia kuin miehet yritystoiminnan aloituksessa sekä rahoituksen ja koulutuksen saannissa. EU:n yrittäjyyttä koskevan toimintaohjelman suositukset, joiden mukaan naisten perustamien yritysten määrää on lisättävä parantamalla rahoitusmahdollisuuksia ja kehittämällä yrittäjäverkostoja, on pantava laajemmin täytäntöön.

1.4 Sukupuolten välinen tasa-arvo sosiaalisessa suojelussa ja köyhyyden torjuminen

Sosiaalisen suojelun järjestelmien olisi poistettava tekijöitä, jotka estävät naisia ja miehiä astumasta työmarkkinoille ja pysymästä siellä, jotta he voivat kartuttaa yksilöllisiä eläkeoikeuksiaan. Naisten ura on kuitenkin yhä todennäköisesti lyhyempi tai se keskeytyy, jolloin heillä on miehiä vähemmän oikeuksia. Tämä lisää etenkin yksinhuoltajien, iäkkäämpien tai perheyriyksissä, kuten maa- ja kalataloudessa, työskentelevien naisten köyhyysriskiä. Uusi Euroopan kalatalousrahasto (EKTR) ja maaseudun kehittämisspolitiikka (maaseuturahasto) voivat parantaa naisten asemaa näillä aloilla. On olennaisen tärkeää, että sosiaalisen suojelun järjestelmät varmistavat näille naisille riittävät etuudet etenkin eläkeiässä.

² Mukauttamaton ero.

1.5 Terveyden sukupuoliulottuvuuden tiedostaminen

Naisilla ja miehillä on omat terveysriskinsä ja sairautensa ja heidän terveyteensä vaikuttavat eri seikat ja tavat. Niihin sisältyvät ympäristökysymykset, kuten käytetyt kemikaalit ja torjunta-aineet, koska ne siirtyvät usein raskauden aikana ja rintaruokinnassa lapseen. Lääketieteellinen tutkimus sekä monet turvallisuus- ja terveysstandardit koskevat enemmän miestä ja miesvaltaisia työaloja.

Tämän alan tietoa olisi parannettava ja olisi kehitettävä tilastoja ja indikaattoreita. Sosiaali-, terveys- ja hoitopalveluja olisi nykyaikaistettava niiden saatavuuden ja laadun parantamiseksi ja jotta ne vastaisivat paremmin naisille ja miehille ominaisia uusia tarpeita.

1.6 Etenkin maahanmuuttajiin ja etnisiin vähemmistöihin kuuluviin naisiin kohdistuvan moniperusteisen syrjinnän torjuminen

EU on sitoutunut poistamaan kaiken syrjinnän ja luomaan yhteiskunnan, johon kaikki voivat osallistua. Heikossa asemassa oleviin ryhmiin kuuluvat naiset pärjäävät usein huonommin kuin samassa asemassa olevat miehet. Etnisiin vähemmistöihin ja maahanmuuttajiin kuuluvien naisten tilanne on kuvaava. He kärsivät usein kaksinkertaisesta syrjinnästä. Tämä vaatii sukupuolten tasa-arvon edistämistä maahanmuutto- ja kotouttamispolitiikassa naisten oikeuksien ja kansalaisosallistumisen varmistamiseksi, heidän työllisyyspotentiaalinsa täysimääräiseksi hyödyntämiseksi sekä koulutusta ja elinikäistä oppimista koskevien mahdollisuuksiensa parantamiseksi.

Avaintoimet

Komissio aikoo

- seurata ja vahvistaa naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamista erityisesti seuraavin keinoin:
 - kasvua ja työllisyyttä koskevat yhdenmetyt suuntaviivat ja uusi virtaviivaistettu avoin koordinoitimenetelmä, joka käsittää eläkkeet, sosiaalisen osallisuuden, terveydenhuollon ja pitkäaikaishoidon³, sekä tasa-arvokäsikirjojen laatiminen vuonna 2007 prosessiin osallistuville toimijoille ja sen arvioiminen, miten sosiaalisen suojelun järjestelmillä voidaan edistää sukupuolten tasa-arvoa
 - terveyspolitiikka, mukaan luettuna terveyden sukupuoliulottuvuutta koskevan analyysin päivittäminen
 - kansalliset ja Euroopan unionin toimet Euroopan yhdenvertaisten mahdollisuuksien teemavuotena 2007 ja Euroopan teemavuotena 2010 köyhyyden ja syrjäytymisen torjumiseksi
 - naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamisen ja niiden erityistoimenpiteiden edistäminen yhdessä jäsenvaltioiden kanssa, jotka sisältyvät uusien rakennerahastojen⁴ EKTR:n ja maaseuturahaston ohjelmointiin ja toteuttamiseen

³ KOM(2005) 706.

⁴ Ks. koheesiopolitiikkaa koskevat yhteisön strategiset suuntaviivat, KOM(2005) 299.

(2007–2013), myös seurannan avulla ja varmistamalla riittävät resurssit tasa-arvotoiminnalle

- puitteet kolmansien maiden kansalaisten kotouttamiselle Euroopan unionissa⁵, laillista maahanmuuttoa koskevan toimintapolitiikan seuranta⁶, Euroopan sosiaalirahasto (ESR) ja ehdotettu Euroopan kolmansien maiden kansalaisten kotouttamisrahasto
- sukupuolten välistä palkkaeroa koskevan tiedonannon esittäminen vuonna 2007
- kertomuksen valmisteleminen vuonna 2010 miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta tavaroiden ja palvelujen saatavuuden ja tarjonnan alalla annetun direktiivin⁷ täytäntöönpanosta
- naisyrittäjyyden ja sellaisen liiketoimintaympäristön edistäminen, joka edesauttaa naisjohtoisten yritysten perustamista ja kehitystä; yritysten sosiaalista vastuuta korostavien aloitteiden tukeminen tasa-arvon alalla.

2. TYÖ-, YKSITYIS- JA PERHE-ELÄMÄN YHTEENSOVITTAMISEN TUKEMINEN

2.1 Joustavat työjärjestelyt sekä naisille että miehille

Yhteensovittamispolitiikka auttaa luomaan joustavan talouden parantamalla naisten ja miesten elämänlaatua. Se auttaa ihmisiä astumaan työmarkkinoille ja pysymään siellä ja auttaa käyttämään koko työvoimapotentialin, ja sen on palveltava yhtäläisesti naisia ja miehiä. Joustavat työjärjestelyt nostavat tuottavuutta ja kasvattavat työtyytyväisyyttä ja työnantajan mainetta. Se seikka, että naiset käyttävät huomattavasti miehiä useammin tällaisia järjestelyjä, luo kuitenkin sukupuolten epätasapainoa, millä on negatiivinen vaikutus naisten asemaan työpaikalla ja heidän taloudelliseen riippumattomuuteensa.

2.2 Hoitopalvelujen lisääminen

Euroopalla on edessään kolme haastetta: työikäisen väestön väheneminen, alhaiset syntyvyysluvut ja iäkkäiden määrän kasvu. Paremmat työ- ja yksityiselämää tasapainottavat järjestelyt ovat osavastine demografiseen heikkenemiseen siten, että järjestetään edullisempia ja paremmin saatavissa olevia lastenhoitomuotoja, kuten Barcelonan tavoitteissa edellytetään⁸, ja tarjotaan palveluja, jotka täyttävät iäkkäiden ja vammaisten tarpeet. Näiden palvelujen laatua olisi parannettava ja henkilöstön, etupäässä naisten, pätevyyttä olisi kehitettävä ja arvostettava nykyistä enemmän.

2.3 Yhteensovittamisen parantaminen sekä naisten että miesten kannalta

Palvelut ja rakenteet mukautuvat liian hitaasti tilanteeseen, jossa sekä naiset että miehet ovat työssä. Harvat miehet ottavat vanhempainlomaa tai työskentelevät osa-aikaisesti (miehistä 7,4 prosenttia ja naisista 32,6 prosenttia); naiset kantavat yhä pääasiallisen vastuun lasten ja

⁵ KOM(2005) 389.

⁶ KOM(2005) 669.

⁷ Direktiivi 2004/113/EY.

⁸ Lastenhoidon järjestäminen vuoteen 2010 mennessä ainakin 90 prosentille 3-vuotiaista oppivelvollisuusiän saavuttaneisiin lapsiin ja ainakin 33 prosentille alle 3-vuotiaista lapsista.

muiden riippuvuussuhteissa olevien hoidosta. Miehiä olisi rohkaistava ottamaan vastuuta perheestä etenkin kannustamalla ottamaan vanhempain- ja isyyslomaa ja jakamaan loma-oikeudet naisten kanssa.

Avaintoimet

Komissio aikoo

- esittää vuonna 2006 demografista kehitystä koskevan tiedonannon⁹, jossa käsitellään perhe- ja työelämän yhteensovittamista
- tukea lastenhoitoa koskevien Barcelonan tavoitteiden saavuttamista ja muiden hoitopalvelujen kehittämistä rakennerahastojen avulla ja hyviä toimintatapoja vaihtamalla
- tukea terveys- ja sosiaalialan ammatteihin kohdistuvaa tutkimusta ja työtä kansainvälisten järjestöjen kanssa näiden ammattien luokituksen parantamiseksi.

3. NAISTEN JA MIESTEN YHDENVERTAINEN OSALLISTUMINEN PÄÄTÖKSENTEKOON JA SEN EDISTÄMINEN

3.1 Naisten osallistuminen politiikkaan

Naisten jatkuva aliedustus poliittisessa päätöksenteossa on demokratiavaje. Naisten aktiivista kansalaisuutta ja osallistumista politiikkaan sekä ylimpään johtoon julkishallinnon kaikilla tasoilla (paikallinen, alueellinen, kansallinen ja Euroopan taso) olisi edistettävä jatkossakin. Koko EU:ssa vertailukelpoisten ja luotettavien tietojen saanti on keskeinen tekijä.

3.2 Naiset taloudellisessa päätöksenteossa

Naisten ja miesten tasapainoinen osallistuminen taloudelliseen päätöksentekoon voi vaikuttaa tuottavan ja innovatiivisen työympäristön ja -kulttuurin puolesta sekä lisätä taloudellista suorituskykyä. Ylennysmenettelyjen avoimuus, joustavat työjärjestelyt ja hoitopalvelujen saanti ovat olennaisia tekijöitä.

3.3 Naiset tieteessä ja teknologiassa

Naisten osallistuminen tieteeseen ja teknologiaan voi vaikuttaa tieteellisen ja teollisen tutkimuksen innovointia, laatua ja kilpailukykyä lisäävästi ja sitä on edistettävä. Jotta saavutettaisiin tavoite¹⁰ nostaa johtotehtävissä olevien naisten osuus 25 prosenttiin julkissektorin tutkimuksessa, olisi toteutettava tätä tukevaa politiikkaa ja seurattava edistymistä. Verkottumisen lisääminen ja EU-tietojen saatavuus ovat olennaisia tekijöitä.

⁹ Asiakirjan KOM(2005) 94 seurantatoimi.

¹⁰ Neuvoston päätelmät 18.4.2005.

Avaintoimet

Komissio aikoo

- seurata ja edistää naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamista erityisesti seuraavin keinoin:
 - Euroopan tutkimuspolitiikka ja seitsemäs puiteohjelma, mukaan luettuna sukupuolten välistä tasa-arvoa edistävien toimintasuunnitelmien toteutumisen varmistaminen, sukupuolisidonnaisen tutkimuksen kehittäminen, tasa-arvon valtavirtaistamisen seuranta ja naisten osallistuminen ilmoitettuun Euroopan tutkimusneuvostoon
 - Koulutus 2010 -ohjelma, jolla edistetään naisten pääsyä tieteellisille ja teknisille ura-alueille ja seurataan eurooppalaista tavoitetta puuttua sukupuolten epätasapainoon tällä alalla; kehittämällä vuonna 2007 eurooppalainen opas tieto- ja viestintätekniikan sukupuolikysymyksiä koskevista parhaista toimintatavoista
 - toteuttamalla tuleva Kansalaisten Eurooppa -ohjelma siten, että sisällytetään sukupuolten tasa-arvo yhdeksi aktiivisen kansalaisuuden alan keskeisistä aiheista ja aktivoidaan nykyiset verkostot
- perustaa vuonna 2007 taloudellisina ja poliittisina päätöksentekijöinä toimivien naisten EU-verkoston
- tukea tietoisuuden lisäämistöimiä sekä hyvien toimintatapojen ja tutkimuksen vaihtoa, muun muassa nais- ja miespäättäjiä koskevan eurooppalaisen tietokannan avulla ottamalla erityisesti huomioon Euroopan parlamentin vaalit vuonna 2009.

4. SUKUPUOLEEN PERUSTUVAN VÄKIVALLAN JA IHMISKAUPAN KITKEMINEN

4.1 Sukupuoleen perustuvan väkivallan kitkeminen

EU on sitoutunut torjumaan kaikkia väkivallan muotoja. Naiset ovat sukupuoleen perustuvan väkivallan pääasiallisia uhreja. Väkipolta loukkaa elämää, turvallisuutta, vapautta, ihmisarvoa sekä fyysistä ja henkistä koskemattomuutta koskevia perusoikeuksia. Näiden oikeuksien loukkaamista ei voida sallia tai puolustella millään perusteella. Ennalta ehkäiseminen on olennaisen tärkeää, ja se edellyttää koulutusta ja tietoa, verkostojen ja kumppanuuden kehittämistä sekä hyvien toimintatapojen vaihtoa. Haitallisten tapaan tai perinteeseen pohjautuvien asenteiden ja käytäntöjen, kuten naisten sukuelinten silpomisen, varhais- ja pakkoavioliittojen sekä kunniarikosten, poistamiseksi tarvitaan pikaista toimintaa.

4.2 Ihmiskaupan poistaminen

Ihmiskauppa on rikos yksilöitä vastaan ja sillä loukataan yksilöllisiä perusoikeuksia. Se on orjuuden nykymuoto, jonka uhriksi voivat joutua varsinkin köyhyydestä kärsivät naiset ja lapset, etenkin tytöt. Sen poistaminen vaatii ehkäisevien toimenpiteiden yhdistämistä, ihmiskaupan kriminalisointia asianmukaisen lainsäädännön avulla sekä uhrien suojelua ja

auttamista¹¹. Naisten ja lasten seksuaalisen hyväksikäytön kysyntää vähentäviä toimenpiteitä on kehitettävä. Tätä lähestymistapaa noudatetaan EU:n toiminnassa, jolla pyritään torjumaan ihmiskauppaa¹². Ihmiskaupan uhreille myönnettävää oleskelulupaa koskevassa direktiivissä¹³ luodaan uusi keino uhrien kotouttamiseksi ja työmarkkinoille sekä ammatilliseen ja yleissivistävään koulutukseen pääsemiseksi. Synergiat ESR:n kanssa olisi täysin hyödynnettävä. EU:n olisi kehitettävä vertailukelpoiset tiedot, joiden avulla arvioidaan vuosittain ihmiskauppaa kussakin maassa.

Avaintoimet

Komissio aikoo

- julkistaa vuonna 2006 tiedonannon vertailukelpoisten tilastojen järjestelmästä, joka koskee rikollisuutta, uhreja ja rikosoikeutta, ja seurata edistymistä EU-tasolla
- tukea jäsenvaltioita ja hallituksista riippumattomia järjestöjä niiden pyrkimyksissä kitkeä sukupuoleen perustuva väkivalta, mukaan luettuna tapaan tai perinteeseen pohjautuvat haitalliset käytännöt, edistämällä tietoisuuden lisäämiskampanjoita, tukemalla verkottumista, hyvien toimintatapojen vaihtoa ja tutkimusta, toteuttamalla uhreihin ja rikoksenteijöihin kohdistuvia ohjelmia ja rohkaisemalla jäsenvaltioita laatimaan kansalliset toimintasuunnitelmat
- seurata tiedonannon ja ihmiskauppaa koskevan EU:n toimintasuunnitelman toteutumista ja edistää kaikkien olemassa olevien välineiden, myös ESR:n käyttöä väkivallan ja ihmiskaupan uhrien integroimisessa yhteiskuntaan.

5. SUKUPUOLISTEREOTYPIOIDEN POISTAMINEN YHTEISKUNNASTA

5.1 Sukupuolistereotyyppien poistaminen kasvatuksesta, koulutuksesta ja kulttuurista

Kasvatus, koulutus ja kulttuuri levittävät edelleen sukupuolistereotyyppien. Naiset ja miehet seuraavat usein perinteisiä koulutuspolkuja, joissa naiset sijoittuvat usein ammatteihin, jotka ovat vähemmän arvostettuja ja huonommin palkattuja. Toimintalinjoissa olisi keskityttävä torjumaan sukupuolistereotyyppien jo varhaisiässä järjestämällä opettajille ja opiskelijoille tietoisuuskoulutusta ja rohkaisemalla nuoria naisia ja miehiä hyödyntämään perinteestä poikkeavia koulutuspolkuja. Koulutusjärjestelmän olisi tarjottava nuorille riittävä pätevyys. Tästä syystä on myös tärkeää puuttua enemmän poikia kuin tyttöjä koskettavaan koulun keskeyttämisongelmaan.

5.2 Sukupuolistereotyyppien poistaminen työmarkkinoilta

Naiset kohtaavat yhä sekä horisontaalista että vertikaalista sukupuolierottelua. Monet heistä työskentelevät edelleen perinteisillä naisten aloilla, jotka ovat tyypillisesti vähemmän tunnustettuja ja arvostettuja. Lisäksi naiset työskentelevät yleensä organisaatiohierarkiassa alemmilla tasoilla. On tärkeää edesauttaa naisten pääsyä perinteestä poikkeaville aloille,

¹¹ KOM(2005) 514.

¹² EUVL C 311, 9.12.2005, s. 1.

¹³ Direktiivi 2004/81/EY.

samoin kuin on edistettävä miesten läsnäoloa perinteisillä naisten aloilla. Olisi tiukennettava syrjinnänvastaisia lakeja ja tarjottava koulutusta ja kannustimia.

5.3 Sukupuolistereotyyppien poistaminen tiedotusvälineistä

Tiedotusvälineet ovat ratkaisevassa asemassa sukupuolistereotyyppien torjunnassa. Ne voivat auttaa antamaan realistisen kuvan naisten ja miesten taidoista ja potentiaalista nyky-yhteiskunnassa ja välttämään sukupuolten esittämistä halventavalla ja loukkaavalla tavalla. Vuoropuhelua sidosryhmien kanssa ja tietoisuuden lisäämiskampanjoita olisi edistettävä kaikilla tasoilla.

Avaintoimet

Komissio aikoo

- tukea toimia, joiden avulla poistetaan sukupuolistereotyyppien koulutuksesta, kulttuurista ja työmarkkinoilta edistämällä naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamista ja erityistoimia ESR:n, tieto- ja viestintätekniikkaohjelmien sekä EU:n koulutus- ja kulttuuriohjelmien piirissä, mukaan luettuna elinikäisen oppimisen EU-strategia ja tuleva elinikäistä oppimista koskeva integroitu ohjelma
- tukea tietoisuuden lisäämiskampanjoita ja hyvien toimintatapojen vaihtoa kouluissa ja yrityksissä stereotyyppien poikkeavista sukupuolirooleista ja kehittää kannustavaa vuoropuhelua tiedotusvälineiden kanssa miesten ja naisten esittämisestä stereotyyppien poikkeavalla tavalla
- lisätä tietoisuutta sukupuolten tasa-arvosta EU:n kansalaisten kanssa käytävässä vuoropuhelussa kansanvaltaa, kuuntelemista ja keskustelua (*Democracy, Dialogue and Debate*) koskevan komission suunnitelman osana¹⁴.

6. SUKUPUOLTEN TASA-ARVON EDISTÄMINEN EU:N ULKOPUOLELLA

6.1 EU:n lainsäädännön lujittaminen EU:iin liittyvissä, ehdokas- ja mahdollisissa ehdokasmaissa¹⁵

EU:iin liittyvien maiden on kaikilta osin hyväksyttävä naisten ja miesten yhdenvertaisuutta koskeva perusperiaate. Niiden on varmistettava, että lainsäädäntö saatetaan tinkimättä voimaan, ja luotava asianmukaiset hallinto- ja lainkäyttöjärjestelmät. Sukupuolten tasa-arvoa koskevan EU:n lainsäädännön täytäntöönpanon, soveltamisen ja valvonnan seuraaminen on EU:n keskeinen tehtävä tulevaisuuden laajentumisprosesseissa.

6.2 Sukupuolten tasa-arvon edistäminen Euroopan naapuruus-, ulko- ja kehityspolitiikassa

Sukupuolten tasa-arvo on päämäärä sinänsä, ihmisoikeus, joka vaikuttaa köyhyyttä vähentävästi. EU on kansainvälisten kehityssponsittelujen avaintoimija, joka hyväksyy kansainvälisesti tunnustetut periaatteet, kuten kehityksen vuosituhatjulistuksen ja Pekingin

¹⁴ KOM(2005) 494.

¹⁵ Albania, Bosnia ja Hertsegovina, Serbia ja Montenegro sekä Kosovo. Ks. myös KOM(2005) 561.

toiminta-ohjelman. Se on vahvistanut sukupuolten tasa-arvon yhdeksi kehityspolitiikan viidestä avainperiaatteesta *kehitysyhteistyöpolitiikkaa koskevassa eurooppalaisessa konsensuksessa*¹⁶. Afrikkaa koskevaan uuteen EU-strategiaan¹⁷ sisältyy sukupuolten tasa-arvo avaintekijänä kaikille kumppanuuksille ja kansallisille kehitysstrategioille. EU on sitoutunut edistämään sukupuolten tasa-arvoa ulkosuhteissa, mukaan luettuna Euroopan naapuruuspolitiikka. EU:n humanitaarisessa toiminnassa otetaan erityisesti huomioon naisten ominaistarpeet.

EU edistää jatkossakin maailmanlaajuisesti koulutusta sekä tyttöjen ja naisten ympäristön turvaamista, sukupuoli- ja lisääntymisterveyttä ja -oikeuksia, naisten omanarvontunnon kohentamista, mikä vaikuttaa HIV:n ja AIDS:n torjuntaan, ja naisten sukuelinten silpomisen vastustamista. EU:n ja sen jäsenvaltioiden on kannustettava naisten osallistumista taloudelliseen ja poliittiseen elämään sekä päätöksentekoon, konfliktien ehkäisemiseen ja ratkaisemiseen sekä rauhan- ja uudelleenrakentamiseen.

Avaintoimet

Komissio aikoo

- seurata tasa-arvoa koskevan yhteisön säännösten täytäntöönpanoa, soveltamista ja tehokasta valvontaa ja lisätä tietoisuutta säännöstöstä EU:iin liittyvissä, ehdokas- ja mahdollisissa ehdokasmaissa, mukaan luettuna liittymistä edeltävä tuki ja liittymisneuvottelut
- seurata ja edistää naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamista ja erityistoimenpiteitä Euroopan naapuruuspolitiikassa sekä EU:n ulkosuhteissa ja kehityspolitiikassa poliittisen vuoropuhelun ja ohjelmoinnin tasoilla (maakohtaiset ja köyhyyden vähentämiseen tähtäävät strategiapaperit). Soveltamisen tasolla kiinnitetään erityistä huomiota naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamiseen uusissa tukisäännöissä (budjettituki ja alakohtaiset ohjelmat)
- esittää vuonna 2006 tiedonannon, joka koskee eurooppalaista näkökulmaa sukupuolten tasa-arvoon kehitysyhteistyöpolitiikassa
- edistää naisten ja miesten tasa-arvon valtavirtaistamista EY:n humanitaarisissa operaatioissa sisällyttämällä sukupuoliulottuvuus osaksi temaattista ja teknistä tarkastelua (myös kapasiteetin luomisessa) ja arviointia
- vahvistaa sukupuolten tasa-arvoa Välimeren alueella, muun muassa järjestämällä vuonna 2006 Euromed-ministerikokouksen sukupuolten tasa-arvosta ja sitä edeltävän kansalaisyhteiskunnan kuulemisen, mikä saattaa johtaa toimintasuunnitelman hyväksymiseen
- vaikuttaa Pekingin toiminta-ohjelman ja muiden asiaankuuluvien kansainvälisten ja alueellisten yleissopimusten saavutuksiin tukemalla ohjelmia, kapasiteetin luomista ja tiedonkeruukapasiteettia kehitysmaissa

¹⁶ Neuvoston kokous 22.11.2005.

¹⁷ KOM(2005) 489.

- vaikuttaa naisia, rauhaa ja turvallisuutta koskevan YK:n turvallisuusneuvoston päätöslauselman 1325 (2000) täytäntöönpanoon, muun muassa laatimalla vuonna 2006 ohjeet tasa-arvon valtavirtaistamisesta kriisinhallintaa koskevassa koulutustoiminnassa
- edistää naisjärjestöjä ja -verkostoja.

OSA II: TASA-ARVOA KOSKEVAN HALLINTOTAVAN PARANTAMINEN

Sukupuolten tasa-arvo on saavutettavissa ainoastaan korkeimman poliittisen tason selkeän sitoutumisen kautta. Komissio edistää sukupuolten tasa-arvoa omissa joukoissaan¹⁸ ja tukee eri rakenteita¹⁹, jotka toimivat tasa-arvokymysten parissa ja jotka ovat johtaneet merkittävään edistymiseen.

Tässä etenemissuunnitelmassa kartoitetuilla alueilla on kuitenkin vielä päästävä huomattavasti eteenpäin, mikä edellyttää parempaa hallintotapaa kaikilla tasoilla: EU:n toimielimet, jäsenvaltiot, parlamentit, työmarkkinaosapuolet ja kansalaisyhteiskunta. Tasa-arvoministerien tuki on olennaisen tärkeä: ministerien säännölliset tapaamiset ja puheenjohtajamaan johdolla järjestetyt konferenssit, joita komissio tukee, ovat tärkeitä tilaisuuksia vuoropuhelulle ja seurannalle. Euroopan tasa-arvosopimus on osoitus jäsenvaltioiden korkeimman poliittisen tason sitoutumisesta lisäämään ponnisteluja sukupuolten tasa-arvon saavuttamiseksi yhdessä komission kanssa.

Suunniteltu Euroopan tasa-arvoinstituutti²⁰ tarjoaa asiantuntemusta, parantaa tietoisuutta ja korostaa sukupuolten tasa-arvon näkyvyyttä. Rakennerahastot, eri politiikanalojen rahoitusohjelmat ja tuleva PROGRESS-ohjelma tukevat tämän etenemissuunnitelman täytäntöönpanoa. Tasa-arvometodologian, kuten sukupuolivaikutusten arvioinnin ja tasa-arvoisen budjetoinnin (tasa-arvonäkökulman soveltaminen budjettiprosessissa) soveltaminen edistää sukupuolten tasa-arvoa, luo avoimuutta ja kannustaa vastuullisuuteen.

Avaintoimet

Komissio aikoo

- vahvistaa rakenteitaan
 - ottaa vuonna 2007 osaa Euroopan tasa-arvoinstituutin perustamiseen
 - seurata tasa-arvon edistymistä komission henkilöresursseja koskevassa politiikassa ja esittää vuonna 2007 tiedonannon perustamilleen komiteoille ja asiantuntijaryhmille asetettujen tavoitteiden toteutumisesta²¹; järjestää tasa-arvokoulutusta henkilöstölleen, mukaan luettuna johtajisto sekä ulkoisen yhteistyön ja kehitysyhteistyön aloilla työskentelevä henkilöstö
- vahvistaa verkottumista ja tukea sosiaalista vuoropuhelua
 - luoda vuonna 2006 tasa-arvoelinten EU-verkoston direktiivin 2002/73/EY mukaisesti
 - vahvistaa EU-tason yhteistyötä hallituksista riippumattomien, nais- ja muiden kansalaisyhteiskunnan järjestöjen kanssa

¹⁸ Liite III.

¹⁹ Liite II.

²⁰ KOM(2005) 81.

²¹ Päätös 2000/407/EY.

- rohkaista ja tukea työmarkkinajärjestöjen tasa-arvotyötä eri ammattikuntien välillä ja eri aloilla
- tukea sukupuolivaikutusten arviointia ja tasa-arvoista budjetointia
 - vahvistaa sukupuolinäkökulman huomioon ottamista yhteisön politiikan ja lainsäädännön vaikutustenarvioinnissa²² ja tutkia mahdollisuuksia kehittää tasa-arvoista budjetointia EU:n tasolla, etenkin rakennerahastoissa yhteisen hallinnoinnin sallimissa rajoissa
 - rohkaista tasa-arvoiseen budjetointiin paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla, muun muassa vaihtamalla parhaita toimintatapoja
- vahvistaa lainsäädännön tehokkuutta
 - tarkastella EU:n nykyistä tasa-arvolainsäädäntöä, joka ei sisälly vuoden 2005 uudelleenlaadintaan²³, säädösten päivittämiseksi, nykyaikaistamiseksi ja uudelleenlaatimiseksi tarpeen mukaan
 - seurata EU:n tasa-arvolainsäädännön soveltamista ja valvontaa
 - antaa EU-kansalaisille tietoa heidän yhdenvertaisista oikeuksistaan ”Sinun Eurooppasi -portaalin”²⁴ ja Kansalaisten neuvontapalvelun²⁵ kautta.

Edistymisen seuranta

Vastuullisuus on tehokkaan hallintotavan keskeinen piirre. Komissio seuraa ja arvioi tätä etenemissuunnitelmaa. Sen vuosityöohjelma tasa-arvon valtavirtaistamisen toteuttamiseksi on tehokas väline, jonka käyttöä jatketaan ja joka sovitetaan tämän etenemissuunnitelman seurantaan.

Komissio aikoo

- seurata edistymistä sukupuolten tasa-arvossa ja antaa suuntaa valtavirtaistamiselle naisten ja miesten tasa-arvoa koskevassa vuosikertomuksessaan sekä seurata etenemissuunnitelman toteutumista vuosityöohjelmassaan
- varmistaa poliittisen seurannan tasa-arvoministerien ja perusoikeuksia ja yhtäläisiä oikeuksia käsittelevien komissaarien ryhmän tapaamisin. Komission yksiköiden välinen ryhmä, joka käsittelee tasa-arvon valtavirtaistamista, tukee komissaarien ryhmää, osallistuu vuosittaisen työohjelman laadintaan ja pitää yhteyttä muihin tasa-arvon parissa työskenteleviin ryhmiin²⁶

²² SEC(2005) 791.

²³ KOM(2004) 279.

²⁴ <http://europa.eu.int/youreurope/nav/fi/citizens/home.html>

²⁵ http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_fi.htm

²⁶ Liite II.

- kehittää indikaattoreita tarpeen mukaan²⁷; määritellä uuden tasa-arvoa kuvaavan yhdistelmäindeksin vuonna 2007; kehittää yhdessä jäsenvaltioiden kanssa vuoteen 2010 mennessä uudet indikaattorit Pekingin toimintaohjelman 12 kriittiselle alueelle; tukea koko EU:ssa vertailukelpoisten tasa-arvotietojen ja sukupuolen mukaan eriteltyjen tilastojen kehittämistä
- esittää kertomuksen etenemissuunnitelman toteuttamistilanteesta vuonna 2008 ja suorittaa vuonna 2010 etenemissuunnitelman arvioinnin sekä ehdottaa asianmukaista seuranta.

²⁷

Liite 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.