



AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA

Brüsszel, 1.3.2006
COM(2006) 92 végleges

**A BIZOTTSÁG KÖZLEMÉNYE A TANÁCSNAK, AZ EURÓPAI
PARLAMENTNEK, AZ EURÓPAI GAZDASÁGI ÉS SZOCIÁLIS BIZOTTSÁGNAK
ÉS A RÉGIÓK BIZOTTSÁGÁNAK**

A nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó ütemterv

2006–2010

{SEC(2006) 275}

BEVEZETÉS

Ez az ütemterv a 2006–2010 közötti időszakra a nemek egyenlőségével kapcsolatos uniós intézkedések hat prioritási területét vázolja fel, melyek: a nők és a férfiak egyenlő mértékű gazdasági függetlensége, a szakmai és a magánélet összeegyeztetése; a két nem egyenlő arányú képvisellete a döntéshozatalban; a nemi bűncselekmény valamennyi formájának felszámolása, a nemekhez kötődő sztereotípiák leküzdése; valamint a nemek közötti egyenlőség előmozdítása a kül- és fejlesztési politikákban. Az ütemterv minden terület esetében meghatározza az elsődleges célokat és intézkedéseket. A Bizottság e célkitűzéseket egyedül nem valósíthatja meg, mivel számos olyan terület van, ahol a fellépések súlypontja a tagállamok szintjén helyezkedik el. Ez az ütemterv illusztrálja tehát azt az elkötelezettséget, amellyel a Bizottság támogatja a nők és a férfiak közötti egyenlőségről szóló programot, és szorosabbra fűzi a tagállamokkal és egyéb szereplőkkel fenntartott partnerséget.

Ez az ütemterv a nők és férfiak közötti egyenlőségre vonatkozó, 2001–2005 közötti időszakra vonatkozó keretstratégia¹ tapasztalataira épül. Új intézkedések foganatosítása mellett nagyobb lendületet ad a már folyamatban levő, eredményes tevékenységeknek. Az ütemterv megerősíti a nemek közötti egyenlőség kettős megközelítését, amelynek alapja az elv általános érvényesítése (a nemek közötti egyenlőség előmozdítása valamennyi szakpolitikai területen és tevékenység során) illetve a különleges intézkedések.

A nemek közötti egyenlőség alapvető jog, az Európai Unió tagállamainak közös értéke, és a növekedéssel, foglalkoztatással és társadalmi kohézióval kapcsolatos uniós célkitűzések megvalósításának nélkülözhetetlen feltétele. Az Unió számottevő haladást ért el a nemek közötti egyenlőség megteremtésében, melyben az egyenlő bánásmódról szóló jogszabályok, a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének elve, a nők helyzetének erősítését szolgáló különleges intézkedések, a cselekvési programok, a szociális párbeszéd és a civil társadalommal folytatott párbeszéd fontos szerepet játszott. Az Európai Parlament fontos partner volt e haladás során. Számptalan nő képezte magát a felsőoktatásban, lépett be a munkaerőpiacra vagy vállalt fontos közéleti szerepet. Ugyanakkor az egyenlőtlenségek változatlanul jelen vannak, sőt, tovább mélyülhetnek, mivel a fokozódó globális gazdasági verseny rugalmasabb és mobilabb munkaerőt igényel. Ez a nőket hatványozottan érintheti, hiszen nekik gyakran választani kell a gyermekvállalás vagy a karrier között a rugalmas munkaszerződés-formák vagy a gondozási szolgáltatások hiánya, a nemekhez kötődő sztereotípiák állandósulása, vagy a családi kötelezettségek férfiak és nők közötti egyenlőtlen megoszlása miatt. A nők által – többek között a lisszaboni stratégia olyan kulcsfontosságú területeit, mint az oktatás és a kutatás terén – felmutatott eredményeket a nők munkaerő-piaci helyzete nem tükrözi maradéktalanul. Ez a humán erőforrás oly mértékű tékozlása, amit az EU nem engedhet meg magának. Ugyanakkor az alacsony születési arány és a munkaerő csökkenése komoly veszélyt jelent az Európai Unió politikai és gazdasági szerepére.

Az EU a jövőben is jelentős partnerként vállal részt a nemek közötti egyenlőség elősegítését célzó átfogó erőfeszítésekben. A legnagyobb kihívást a szegénység felszámolása mellett az jelenti, hogy a globalizáció a nők és férfiak számára egyformán pozitív tényezővé lépjen elő. A kommunikációs technológiák révén az emberkereskedelemhez hasonló bűncselekmények akadálytalanabban és szélesebb körben terjedhetnek.

¹ COM(2000) 335.

Ha az Unió szembe kíván nézni e kihívásokkal, nagyobb lépetekkel kell haladnia a nemek egyenlőségének irányába, és valamennyi politikai területen – de különösen az ebben az ütemtervben meghatározott területeken – nyomatékosítania kell a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének elvét.

I. RÉSZ: A NEMEK EGYENLŐSÉGÉT CÉLZÓ INTÉZKEDÉSEK ELSŐDLEGES TERÜLETEI

1. A NŐK ÉS A FÉRFIAK EGYENLŐ MÉRTÉKŰ GAZDASÁGI FÜGGETLENSÉGÉNEK MEGTEREMTÉSE

1.1 A lisszaboni foglalkoztatási célkitűzések megvalósítása

A lisszaboni foglalkoztatási célkitűzések 2010-re a nők 60%-os foglalkoztatási arányát irányozzák elő. Ez az arány jelenleg 55,7%, ám az idősebb (55–64 éves) nők körében még ennél is alacsonyabb: 31,7%. A munkanélküliség aránya a nők körében (9,7%) magasabb, mint a férfiaknál (7,8%). A növekedést és a foglalkoztatást kitűző lisszaboni stratégiában szereplő nemek közötti egyenlőség dimenzióját nyomatékosítani kell. Az egyenlő bánásmódról szóló jogszabályok betartásával és az új strukturális alapok (pl. képzések, vállalkozást érintő intézkedések) hatékony felhasználásával nőhet a nők foglalkoztatottsági aránya. Az adó- és ellátási rendszerekkel kapcsolatos jogok egyéniesítésével a munkavégzés a nők és a férfiak számára egyaránt jövedelmező lehet.

1.2 A nemek közti fizetési aránytalanságok felszámolása

Az egyenlő díjazásról szóló uniós jogszabályok ellenére a nők 15%-al kevesebb bért kapnak, mint a férfiak² és ez a különbség lassabban csökken, mint a nemek foglalkoztatási arányának eltérése. E jelenség állandósulása a nőekkel szembeni megkülönböztetésből, illetve olyan strukturális egyenlőtlenségekből fakad, mint a nők kirekesztése egyes ágazatokból, foglalkozásokból, munkaritmusból, az oktatáshoz és a képzéshez való hozzáférés, illetve a részrehajló értékelési és javadalmazási rendszerek és sztereotípiák. E problémák leküzdéséhez többoldalú megközelítésre és valamennyi fél mozgósítására van szükség.

1.3 Nők a vállalkozásokban

Az uniós vállalkozók átlagban 30%-a nő. Az üzleti vállalkozások elindítása, valamint a finanszírozásból és a képzésekből való részesedés terén a női vállalkozóknak gyakran több problémával kell megküzdeniük, mint a férfi kollegáiknak. Az EU vállalkozói cselekvési terve ajánlásokkal – többek között a támogatásokhoz való hozzáférés megkönnyítése, és a vállalkozói hálózatok fejlesztése révén – segíti a nőket vállalkozásuk elindításában.

1.4 A nemek egyenlősége a szociális védelem terén és a szegénység elleni küzdelem terén

A szociális védelmi rendszereknek lényege, hogy egyéni nyugdíjjogosultságok felhalmozásának lehetővé tételével felszámolják a nők és a férfiak munkaerő-piaci belépését és ottmaradását hátráltató tényezőket. Ugyanakkor a nők karrierje gyakran rövidebb, olykor hirtelen megszakad, ezért kevesebb jog illeti meg őket, mint a férfiakat. Ezzel különösen az egyedülálló szülők, idősebb nők, illetve a mezőgazdasági vagy halászati családi vállalkozásban dolgozó nőket veszélyeztet az elszegényedés. Az új Európai Halászati Alapnak (EHA) és a vidékfejlesztési politikáknak (EAFRD) köszönhetően a fenti

² Ki nem igazított eltérés.

ágazatokban javulhat a nők helyzete. A szociális védelmi rendszerek fontos feladata tehát annak biztosítása, hogy ezek a nők megfelelő ellátásban részesüljenek – különösen nyugdíjazásukkor.

1.5 A nemek közötti egyenlőség dimenziójának elismerése az egészségügyben

A férfiak és a nők máshogy vannak kitéve az egészségügyi kockázatoknak, a betegségeknek, a problémáknak és az egészségüket érintő gyakorlatoknak. Ez utóbbiak között olyan környezetvédelmi kérdések szerepelnek, mint a vegyszerek és növényvédő szerek használata, mivel ezek a terhesség alatt, vagy a szoptatás útján adhatók át. Az orvosi kutatás eredményei és a számtalan biztonsági illetve egészségügyi szabvány a férfiakra, illetve a túlnyomóan férfiakat foglalkoztató munkakörökre vonatkoznak.

Az e területtel kapcsolatos tudásanyag elmélyítésre, a statisztikák és a mutatószámok pedig további fejlesztésre szorulnak. A szociális, egészségügyi és ellátási szolgáltatásokat korszerűsíteni kell annak érdekében, hogy hozzáférhetőségük és minőségük javuljon, és jobban meg tudjanak felelni a nők és a férfiak új és különleges igényeinek.

1.6 A többszörös – különösen a bevándorló és az etnikai kisebbségekhez tartozó nők elleni – megkülönböztetés felszámolása

Az Európai Unió elkötelezett a megkülönböztetés minden formájának felszámolása, és a társadalmi integráción alapuló társadalom létrehozása mellett. A hátrányos helyzetű csoportok női tagjainak helyzete rosszabb, mint férfitársaiké. Az etnikai kisebbségekhez tartozó és a bevándorló nők helyzete emblematikus. Ezek a nők gyakran válnak kettős megkülönböztetés áldozataivá. Ezért a migrációs és az integrációs politikák terén elő kell mozdítani a nemek közötti egyenlőség kérdését a nők jogainak védelme és a polgári részvétel biztosítása érdekében, valamint azért, hogy maradéktalanul ki lehessen aknázni a nők foglalkoztatási potenciálját, és könnyebben részt vehessenek oktatásban és élethosszig tartó képzésben.

Kiemelt fellépések

A Bizottság:

- ellenőrzi és nyomatékosítja a nemek közti egyenlőség általános érvényesítésének elvét – különösen az alábbi területeken:
 - a növekedésről és a munkahelyteremésről szóló integrált iránymutatások, és a nyugdíjra, a társadalmi integrációra, az egészségügyre és a hosszú távú ellátásra vonatkozó új, racionalizált nyílt koordinációs módszer³ területén, beleértve a nemek egyenlőségéről szóló kézikönyvek 2007-ben történő elkészítését az e folyamatokban részvevő szereplők számára, és annak felmérését, hogy a szociális védelmi rendszerek milyen módon mozdíthatják elő a nők és a férfiak közötti egyenlőséget;
 - az egészségügyi politikák terén, beleértve a nemek közötti egyenlőség dimenziójáról az egészségügy terén készített elemzés naprakésszé tételét;

³ COM(2005) 706.

- a Mindenki Számára Biztosítandó Esélyegyenlőség 2007-es Európai Éve és a Kirekesztés és szegénység felszámolásának 2010-es Európai Éve keretében végzett nemzeti és európai tevékenységek terén;
- a tagállamokkal közösen a nemek közötti egyenlőség elvének és az új strukturális alapok⁴ – az Európai Halászati Alap és a vidékfejlesztéssel foglalkozó európai mezőgazdasági alap (2007–2013) – programozásában és végrehajtásában alkalmazott különleges intézkedések előmozdítása a nemek egyenlőségének megteremtéséhez szükséges megfelelő források ellenőrzése és biztosítása által;
- a harmadik országok állampolgárainak az Európai Unióba történő beilleszkedésének keretrendszer⁵, a legális migrációról szóló politikai terv nyomán követése⁶, az Európai Szociális Alap (ESZA) és a harmadik országok állampolgárainak integrációját célzó tervezett európai alap által;
- 2007-ben közleményt nyújt be a nemek közti fizetési aránytalanságokról;
- 2010-ben elkészíti a nők és férfiak közötti egyenlő bánásmód elvének az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés, valamint azok értékesítése, illetve nyújtása tekintetében történő végrehajtásáról szóló irányelv⁷ végrehajtásáról szóló jelentést;
- támogatja a női vállalkozó kedvet és olyan üzleti környezet teremtését, amely megkönnyíti a női irányítás alatt működő vállalkozások létrehozását és fejlesztését. szorgalmazza a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos vállalati szociális felelősségvállalású kezdeményezéseket.

2. A SZAKMAI, A MAGÁN- ÉS A CSALÁDI ÉLET FOKOZOTTABB ÖSSZEHANGOLÁSA

2.1 Rugalmas munkaszerződés-formák nők és férfiak számára

Az összehangolással kapcsolatos politikák hozzájárulnak a gazdaság megteremtéséhez, és emelik a nők és férfiak életszínvonalát. E szakpolitikák – a munkaerő maradéktalan kiaknázása mellett – elősegítik a munkavállalók munkaerőpiacra való belépését és huzamos ott tartózkodását valamint egyaránt szolgálják a férfiak és a nők érdekeit. A rugalmas munkaszerződés-formáknak köszönhetően fellendül a termelékenység, fokozódik a munkavállalói elégedettség és javul a munkaadó megítélése. Ugyanakkor – mivel a munkaszerződés e formáját jellemzően a nők veszik igénybe – a nemek között olyan egyensúlyhiány keletkezik, amely hátrányosan befolyásolja a nők munkahelyi helyzetét, illetve gazdasági függetlenségét.

2.2 Még több gondozási szolgáltatást

Európának három kihívással kell szembesülnie: a munkaképes korú lakosság csökkenése, az alacsony születési arány és az időskorúak létszámának növekedése. A demográfiai hanyatlás részben orvosolható a szakmai és magánélet közötti kiegyensúlyozottabb viszony

⁴ Lásd: Közösségi stratégiai iránymutatások a kohéziós politikáról, COM(2005) 299.

⁵ COM(2005) 389.

⁶ COM(2005) 669.

⁷ 2004/113/EK irányelv.

kidolgozásával, – a barcelonai célkitűzéseknek⁸ megfelelően – nem túl költséges és hozzáférhető gyermekgondozási lehetőségek felkínálásával, és az idősebb és a fogyatékkal élők igényeinek megfelelő szolgáltatások nyújtásával. Javítani kell e szolgáltatások minőségét, fejleszteni és méltányolni kell az elsősorban női alkalmazottak képzését.

2.3 Jobb összeegyeztethetőséget célzó politikák a nők és a férfiak számára

A szolgáltatások és a struktúrák csak lassan igazodnak egy olyan helyzethez, amelyben a nő és a férfi egyaránt dolgozik. Kevés az a férfi, aki szülői szabadságra megy vagy részmunkaidős állást vállal – arányuk 7,4% szemben a nők 32,6%-ával – a gyermekeket és egyéb eltartott személyeket elsősorban a nők gondozzák. A férfiakat bátorítani kell a családi kötelezettségek vállalására, különösen a szülői és apasági szabadságnapok kivételének ösztönzése által, illetve egy másik ösztönző erő lehet, hogy a szabadságnapok tekintetében a nőkéhez hasonló jogosultságokban részesülnek.

Kiemelt fellépések

A Bizottság:

- 2006-ban benyújtja a Demográfiairól szóló közleményét⁹, amely a hivatás és a családi élet összeegyeztetésének kérdését tárgyalja;
- a strukturális alapokból és a bevált gyakorlatok kicserélésével támogatja a gyermekgondozással és egyéb gondozólétesítmények fejlesztésével kapcsolatos barcelonai célkitűzések elérését;
- támogatja az egészségügyi és szociális ágazattal kapcsolatos foglalkozások terén zajló kutatást, és e foglalkozások kedvezőbb megítélése érdekében együttműködik a nemzetközi szervezetekkel.

3. EGYENLŐ ARÁNYÚ FÉRFI-NŐI RÉSZVÉTEL TÁMOGATÁSA A DÖNTÉSHOZATALBAN

3.1 Nők a politikában

A nők folyamatos alulreprezentáltsága a politikai határozathozatalban a demokrácia hiányosságát mutatja. A nők aktív állampolgárságát és a politikában, illetve a közigazgatás valamennyi (helyi, regionális, nemzeti, európai) szintjén felsővezetői minőségben vállalt szerepét nyomatékosítani kell. Továbbra is prioritás, hogy rendelkezésre álljanak az összehasonlítható és hiteles uniós adatok.

⁸ A 3 éves kortól az iskolaköteles korig a gyermekek 90%-a valamint a 0 és 3 év közötti gyermekek 33%-a számára gyermekgondozás biztosítása 2010-ig.

⁹ A COM(2005) 94 nyomon követése.

3.2 Nők a gazdasági döntéshozatalban

A gazdasági döntéshozatalban egyenlő arányú férfi-női részvétellel termelékenyebb és innovatívabb munkakörnyezet és kultúra alakulhat ki, és növekedhet a gazdasági teljesítmény. Az előléptetési eljárások átláthatósága, a munkafeltételek rugalmassága és a gondozólétesítmények hozzáférhetősége rendkívül fontos.

3.3 Nők a tudomány és a technológia világában

A tudomány és a technológia világában való női szerepvállalással fellendülhet az innováció, javulhat a tudományos és ipari kutatás minősége és versenyképessége, ezért e szerepvállalást támogatni kell. A közszektorban megvalósuló kutatások vezető pozícióit betöltő nők 25%-os arányára¹⁰ vonatkozó célkitűzés elérése érdekében szakpolitikákat kell végrehajtani, és ellenőrizni kell a haladást. A hálózat további építése és az uniós adatok hozzáférhetősége ezért kiemelten fontos.

Kiemelt fellépések

A Bizottság:

- ellenőrzi és előmozdítja a nemek egyenlőségének általános érvényesítésével kapcsolatos elvet – különösen az alábbi területeken:
 - az európai kutatási programban és a hetedik keretprogramban, többek között azáltal, hogy biztosítja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos cselekvési terv végrehajtását, fejleszti a nemekkel kapcsolatos kutatásokat, ellenőrzi a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének elvét, valamint a nők részvételét a tervezett Európai Kutatási Tanácsban;
 - az Oktatás és Képzés 2010 elnevezésű programban azáltal, hogy támogatja a nők tudományos és technológiai pályafutását – összhangban az e területen jellemző nemek közötti egyensúlyhiány felszámolását célzó európai célkitűzéssel; 2007-ben kidolgozza az infokommunikációs technológia nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos kérdéseiről szóló legjobb gyakorlatok európai útmutatóját;
 - a tervezett Polgárok Európáért elnevezésű program végrehajtása terén azáltal, hogy a nemek közötti egyenlőség elvét az aktív polgári tevékenység területén prioritási kérdésként kezeli, és mobilizálja a meglévő hálózatokat;
- 2007-ben létrehozza a gazdasági és politikai döntéshozatalban vezető szerepet betöltő nők közösségi hálózatát;
- támogatja a figyelemfelhívó tevékenységeket, a bevált gyakorlatok kicserélését és a kutatást, elsősorban a döntéshozatalban részt vevő férfiak és nők európai adatbázisára támaszkodva, és különösen a 2009-es európai parlamenti választásokat szem előtt tartva.

¹⁰ A 2005. április 18-i tanácsi következtetések.

4. A NEMI BŰNCSELEKMÉNYEK ÉS AZ EMBERKERESKEDELEM FELSZÁMOLÁSA

4.1 A nemi bűncselekmények felszámolása

Az EU kötelezettségvállalást tett a nemi bűncselekmények minden formájának felszámolása mellett. E bűncselekmények elsődleges áldozatai nők. A nőknél elkövetett erőszak az élethez, biztonságához, szabadságához, méltóságához, valamint a testi és érzelmi integritáshoz való alapvető jog megsértése. E jogok megsértése felett semmilyen körülmények között sem lehet szemet hunyni, nincs rájuk bocsánat. Rendkívül fontos a megelőzés szerepe, amelyhez a megoldást az oktatás, a tudás megszerzése, a hálózat és a partnerség fejlesztése, valamint a bevált gyakorlatok kicserélése jelentik. A szokásjogból vagy hagyományból eredő ártó szándékú hozzáállás és gyakorlat – beleértve a női nemi szerv megcsonkítását, a korai és kikényszerített házasságot és a becsület védelmében elkövetett bűncselekményeket – felszámolása sürgős fellépést igényel.

4.2 Az emberkereskedelem felszámolása

Az emberkereskedelem az egyén ellen elkövetett bűncselekmény, és alapvető jogainak megsértése. A modern rabszolgaság egyik formája, amelynek a leggyakoribb áldozatai a nyomorban élő nők és gyermekek – elsősorban leányok. Az emberkereskedelem felszámolásához a megelőző intézkedéseket és az emberkereskedők megfelelő jogi eszközökkel való büntetését ötvözni kell az erőszak áldozatainak nyújtott védelemmel és támogatással¹¹. Olyan intézkedéseket kell kidolgozni, amelyekkel visszaszorítható a nők és a gyermekek szexuális kizsákmányolása iránti kereslet. E megközelítés szerepel az emberkereskedelem elleni küzdelemre vonatkozó uniós tervben¹². Az emberkereskedelem áldozatává vált állampolgárok részére kiállított tartózkodási engedélyről szóló irányelv¹³ új eszköz lehet abban a tekintetben, hogy a munkaerőpiacra való belépés, valamint a szakképzésben és az oktatásban való részvétel útján hozzájárulhat az áldozatok újbóli társadalmi integrációjához. Az ESZA-val megvalósított szinergiákat maradéktalanul ki kell aknázni. Az EU-nak összehasonlítható adatokat kell előállítania annak érdekében, hogy az egyes országokban évről évre felmérje az emberkereskedelem helyzetét.

Kiemelt fellépések

A Bizottság:

- közleményt ad ki a 2006-ban ismertté vált bűncselekményekről, áldozatokról és büntetőjogról szóló összehasonlítható statisztikák rendszerének létrehozásáról, és nyomon követi az uniós szinten megvalósult haladást;
- csatlakozik a tagállamok és a nem kormányzati szervek erőfeszítéseéhez, amelyek célja, hogy figyelemfelkeltő kampányokkal, a hálózatok támogatásával, a bevált gyakorlatok kicserélésével és a kutatással, az áldozatok és a bűnelkövetők számára szóló programok végrehajtásával, valamint a tagállamokat nemzeti cselekvési terveik létrehozására való ösztönzésével felszámolják a nemi bűncselekményeket – beleértve a szokásjogból vagy hagyományból fakadó ártó szándékú gyakorlatokat;

¹¹ COM(2005) 514.

¹² HL C 311., 2005.12.9., 1. o.

¹³ 2004/81/EK irányelv.

- nyomon követi az emberkereskedelemről szóló közleményt és uniós cselekvési tervet, és támogat minden olyan meglévő eszközt – beleértve az ESZA-t –, amelynek célja az erőszak és az emberkereskedelem áldozatainak társadalomba való visszavezetése.

5. A NEMEKHEZ KÖTŐDŐ SZTEREOTÍPIÁK FELSZÁMOLÁSA A TÁRSADALOMBAN

5.1 A nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolása az oktatásban, a képzésben és a kultúrában

Az oktatás, a képzés és a kultúra továbbra is a nemekhez kötődő sztereotípiák közvetítő közege. A nők és a férfiak gyakran a hagyományos oktatási és képzési utat járják be, amelyből kikerülve a nők többnyire kevésbé méltányolt és alacsonyabb fizetéssel járó állásokba kerülnek. A politikának már egészen fiataloktól összpontosítania kell a nemekhez kötődő sztereotípiák leküzdésére azáltal, hogy a tanárok és a diákok számára figyelemkeltő képzést szerveznek, és a hagyományostól eltérő iskolai karrier vállalására ösztönzik a fiatal lányokat és férfiakat. Az oktatási rendszernek feladata, hogy a fiatalok megfelelő képesítésre tegyenek szert. Ehhez fel kell számolni a korai iskolaelhagyás jelenségét, amely elsősorban a fiúkra jellemző.

5.2 A nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolása a munkaerőpiacon

A nők a mai napig egyaránt szembesülnek horizontális és vertikális megkülönböztetéssel. Sokan közülük megmaradnak hagyományosan női és többnyire kevésbé méltányolt szakmájukban. Emellett általában alacsonyabb beosztásban dolgoznak a szervezeti hierarchiában. Fontos, hogy a nők könnyebben vállaljanak munkát a hagyománytól eltérő ágazatokban, és legalább ennyire fontos a férfiak jelenléte a hagyományosan női szakmákban. A megkülönböztetés-ellenes jogszabályokat szigorítani kell, valamint intézkedéseket kell hozni képzések és ösztönzések nyújtására.

5.3 A nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolása a médiában

A nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolásában a média szerepe kiemelten fontos. A média valóságosabb képet nyújt a modern társadalomban élő nők és férfiak készségeiről és képességeiről, és elébe megy a róluk esetlegesen kialakuló lealacsonyító és bántó kép elterjedésének. Az érdekcsoportokkal folytatott párbeszédet és a figyelemfelkeltő kampányokat minden szinten támogatni kell.

Kiemelt fellépések

A Bizottság:

- támogatja a nemekhez kötődő sztereotípiák felszámolását az oktatásban, a kultúrában és a munkaerőpiacon azáltal, hogy az ESZA-ban, az infokommunikációs technológiával kapcsolatos programokban, az uniós oktatásban és a kulturális programokban – beleértve az élethosszig tartó tanulási stratégiát és a majdani integrált élethosszig tartó tanulási programot – előmozdítja a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének elvét;
- támogatja a sztereotípiáktól mentes nemi szerepvállalással kapcsolatos figyelemfelkeltő kampányokat és a bevált gyakorlatok kicserélését az iskolákban és a vállalatoknál, és kidolgozza a médiával folytatott párbeszédet annak érdekében, hogy elősegítse egy sztereotípiáktól mentes kép alkotását a nőkről és a férfiokról;

- az Unió polgáiraival folytatott párbeszéd keretében, és a Bizottság D-tervén (demokrácia, párbeszéd és vita)¹⁴ keresztül fokozza a nemek egyenlőségével kapcsolatos tudatosságot.

6. A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG ELŐMOZDÍTÁSA AZ EU-N KÍVÜL

6.1 Az uniós jogszabályok végrehajtása a csatlakozó, a tagjelölt és a potenciálisan tagjelölt országokban¹⁵

Az EU-hoz csatlakozó országoknak maradéktalanul azonosulni kell a nők és a férfiak közötti egyenlőség elvével. Biztosítaniuk kell a vonatkozó jogszabályok végrehajtását, és létre kell hozniuk a megfelelő igazgatási és igazságügyi rendszert. Az átültetésnek, a nemek egyenlőségével kapcsolatos uniós jogszabályok végrehajtásának és alkalmazásának ellenőrzése soron következő bővítések alkalmával is az Unió egyik prioritása marad.

6.2 A nemek közötti egyenlőség előmozdítása az európai szomszédsági politikában, valamint a kül- és a fejlesztési politikákban

A nemek közötti egyenlőség megteremtése önmagában egy célkitűzés, az alapvető emberi jogok egyike, a szegénység felszámolásának eszköze. Az Európai Unió kulcsfontosságú szerepet játszik a nemzetközi fejlesztési erőfeszítésekben, és olyan nemzetközileg elismert elvekhez adja a nevét, mint a millenniumi fejlesztési nyilatkozat vagy a pekingi cselekvési program. Az EU a *fejlesztéspolitikára vonatkozó európai konszenzus*¹⁶ keretében újfent megerősítette, hogy a nemek közötti egyenlőség a fejlesztési politika öt kulcseleme közül az egyik. A nemek közötti egyenlőség az EU új Afrika-stratégiájában¹⁷ is a partnerségek és a nemzeti fejlesztési stratégiák kiemelkedő fontosságú építőköveként szerepel. Az EU kötelezettségvállalást tett a nemek közötti egyenlőség külkapcsolatok – így az európai szomszédsági politika – terén való előmozdítására. Az Unió humanitárius fellépései különös figyelmet fordítanak a speciálisan női igényekre.

Az EU az egész világon folytatja tevékenységét a leányok és asszonyok oktatásának és biztonságos környezetének megteremtése, a szexuális és reprodukciós egészséghez való jogok és a női emancipáció előmozdítása érdekében, amelyekkel eredményesen küzdhet a HIV/AIDS valamint a női nemi szerv megcsonkítása ellen. Az EU-nak és tagállamainak támogatást kell nyújtania a nők gazdaság, politikai életben és a döntéshozatalban, a válságmegelőzésben és -kezelésben, a béketeremtésben és az újjáépítésben való részvételéhez.

Kiemelt fellépések

A Bizottság:

- felügyeli és növeli a tudatosságot a nemek közötti egyenlőségről szóló közösségi joganyag átültetésével, végrehajtásával és eredményes alkalmazásával kapcsolatban a csatlakozó, tagjelölt és a potenciális tagjelölt országokban – már az előcsatlakozási támogatás programozása és a csatlakozási tárgyalások során;

¹⁴ COM(2005) 494.

¹⁵ Albánia, Bosznia és Hercegovina, Szerbia és Montenegró, beleértve Koszovót Lásd még: COM(2005) 561.

¹⁶ 2005. november 22-i Tanács.

¹⁷ COM(2005) 489.

- az európai szomszédsági politikákban, az EU külkapcsolataiban és fejlesztési politikáiban, valamint a politikai párbeszédokban és a programozás szintjein (az országos stratégiai dokumentumokban és a szegénység felszámolásáról szóló stratégiai dokumentumokban) felügyeli és előmozdítja a nemek közötti egyenlőség érvényesítésének megvalósítását és a különleges intézkedések fogantatását. A végrehajtás szintjén az új segélyezési módok (kötségvetési támogatás és ágazati programok) terén kiemelt figyelmet fordít a nemek közötti egyenlőség érvényesítésére;
- 2006-ban közleményt terjeszt elő a „Fejlesztési együttműködésben megvalósuló nemek közötti egyenlőség európai víziója” címmel;
- oly módon ösztönzi a nemek közötti egyenlőség érvényesítését az EK humanitárius segélyezési műveleteiben, hogy a nemek közötti egyenlőség dimenzióját tematikus és technikai vizsgálatoknak – köztük a segítségnyújtás képességének megszerzése céljából – és értékeléseknek veti alá;
- a mediterrán régióban oly módon nyomatékosítja a nemek közötti egyenlőséget, hogy 2006-ban Euromed miniszteri konferenciát szervez a férfiak és nők egyenlőségének témakörében, amelyet a civil társadalommal folytatott, esetleges cselekvési elfogadásához vezető konzultáció előz meg;
- kiveszi a részét a pekingi cselekvési program és más nemzetközi és regionális egyezmények célkitűzéseinek megvalósításából oly módon, hogy a fejlődő országokban támogatást nyújt programok végrehajtásához, a képességek fejlesztéséhez és az adatgyűjtési kapacitáshoz;
- hozzájárul az ENSZ Biztonsági Tanácsa által elfogadott 1352. számú (2000), a nőkről, a békéről és a biztonságról szóló határozatának végrehajtásához azáltal, hogy 2006-ban iránymutatásokat dolgoz ki a nemek közötti egyenlőség érvényesítéséről a válságkezelést elsajátító képzési tevékenységek terén;
- támogatja a női szervezeteket és hálózatokat.

II. RÉSZ: FOKOZOTT IRÁNYÍTÁS A NEMEK KÖZÖTTI EGYENLŐSÉG MEGTEREMTÉSE ÉRDEKÉBEN

A nemek közötti egyenlőség csak a legmagasabb politikai szinten tett szilárd kötelezettségvállalással teremthető meg. A Bizottság a nemek közötti egyenlőséget saját intézményén belül¹⁸ is támogatja és számos sikeres struktúrához¹⁹ nyújt segítséget.

Ugyanakkor az ebben az ütemtervben szereplő kulcsfontosságú területeken még jelentős haladás vár megvalósításra, ehhez pedig valamennyi szinten – az uniós intézmények, a tagállamok, a parlamentek, a szociális partnerek és a civil társadalom szintjén – fokozottabb irányítás szükséges. A nemek közötti egyenlőségért felelős miniszterek támogatása rendkívül fontos: rendszeres üléseik és a bizottság támogatásával megrendezett elnökségi konferenciáik a párbeszéd és az ellenőrzés fontos fórumai. A nemek közötti egyenlőség európai paktuma illusztrálja azt a tagállamok legmagasabb politikai szintjein tett kötelezettségvállalást, amelynek célja a Bizottsággal fenntartott partnerségben a nemek egyenlőségének szorgalmazása.

A hamarosan létrehozandó Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete²⁰ szakmai ismeretanyaggal járul hozzá a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos ismeretek gazdagításához és láthatóságának fokozásához. Ezen ütemterv végrehajtását a strukturális alapok és a különböző politikai területeken működő finanszírozási programok, valamint a majdani PROGRESS elnevezésű program támogatja. A nemek közötti egyenlőség megfelelő módszertanának – a nemek közötti egyenlőség érvényesüléséről végzett hatásvizsgálatnak és a költségvetés elkészítésekor való figyelembe vételének – végrehajtása előmozdítja a nemek közötti egyenlőséget, fokozza annak átláthatóságát és elszámoltathatóságát.

Kiemelt fellépések

A Bizottság:

- megerősíti struktúráit
 - 2007-ben részt vesz a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének felállításában;
 - humánerőforrás-politikájában felügyeli a nemek közötti egyenlőség megvalósítása terén elért haladást és 2007-ben közleményt nyújt be a bizottsági és szakértői csoportjai által kitűzött célok megvalósításáról²¹; munkatársai – köztük a külkapcsolatok és a fejlesztési együttműködés terén dolgozó vezetők és munkatársak – számára megkönnyíti a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos képzéseken való részvételt;
- fokozza a hálózatépítést és támogatja a szociális párbeszédet
 - 2006-ban – a 2002/73/EK irányelvvel összhangban – létrehozza a nők és a férfiak közötti egyenlőséggel foglalkozó testületek uniós hálózatát;

¹⁸ III. melléklet.

¹⁹ II. melléklet.

²⁰ COM(2005) 81.

²¹ 2000/407/EK irányelv.

- fokozza az uniós szintű együttműködést a nem kormányzati szervezetekkel, beleértve a nőszervezetekkel és egyéb civil társadalmi szervezetekkel folytatott párbeszédet;
- támogatja és ösztönzi a szociális partnerek által a nemek közötti egyenlőségért végzett munkát az ágazatközi és az egyes ágazati szinteken egyaránt;
- támogatja a nemek közötti egyenlőség érvényesülésének hatásvizsgálatát és a nemek közötti egyenlőség költségvetés elkészítésekor való figyelembevételét
 - fokozza a nemek közötti egyenlőség elvének a közösségi politikákról és jogszabályokról szóló hatásvizsgálatban²² való alkalmazását, továbbá új lehetőségeket tár fel a nemek egyenlőségének a költségvetés elkészítésekor való fokozottabb figyelembevételére az EU – közelebbről a strukturális alapok – szintjén, és a megosztott irányítás lehetőségein belül maradva;
 - egyebek mellett a legjobb gyakorlatok kicserélésével ösztönzi a nemek közötti egyenlőség a költségvetés elkészítésekor való figyelembevételét helyi, regionális és nemzeti szinten;
- fokozza a jogszabályok hatékonyságát
 - felülvizsgálja a nemek közötti egyenlőségről szóló hatályos uniós jogszabályokat, amelyek nem kerültek be a 2005-ben átdolgozott jogszabályok²³ közé annak érdekében, hogy azokat adott esetben naprakésszé tegye, korszerűsítse és átdolgozza;
 - felügyeli az EU nemek közötti egyenlőségről szóló jogszabályainak végrehajtását és alkalmazását;
 - a „Your Europe”²⁴ portálon és az Állampolgárok Tanácsadó Szolgálatán (Citizens’ Signpost Service)²⁵ keresztül tájékoztatja az uniós polgárokat a nemek közötti egyenlőségből fakadó jogaikról.

Az ellenőrzés előrehaladása

Az elszámoltathatóság központi szerepet játszik a hatékony irányításban. A Bizottság ellenőrzi és értékeli ezt az ütemtervet. A nemek közötti egyenlőség érvényesítéséről szóló éves bizottsági munkaprogramját szerepelteti ezen ütemterv nyomon követésében, és hozzáigazítja ahhoz.

A Bizottság:

- ellenőrzi a nemek közötti egyenlőség terén megvalósított haladást, és a nők és férfiak közötti egyenlőségről szóló éves programjában iránymutatással szolgál e témakörrel és munkaprogramja révén nyomon követi ezen ütemterv végrehajtását;

²² SEC(2005) 791.

²³ COM(2004) 279.

²⁴ <http://europa.eu.in/youreurope/nav/hu/citizens/home.html>

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

- a nemek közötti egyenlőségért felelős miniszterek és az alapvető jogokért és az esélyegyenlőségért felelős biztosok csoportjának ülései révén politikai nyomon követést biztosít. a Bizottság szervezeti egységek közötti, a nemek közötti esélyegyenlőséggel foglalkozó csoportja támogatást nyújt a biztosok csoportjának, részt vesz az éves munkaprogram elkészítésében, és együttműködik a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó egyéb csoportokkal²⁶;
- adott esetben elmélyíti a mutatók kidolgozását²⁷; 2007-ben a nemek egyenlőségének kifejezésére új, összetett mutatószámot határoz meg 2010-ig a pekingi cselekvési program 12 kritikus területére vonatkozó új mutatókat dolgoz ki a tagállamokkal közösen; támogatja a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos uniós összehasonlítható adatok és a nemek szerinti bontásban szereplő statisztikák kidolgozását;
- 2008-ban jelentést készít az ütemterv végrehajtásának helyzetéről, amelyet 2010-ben értékel, és megfelelő nyomon követést javasol.

²⁶ II. melléklet.

²⁷ I. melléklet.

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.