



EUROPOS BENDRIJŲ KOMISIJA

Briuselis, 1.3.2006
KOM(2006) 92 galutinis

**KOMISIJOS KOMUNIKATAS TARYBAI, EUROPOS PARLAMENTUI, EUROPOS
EKONOMIKOS IR SOCIALINIŲ REIKALŲ KOMITETUI IR REGIONŲ
KOMITETUI**

Moterų ir vyrų lygybės gairės

2006–2010

{SEK(2006) 275}

IVADAS

Šiose gairėse bendrais bruožais aprašomos šešios 2006–2010 m. ES lyčių lygybės veiklos prioritetinės sritys: vienoda moterų ir vyrų ekonominė nepriklausomybė; darbo ir asmeninio gyvenimo suderinimas; lygios atstovavimo galimybės priimanant sprendimus; visų lyčių prievartos formų šalinimas; lyčių stereotipų atsisakymas; lyčių lygybės skatinimas išorės santykių ir plėtros politikos srityse. Gairėse pateikiamos kiekvienos srities prioritetiniai uždaviniai ir veiksmai. Komisija negali viena įgyvendinti visų šių uždavinių, kadangi daugumoje sričių veiklos svorio centras yra valstybių narių lygmenyje. Todėl šiose gairėse pateikiamas Komisijos išipareigojimas veiksmingai vykdyti lyčių lygybės darbotvarkės įgyvendinimą, stiprinant bendradarbiavimą su valstybėmis narėmis ir kitais dalyviais.

Šios gairės yra pagrįstos 2001–2005 m. Moterų ir vyrų lygybės programos strategija¹. Čia pradama nauja veikla ir stiprinamas jau sėkmingai pradėtas darbas. Jose taip pat patvirtinama dvejopa lyčių lygybės taktika, paremta lyčių aspekto integravimu (lyčių lygybės skatinimas visose politikos srityse ir veiklose) bei specialiomis priemonėmis.

Lyčių lygybė yra pagrindinė teisė, bendroji ES vertybė ir būtina sąlyga ES augimo, užimtumo ir socialinės sanglaudos tikslams pasiekti. Siekdama lyčių lygybės ES yra padariusi didelę pažangą, kadangi parengti su vienodu požiūriu susiję teisės aktai, integruojamas lyčių aspektas, įgyvendinamos specialios moterų paaukštinimo pareigose priemonės, veiksmų programos, vyksta socialinis dialogas ir dialogas su pilietine visuomene. Europos Parlamentas yra reikšmingai prisidėjęs prie šios pažangos. Daug moterų įgijo aukščiausio lygio išsilavinimą, pateko į darbo rinką ir tapo svarbiomis visuomeninio gyvenimo dalyvėmis. Nepaisant to, skirtumų vis dar yra ir jie gali netgi didėti, kadangi išaugusi ekonomikos konkurencija reikalauja lankstesnės ir mobilesnes darbo jėgos. Tai gali labiau atsiliiepti moterims, kurios dėl nepakankamai lanksčių darbo sąlygų ir priežiūros paslaugų, įsigalėjusių lyčių stereotipų ir dėl nevienodo pasidalijimo šeimos atsakomybe su vyrais dažnai yra priverstos rinktis tarp vaikų ir karjeros. Moterų padaryta pažanga įskaitant ir Lisabonos strategijos pagrindinėse srityse, pvz., švietime ir moksliniuose tyrimuose, nelabai atspindi moterų padėtį darbo rinkoje. Taip švaistomi žmogiškieji ištekliai, o ES sau to leisti negali. Be to, mažas gimstamumas ir mažėjanti darbo jėga kelia pavojų ES politiniam ir ekonominiam vaidmeniui.

ES išlieka svarbus lyčių lygybės skatinimo partneris pasauliniu mastu. Pagrindiniai uždaviniai yra pakreipti globalizaciją teigiama linkme vyrams ir moterims ir naikinti skurdą. Dėl ryšio technologijų galima paprasčiau ir platesniu mastu vykdyti nusikaltimus, pvz., prekybą žmonėmis.

Jei ES pavyks susidoroti su šiomis problemomis, turėtų sparčiau vykti pažanga lyčių lygybės srityje, o lyčių aspekto integravimas turi būti labiau akcentuojamas visose, o ypač šiose gairėse išskirtose politikos srityse.

¹ KOM(2000) 335.

1 DALIS: LYČIŲ LYGYBĖS VEIKLOS PRIORITETINĖS SRITYS

1. SIEKTI VIENODOS MOTERŲ IR VYRŲ EKONOMINĖS NEPRIKLAUSOMYBĖS

1.1 Įgyvendinti Lisabonos užimtumo tikslus

Lisabonos užimtumo tiksluose iki 2010 m. numatomas 60 % moterų užimtumo lygis. Šiuo metu jis yra 55,7 %, o vyresnio amžiaus (55–64 metų) moterų – kur kas mažesnis (31,7 %). Moterų nedarbo rodiklis taip pat yra didesnis nei vyrų (9,7 % palyginti su 7,8 %). Lisabonos darbo vietų kūrimo ir augimo strategijoje turi būti sustiprintas lyčių aspektas. Įgyvendinant teisės aktus dėl vienodo požiūrio ir veiksmingai naudojant naujuosius struktūrinius fondus (pvz., priemonės mokymo ir verslo srityse) gali padidinti moterų užimtumą. Individualizuojant teises, susijusias su mokesčiais ir pašalpų sistemomis, taip pat galima užtikrinti, kad dirbti apsimokėtų tiek vyrams, tiek moterims.

1.2 Vienodinti skirtingus lyčių darbo užmokesčius

Nežiūrint to, kad egzistuoja ES teisės aktai dėl vienodo darbo užmokesčio, moterys uždirba 15 % mažiau nei vyrai², ir šis skirtumas mažėja daug lėčiau nei lyčių užimtumo skirtumas. Padėtis nesikeičia dėl tiesioginės moterų diskriminacijos ir struktūrinės nelygybės, pvz., sektorių susiskaldymo, profesijų ir darbo modelių, galimybės įgyti išsilavinimą ir kelti kvalifikaciją, tendencingo vertinimo ir darbo užmokesčio sistemos bei stereotipų. Siekiant išspręsti šias problemas, būtina imtis daugialypės taktikos ir suburti visus susijusius dalyvius.

1.3 Moterys verslininkės

Moterys sudaro vidutiniškai 30 % visų ES verslininkų. Norėdamos steigti savo įmones, gauti finansavimą ir galimybę mokytis jos dažnai susiduria su sudėtingesnėmis problemomis nei vyrai. Turi būti tęsiamas ES verslumo veiksmų plane pateiktų rekomendacijų dėl moterų verslo steigimo skatinimo kuriant geresnes finansavimo sąlygas ir plėtojant verslo tinklus įgyvendinimas.

1.4 Lyčių lygybė socialinėje apsaugoje ir kova su skurdu

Socialinės apsaugos sistemose moterims ir vyrams neturėtų būti trukdoma patekti ir išlikti darbo rinkoje, sudarant jiems individualių pensijų kaupimo sąlygas. Tačiau panašu, kad moterų karjeros vis dar tęsiasi trumpiau ir yra dažniau pertraukiamos, todėl moterys turi mažiau teisių nei vyrai. Tai didina skurdo pavojų, ypač vienišioms tėvams, vyresnio amžiaus moterims arba šeimos versle (pvz., žemės ūkio arba žuvininkystės srityse) dirbančioms moterims. Įgyvendinant naująsias Europos žuvininkystės fondo (EŽF) ir Kaimo plėtros politikos (EŽŪFKP) priemones galima pagerinti moterų padėtį šiuose sektoriuose. Būtina, kad socialinės apsaugos sistemose būtų užtikrinta galimybė moterims naudotis atitinkamomis pašalpomis, ypač joms išėjus į pensiją.

² Nesuderintas skirtumas.

1.5 Pripažinti lyčių aspektą sveikatos srityje

Moterys ir vyrai susiduria su jiems būdingais sveikatos pavojais, ligomis, problemomis ir veikla, kuri atsiliepija jų sveikatai. Tai apima ir aplinkos veiksnius, pvz., chemikalų ir pesticidų naudojimą, kadangi jie dažnai perduodami esant neštumui arba maitinant krūtimi. Medicininiai tyrimai ir daugelis saugumo bei sveikatos standartų labiau skiriami vyrams ir vyrų dominuojamoms darbo sritims.

Šios srityje turėtų būti toliau tobulinamos žinios, statistika ir rodikliai. Siekiant sudaryti geresnes sąlygas naudotis sveikatos ir priežiūros paslaugomis, jos turėtų būti modernizuojamos, gerinama jų kokybė ir lankstumas atsiliepiant į naujus bei specialius moterų ir vyrų poreikius.

1.6 Kovoti su sudėtine, ypač imigrančių ir tautinių mažumų moterų, diskriminacija

ES yra pasiryžusi kovoti su bet kokia diskriminacija ir kurti visus piliečius integruojančią visuomenę. Socialiai remtinų asmenų grupėms priklausančių moterų padėtis dažnai yra blogesnė nei tai pačiai grupei priklausančių vyrų padėtis. Tautinių mažumų ir imigrančių moterų padėtis tėra simbolinė. Jos dažnai patiria dvigubą diskriminaciją. Tam būtina skatinti lyčių lygybę migracijos ir integracijos politikos srityse, kad būtų užtikrintos moterų teisės ir pilietinis dalyvavimas, visapusiškai išnaudoti jų darbo potencialą ir gerinti jų galimybes įgyti išsilavinimą bei mokytis visą gyvenimą.

Pagrindiniai veiksmai

Komisija:

- stebi ir stiprina lyčių aspekto integravimą visų pirma:
 - ES integruotose ekonomikos augimo ir darbo vietų kūrimo gairėse ir naujajame patobulintame atvirajame koordinavimo metode, kuriame aptariamos pensijos, socialinė integracija, sveikatos ir ilgalaikė priežiūra³, taip pat rengdama 2007 m. lyčių lygybės vadovus už šią veiklą atsakingiems subjektams ir vertindama, kaip socialinės apsaugos sistemos gali skatinti lyčių lygybę;
 - sveikatos politikoje, įskaitant lyčių aspekto sveikatos srityje analizės papildymą;
 - nacionalinėje ir Europos veikloje per 2007 m. Europos lygių galimybių visiems metus ir per 2010 m. Europos kovos su atskirtimi ir skurdu metus;
 - kartu su valstybėmis narėmis skatina lyčių aspekto integravimą ir specialias priemones programuojant ir įgyvendinant naujasias struktūrinių fondų⁴, EŽF ir EŽŪFKP (2007–2013 m.) priemones, įskaitant stebėjimą ir tinkamų lyčių lygybei skirtų lėšų užtikrinimą;

³ KOM(2005) 706.

⁴ Žr. Bendrijos sanglaudos politikos strategines gaires, KOM(2005) 299.

- įgyvendindama Trečiųjų šalių piliečių integracijos Europos Sąjungoje programą⁵, Teisėtos migracijos politikos planą⁶, Europos socialinio fondo (ESF) ir pasiūlyto Europos trečiųjų šalių piliečių integracijos fondo priemones;
- 2007 m. pateikia Komunikatą dėl skirtingo lyčių darbo užmokesčio;
- 2010 m. parengia pranešimą dėl Direktyvos, įgyvendinančios vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principą dėl galimybės naudotis prekėmis bei paslaugomis ir prekių tiekimo bei paslaugų teikimo⁷, įgyvendinimo;
- skatina moterų verslą ir kuria tokią verslo aplinką, kurioje būtų lengviau kurti ir plėtoti moterų vadovaujamas įmones; skatina įmonių socialinės atsakomybės, susijusios su lyčių lygybe, iniciatyvas.

2. GERIAU DERINTI DARBĄ, ASMENINĮ IR ŠEIMOS GYVENIMĄ

2.1 Lanksti moterų ir vyrų darbo sistema

Derinimo politika gali padėti sukurti lanksčią ekonomiką ir tuo pačiu gerinti moterų bei vyrų gyvenimo kokybę. Įgyvendinant tokią politiką žmonės gali lengviau patekti ir išlikti darbo rinkoje. Taip visapusiškai išnaudojamas darbo jėgos potencialas, tačiau tokia politika turi būti vienodai taikoma tiek moterims, tiek vyrams. Lanksti darbo sistema skatina produktyvumą, geriau atitinka darbuotojų lūkesčius ir stiprina darbdavio reputaciją. Tačiau tai, kad kur kas daugiau moterų nei vyrų naudoja tokia sistema iškreipia lyčių pusiausvyrą, o tai neigiamai atsiliepiama moterų padėčiai darbe ir jų ekonominei nepriklausomybei.

2.2 Plėsti priežiūros paslaugas

Europai tenka spręsti trejų metų problemą: darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus mažėjimas, mažas gimstamumas ir senėjanti visuomenė. Iš dalies demografinio nuosmukio problemą galima išspręsti geriau padedant išlaikyti darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, siūlant daugiau nebrangių ir lengvai pasiekiamų vaikų priežiūros paslaugų, kaip reikalaujama Barselonos tiksluose⁸ bei siūlant vyresnių ir neįgaliųjų asmenų reikalingos globos paslaugas. Turėtų būti gerinama tokių paslaugų kokybė bei keliama ir geriau vertinama personalo (daugiausia moterų) kvalifikacija.

2.3 Geresnė derinimo politika moterims ir vyrams

Paslaugos ir struktūros per lėtai prisitaiko prie tokių situacijų, kur dirba ir moterys, ir vyrai. Per mažai vyrų ima vaiko priežiūros atostogų arba dirba ne visą darbo dieną (7,4 % palyginti su 32,6 % moterų); moteris tebelieka pagrindinėmis vaikų ir kitų išlaikytinių prižiūrėtojomis. Vyrų turėtų būti skatinami prisiimti didesnę atsakomybę šeimoje, ypač sudarant sąlygas imti vaiko priežiūros atostogų ir dalintis savo atostogų teisėmis su moterimis.

⁵ KOM(2005) 389.

⁶ KOM(2005) 669.

⁷ Direktyva 2004/113/EB.

⁸ Iki 2010 m. skirti priežiūrą bent 90 % vaikų nuo 3 m. iki privalomojo mokyklinio amžiaus ir bent 33 % – vaikų iki 3 m.

Pagrindiniai veiksmai

Komisija:

- 2006 m. pristato Komunikatą apie demografiją⁹, kuriame sprendžiama asmeninio gyvenimo ir darbo derinimo problema;
- skatina siekti Barselonos deklaracijoje numatytų vaikų priežiūros ir kitų priežiūros paslaugų tikslų naudojant struktūrinius fondus ir keičiantis gera patirtimi;
- remia sveikatos bei socialinio sektoriaus profesijų tyrimus ir siekiant geriau klasifikuoti šias profesijas bendradarbiauja su tarptautinėmis organizacijomis.

3. SKATINTI VIENODĄ MOTERŲ IR VYRŲ DALYVAVIMĄ PRIIMANT SPRENDIMUS

3.1 Moterys politikoje

Išliekantis nepakankamas moterų skaičius priimant politinius sprendimus yra demokratijos deficitas. Aktyvus moterų pilietiškumas ir dalyvavimas politikoje bei visuose viešojo administravimo vadovybės lygiuose (vietos, regionų, nacionalinio arba Europos mastu) turėtų būti toliau skatinamas. Galimybė naudotis palyginamais ir patikimais ES duomenimis vis dar lieka prioritetu.

3.2 Moterys ir ekonominiai sprendimai

Subalansuotas moterų ir vyrų dalyvavimas priimant ekonominius sprendimus gali padėti kurti produktyvesnę ir pažangesnę darbo aplinką, kultūrą bei siekti geresnių ekonomikos rezultatų. Būtinai skaidrumas aukštinant tarnyboje, lanksti darbo sistema ir galimybė naudotis priežiūros paslaugomis.

3.3 Moterys moksle ir technologijoje

Moterų dalyvavimas moksle ir technologijoje gali padėti besiplečiančiai pažangai, kokybei ir mokslo bei pramoninių mokslinių tyrimų konkurencingumui, todėl jį būtina skatinti. Siekiant¹⁰, kad 25 % moterų užimtų vadovaujančias pareigas valstybinio sektoriaus moksliniuose tyrimuose, turi būti įgyvendinamos politikos sritys ir stebima pažanga. Būtina toliau plėtoti tinklus ir sudaryti galimybę naudotis ES duomenimis.

Pagrindiniai veiksmai

Komisija:

- stebi ir stiprina lyčių aspekto integravimą, visų pirma:
 - Europos mokslinių tyrimų politikoje ir Septintojoje mokslinių tyrimų ir technologijų plėtros pagrindų programoje, įskaitant ir lytims skirtų veiksmų planų

⁹ KOM(2005) 94 plėtojimas.

¹⁰ Tarybos išvados 2005 4 18.

įgyvendinimo užtikrinimą, vystant konkrečiai lyčiai skirtus mokslinius tyrimus, stebint lyčių aspekto integravimą ir moterų dalyvavimą paskelbtoje Europos mokslinių tyrimų taryboje;

- 2010 m. švietimo ir mokymo programoje sudarydama moterims sąlygas siekti mokslinės ir techninės karjeros, remdamasi Europos tikslu siekti šios srities lyčių pusiausvyros. 2007 m. rengia Europos vadovą geriausios IRT patirties lyčių klausimais;
- įgyvendindama būsimąją programą Piliečiai Europai, kur lyčių lygybė (kaip vena iš pagrindinių temų) įtraukiama į aktyvaus pilietiškumo sritį ir mobilizuojant veikiančius tinklus;
- 2007 m. sukuria ES moterų, užimančių atsakingas pareigas ekonomikos ir politikos srityse, tinklą;
- remia visuomenės informavimo veiklą, keitimąsi gera patirtimi ir moksliniais tyrimais, įskaitant ir tuos, kurie pagrįsti Europos duomenų baze apie atsakingas pareigas užimančias moteris ir vyrus, visų pirma atsižvelgiant į 2009 m. Europos Parlamento rinkimus.

4. KOVA SU LYČIŲ SMURTU IR PREKYBA ŽMONĖMIS

4.1 Kova su lyčių smurtu

ES atkakliai pasiryžusi kovoti su visų rūšių prievarta. Pagrindinės lyčių smurto aukos yra moterys. Taip pažeidžiama pagrindinės gyvenimo, saugumo, laisvės, orumo bei fizinio ir emocinio vientisumo teisės. Šių teisių pažeidimo jokiais būdais negalima toleruoti arba pateisinti. Būtina prevencija, kuriai reikalingas švietimas ir žinios, tinklų ir partnerystės kūrimas, taip pat pasikeitimas gera patirtimi. Reikia kuo skubiau naikinti įsigalėjusius arba tradicinius žalingus požiūrius bei įpročius, įskaitant moterų genitalijų žalojimą, ankstyvas ir priverstines santuokas bei nusikaltimus, susijusius su „šeimos garbe“.

4.2 Kova su prekyba žmonėmis

Prekyba žmonėmis yra nusikaltimas prieš asmenį ir jo pagrindinių teisių pažeidimas. Tai šiuolaikinės vergovės forma, kurioje labiau pažeidžiamos skurde gyvenančios moterys ir vaikai, ypač mergaitės. Norint susidoroti su šiuo reiškiniu, būtina derinti prevencines priemones, nustatyti šios veikos baudžiamumą naudojant atitinkamus teisės aktus ir apsaugoti bei padėti aukoms¹¹. Toliau turi būti tobulinamos moterų ir vaikų seksualinio išnaudojimo paklausos mažinimo priemonės. Toks metodas aprašytas ES veiksmuose prieš prekybą žmonėmis¹². Direktyva dėl teisės laikinai apsigyventi suteikimo prekybos žmonėmis aukoms¹³ pasiūlys naują galimybę aukų reintegracijai sudarant jiems sąlygas patekti į darbo rinką, įgyti (profesinį) išsilavinimą. Turėtų būti visapusiškai išnaudota sąveika su ESF. ES turėtų kaupti palyginamus duomenis, kad kiekvienais metais būtų galima įvertinti prekybą žmonėmis atskirose šalyse.

¹¹ KOM(2005) 514.

¹² OL C 311, 2005 12 9, p. 1.

¹³ Direktyva 2004/81/EB.

Pagrindiniai veiksmai

Komisija:

- išleidžia Komunikatą dėl 2006 m. palyginamos nusikaltimų, aukų ir kriminalinio teisingumo statistikos kūrimą bei stebi ES lygmeniu padarytą pažangą;
- remia valstybių narių ir NVO pastangas kovojant su lyčių smurtu, įskaitant įsigalėjusius arba tradicinius žalingus požiūrius bei įpročius, palaikant visuomenės informavimo kampanijas, remiant tinklus, keitimąsi gera praktika ir moksliniais tyrimais bei įgyvendinant aukoms ir nusikaltėliams skirtas programas, taip pat skatindama valstybes nares kurti nacionalinius veiksmų planus;
- atlieka vėlesnę Komunikato ir ES veiksmų plano dėl prekybos žmonėmis priežiūrą ir skatina naudotis visomis galiojančiomis smurto ir prekybos žmonėmis aukų reintegracijos į visuomenę priemonėmis, įskaitant ir ESF.

5. GRIAUTI VISUOMENĖS LYČIŲ STEREOTIPUS

5.1 Lyčių stereotipų naikinimas švietime, mokyje ir kultūroje

Švietime, mokyje ir kultūroje toliau perduodami lyčių stereotipai. Moterys ir vyrai dažnai renkasi tradicines švietimo ir mokymo sritis, dėl kurių moterims dažnai tenka mažiau vertinamos ir prasčiau apmokamos profesijos. Politikoje dėmesys kovai su stereotipais turėtų būti skiriamas nuo pat vaikystės, atitinkamai šviečiant mokytojus ir studentus, skatinant vaikus bei merginas ieškoti ir rinktis netradicinių išsilavinimo sprendimų. Švietimo sistema turėtų sudaryti sąlygas jaunimui įgyti tinkamą išsilavinimą. Todėl taip pat svarbu spręsti mokyklos nebaigiančių mokinių problemą, kuri yra labiau susijusi su vaikinais nei su merginomis.

5.2 Lyčių stereotipų naikinimas darbo rinkoje

Moterys vis dar susiduria su horizontaliuoju ir vertikaliuoju atskyrimu. Dauguma iš jų vis dar yra įdarbinamos tuose sektoriuose, kuriuose tradiciškai dominuoja moterys ir dažniausiai būna mažiau pripažįstami bei vertinami. Be to, jos paprastai užima žemesnes organizacinės hierarchijos pakopas. Sudaryti moterims geresnes sąlygas patekti į netradicinius sektorius yra lygiai taip pat svarbu kaip skatinti vyrus dirbti tradiciškai moteriškus darbus. Turėtų būti užtikrinama, kad būtų įgyvendinami antidiskriminaciniai teisės aktai, vykdomas mokymas ir kuriamos iniciatyvos.

5.3 Lyčių stereotipų naikinimas žiniasklaidoje

Žiniasklaida vaidina pagrindinį vaidmenį kovojant su lyčių stereotipais. Ji gali padėti realiai parodyti šiuolaikinės visuomenės moterų ir vyrų sugebėjimus bei jų potencialą ir vengti jų žeminančio bei įžeidžiančio perteikimo. Dialogas su suinteresuotosiomis šalimis ir visuomenės informavimo kampanijos turėtų būti skatinamos visais lygiais.

Pagrindiniai veiksmai

Komisija:

- remia veiksmus, kuriais siekiama griauti lyčių stereotipus švietime, kultūroje ir darbo rinkoje, skatindama lyčių aspekto integravimą ir specialią veiklą ESF ir IRT programose, taip pat ES švietimo ir kultūros programose, įskaitant ES mokymosi visą gyvenimą strategiją bei būsimąją Integruoto mokymosi visą gyvenimą programą;
- remia visuomenės informavimo kampanijas ir keitimąsi gera nestereotipiškų lyčių vaidmenų patirtimi mokyklose bei įmonėse, toliau bendradarbiauja su žiniasklaida taip skatindama nestereotipiską moterų ir vyrų vaizdavimą;
- per dialogą su ES piliečiais pagal Komisijos D planą (demokratija, dialogas ir diskusijos)¹⁴ informuoja visuomenę apie lyčių lygybę.

6. LYČIŲ LYGYBĖS SKATINIMAS UŽ ES RIBŲ

6.1 ES teisės aktų įgyvendinimas narystės siekiančiose, kandidatėse ir galimose kandidatėse šalyse¹⁵

Šalys, stojančios į ES, turi visapusiškai laikytis pagrindinio moterų ir vyrų lygybės principo. Jos turi užtikrinti, kad būtų griežtai laikomasi teisės aktų ir kurti tinkamas administracines ir teises sistemas. Būsimoje plėtroje ES lyčių lygybės teisės aktų perkėlimas į nacionalinę teisę, jų įgyvendinimas ir vykdymas bus ES prioritetu.

6.2 Lyčių lygybės skatinimas Europos kaimynystės politikos (EKP), išorės santykių ir plėtros politikos srityse

Lyčių lygybė jau savaime yra tikslas, žmogaus teisė, kuri padeda mažinti skurdą. ES yra pagrindinė veikėja siekiant tarptautinės plėtros ir laikosi tarptautiniu mastu pripažintų principų, pvz., Tūkstantmečio plėtros deklaracijos ir Pekino veiksmų programos (VP). Ji dar kartą patvirtino, kad lyčių lygybė yra vienas iš penkių pagrindinių *Bendro Europos susitarimo dėl vystymosi* plėtros politikos principų¹⁶. Naujoje ES strategijoje Afrikai¹⁷ lyčių lygybė yra pagrindinė visų partnerystės ir nacionalinės plėtros strategijų dalis. ES yra įsipareigojusi skatinti lyčių lygybę išorės santykiuose, įskaitant ir EKP. Vykdam ES humanitarinę intervenciją ypatingai atsižvelgiama į specialius moterų poreikius.

Visame pasaulyje ES ir toliau skatins šveitimą ir saugią mergaičių bei moterų aplinką, seksualinę bei reprodukcinę sveikatą ir teises, didesnes moterų teises ir taip padės kovoti su ŽIV/AIDS bei su moterų genitalijų žalojimu. ES ir valstybės narės turi dar labiau skatinti moteris dalyvauti ekonomikoje ir politikos gyvenime, priimti sprendimus, dalyvauti konfliktų prevencijoje ir sprendime, taikos palaikyme bei atstatyme.

¹⁴ KOM(2005) 494.

¹⁵ Albanija, Bosnija ir Hercegovina, Serbija ir Juodkalnija, įskaitant Kosovą. Taip pat žr. KOM(2005) 561.

¹⁶ Taryba, 2005 11 22.

¹⁷ KOM(2005) 489.

Pagrindiniai veiksmai

Komisija:

- stebi ir informuoja visuomenę apie Bendrijos lyčių lygybės *acquis* perkėlimą į nacionalinę teisę, jos įgyvendinimą ir veiksmingą vykdymą narystės siekiančiose, kandidatėse ir galimose kandidatėse šalyse, įskaitant pasirengimo narystei pagalbos programavimą ir stojimo derybas;
- stebi ir skatina lyčių aspekto integravimą ir specialias priemones EKP, ES išorės santykiuose ir plėtros politikos srityse politinio dialogo ir programavimo lygmenyse (šalies strategijos dokumentuose ir skurdo mažinimo strategijos dokumentuose). įgyvendinimo etape ypatingą dėmesį skiria lyčių aspekto integravimui naujosiose pagalbos priemonėse (remiant biudžetą ir sektorių programas);
- 2006 m. pateikia Komunikatą apie europietišką lyčių lygybės viziją bendradarbiavime siekiant vystymosi;
- skatina lyčių aspekto integravimą EB humanitarinės pagalbos operacijose įtraukiant lyčių aspektą kaip teminių ir techninių apžvalgų dalį (įskaitant gebėjimų stiprinimą) ir vertinimus;
- stiprina lyčių lygybę Viduržemio regione, įskaitant 2006 m. Euromed ministrų konferencijos lyčių lygybės klausimais, prieš kurią bus konsultuojamasi su pilietine visuomene ir po kurios būtų galima priimti veiksmų planą, organizavimą;
- prisideda prie VP pasiekimų ir kitų susijusių tarptautinių ir regionų konvencijų palaikydama programas, įgūdžių tobulinimą ir duomenų rinkimo pajėgumus besivystančiose šalyse;
- prisideda prie Jungtinių Tautų Nacionalinio saugumo tarybos rezoliucijos Nr. 1325 (2000) dėl moterų, taikos ir saugumo įgyvendinimo, taip pat 2006 m. parengia gaires dėl lyčių aspekto integravimo rizikos valdymo mokymuose;
- skatina moterų organizacijas ir tinklus.

II DALIS: LYČIŲ LYGYBĖS VALDYMO GERINIMAS

Lyčių lygybę galima įgyvendinti, jei bus visiškai įsipareigota aukščiausiu politiniu lygmeniu. Komisija skatina lyčių lygybę savo gretose¹⁸ ir remia lyčių problemas nagrinėjančias struktūras¹⁹, kurios yra padariusios didelę pažangą.

Tačiau dar daug reikia nuveikti pagrindinėse šiose gairėse paminėtose srityse ir tai reikalauja geresnio valdymo visuose – ES institucijų, valstybių narių, parlamentų, socialinių partnerių ir pilietinės visuomenės – lygiuose. Lyčių lygybės ministerijų parama yra būtina: jų reguliarius susitikimai ir pirmininkaujančios valstybės organizuojamos konferencijos yra reikšmingos dialogo ir stebėjimo galimybės. Europos lyčių lygybės pakte aukščiausiu politiniu lygmeniu įsipareigojama valstybėse narėse dar labiau stengtis bendradarbiauti su Komisija siekiant lyčių lygybės.

Planuojamame Europos lyčių lygybės institute²⁰ bus siūlomos ir tobulinamos specialios žinios bei atkreipiamas didesnis visuomenės dėmesys į lyčių lygybės klausimus. Šių gairių įgyvendinimas bus remiamas struktūriniais fondais, finansinėmis programomis įvairiose politikos srityse ir būsimąja PROGRESS programa. Lyčių lygybės metodologijos įgyvendinimas, pvz., poveikio lyčių lygybei įvertinimas ir pagal lytis suderinto biudžeto sudarymas (biudžetas sudaromas atsižvelgiant į lyčių aspektą) skatins lyčių lygybę, suteiks daugiau skaidrumo ir stiprins atskaitomybę.

Pagrindiniai veiksmai

Komisija:

- stiprina savo struktūras
 - 2007 m. dalyvauja kuriant Europos lyčių lygybės institutą;
 - stebi lyčių lygybės srityje padarytą pažangą įgyvendinant žmogiškųjų išteklių politiką Komisijoje ir 2007 m. pristato Komunikatą dėl komitetų ir ekspertų grupių tikslų įgyvendinimo²¹; padeda šviesti savo personalą (įskaitant administraciją ir dirbančius išorės santykių bei plėtros bendradarbiavimo srityse) apie lyčių lygybę;
- stiprina tinklus ir remia socialinį dialogą
 - 2006 m. remdamasi Direktyva 2002/73 sukuria ES lyčių lygybės institucijų tinklą;
 - stiprina bendradarbiavimą ES lygmeniu su NVO, įskaitant bendradarbiavimą su moterų organizacijomis ir su kitomis pilietinės visuomenės organizacijomis;
 - skatina ir remia lyčių lygybės srities socialinių partnerių iš skirtingų pramonės šakų ir sektorių darbą;

¹⁸ III priedas.

¹⁹ II priedas.

²⁰ KOM(2005) 81.

²¹ 2000/407/EB.

- remia poveikio lyčių lygybei vertinimą ir pagal lytis suderinto biudžeto sudarymą
 - stiprina lyčių aspektą Bendrijos politikos kryptių bei teisės aktų poveikio vertinime²² bei ieško galimybių, kaip kurti pagal lytis suderintą biudžetą ES lygmeniu, ypač struktūriniuose fonduose atsižvelgiant į pasidalijamojo valdymo galimybes;
 - skatina pagal lytis suderinto biudžeto sudarymą vietos, regionų ir nacionaliniu lygmeniu (įskaitant ir geros patirties pasikeitimą);
- stiprina teisės aktų veiksmingumą
 - peržiūri galiojančius ES teisės aktus dėl lyčių lygybės, kurie nebuvo įtraukti į 2005 m. naujos redakcijos dokumentų sąrašą²³ ir, jei būtina, juos papildo, modernizuoja arba reformuluoja;
 - stebi ES lyčių lygybės teisės aktų įgyvendinimą ir vykdymą;
 - per „Jūsų Europa“²⁴ portalą ir Piliečių kelrodę tarnybą²⁵ informuoja ES piliečius apie jų lyčių lygybės teises.

Stebėjimas

Atskaitomybė užtikrina veiksmingą valdymą. Komisija stebės ir vertins šias gaires. Jos metinėje lyčių aspekto integravimo darbo programa yra veiksminga priemonė, kuri bus naudojama ir pritaikyta šių gairių įgyvendinimo vėlesnei priežiūrai.

Komisija:

- stebi lyčių lygybės srityje padarytą pažangą ir savo metinėje ataskaitoje dėl moterų ir vyrų lyčių lygybės pateikia lyčių aspekto integravimo gaires bei savo metinėje darbo programoje vykdo vėlesnę šių gairių įgyvendinimo priežiūrą;
- organizuodama lyčių lygybės ministrų ir Komisijos narių grupės, dirbančios pagrindinių teisių bei lygių galimybių srityje, susitikimus užtikrina politinę plėtotę; Komisijos tarnybų grupės dėl lyčių aspekto integravimo padeda Komisijos narių grupei, prisideda prie metinės darbo programos rengimo ir bendradarbiauja su kitomis grupėmis, dirbančiomis lyčių lygybės srityje²⁶;
- jei reikia, toliau rengia kryptis²⁷; 2007 m. nustato naujas sudėtingas Lyčių lygybės kryptis; iki 2010 m. ir kartu su valstybėmis narėmis parengia naujus VP numatytų svarbiausių 12 sričių kryptis; remia ES palyginamų duomenų apie lyčių lygybę plėtojimą ir pagal lytis išskaidytą statistiką;

²² SEC(2005) 791.

²³ KOM(2004) 279.

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

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

²⁶ II priedas.

²⁷ I priedas.

- 2008 m. pateikia ataskaitą apie Gairių įgyvendinimo padėtį ir 2010 m. įvertina gaires bei pasiūlo atitinkamą vėlesni jų plėtojimą.

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.