KOMISIA EURÓPSKYCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 1.3.2006
KOM(2006) 92 v konečnom znení

OZNÁMENIE KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV

Plán uplatňovania rovnosti žien a mužov

2006-2010

{SEK(2006) 275}

ÚVOD

V tomto pláne uplatňovania rovnosti žien a mužov je pre činnosť EÚ v oblasti rodovej rovnosti pre obdobie 2006-2010 načrtnutých šesť prioritných oblastí: rovnaká ekonomická nezávislosť pre ženy a mužov; zosúladenie súkromného a pracovného života; rovnocenné zastúpenie v rozhodovacom procese; odstránenie všetkých foriem násilia založeného rodovej príslušnosti; odstránenie rodových stereotypov; podporovanie rodovej rovnosti vo vonkajšej a rozvojovej politike. V pláne sa pre každú oblasť identifikujú ciele a činnosti. Komisia nedokáže sama dosiahnuť tieto ciele, keďže mnohé oblasti spadajú do kompetencie členských štátov. Preto tento plán predstavuje záväzok Komisie ďalej presadzovať program rodovej rovnosti a zintenzívniť partnerstvo s členskými štátmi a s inými stranami.

Tento plán uplatňovania stavia na skúsenostiach získaných z rámcovej stratégie pre rovnosť žien a mužov[1] pre obdobie 2001-2005. Kombinuje začatie nových činností s posilnením úspešných existujúcich činností. Opätovne sa v ňom potvrdzuje dvojitý prístup rodovej rovnosti, ktorý je založený na rodovej integrácii (podporovanie rodovej rovnosti vo všetkých politických oblastiach a aktivitách) a na osobitných opatreniach.

Rodová rovnosť je jedným zo základných práv, spoločná hodnota EÚ a nevyhnutná podmienka toho, aby EÚ dosiahla svoje ciele v oblasti rastu, zamestnanosti a sociálnej súdržnosti. EÚ zaznamenala vďaka právnym predpisom v oblasti rovnakého zaobchádzania, presadzovania rodového hľadiska, osobitných opatrení zameraných na zlepšenie kariérneho napredovania žien, akčných programov, sociálneho dialógu a dialógu s občianskou spoločnosťou významný pokrok v dosahovaní rodovej rovnosti Európsky parlament bol dôležitým partnerom pri tomto úsilí. Mnohé ženy dosiahli najvyššiu úroveň vzdelania, vstúpili na trh práce a stali sa významnými aktérmi verejného života. Napriek tomu však nerovnosti pretrvávajú a rozdiely sa môžu prehĺbiť, nakoľko globálna hospodárska súťaž vyžaduje pružnejšiu a mobilnejšiu pracovnú silu. EÚ si nemôže dovoliť takéto plytvanie ľudským kapitálom. Nízka pôrodnosť a klesajúci podiel pracujúcich osôb taktiež ohrozujú politické a hospodárske postavenie EÚ.

EÚ naďalej zostáva dôležitým partnerom v globálnom úsilí zameranom na podporu rodovej rovnosti. Dosiahnutie toho, aby bola globalizácia prínosom pre všetky ženy a všetkých mužov predstavuje spolu s bojom proti chudobe významné výzvy. Komunikačné technológie uľahčujú také zločiny, akým je obchodovanie s ľuďmi, a prispievajú k ich rozšíreniu.

Ak má EÚ čeliť týmto výzvam, musí sa urýchliť pokrok smerom k rodovej rovnosti a presadzovanie rodového hľadiska sa musí posilniť vo všetkých politikách - najmä v oblastiach, ktoré sú identifikované v tomto pláne.

[1] KOM(2000) 335.

ČASŤ I: PRIORITNÉ OBLASTI ČINNOSTI ZAMERANEJ NA RODOVÚ ROVNOSŤ

1. DOSIAHNUTIE ROVNAKEJ EKONOMICKEJ NEZÁVISLOTI ŽIEN A MUŽOV

1.1 Dosiahnutie lisabonských cieľov zamestnanosti

Podľa lisabonských cieľov by miera zamestnanosti žien mala do roku 2010 dosiahnuť 60 %. V súčasnosti dosahuje 55,7 % a v prípade starších žien (55-64 rokov) je oveľa nižšia (31,7 %). Tiež miera nezamestnanosti je u žien vyššia ako u mužov (9,7 % v porovnaní so 7,8 %). Rodový rozmer lisabonskej stratégie zamestnanosti a rastu sa preto musí posilniť. Súlad s právnymi predpismi o rovnakom zaobchádzaní a efektívne využívanie nových štrukturálnych fondov (napr. opatrenia v oblasti vzdelávania a podnikania) môžu prispieť k zvýšeniu zamestnanosti žien. Individualizácia práv súvisiacich s daňovými a sociálnymi systémami môže tiež zabezpečiť, že pracovať sa vyplatí rovnako pre mužov i pre ženy.

1.2 Odstránenie rozdielov v odmeňovaní mužov a žien

Napriek právnym predpisom EÚ o rovnakom odmeňovaní, ženy zarábajú o 15 % menej ako muži[2] a tento rozdiel sa zmenšuje oveľa nižším tempom ako rozdiely v zamestnanosti žien a mužov. Pretrvávanie tohto rozdielu je zapríčinené priamou diskrimináciou žien a štrukturálnymi nerovnosťami, akými sú segregácia v odvetviach, profesiách a v pracovných modeloch, prístup ku vzdelaniu a odbornej príprave, skreslené systémy odmeňovania a ohodnocovania a stereotypy. Riešenie týchto problémov vyžaduje mnohostranný prístup a mobilizáciu všetkých strán.

1.3 Podnikateľky

Ženy predstavujú v priemere 30 % podnikateľov v EÚ. V porovnaní s mužmi sa často stretávajú s väčšími ťažkosťami pri zakladaní spoločností, ako aj pri získavaní finančného kapitálu a odbornej prípravy. Je potrebné presadiť vo väčšej miere odporúčania, obsiahnuté v akčnom pláne EÚ na podporu podnikania, ktoré sa týkajú zvýšenia počtu nových, ženami založených spoločností prostredníctvom lepšieho prístupu k finančným prostriedkom a rozvoja podnikateľských sietí.

1.4 Rodová rovnosť v oblasti sociálnej ochrany a boj proti chudobe

Systémy sociálnej ochrany by mali odstrániť prekážky, ktoré ženám i mužom bránia vstúpiť na trh práce a udržať sa na ňom, a umožniť im akumulovať ich individuálne dôchodkové nároky. Avšak u žien je naďalej väčšia pravdepodobnosť toho, že ich kariéra bude kratšia alebo sa preruší, a preto budú mať menej práv. Zvyšuje sa tým riziko chudoby, a to najmä v prípade osamelých rodičov, starších žien alebo žien, ktoré sú zamestnané v rodinných firmách, napr. v poľnohospodárstve alebo v rybnom hospodárstve. Nový Európsky fond pre rybné hospodárstvo (EFRH) a politiky v oblasti rozvoja vidieka (Európsky poľnohospodársky fond pre rozvoj vidieka, EPFRV) môžu zlepšiť situáciu žien v týchto odvetviach. Je dôležité, aby systémy sociálnej ochrany zabezpečili prístup žien k primeraným dávkam, a to najmä po ich odchode k dôchodku.

---

[2] Neupravený rozdiel.

1.5 Uznanie rodového rozmeru v oblasti zdravotníctva

Ženy a muži sú vystavení osobitným zdravotným rizikám, chorobám, problémom a zaužívanej praxi, ktoré majú vplyv na ich zdravie. K nim patria i environmentálne problémy, akými sú používanie chemikálií a pesticídov, ktoré sa často prenášajú počas tehotenstva a dojčením. Zdravotnícky výskum a mnohé bezpečnostné a zdravotné normy sa vo väčšej miere vzťahujú na mužov a na povolania, v ktorých majú muži dominantné postavenie.

Úroveň znalostí by sa mala v tejto oblasti zlepšiť, štatistické údaje a ukazovatele by sa mali ďalej rozpracovať. Sociálne a zdravotné služby, ako aj služby starostlivosti by sa mali modernizovať s cieľom zlepšenia ich dostupnosti, kvality a potenciálu reagovať na nové a špecifické potreby žien a mužov.

1.6 Boj proti viacnásobnej diskriminácii, najmä vo vzťahu k imigrantkám a predstaviteľkám etnických menšín

EÚ sa zaviazala k odstráneniu všetkých foriem diskriminácie a k vytvoreniu inkluzívnej spoločnosti pre všetkých. Členky znevýhodnených skupín sú často v horšej situácie ako ich mužské náprotivky. Typická je situácia etnických menšín a imigrantiek, ktoré sú často terčom dvojitej diskriminácie. Na jej odstránenie je potrebné podporovať rodovú rovnosť v migračnej a integračnej politike, aby sa zaistili práva žien a ich občianska účasť, plne využil ich pracovný potenciál a zlepšil ich prístup ku štúdiu a k celoživotnému vzdelávaniu.

Kľúčové činnosti

Komisia

- bude monitorovať a zlepší presadzovanie rodového hľadiska najmä:

    - v integrovaných usmerneniach pre rast a zamestnanosť a v novej zefektívnenej otvorenej metóde koordinácie, ktorá zahŕňa dôchodky, sociálne začlenenie, zdravie a dlhotrvajúcu starostlivosť[3] , a v roku 2007 vypracuje príručky o rodovej rovnosti určené pre strany, ktoré sa zúčastňujú na týchto procesoch, a vyhodnotí, ako sa dá prostredníctvom systémov sociálnej ochrany podporovať rodovú rovnosť;

    - v rámci politík v oblasti zdravotníctva, a to aj prostredníctvom aktualizácie analýzy rodového rozmeru v zdravotníctve;

    - v činnostiach na národnej a európskej úrovni v rámci Európskeho roka rovnakých príležitostí pre všetkých (2007) a v rámci Európskeho roka boja proti vylúčeniu a chudobe (2010);

    - v spolupráci s členskými štátmi bude podporovať presadzovanie rodového hľadiska a osobitné opatrenia pri plánovaní a implementácii nových štrukturálnych fondov[4] EFRH a EPFRV (2007 – 2013), a to aj prostredníctvom monitoringu a zaistenia primeraných zdrojov pre oblasť rodovej rovnosti;

---

[3] KOM(2005) 706.

[4] Pozri strategické usmernenia Spoločenstva pre kohéznu politiku, KOM(2005) 299.

- v rámci pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín v EÚ[5], v opatreniach nadväzujúcich na plán politiky pre legálnu migráciu[6], v rámci Európskeho sociálneho fondu (ESF) a v rámci navrhovaného Európskeho fondu pre integráciu štátnych príslušníkov tretích krajín;

- v roku 2007 predloží oznámenie o rozdieloch v odmeňovaní;

- v roku 2010 pripraví správu o implementácii smernice o rovnakom zaobchádzaní so ženami a mužmi v prístupe k tovaru a službám a k ich poskytovaniu[7];

- podporí podnikanie žien a podnikateľské prostredie umožňujúce vznik a rozvoj spoločností, ktoré vedú ženy; podporí iniciatívy v rámci sociálnej zodpovednosti súkromného sektora, ktoré vedú k rodovej rovnosti.

2. ZLEPŠENIE ZOSÚLADENIA PRACOVNÉHO, SÚKROMNÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

2.1 Pružné pracovné podmienky pre ženy i pre mužov

Politiky zosúladenia pomáhajú vytvoriť pružné hospodárstvo a zlepšujú kvalitu života mužov i žien. Pomáhajú ľuďom vstúpiť na trh práce a udržať sa na ňom, pričom využívajú úplný potenciál pracovnej sily a musia byť rovnako dostupné pre ženy i mužov. Pružné pracovné podmienky zlepšujú produktivitu, zvyšujú uspokojenie z práce a prispievajú k dobrému menu zamestnávateľov. Skutočnosť, že oveľa viac žien ako mužov využíva takéto možnosti, vytvára rodovú nerovnováhu, ktorá ma negatívny vplyv na postavenie žien na pracovisku a na ich ekonomickú nezávislosť.

2.2 Zlepšenie služieb starostlivosti

Európa sa potýka s trojitou výzvou: klesajúci podiel populácie v produktívnom veku, nízka pôrodnosť a rastúci podiel starších ľudí. Lepšie podmienky pre dosiahnutie rovnováhy medzi prácou a súkromným životom sú súčasťou reakcie na demografický pokles, keďže ponúkajú lacnejšiu a dostupnejšiu starostlivosť o deti, tak ako sa to vyžaduje v barcelonských cieľoch[8], a poskytujú služby, ktoré spĺňajú požiadavku starostlivosti o starších ľudí a zdravotne postihnuté osoby. Kvalita týchto služieb by sa mala zlepšiť. Mala by sa zvýšiť a lepšie ohodnotiť kvalifikácia personálu, ktorý prevažne tvoria ženy.

2.3 Lepšie politiky zosúladenia pracovného a rodinného života žien a mužov

Služby a štruktúry sa príliš pomaly prispôsobujú situácii, v ktorej pracujú ženy i muži. Malá časť mužov odchádza na rodičovskú dovolenku a pracuje na čiastočný úväzok (7,4 % v porovnaní s 32,6 % žien); ženy sa naďalej v hlavnej miere starajú o deti a iné závislé osoby. Je potrebné podporovať mužov pri plnení rodinných povinností, a to najmä prostredníctvom stimulov, ktorých cieľom je, aby muži odchádzali na rodičovskú a otcovskú dovolenku a aby sa o nárok na dovolenku delili so ženami.

---

5 KOM(2005) 389.
6 KOM(2005) 669.
7 Smernica 2004/113/ES.
8 Poskytnutie starostlivosti o deti pre min. 33 % detí mladších ako 3 roky a pre min. 90 % detí vo veku od 3 rokov do veku povinnej školskej dochádzky do roku 2010.

Kľúčové činnosti

Komisia

- v roku 2006 predloží oznámenie o demografickom vývoji[9], v ktorom sa bude zaoberať otázkami týkajúcimi sa zosúladenia rodinného a pracovného života;

- prostredníctvom štrukturálnych fondov a výmeny osvedčených postupov podporí dosiahnutie barcelonských cieľov, ktoré sa týkajú starostlivosti o dieťa a rozvoja iných možností starostlivosti;

- podporí výskum týkajúci sa povolaní v oblasti zdravotníctva a sociálnej starostlivosti a bude spolupracovať s medzinárodnými organizáciami na lepšej klasifikácii týchto povolaní.

3. PODPOROVANIE ROVNOCENNEJ ÚČASTI ŽIEN A MUŽOV NA ROZHODOVACOM PROCESE

3.1 Ženy v politike

Pretrvávajúce nedostačujúce zastúpenie žien v politickom rozhodovacom procese je demokratickým deficitom. Naďalej by sa malo podporovať aktívne občianstvo žien a ich prítomnosť v politike a vo vyšších stupňoch verejnej správy na všetkých úrovniach (miestnej, regionálnej, štátnej, európskej). Prioritou zostáva, aby spoľahlivé a v rámci EÚ porovnateľné údaje boli k dispozícii.

3.2 Ženy v ekonomickom rozhodovacom procese

Vyvážená účasť žien a mužov na ekonomickom rozhodovacom procese môže prispieť k produktívnejšiemu a inovatívnejšiemu pracovnému prostrediu a kultúre, ako aj k vyššiemu hospodárskemu výkonu. Transparentnosť pri kariérnom postupe, pružné pracovné podmienky a existencia zariadení pre starostlivosť sú nevyhnutné.

3.3 Ženy vo vede a technológii

Prítomnosť žien vo vede a technológii môže prispieť k zvýšenej inovácii, kvalite a ku konkurencieschopnosti vedeckého a priemyselného výskumu a mala by sa preto podporovať. Aby sa dosiahol cieľ[10] 25 % žien vo vedúcich pozíciách verejného výskumu, je potrebné implementovať politiky a monitorovať dosahovanie pokroku. Nevyhnutnou podmienkou je ďalšie vytváranie sietí a dostupnosť údajov EÚ.

---

[9] Opatrenia nadväzujúce na KOM(2005) 94.

[10] Závery Rady z 18.4.2005.

Kľúčové činnosti

Komisia

- bude monitorovať a podporovať presadzovanie rodového hľadiska najmä:

    - v Európskej politike v oblasti výskumu a 7. rámcovom programe, a to aj zaistením implementácie rodových akčných plánov, rozvojom výskumu zameraného na rodový rozmer, monitorovaním presadzovania rodového hľadiska a účasti žien na plánovanej Európskej rade pre výskum;

    - v programe vzdelávania a odbornej prípravy 2010 prostredníctvom podpory prístupu žien k vedeckým a technickým zamestnaniam v súlade s európskym cieľom vyrovnania rodovej nerovnováhy v tejto oblasti; v roku 2007 vypracuje európsku príručku osvedčených postupov, ktoré sa týkajú rodových otázok v oblasti IKT;

    - pri implementácii plánovaného programu Občania pre Európu tak, že začlení rodovú rovnosť do oblasti aktívneho občianstva ako jednu zo svojich prioritných tém a mobilizuje existujúce siete;

- v roku 2007 vytvorí v rámci EÚ sieť žien v ekonomických a politických rozhodovacích funkciách;

- podporí aktivity, ktoré sú zamerané na zvyšovanie informovanosti, výmenu osvedčených postupov a výsledkov výskumu, a to aj na základe európskej databázy o ženách a mužoch v rozhodovacom procese, najmä s ohľadom na voľby do Európskeho parlamentu v roku 2009.

4. ODSTRÁNENIE NÁSILIA ZALOŽENÉHO NA RODOVEJ PRÍSLUŠNOSTI A OBCHODOVANIA S ĽUĎMI

4.1 Odstránenie násilia založeného na rodovej príslušnosti

EÚ sa zaviazala k boju proti všetkým formám násilia. Ženy sú najčastejšími obeťami násilia založeného na rodovej príslušnosti. Ide o porušenie základného práva na život, bezpečnosť, slobodu, dôstojnosť a na telesnú a duševnú integritu. Porušovanie týchto práv nemožno z nijakého dôvodu tolerovať alebo ospravedlniť. Prevencia, ktorá je potrebná, si vyžaduje vzdelanie a znalosti, rozvoj vytvárania sietí a partnerstva, ako aj výmenu osvedčených postupov. Na odstránenie zažitých alebo tradičných škodlivých postojov a praktík, vrátane poškodzovania ženských pohlavných orgánov, skorých manželstiev a manželstiev z prinútenia a tzv. zločinov v mene cti, sú potrebné urýchlené opatrenia.

4.2 Odstránenie obchodovania s ľuďmi

Obchodovanie s ľuďmi je zločinom proti jednotlivcom a porušením ich základných práv. Je formou moderného otroctva, ktorého obeťami sú hlavne chudobou postihnuté ženy a deti, najmä dievčatá. Odstránenie obchodovania s ľuďmi si vyžaduje kombináciu preventívnych opatrení, kriminalizáciu obchodovania s ľuďmi prostredníctvom primeraných právnych predpisov, ako aj ochranu a pomoc pre obete obchodovania s ľuďmi[11]. Je nevyhnutné rozvíjať opatrenia určené na odradzovanie dopytu po ženách a deťoch na účely sexuálneho vykorisťovania. Tento prístup sa odráža v činnosti EÚ zameranej proti obchodovaniu s ľuďmi[12]. Smernica o povoleniach na pobyt pre obete obchodovania s ľuďmi[13] poskytne nový nástroj pre opätovnú integráciu obetí prostredníctvom prístupu na trh práce, odbornej prípravy a vzdelávania. Mala by sa v celej miere využiť synergia s ESF. EÚ by mala vytvoriť porovnateľné údaje, aby bolo možné v ročných intervaloch posúdiť obchodovanie s ľuďmi v každej krajine.

Kľúčové činnosti

Komisia

- predloží oznámenie o vytvorení systému porovnateľných štatistických údajov o zločinoch, obetiach a trestnom súdnictve v roku 2006 a bude monitorovať pokrok na úrovni EÚ;

- bude podporovať členské štáty a mimovládne organizácie v ich úsilí o odstránenie násilia založeného na rodovej príslušnosti vrátane zaužívaných a tradičných škodlivých praktík tým, že bude podporovať kampane zamerané na zvýšenie informovanosti, podporovať vytváranie sietí, výmenu osvedčených postupov a výskum a tým, že bude realizovať programy určené pre obete i pre páchateľov a podporí členské štáty vo vytváraní národných akčných plánov;

- nadviaže na toto oznámenie a na akčný plán EÚ pre boj proti obchodovaniu s ľuďmi a bude podporovať používanie všetkých existujúcich nástrojov, vrátane ESF, na opätovnú integráciu obetí násilia a obchodovania s ľuďmi do spoločnosti.

5. ODSTRÁNENIE RODOVÝCH STEREOTYPOV V SPOLOČNOSTI

5.1 Odstránenie rodových stereotypov vo vzdelávaní, odbornej príprave a v kultúre

Rodové stereotypy sa naďalej prenášajú prostredníctvom vzdelávania, odbornej prípravy a kultúry. Ženy a muži mnohokrát sledujú tradičné vzory vzdelávania a odbornej prípravy, podľa ktorých sa ženám často priraďujú povolania, ktoré sú menej cenené a finančne ohodnotené. Politika by sa mala sústrediť na to, aby sa boj proti rodovým stereotypom viedol už od skorého veku, a mala by poskytovať zodpovedajúce školenia pre učiteľov a študentov, ako aj podporovať mladé ženy a mladých mužov v preskúmavaní netradičných vzdelávacích modelov. Vzdelávací systém by mal mladým ľuďom poskytnúť primeranú kvalifikáciu. Preto

---

[11] KOM(2005) 514.
[12] Ú. v. EÚ C 311, 9.12.2005, s. 1.
[13] Smernica 2004/81/ES.

je tiež dôležité, aby sa riešil problém skorého odchodu zo školy, ktorý má väčší dosah na chlapcov ako na dievčatá.

5.2 Odstránenie rodových stereotypov na trhu práce

Ženy sú naďalej predmetom horizontálnej i vertikálnej segregácie. Väčšina z nich stále pracuje v odvetviach, v ktorých sú tradične zamestnané ženy. Tieto odvetvia majú často menšiu prestíž a sú menej cenené. Okrem toho zastávajú v organizačnej hierarchii nižšie pozície. Je rovnako dôležité uľahčiť ženám ich vstup do netradičných odvetví, ako podporovať prítomnosť mužov v odvetviach, v ktorých sú tradične zamestnané ženy. Mali by sa presadzovať antidiskriminačné zákony a poskytovať školenia a stimuly.

5.3 Odstránenie rodových stereotypov v médiách

Médiá majú pri boji s rodovými stereotypmi kľúčovú úlohu. Môžu prispieť k vytváraniu realistického obrazu o znalostiach a potenciáli žien a mužov v modernej spoločnosti a vyhýbať sa tomu, aby boli zobrazovaní ponižujúcim a urážlivým spôsobom. Dialóg so zúčastnenými stranami a kampane zamerané na zvýšenie informovanosti by sa mali podporovať na všetkých úrovniach.

Kľúčové činnosti

Komisia

- bude podporovať činnosti zamerané na odstránenie rodových stereotypov vo vzdelávaní, kultúre a na trhu práce prostredníctvom podporovania presadzovania rodového hľadiska a osobitných činností v programoch ESF, IKT a vo vzdelávacích a kultúrnych programoch EÚ vrátane stratégie EÚ, ktorá sa týka celoživotného vzdelávania a budúceho integrovaného programu celoživotného vzdelávania;

- v školách a v podnikoch bude podporovať kampane na zvýšenie informovanosti a výmenu osvedčených postupov, ktoré sa týkajú nestereotypných rodových úloh, a bude rozvíjať dialóg s médiami, aby povzbudila nestereotypné zobrazovanie žien a mužov;

- bude zvyšovať informovanosť o rodovej rovnosti prostredníctvom dialógu s občanmi EÚ v rámci plánu Komisie pre demokraciu, dialóg a diskusiu[14].

6. PODPOROVANIE RODOVEJ ROVNOSTI MIMO EÚ

6.1 Presadzovanie právnych predpisov EÚ v pristupujúcich, kandidátskych a potencionálnych kandidátskych krajinách[15]

Krajiny, ktoré pristupujú k EÚ musia plne prijať základné princípy rovnosti žien a mužov. Musia zabezpečiť striktné presadzovanie právnych predpisov a vytvoriť primerané administratívne a súdne systémy. Monitorovanie transpozície, implementácie a presadzovanie právnych predpisov EÚ, ktoré sa týkajú rodovej rovnosti, bude prioritou EÚ v budúcom procese rozširovania.

---

[14] KOM(2005) 494.

[15] Albánsko, Bosna a Hercegovina, Srbsko a Čierna Hora vrátane Kosova. Pozri tiež KOM(2005) 561.

6.2 Podporovanie rodovej rovnosti v európskej susedskej politike (ESP), vonkajšej politike a v rozvojovej politike

Rodová rovnosť je cieľom sama o sebe, ľudských právom, ktoré prispieva ku zníženiu chudoby. EÚ je kľúčovým hráčom v medzinárodnom úsilí na poli rozvoja a dodržiava medzinárodne uznávané princípy, akými sú Miléniové vyhlásenie o rozvoji a Pekinská akčná platforma (PAP). EÚ opätovne potvrdila rodovú rovnosť ako jednu z piatich kľúčových princípov rozvojovej politiky v *Európskom konsenze o rozvoji*[16]. Nová stratégia EÚ pre Afriku[17] zahŕňa rodovú rovnosť ako jeden z kľúčových prvkov vo všetkých partnerstvách a v národných rozvojových stratégiách. EÚ sa zaviazala k podpore rodovej rovnosti vo vonkajších vzťahoch vrátane Európskej susedskej politiky. Humanitárne intervencie EÚ v osobitnej miere zohľadňujú špecifické potreby žien.

EÚ bude aj naďalej na celom svete podporovať vzdelávanie a tvorbu bezpečného prostredia pre dievčatá a ženy, opatrenia v oblasti sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv, posilňovanie postavenia žien v spoločnosti, čím prispeje k boju proti HIV/AIDS a poškodzovaniu ženských pohlavných orgánov. EÚ a jej členské štáty by mali podporovať účasť žien na ekonomickom a politickom živote a na rozhodovacom procese, na prevencii konfliktov a na ich riešení, na mierotvorných činnostiach a na činnostiach zameraných na obnovu.

Kľúčové činnosti

Komisia

- bude monitorovať a zvyšovať informovanosť o transpozícii, implementácii a efektívnom presadzovaní komunitárneho acquis o rodovej rovnosti v pristupujúcich, kandidátskych a potencionálnych kandidátskych krajinách, a to aj pri plánovaní predvstupovej pomoci a v prístupových rokovaniach;

- bude monitorovať a podporovať presadzovanie rodového hľadiska a osobitné opatrenia v ESP, vo vonkajších vzťahoch EÚ a v rozvojových politikách, pri politickom dialógu a na úrovniach plánovania (národné strategické dokumenty a strategické dokumenty týkajúce sa zníženia miery chudoby). Na úrovni implementácie sa osobitná pozornosť bude venovať presadzovaniu rodového hľadiska v nových podmienkach pomoci (podpora rozpočtu a odvetvové programy);

- v roku 2006 predloží oznámenie o Európskej vízii rodovej rovnosti v rozvojovej spolupráci;

- bude podporovať presadzovanie rodového hľadiska v komunitárnych operáciách humanitárnej pomoci prostredníctvom začlenenia rodového rozmeru do tematických a technických preskúmaní (vrátane vytvárania kapacít) a hodnotení;

- bude posilňovať rodovú rovnosť v oblasti Stredomoria, a to aj prostredníctvom usporiadania konferencie Euromed na úrovni ministrov v roku 2006 na tému rodovej

[16] Rada z 22.11.2005.
[17] KOM(2005) 489.

rovnosti, ktorej budú predchádzať konzultácie s občianskou spoločnosťou, čo by mohlo viesť k prijatiu akčného plánu;

- bude prispievať k výsledkom PAP a iných relevantných medzinárodných a regionálnych dohovorov prostredníctvom podpory programov, vytvárania kapacít a štruktúr určených na zhromažďovanie údajov v rozvojových krajinách;

- bude prispievať k implementácii rezolúcie Bezpečnostnej rady OSN 1325 (2000) o ženách, mieri a bezpečnosti aj tým že, v roku 2006 vypracuje usmernenia o presadzovaní rodového hľadiska pri odbornej príprave v oblasti krízového manažmentu;

- bude podporovať ženské organizácie a siete.

ČASŤ II: ZLEPŠENIE RIADENIA SO ZRETEĽOM NA RODOVÚ ROVNOSŤ

Rodovú rovnosť je možné dosiahnuť len v prípade, že sa k nej jednoznačne zaviažu najvyššie politické špičky. Komisia podporuje rodovú rovnosť vo svojej vlastnej administratíve[18] a podporuje množstvo štruktúr[19], ktoré sa zaoberajú rodovou problematikou, čo viedlo k výraznému pokroku.

V mnohých oblastiach, ktoré sú identifikované v tomto pláne, je však potrebné dosiahnuť výrazný pokrok, čo si vyžaduje lepšie riadenie na všetkých stupňoch: na úrovni inštitúcií EÚ, členských štátov, parlamentov, sociálnych partnerov a občianskej spoločnosti. Je nevyhnutné, aby ministri podporili rodovú rovnosť: ich pravidelné stretnutia a konferencie predsedníctva, ktoré sú podporované Komisiou, sú dôležitými príležitosťami na dialóg a monitorovanie. Európsky pakt pre rodovú rovnosť dokazuje odhodlanie politických špičiek v členských štátoch, ktoré je zamerané na zvýšenie úsilia týkajúceho sa dosiahnutia rodovej rovnosti v spolupráci s Komisiou.

Plánovaný Európsky inštitút pre rodovú rovnosť[20] bude poskytovať expertízu a tak sa zvýši úroveň vedomostí a zviditeľní problematika rodovej rovnosti. Štrukturálne fondy, finančné programy v rôznych oblastiach politiky a plánovaný program PROGRESS budú podporovať implementáciu tohto plánu. Implementácia metodík týkajúcich sa rodovej rovnosti, akými sú napr. hodnotenie rodového vplyvu a rodové rozpočtovanie (začlenenie rodového hľadiska do rozpočtového procesu) bude podporovať rodovú rovnosť, zaistí väčšiu transparentnosť a zlepší zodpovednosť.

Kľúčové činnosti

Komisia

- posilní svoje štruktúry
    - v roku 2007 sa zúčastní na zriadení Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť;
    - v Komisii bude monitorovať pokrok v dosahovaní rodovej rovnosti v oblasti politiky ľudských zdrojov a v roku 2007 predloží oznámenie o dosahovaní cieľov stanovených pre výbory a expertné skupiny[21]; ponúkne svojim zamestnancom vrátane riadiacich pracovníkov a zamestnancov, ktorí pracujú v oblasti vonkajšej a rozvojovej spolupráce, školenia o rodovej rovnosti;
- posilní vytváranie sietí a podporí sociálny dialóg
    - v súlade so smernicou 2002/73 v roku 2006 vytvorí v rámci EÚ sieť subjektov v oblasti rodovej rovnosti;
    - na úrovni EÚ posilní spoluprácu s mimovládnymi organizáciami vrátane dialógu s organizáciami, ktoré zastupujú záujmy žien a s inými občianskymi organizáciami;

---

18 Príloha III.
19 Príloha II.
20 KOM(2005) 81.
21 2000/407/ES.

- na medziodvetvovej a sektorovej úrovni povzbudí a podporí prácu sociálnych partnerov v oblasti rodovej rovnosti;

- podporí hodnotenie rodového vplyvu a rodové rozpočtovanie

  - zintenzívni implementáciu rodovej perspektívy v hodnotení dosahu[22] politík a právnych predpisov Spoločenstva a preskúma možnosti rozvoja rodového rozpočtovania na úrovni EÚ, a to najmä v štrukturálnych fondoch v rámci možností spoločného riadenia;

  - podporí rodové rozpočtovanie na miestnej, regionálnej a národnej úrovni okrem iného i prostredníctvom výmeny osvedčených postupov;

- zlepší efektivitu právnych predpisov

  - preskúma platné právne predpisy EÚ v oblasti rodovej rovnosti, ktorá neboli zahrnuté do procesu prepracovania právnych predpisov[23] , s cieľom ich prípadnej aktualizácie, modernizácie a prepracovania;

  - bude monitorovať implementáciu a presadzovanie tých právnych predpisov EÚ, ktoré sa týkajú rodovej rovnosti;

  - prostredníctvom portálu Vaša Európa[24] a Navigačnej služby pre občanov[25] bude informovať občanov EÚ o ich právach v oblasti rodovej rovnosti.

Proces monitorovania

Zodpovednosť je kľúčovým faktorom pri efektívnom riadení. Komisia bude monitorovať a hodnotiť tento plán. Jej ročný pracovný program implementácie presadzovania rodového hľadiska je účinným nástrojom, ktorý sa prispôsobí a bude sa používať na účely opatrení, ktoré nadväzujú na tento plán.

Komisia

- bude monitorovať pokrok v oblasti dosahovania rodovej rovnosti a poskytne usmernenia týkajúce sa presadzovania rodového hľadiska prostredníctvom svojej výročnej správy o rovnosti mužov a žien a bude sledovať implementáciu tohto plánu prostredníctvom svojho ročného pracovného programu;

- prostredníctvom stretnutí ministrov pre rodovú rovnosť a skupiny komisárov pre základné práva a rovnosť príležitostí zaistí následné politické opatrenia. Medziútvarová skupina Komisie pre presadzovanie rodového hľadiska bude podporovať skupinu komisárov, prispievať k príprave ročného pracovného programu a naväzovať kontakt s inými skupinami, ktoré pracujú v oblasti rodovej rovnosti[26];

---

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

- v prípadoch, v ktorých je to potrebné, ďalej rozpracuje ukazovatele[27] a v roku 2007 definuje nový zložený index rodovej rovnosti; spolu s členskými štátmi do roku 2010 vypracuje nové ukazovatele 12 kritických oblastí PAP; podporí vypracovanie navzájom porovnateľných údajov EÚ o rodovej rovnosti a štatistických údajov kategorizovaných podľa pohlavia;

- v roku 2008 predloží správu a stave implementácie tohto plánu a v roku 2010 hodnotenie tohto plánu a navrhne následné opatrenia.

[27] Príloha I.

ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap

The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.

The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.

In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.

Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10th anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.

The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child.

1. Achieving equal economic independence for women and men

1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

1.2 Eliminating the gender pay gap

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed

  (the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)

- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

1.3 Women entrepreneurs

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat

To be further developed

1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat
- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

1.5 Recognising the gender dimension in health care

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat

To be further developed

1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life

2.1 Flexible working arrangements for both women and men

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat
- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat Time-use of women and men : to be further developed
- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

2.2 Increasing care services

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat

- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat

- Care of elderly persons: to be further developed

- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

2.3 Better reconciliation policies for men

- Parental leave : to be further developed

3. Promoting equal participation of women and men in decision-making

3.1 Women's participation in politics

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making

- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

3.2 Women in economic decision-making

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family-) – European Commission: Database on women and men in decision-making

- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making

- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

3.3 Women in science and technology

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science

- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science

- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

4. Eradicating gender-based violence and trafficking

4.1 Eradication of gender-based violence

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

4.2 Elimination of trafficking in human beings

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

5. Eliminating gender stereotypes in society

5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat
- stereotypes in culture : to be further developed

5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

5.3 Elimination of gender stereotypes in the media

To be further developed

6. Promotion of gender equality outside the EU

6.2 Promotion of gender equality in external and development policies

- Follow-up of MDG : to be further developed
- BpfA : to be further developed

ANNEX II: Existing structures at Commission level to promote gender equality

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 3§2 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations.

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and co-ordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services.

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. *(Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981).*

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5th Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during

presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds.

The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

The Expert Group on Trafficking in Human Beings is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations.

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

ANNEX III: Equal Opportunities policy between men and women at the European Commission

Achievements, challenges and existing obstacles to incorporating equality between men and women into the human resource management policies of the Commission

The policy of equal opportunities between female and male staff has been in place in the Commission since 1988. The Staff Regulations of Officials of the European Communities have, since 1 May 2004, prohibited discrimination on the basis of the sex, as well as for other reasons, and specifically provide for measures and actions to promote equal opportunities between men and women (Article 1d). This legal framework makes it possible to take actions to incorporate gender equality into various aspects of the management of human resources.

Since 1995, the Commission had been setting annual objectives for the recruitment and appointment of women to the Category A posts, with the objective of reaching parity in the long term. The objectives laid down for 2005 were 20% for senior management, 30% for middle management and 50% for non-management administrator posts.

In addition, the 4th Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28th April 2004 (SEC (2004) 447/5). It covers the period 2004-2008 and schedules, in particular, measures aimed at improving the male/female balance among the staff, awareness-raising campaigns and measures to improve the reconciliation of professional/private life. The implementation of this Programme was mainly decentralised to the Directorates-General but was also the subject of a follow-up and a political guidance by the Directorate-General for Personnel and Administration.

The first implementation report, relating to 2004, was adopted by the Commission on 23rd November 2005 (SEC (2005) 1492/3). Among other things, it showed that - despite the clear improvements achieved during the last ten years - women continued to be under-represented in 2004 in the category of the Administrators (31.8%), and particularly in middle management (18, 3%) and senior management (12.8%) and that the recruitment targets were not achieved. However, the concrete measures included in the 4th Action Programme have started to bear fruit, as the next implementation report for 2005 will show (presentation envisaged in September 2006).

Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)

- Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4th Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4th Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5th Action Programme for the period 2009 – 2013;
- Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A*/AD level in the Commission;

- Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.