



KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH

Bruksela, dnia 1.3.2006
KOM(2006) 92 wersja ostateczna

**KOMUNIKAT KOMISJI EUROPEJSKIEJ DO RADY, PARLAMENTU
EUROPEJSKIEGO, EUROPEJSKIEGO KOMITETU EKONOMICZNO-
SPOŁECZNEGO ORAZ KOMITETU REGIONÓW**

Plan działań na rzecz równości kobiet i mężczyzn

2006-2010

{SEC(2006) 275}

WSTĘP

Niniejszy plan działań wyszczególnia sześć priorytetowych obszarów działań na rzecz równości płci na lata 2006-2010, a mianowicie: równą niezależność ekonomiczną kobiet i mężczyzn; pogodzenie życia prywatnego i zawodowego; równe uczestnictwo w podejmowaniu decyzji; wykorzenianie wszelkich form przemocy uwarunkowanej płcią; eliminowanie stereotypów związanych z płcią; propagowanie równości płci w stosunkach zewnętrznych oraz polityce rozwoju. W każdym z obszarów określone zostały cele i formy działania. Komisja nie może osiągnąć tych celów samodzielnie; odpowiedzialność za działania, jak w wielu innych obszarach, spoczywa na państwach członkowskich. Tak więc niniejszy plan zobowiązuje Komisję do przewodzenia w realizacji agendy działań na rzecz równości płci i równoczesnego umacniania partnerskich stosunków z państwami członkowskimi i innymi zainteresowanymi stronami.

Plan działań oparto na doświadczeniach ramowej strategii na rzecz równości kobiet i mężczyzn¹ na okres 2001-2005. Ma on połączyć zainicjowanie nowych działań z umocnieniem skutecznych, prowadzonych obecnie działań. Po raz kolejny znajduje w nim potwierdzenie zasady dwoistego traktowania równości płci, opartej na uwzględnianiu problematyki płci w głównym nurcie życia politycznego i społecznego (propagowanie równości płci we wszelkich obszarach polityki i działania) z jednej oraz na konkretnych działaniach z drugiej strony.

Równość płci stanowi prawo podstawowe, wspólną wartość UE i jest koniecznym warunkiem osiągnięcia przez UE celów związanych ze wzrostem gospodarczym, zatrudnieniem i spójnością społeczną. UE dokonała znaczących postępów w osiąganiu równości płci dzięki prawodawstwu w dziedzinie równego traktowania kobiet i mężczyzn, polityce uwzględniania tej problematyki w głównym nurcie życia politycznego i społecznego, konkretnym działaniom na rzecz awansu kobiet, programom działań i dialogowi społecznemu (w tym: ze społeczeństwem obywatelskim). Istotnym partnerem działań na rzecz postępu był Parlament Europejski. Wiele kobiet osiągnęło najwyższy poziom wykształcenia, wiele z nich weszło na rynek pracy i stało się ważnymi uczestniczkami życia publicznego. Tym niemniej nierówności pozostają znaczne i mogą ulec pogłębieniu w związku z zaostrzeniem światowej konkurencji gospodarczej, wymagającym wciąż bardziej dyspozycyjnej i mobilnej siły roboczej. Może to wpływać szczególnie na kobiety, często zmuszone do dokonania wyboru pomiędzy posiadaniem dzieci a karierą z uwagi na brak elastycznej organizacji czasu pracy i usług w dziedzinie opieki na dziećmi, uporczywe trwanie stereotypów związanych z płcią oraz nierówny udział mężczyzn w obowiązkach rodzinnych. Postępy kobiet, w tym w tak kluczowych dla strategii lizbońskiej obszarach jak edukacja czy badania naukowe, nie znalazły dotychczas pełnego odzwierciedlenia w rosnącej pozycji kobiet na rynku pracy. Mamy tu do czynienia z marnotrawstwem zasobów ludzkich, na jakie UE nie może sobie pozwolić. Jednocześnie niski współczynnik urodzeń oraz zmniejszanie się liczby pracowników zagrażają politycznemu i ekonomicznemu statusowi UE.

Unia pozostaje istotnym partnerem w wysiłkach na rzecz propagowania równości płci w skali światowej. Kluczowe wyzwania to: uczynienie z globalizacji czynnika wpływającego pozytywnie na sytuację wszystkich kobiet i mężczyzn oraz zwalczanie ubóstwa. Nowe

¹ COM(2000) 335.

technologie komunikacji ułatwiają i rozpowszechniają przestępczość w rodzaju handlu ludźmi.

Jeśli UE ma stanąć na wysokości zadania, konieczne jest przyspieszenie postępów w dziedzinie równości płci, a uwzględnienie tej problematyki powinno być pogłębiane we wszystkich obszarach polityki, a szczególnie w dziedzinach określonych w niniejszym planie działań.

CZEŚĆ I: PRIORYTETOWE OBSZARY DZIAŁAŃ NA RZECZ RÓWNOŚCI PŁCI

1. WYRÓWNYWANIE NIEZALEŻNOŚCI EKONOMICZNEJ PRZEZ KOBIETY I MĘŻCZYZN

1.1 Kierunek: cele strategii lizbońskiej w zakresie zatrudnienia

Wyznaczony w Lizbonie docelowy poziom zatrudnienia kobiet w 2010 r. wynosi 60 %. Obecnie sięga on 55,7 %, a wśród starszych kobiet (w wieku 55-64 lat) jest znacznie niższy (31,7 %). Ponadto odsetek bezrobotnych kobiet (9,7 %) przewyższa analogiczny wskaźnik notowany wśród mężczyzn (7,8 %). Znaczenie płci w strategii lizbońskiej na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia wymaga zwiększenia. Przestrzeganie prawodawstwa w dziedzinie równego traktowania płci oraz skuteczne wykorzystanie nowych funduszy strukturalnych (np. szkolenia, środki wspierające przedsiębiorczość) stanowią czynniki pomocne w zwiększaniu zatrudnienia wśród kobiet. Zindywidualizowanie uprawnień związanych z systemem podatków i świadczeń może także stanowić czynnik motywujący kobiety i mężczyzn do pracy.

1.2 Znoszenie różnic w płacy kobiet i mężczyzn

Pomimo istnienia prawodawstwa UE dotyczącego równej płacy dla kobiet i mężczyzn, kobiety otrzymują średnio o 15% niższe wynagrodzenie², a nierówność ta zmniejsza się znacznie wolniej od analogicznej dysproporcji w sferze zatrudnienia. Trwałość tego zjawiska wynika z bezpośredniej dyskryminacji kobiet, nierówności strukturalnych – w rodzaju segregacji sektorowej, zawodowej i obejmującej modele wykonywanej pracy, dostępu do edukacji i szkoleń oraz nierównych systemów oceny i wynagradzania – a także ze stereotypów. Tylko wielostronne podejście i szeroka mobilizacja stron pozwoli na zmierzenie się z tymi problemami.

1.3 Przedsiębiorczość kobiet

Kobiety stanowią przeciętnie 30% przedsiębiorców w UE. Często napotykają one większe niż mężczyźni przeszkody w podejmowaniu działalności gospodarczej i uzyskiwaniu funduszy i dostępu do szkoleń. Zalecenia, jakie zawierał Plan działania w dziedzinie przedsiębiorczości UE, skoncentrowane na zwiększaniu ilości podejmowanych przez kobiety przedsięwzięć poprzez usprawnienie dostępu do finansowania i rozwój sieci przedsiębiorczości, wymagają dalszego wdrażania.

1.4 Równość płci w systemach zabezpieczeń społecznych oraz w zwalczaniu ubóstwa

Systemy zabezpieczeń społecznych powinny niwelować czynniki zniechęcające kobiety i mężczyzn do zajmowania i zachowywania miejsc na rynku pracy, umożliwiających im gromadzenie indywidualnych uprawnień emerytalnych. Tym niemniej to kobiety są częściej zagrożone skróceniem bądź przerwaniem kariery zawodowej, co powoduje uszczuplenie ich uprawnień w porównaniu do tych przysługujących mężczyznom. Zwiększa się tym samym ryzyko ubożenia – w szczególności samotnych rodziców, kobiet w starszym wieku lub

² Rozbieżność nieskorygowana (brutto).

pracujących w przedsiębiorstwach rodzinnych (np. w gospodarstwach rolnych bądź w sektorze rybołówstwa). Nowoutworzony Europejski Fundusz Rybołówstwa (EFR) oraz polityki rozwoju obszarów wiejskich (EFRROW) mogą poprawić sytuację kobiet w tych sektorach. Jest rzeczą żywej wagi, by systemy zabezpieczeń społecznych zapewniały tym kobietom dostęp do odpowiednich świadczeń, zwłaszcza po przejściu na emeryturę.

1.5 Dostrzeganie znaczenia płci w ochronie zdrowia

Kobiety i mężczyźni narażeni są na właściwe każdej z płci zagrożenia zdrowotne, schorzenia, odmienne są także zagadnienia i praktyki mające wpływ na ich stan zdrowia. Dotyczy to kwestii związanych ze środowiskiem naturalnym, takich jak np. wykorzystanie środków chemicznych i pestycydów, które dostają się z organizmu matki do organizmu dziecka w czasie ciąży i karmienia piersią. Badania medyczne i liczne standardy bezpieczeństwa i higieny pracy odnoszą się w większym stopniu do mężczyzn i zdominowanych przez nich środowisk pracy.

Konieczne jest pogłębienie wiedzy w tej dziedzinie i dalszy rozwój narzędzi statystycznych i wskaźników. Służby socjalne, ochrony zdrowia i opieki powinno się unowocześniać celem poprawy ich dostępności, jakości i czujności wobec nowych i szczególnych potrzeb kobiet i mężczyzn.

1.6 Zwalczanie zwielokrotnionej dyskryminacji, szczególnie w odniesieniu do kobiet imigrujących oraz należących do mniejszości etnicznych

Celem UE jest wykorzenienie wszelkiej dyskryminacji oraz utworzenie społeczeństwa zintegrowanego dla wszystkich. Sytuacja kobiet należących do grup znajdujących się w niekorzystnej sytuacji jest często gorsza niż sytuacja mężczyzn z tych samych grup. Znamienna jest kondycja imigrantek i kobiet należących do mniejszości etnicznych. Częstokrotnie ulegają one podwójnej dyskryminacji. W tej sytuacji konieczne jest propagowanie równości płci w ramach polityki migracyjnej i integracyjnej celem zagwarantowania kobietom należnych praw, pełnego wykorzystania ich potencjału zawodowego i ułatwienia im dostępu do edukacji i systemów uczenia się przez całe całe życie.

Kluczowe działania

Komisja

- będzie monitorować i promować włączanie problematyki płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego, w szczególności w ramach:
 - zintegrowanych wytycznych na rzecz wzrostu gospodarczego i zatrudnienia, a także nowej, usprawnionej otwartej metody koordynacji obejmującej emerytury, integrację społeczną, opiekę zdrowotną i długoterminową³ – m.in. poprzez opracowanie w 2007 r. podręczników równości płci dla stron zaangażowanych w wymienione procesy, a także poprzez ocenę możliwości propagowania równości płci przez systemy socjalne;

³ COM(2005) 706.

- polityki ochrony zdrowia, w tym także aktualizowane badania związanych z płcią aspektów zdrowia;
 - krajowych i europejskich działań Europejskiego roku równych szans dla wszystkich w 2007 r. a także Europejskiego roku zwalczania wykluczenia i ubóstwa w 2010 r.;
 - propagowania, przy udziale państw członkowskich, uwzględniania problematyki płci oraz szczegółowych środków w ramach programowania i wdrażania nowych funduszy strukturalnych⁴, EFR i EFRROW (na lata 2007-2013), w tym również poprzez nadzorowanie i zapewnianie odpowiednich zasobów na rzecz równości płci;
 - ram integracji obywateli państw trzecich w Unii Europejskiej⁵, działań nawiązujących do planu polityki w zakresie legalnej migracji⁶, Europejskiego Funduszu Społecznego (EFS) oraz proponowanego Europejskiego Funduszu Integracji Obywateli Państw Trzecich;
- ogłosi w 2007 r. komunikat o nierównym wynagradzaniu kobiet i mężczyzn;
 - opracuje w 2010 r. sprawozdanie dotyczące wykonania Dyrektywy wprowadzającej w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług⁷;
 - będzie propagować przedsiębiorczość kobiet oraz otoczenie biznesowe, które ułatwiałoby powstawanie i rozwój przedsiębiorstw prowadzonych przez kobiety; zachęty dla inicjatyw w dziedzinie społecznej odpowiedzialności firm dotyczących równości płci.

2. UŁATWIANIE GODZENIA ŻYCIA RODZINNEGO I PRYWATNEGO Z PRACĄ

2.1 Elastyczna organizacja czasu pracy kobiet i mężczyzn

Polityka godzenia pracy z rodziną wspomaga tworzenie elastycznej gospodarki przy jednoczesnym podnoszeniu jakości życia kobiet i mężczyzn. Ponieważ jest ona pomocna w znalezieniu i zachowaniu miejsca na rynku pracy i pozwala na pełne wykorzystanie potencjału siły roboczej, powinna być w równym stopniu dostępna dla kobiet i mężczyzn. Możliwość elastycznej organizacji czasu pracy znacząco zwiększa produktywność, poprawia jednocześnie satysfakcję pracowników i reputację pracodawcy. Tym niemniej fakt, że z takich rozwiązań korzystają w przeważającej większości kobiety prowadzi do braku równowagi płci, co z kolei wywiera niekorzystny wpływ na pozycję kobiet w miejscu pracy i na ich ekonomiczną niezależność.

⁴ patrz: Polityka spójności wspierająca wzrost gospodarczy i zatrudnienie: Strategiczne wytyczne Wspólnoty, COM(2005) 299.

⁵ COM(2005) 389.

⁶ COM(2005) 669.

⁷ Dyrektywa 2004/113/WE.

2.2 Rozbudowa systemu opieki

Europa musi stawić czoła potrójnemu wyzwaniu: kurczącej się populacji w wieku produkcyjnym, niskim współczynnikom urodzeń i rosnącej liczbie osób starszych. Dogodniejsze rozwiązania równowagi pomiędzy pracą a życiem prywatnym stanowią po części odpowiedź na schyłek demograficzny poprzez zapewnienie tańszych i dostępniejszych żłobków i przedszkoli zgodnie z celami wyznaczonymi w Barcelonie⁸ oraz zapewnienie usług odpowiadających potrzebom osób starszych i niepełnosprawnych. Jakość tych usług powinna się podnosić, a kwalifikacje sfeminizowanego personelu powinno się rozwijać i wyżej cenić.

2.3 Udoskonalenie polityki godzenia pracy z rodziną tak dla kobiet jak i mężczyzn

Obecne służby i struktury są nie dość szybko dostosowywane do sytuacji, w której zarówno kobiety jak i mężczyźni pracują. Niewielu mężczyzn korzysta z urlopu rodzicielskiego lub pracuje w zmniejszonym wymiarze godzin (7,4 % mężczyzn wobec 32,6 % kobiet); na kobietach spoczywa w dalszym ciągu główny ciężar opieki nad dziećmi i innymi członkami rodziny wymagającymi opieki. Należy zachęcać mężczyzn do przyjmowania na siebie obowiązków rodzinnych, w szczególności poprzez zachęty do korzystania z urlopow rodzicielskich i ojcowskich oraz do dzielenia się urlopem przez rodziców.

Kluczowe działania

Komisja

- w 2006 r. przedstawi komunikat demograficzny⁹ omawiający kwestie godzenia życia rodzinnego z pracą;
- będzie wspomagać realizację wyznaczonych w Barcelonie celów w dziedzinie opieki nad dziećmi oraz dalszy rozwój instytucji zapewniających opiekę z wykorzystaniem funduszy strukturalnych oraz poprzez wymianę dobrych praktyk;
- będzie wspierać badania dotyczące zawodów w sektorze zdrowia i opieki socjalnej oraz współpracę z organizacjami międzynarodowymi zmierzającą do pełniejszej klasyfikacji tych profesji.

3. PROPAGOWANIE RÓWNEGO UCZESTNICTWA Kobiet I MĘŻCZYŹN W PODEJMOWANIU DECYZJI

3.1 Udział kobiet w polityce

Utrzymująca się stale niedostateczna reprezentacja kobiet w procesach podejmowania decyzji politycznych stanowi deficyt demokracji. Dalszego upowszechniania wymaga czynna postawa obywatelska kobiet i ich uczestnictwo w polityce oraz w administracji publicznej wyższego szczebla (czy to na poziomie lokalnym, regionalnym, krajowym czy unijnym).

⁸ Zapewnienie do roku 2010 opieki nad dzieckiem przynajmniej w odniesieniu do 90 % dzieci w wieku od trzech lat do objęcia powszechnym obowiązkiem szkolnym oraz przynajmniej 33 % dzieci w wieku poniżej lat trzech.

⁹ W nawiązaniu do komunikatu COM(2005) 94.

Dostępność porównywalnych i rzetelnych danych obejmujących całą UE pozostaje priorytetem.

3.2 Udział kobiet w podejmowaniu decyzji ekonomicznych

Zrównoważone uczestnictwo kobiet i mężczyzn w podejmowaniu decyzji ekonomicznych może się przyczynić do stworzenia bardziej efektywnego i innowacyjnego otoczenia zawodowego i kulturowego oraz do osiągania lepszych wyników gospodarczych. Przejrzystość procedur awansu, elastyczny czas pracy i dostępna opieka nad dziećmi mają podstawowe znaczenie.

3.3 Kobiety w sektorze nauki i technologii

Udział kobiet w sektorze nauki i technologii przyczyni się do wzrostu innowacyjności, jakości i konkurencyjności badań naukowych i przemysłowych, dlatego też winien być propagowany. Założenia polityki zmierzające do osiągnięcia docelowego poziomu¹⁰ 25% kobiet na kierowniczych stanowiskach w sektorze publicznym w sferze badań powinny być realizowane, a bieżące postępy realizacji – monitorowane. Istotne znaczenie ma rozbudowa sieci i zwiększanie dostępności danych obejmujących Unię.

Kluczowe działania

Komisja

- będzie monitorować i propagować włączanie problematyki płci do głównego nurtu życia społecznego i politycznego, w szczególności:
 - w europejskiej polityce badań i w siódmym programie ramowym, w tym także przez zapewnianie realizacji planów działań w sferze płci, rozwój szczególnie ukierunkowanych badań w tej dziedzinie, nadzorowanie uwzględniania tej problematyki we wszystkich obszarach polityki oraz uczestnictwa kobiet w zapowiadanej Europejskiej Radzie ds. Badań Naukowych;
 - w programie Edukacja i Szkolenia 2010, poprzez propagowanie dostępu kobiet do kariery naukowej i technicznej w myśl europejskiego celu równoważenia nierówności na tym polu; Komisja opracuje w 2007 r. europejski przewodnik po najlepszych praktykach w sferze płci na polu technologii informacyjnych i komunikacyjnych (ICT);
 - wdrażając planowany program „Obywatele dla Europy” poprzez ujęcie kwestii równości płci jako jednego z priorytetowych zagadnień w kontekście uczestnictwa obywatelskiego oraz przez mobilizację istniejących sieci;
- utworzy w 2007 r. sieć kontaktów kobiet piastujących stanowiska decyzyjne w sferach ekonomicznych i politycznych UE;

¹⁰ Por. Konkluzje Rady z 18 kwietnia 2005 r.

- będzie wspierać kampanie podnoszące świadomość społeczną, wymianę dobrych praktyk oraz wyników badań, w tym dzięki ogólnoeuropejskiej bazie danych o uczestnictwie kobiet i mężczyzn w procesach decyzyjnych, w szczególności w obliczu wyborów do Parlamentu Europejskiego w 2009 r.

4. WYKORZENIENIE UWARUNKOWANYCH PŁCIĄ ZJAWISK PRZEMOCY I HANDLU LUDŹMI

4.1 Wykorzenienie wszelkich form przemocy związanej z płcią

UE jest zobowiązana do zwalczania wszelkiego rodzaju przejawów przemocy. Kobiety są najczęstszymi ofiarami przemocy uwarunkowanej przez płeć. Stanowi ona pogwałcenie podstawowych praw do życia, bezpieczeństwa, wolności, godności oraz poszanowania integralności fizycznej i psychicznej. Pogwałcenia tych praw nie wolno pod żadnym pozorem tolerować ani usprawiedliwiać. Istotne znaczenie ma tu zapobieganie, wymagające wiedzy i wykształcenia, rozwijania sieci i stosunków partnerstwa oraz wymiany dobrych praktyk. Konieczne są tu pilne działania na rzecz wyeliminowania szkodliwych praktyk i postaw zwyczajowych i tradycyjnych, w tym okaleczania kobiecych genitaliów, przedwczesnych przymusowych małżeństw i zbrodni na tle honorowym.

4.2 Zwalczanie handlu ludźmi

Handel ludźmi jest zbrodnią przeciwko osobie i pogwałceniem jej praw podstawowych. Stanowi współczesną odmianę niewolnictwa, zagrażającą dotkniętym ubóstwem kobietom i dzieciom, w szczególności dziewczynkom. Wyeliminowanie tego zjawiska wymaga połączenia środków zapobiegawczych, penalizacji takich praktyk przez odpowiednie prawodawstwo oraz ochrony i wsparcia dla jego ofiar¹¹. Należy wciąż rozwijać działania zmierzające do osłabienia popytu na kobiety i dzieci wykorzystywane seksualnie. Podejście to odzwierciedla plan działań UE w dziedzinie handlu ludźmi¹². Dyrektywa w sprawie dokumentu pobytowego wydawanego obywatelom państw trzecich, którzy są ofiarami handlu ludźmi¹³ ma zapewnić nowe narzędzie ponownej integracji ofiar przez ułatwienie im dostępu do rynku pracy, szkoleń zawodowych i do edukacji. Powinno się tu w pełni wykorzystać efekt synergii z Europejskim Funduszem Społecznym. UE powinna opracowywać porównywalne dane opisujące zjawisko handlu ludźmi w każdym z państw celem ich corocznej oceny.

Kluczowe działania

Komisja

- przedstawi komunikat o ustanowieniu w roku 2006 systemu porównywalnych danych statystycznych dotyczących przestępczości, jej ofiar oraz wymiaru sprawiedliwości w sprawach karnych oraz będzie śledziła postępy w skali UE;
- będzie wspierać państwa członkowskie i organizacje pozarządowe w wysiłkach na rzecz wyeliminowania przemocy uwarunkowanej płcią, w tym także szkodliwych praktyk zwyczajowych lub tradycyjnych w drodze propagowania kampanii uświadamiania,

¹¹ COM(2005) 514.

¹² Dz.U. C 311 z 9.12.2005, str. 1.

¹³ Dyrektywa 2004/81/WE.

wspierania tworzenia sieci kontaktów, wymiany dobrych praktyk i wyników badań, a także poprzez wdrażanie programów pomocy dla ofiar jak również sprawców, wspomagając państwa członkowskie w tworzeniu krajowych planów działań;

- podejmie działania nawiązujące do komunikatu i planu działań UE w dziedzinie handlu ludźmi oraz będzie wspierać wykorzystywanie wszystkich istniejących instrumentów, z EFS włącznie, do ponownej integracji społecznej ofiar przemocy i handlu ludźmi.

5. ELIMINOWANIE SPOŁECZNYCH STEREOTYPÓW ZWIĄZANYCH Z PŁCIĄ

5.1 Eliminowanie stereotypów związanych z płcią w edukacji, szkoleniach i kulturze

Edukacja, szkolenia i kultura wciąż upowszechniają stereotypy związane z płcią. Kobiety i mężczyźni często powielają tradycyjne wzorce kształcenia i zdobywania kwalifikacji, w myśl których kobiety wybierają mniej cenione i niżej wynagradzane profesje. Polityka unijna powinna skupiać się na zwalczaniu stereotypów, wpajanych dzieciom już w młodym wieku, proponując szkolenia uświadamiające nauczycieli i studentów i zachęcając młode kobiety i mężczyzn do podążania nieobciążonymi tradycją ścieżkami edukacji. System kształcenia powinien zapewniać młodym ludziom odpowiednie kwalifikacje. Dlatego tak istotną sprawą jest problem przedwczesnego kończenia edukacji, który częściej dotyczy chłopców niż dziewczynek.

5.2 Eliminowanie stereotypów związanych z płcią na rynku pracy

Kobiety ulegają wciąż segregacji – tak poziomej, jak i pionowej. Większość z nich jest nadal zatrudniana w tradycyjnie sfeminizowanych sektorach, zazwyczaj mniej poważanych i niżej wynagradzanych. Ponadto zajmują one z zasady niższe szczeble hierarchii zawodowej. Ułatwianie kobietom rozpoczynania kariery w dotychczas nietypowych dla nich sektorach jest równie istotne, jak propagowanie obecności mężczyzn w tradycyjnie sfeminizowanych branżach. Prawodawstwo antydyskryminacyjne powinno być umacniane i uzupełniane o szkolenia i zachęty.

5.3 Eliminowanie stereotypów związanych z płcią w mediach

Media odgrywają kluczową rolę w zwalczaniu stereotypów związanych z płcią. Mogą się przyczynić do realistycznego przedstawiania umiejętności i potencjału kobiet i mężczyzn we współczesnym społeczeństwie, jednocześnie unikając ukazywania ich w sposób obraźliwy i uwłaczający ich godności. Dialog z zainteresowanymi stronami i kampanie uświadamiania powinny być propagowane na wszystkich szczeblach.

Kluczowe działania

Komisja

- będzie wspierała działania służące wykorzenianiu stereotypów związanych z płcią w edukacji, kulturze i na rynku pracy poprzez uwzględnianie problematyki płci we wszystkich obszarach polityki oraz przez odpowiednie działania szczegółowe w ramach EFS, w programach ICT oraz w programach edukacyjnych i kulturalnych UE, włącznie ze strategią UE na rzecz uczenia się przez całe życie oraz zapowiadany zintegrowany program uczenia się przez całe życie;

- wesprze kampanie uświadamiające i wymiany dobrych praktyk w szkołach i przedsiębiorstwach w dziedzinie krzewienia przełamujących stereotypy ról przypisanych płci oraz będzie rozwijać dialog z mediami na rzecz wolnego od stereotypów postrzegania kobiet i mężczyzn;
- pogłębi świadomość społeczną w kwestii równego traktowania bez względu na płeć w ramach dialogu z obywatelami UE poprzez realizowany przez Komisję plan na rzecz demokracji, dialogu i debaty¹⁴.

6. PROPAGOWANIE RÓWNOŚCI PŁCI POZA GRANICAMI UE

6.1 Egzekwowanie prawodawstwa UE w krajach przystępujących, kandydujących i w krajach, które w przeszłości mogą uzyskać ten status¹⁵

Przystępujące do UE kraje muszą w pełni podzielać podstawową zasadę równości kobiet i mężczyzn. Muszą również zagwarantować ścisłe egzekwowanie prawodawstwa i zapewnić odpowiednie systemy administracji i wymiaru sprawiedliwości. Monitorowanie transponowania, wdrażania i egzekwowania unijnego prawodawstwa w dziedzinie równości płci będzie stanowiło priorytet UE w przyszłych procesach rozszerzenia.

6.2 Propagowanie równości płci w ramach europejskiej polityki sąsiedztwa (EPS), polityki zewnętrznej i polityki rozwoju

Równość płci stanowi cel sam w sobie, jest jednym z praw człowieka i przyczynia się do ograniczania ubóstwa. UE jest jednym z głównych uczestników międzynarodowych wysiłków w tej dziedzinie i w pełni popiera powszechnie uznawane zasady, takie jak deklaracja ONZ w sprawie Milenijnych Celów Rozwoju oraz Pekńska Platforma Działania. Równe traktowanie bez względu na płeć zostało przez Unię dodatkowo potwierdzone jako jedna z pięciu kluczowych zasad polityki rozwoju, które wymienia „Europejski konsensus w sprawie rozwoju”¹⁶. Zgodnie z nową Strategią UE na rzecz Afryki¹⁷ równość płci ma stanowić kluczowy element wszystkich partnerstw i wszystkich krajowych strategii rozwoju. UE zobowiązana jest do propagowania równości płci w stosunkach zewnętrznych, w tym w ramach EPS. Interwencje humanitarne UE zwracają szczególną uwagę na potrzeby właściwe dla kobiet.

Na całym świecie UE nieprzerwanie propaguje edukację i bezpieczeństwo dziewczynek i kobiet, ich zdrowie i prawa seksualne i reprodukcyjne, awans społeczny kobiet, przyczyniając się tym samym do walki z HIV/AIDS oraz okaleczaniem kobiecych genitaliów. Uczestnictwo kobiet w życiu politycznym i ekonomicznym oraz w podejmowaniu decyzji, zapobieganiu konfliktom i ich rozwiązywaniu, działaniach na rzecz budowania pokoju oraz odbudowy powinno być popierane tak przez UE, jak przez poszczególne państwa członkowskie.

¹⁴ COM(2005) 494.

¹⁵ Albania, Bośnia i Hercegowina, Serbia i Czarnogóra wraz z Kosowem. Por. z dokumentem COM(2005) 561.

¹⁶ [Konkluzje] z posiedzenia Rady z 22 listopada 2005 r.

¹⁷ COM(2005) 489.

Kluczowe działania

Komisja

- oceni i podniesie stopień uświadomienia w dziedzinie transponowania, wdrażania i egzekwowania dorobku prawnego Wspólnoty w dziedzinie równości płci w krajach przystępujących, kandydujących i krajach, które w przyszłości mogą uzyskać ten status, z uwzględnieniem programów pomocy przedakcesyjnej oraz negocjacji poprzedzających przystąpienie;
- będzie monitorowała i propagowała uwzględnianie problematyki płci we wszystkich obszarach polityki oraz szczegółowe działania w ramach EPS, stosunków zewnętrznych UE oraz polityki rozwoju, na etapie dialogu politycznego i w fazie tworzenia programów (krajowe dokumenty strategiczne i dokumenty strategiczne dotyczące ograniczania ubóstwa); Na etapie wdrażania szczególną uwagę należy poświęcić uwzględnianiu problematyki płci we wszystkich obszarach polityki w kontekście nowych zasad udzielania pomocy (przez wsparcie budżetowe oraz programy sektorowe);
- przedstawi w 2006 r. komunikat o europejskiej koncepcji równości płci w dziedzinie współpracy na rzecz rozwoju;
- będzie propagowała uwzględnianie problematyki płci w operacjach pomocy humanitarnej WE poprzez uczynienie z aspektu płci element weryfikacji tematycznych i technicznych (także przy budowaniu zdolności) oraz ocen;
- umocni równe traktowanie płci w basenie Morza Śródziemnego, w tym poprzez zorganizowanie w 2006 r. euro-śródziemnomorskiej konferencji ministerialnej na temat równości płci poprzedzonej konsultacjami z organizacjami społeczeństwa obywatelskiego, która mogłaby doprowadzić do przyjęcia planu działań;
- umocni osiągnięcia Pekinńskiej Platformy Działania i innych odpowiednich międzynarodowych i regionalnych konwencji poprzez wspieranie programów, budowanie zdolności i gromadzenie danych w krajach rozwijających się;
- przyczyni się do wdrażania rezolucji Rady Bezpieczeństwa ONZ nr 1325 z 2000 r. w sprawie kobiet, pokoju i bezpieczeństwa, między innymi poprzez opracowanie w 2006 r. wytycznych na temat uwzględniania problematyki płci w szkoleniach z dziedziny zarządzania kryzysowego;
- będzie propagowała organizacje i sieci kontaktów środowisk kobiecych.

CZEŚĆ II: POPRAWA ZARZĄDZANIA DLA RÓWNOŚCI PŁCI

Równość płci może zostać osiągnięta jedynie w przypadku wyraźnego zaangażowania najwyższych ośrodków władzy. Komisja propaguje równość płci we własnych szeregach¹⁸ i utrzymuje pewną liczbę struktur zajmujących się zagadnieniami płci¹⁹, osiągając na tym polu znaczne postępy.

Niemniej jednak konieczne są nadal poważne postępy w kluczowych obszarach wymienionych w niniejszym planie działań, co wymaga poprawy zarządzania na wszystkich szczeblach: instytucji UE, państw członkowskich, parlamentów, partnerów społecznych i społeczeństwa obywatelskiego. Wsparcie dla ministrów właściwych ds. równego statusu kobiet i mężczyzn jest nieodzowne: ich regularne spotkania i konferencje z inicjatywy państwa przewodniczącego UE i przy udziale Komisji stanowią istotny mechanizm dialogu i monitorowania. Europejski Pakt na rzecz Równości Płci daje wyraz zaangażowania najwyższego politycznego szczebla państw członkowskich w zwiększanie wysiłków na rzecz osiągnięcia równego traktowania bez względu na płeć w partnerskiej współpracy z Komisją.

Europejski Instytut ds. Równości Mężczyzn i Kobiet²⁰ będzie źródłem fachowej wiedzy, postępów w stanie badań i wzrastającej świadomości w dziedzinie równości płci. Fundusze strukturalne, programy finansowania w różnych obszarach polityki oraz przyszły program PROGRESS posłużą jako oparcie we wdrażaniu niniejszego Planu działań. Wdrożenie metodyki równego traktowania bez względu na płeć, jak na przykład oceny wpływu pod kątem płci oraz budżetowania pod kątem płci (ang. gender budgeting, procedury budżetowe uwzględniające skutki budżetu dla kobiet i mężczyzn) posłużą propagowaniu równego traktowania płci i zapewni zwiększenie przejrzystości, przy jednoczesnym zwiększeniu odpowiedzialności budżetowej.

Kluczowe działania

Komisja

- umocni swoje struktury
 - uczestnicząc, w 2007 r., w powołaniu Europejskiego Instytutu ds. Równości Mężczyzn i Kobiet;
 - monitorując postępy w obszarze równego traktowania płci w polityce zarządzania zasobami ludzkimi w Komisji i przedstawiając w 2007 r. komunikat o osiągnięciu przez komitety i grupy ekspertów wyznaczonych dla nich celów²¹; usprawniając prowadzenie szkoleń w zakresie równości płci dla własnego personelu, włącznie z kadrami zarządzającymi i pracownikami zajmującymi się stosunkami zewnętrznymi i współpracą na rzecz rozwoju;
- umocni współpracę w ramach sieci oraz pogłębi dialog społeczny, a więc:

¹⁸ patrz: Załącznik III.

¹⁹ patrz: Załącznik II.

²⁰ COM(2005) 81.

²¹ 2000/407/EC.

- utworzy w 2006 r. unijną sieć organów właściwych ds. równości płci w myśl dyrektywy 2002/73;
- umocni współpracę z organizacjami pozarządowymi na szczeblu UE, z uwzględnieniem dialogu z organizacjami kobiecymi oraz innymi organizacjami społeczeństwa obywatelskiego;
- ożywi i wesprze prowadzone przez partnerów społecznych prace na rzecz równości płci na poziomie wielobranżowym i sektorowym,
- poprzez oceny wpływu pod kątem płci oraz budżetowanie pod kątem płci, to jest:
 - umocni zaprowadzenie perspektywy płci w ocenie wpływu²² polityki i prawodawstwa Wspólnoty oraz zbada możliwości rozwinięcia budżetowania pod kątem płci na poziomie UE, w szczególności w odniesieniu do funduszy strukturalnych w ramach współzarządzania;
 - zachęci do budżetowania pod kątem płci na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym, w tym poprzez wymiany najlepszych praktyk;
- umocni skuteczność prawa poprzez:
 - dokonanie przeglądu istniejącego prawodawstwa UE w dziedzinie równości płci pominiętego w trakcie przekształcenia w roku 2005²³ w celu zaktualizowania, unowocześnienia i, gdy to konieczne, przekształcenia;
 - monitorowanie wykonania i egzekwowania prawodawstwa UE w dziedzinie równości płci;
 - informowanie obywateli UE o przysługujących im prawach do równego traktowania bez względu na płeć za pomocą portalu „Twoja Europa”²⁴ i serwisu „Biuro Porad dla Obywateli”²⁵.

Monitorowanie postępu

Podstawą skutecznego zarządzania jest odpowiedzialność. Komisja będzie śledziła i na bieżąco oceniała postępy wykonania niniejszego planu. Doroczny program pracy na rzecz wykonania założeń polityki wprowadzania problematyki płci do głównego nurtu życia politycznego i społecznego stanowi skuteczne narzędzie, które zostanie utrzymane i dostosowane do potrzeb środków wynikłych z niniejszego planu działań.

Komisja

- będzie monitorować postępy w równym traktowaniu bez względu na płeć oraz zapewni wskazówki dotyczące wprowadzania problematyki płci do głównego nurtu życia

²² SEC(2005) 791.

²³ COM(2004) 279.

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

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

społecznego zawarte w corocznym sprawozdaniu dotyczącym równości kobiet i mężczyzn i kontynuować wykonanie niniejszego planu w corocznym programie pracy;

- zapewni polityczną kontynuację w postaci spotkań właściwych ministrów ds. równego statusu kobiet i mężczyzn oraz grupy komisarzy ds. praw podstawowych i równości szans; międzywydziałowa grupa Komisji ds. uwzględniania problematyki płci wesprze Grupę Komisarzy, przyczyniając się do przygotowania corocznego programu prac i nawiązania kontaktu z pozostałymi grupami działającymi w sferze równości płci²⁶;
- będzie, gdzie to konieczne, dopracowywała odpowiednie wskaźniki²⁷; w 2007 r. określi nowy, wieloskładnikowy wskaźnik równości płci; do roku 2010 przy udziale państw członkowskich opracuje nowe współczynniki dla 12 krytycznych obszarów Pekinńskiej Platformy Działania; poprzez rozwijanie porównywalnych danych na poziomie UE w dziedzinie równości płci i statystyk w rozbiciu na każdą z płci;
- przedstawi sprawozdanie ze stanu zaawansowania realizacji niniejszego Planu działań do roku 2008 i przeprowadzi ocenę Planu w 2010 r., proponując równocześnie działania następcze.

²⁶ Załącznik II.

²⁷ Załącznik 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;