



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 1.3.2006
KOM(2006) 92 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET,
DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG
REGIONSUDVALGET**

En køreplan for ligestilling mellem kvinder og mænd

2006-2010

{SEK(2006) 275}

INDLEDNING

I denne køreplan opstilles seks prioriterede EU-indsatsområder for ligestilling mellem mænd og kvinder for perioden 2006-2010: ligestilling mellem kvinder og mænd, for så vidt angår økonomisk uafhængighed; forening af privatliv og arbejdsliv; ligelig deltagelse af kvinder og mænd i beslutningsprocessen; udryddelse af alle former for kønsbestemt vold; udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre; fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder i politikken over for tredjelande og udviklingspolitik. Inden for hvert område fastlægger køreplanen prioriterede mål og foranstaltninger. Kommissionen kan ikke nå disse mål alene, da tyngdepunktet på mange områder ligger i medlemsstaterne. Denne køreplan er derfor udtryk for Kommissionens vilje til at fremme ligestillingsdagsordenen og styrke partnerskabet med medlemsstaterne og andre aktører.

Denne køreplan bygger på de erfaringer, man høstede i forbindelse med Fællesskabets rammeprogram for ligestilling mellem mænd og kvinder¹ for perioden 2001-2005. Den kombinerer lancering af nye foranstaltninger med styrkelse af vellykkede eksisterende foranstaltninger. Den bekræfter den tostrengede tilgang til ligestilling mellem mænd og kvinder på grundlag af integrering af kønsaspektet – fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder på alle politikområder og i al politisk aktivitet – og specifikke foranstaltninger.

Ligestilling mellem mænd og kvinder er en grundlæggende rettighed, en fælles værdi i EU, og en nødvendig betingelse for at nå EU-målene om vækst, beskæftigelse og social samhørighed. Der er sket en betydelig udvikling i EU i retning af at opnå ligestilling mellem mænd og kvinder takket være lovgivning om ligebehandling, integrering af kønsaspektet, specifikke foranstaltninger til fremme af kvinders karrieremuligheder, handlingsprogrammer, dialogen mellem arbejdsmarkedets parter og dialogen med civilsamfundet. Europa-Parlamentet har været en vigtig partner i udviklingsprocessen. Mange kvinder har opnået det højeste uddannelsesniveau, er kommet ud på arbejdsmarkedet og er blevet vigtige medspillere i samfundslivet. Uligheder består imidlertid fortsat og kan tage til, da øget global økonomisk konkurrence kræver en mere fleksibel og mobil arbejdsstyrke. Dette kan have større indvirkning på kvinder, der ofte er tvunget til at vælge imellem børn og karriere på grund af manglende fleksible former for arbejdstilrettelæggelse og pasningsordninger, fastlåste kønsrollemønstre og en ulige fordeling af familieansvaret mellem mænd og kvinder. De fremskridt, kvinder har gjort, bl.a. inden for Lissabon-strategiens hovedområder, som f.eks. uddannelse og forskning, afspejles ikke fuldt ud i deres position på arbejdsmarkedet. Det er et spild af menneskelige ressourcer, som EU ikke har råd til. Samtidig truer lave fødselstal og en dalende arbejdsstyrke EU's politiske og økonomiske rolle.

EU forbliver en vigtig partner i den globale indsats for at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder. At gøre globalisering til en drivkraft for alle kvinder og mænd og at bekæmpe fattigdom er meget store udfordringer. Kommunikationsteknologier gør, at forbrydelser som f.eks. menneskehandel bliver lettere at begå og mere udbredt.

Hvis EU skal tage disse udfordringer op, må tempoet for udvikling i retning af ligestilling mellem mænd og kvinder skrues op, og integrering af kønsaspektet må øges i alle politikker og i særdeleshed på de områder, der fastlægges i denne køreplan.

¹ KOM(2000) 335.

DEL I: PRIORITEREDE INDSATSOMRÅDER FOR LIGESTILLING MELLEM MÆND OG KVINDER

1. LIGESTILLING MELLEM KVINDER OG MÆND, FOR SÅ VIDT ANGÅR ØKONOMISK UAFHÆNGIGHED

1.1 Opfyldelse af Lissabon-beskæftigelsesmålene

Ifølge Lissabon-beskæftigelsesmålene skal kvinders beskæftigelsesfrekvens op på 60 % inden udgangen af 2010. Den ligger i øjeblikket på 55,7 % og er meget lavere (31,7 %) for ældre kvinder (55-64 år). Arbejdsløshedsprocenten for kvinder er også højere end for mænd (9,7 % mod 7,8 %). Kønsaspektet i Lissabon-strategien for job og vækst skal styrkes. Overholdelse af lovgivningen om ligebehandling og en effektiv anvendelse af de nye strukturfonde (uddannelse, foranstaltninger på iværksætterområdet) kan medvirke til at øge kvindernes beskæftigelsesfrekvens. Individualisering af rettigheder i forbindelse med skatte- og ydelsessystemerne kan også sikre, at det kan betale sig for både kvinder og mænd at arbejde.

1.2 Afskaffelse af kønsbestemte lønforskelle

Trods EU-lovgivning om lige løn tjener kvinder 15 % mindre end mænd², og forskellen mindskes i et meget langsommere tempo end forskellen i beskæftigelsesfrekvens. Dette skyldes direkte diskriminering af kvinder og strukturelle uligheder, som f.eks. segregering i forskellige sektorer, forskellige beskæftigelses- og arbejdsmønstre, ulige adgang til almen uddannelse og erhvervsuddannelse, skævheder i evaluerings- og lønsystemer og en stereotyp opfattelse af kønsrollerne. At tackle disse problemer kræver en flerstrengt tilgang og mobilisering af alle parter.

1.3 Kvindelige iværksættere

I gennemsnit 30 % af EU's iværksættere er kvinder. De har ofte større problemer end mænd med at oprette egen virksomhed og få adgang til finansiering og uddannelse. Henstillingerne i EU's handlingsplan for iværksætterkultur om at øge antallet af virksomheder oprettet af kvinder gennem bedre adgang til finansiering og udvikling af iværksætternetværk bør i højere grad føres ud i livet.

1.4 Ligestilling mellem mænd og kvinder med hensyn til social sikring og bekæmpelse af fattigdom

Sociale sikringssystemer bør gøre det mere lukrativt for kvinder og mænd at komme ud og forblive på arbejdsmarkedet og give dem mulighed for at akkumulere pensionsrettigheder. Kvinder kan imidlertid stadig forventes at have kortere eller afbrudte karriereforløb og derfor færre rettigheder end mænd. Det øger risikoen for fattigdom, især for enlige forældre, ældre kvinder og kvinder, som arbejder i familieforetagender, f.eks. inden for landbrug og fiskeri. Den nye Europæiske Fiskerifond (EFF) og Den Europæiske Landbrugsfond for Udvikling af Landdistrikterne (ELFUL) kan medvirke til at forbedre kvindernes situation i disse sektorer.

² Ukorrigeret forskel.

Det er af afgørende betydning, at sociale sikringssystemer bevirker, at disse kvinder har adgang til tilstrækkelige ydelser, især når de går på pension.

1.5 Anerkendelse af kønsaspektet i forbindelse med sundhed

Kvinder og mænd står over for specifikke sundhedsrisici, sygdomme, problemer og former for praksis, der har indvirkning på deres sundhed. Disse omfatter også miljøproblemer, som f.eks. anvendelse af kemikalier og pesticider, da de ofte overføres under graviditeten og gennem amning. Medicinsk forskning og mange sikkerheds- og sundhedsstandarder vedrører i højere grad mænd og mandsdominerede arbejdsområder.

Der bør opnås øget viden på dette område, og statistikker og indikatorer bør udvikles yderligere. Sociale tjenester og sundheds- og plejetjenester bør moderniseres, så de bliver lettere tilgængelige, af bedre kvalitet og bedre opfylder de nye, specifikke behov hos kvinder og mænd.

1.6 Bekæmpelse af flere former for diskrimination af især indvandrerkvinder og kvinder fra etniske minoriteter

EU er fast besluttet på at udrydde enhver form for diskrimination og skabe et rummeligt samfund for alle. Kvindelige medlemmer af ugunstigt stillede grupper er ofte dårligere stillet end de mandlige medlemmer. Situationen for kvinder fra etniske minoriteter og indvandrerkvinder taler sit eget tydelige sprog. De er ofte udsat for dobbeltdiskrimination. Der er behov for, at ligestilling mellem mænd og kvinder fremmes i indvandrings- og integrationspolitikker for at sikre kvinders rettigheder og deltagelse i samfundslivet, udnytte deres beskæftigelsespotentiale fuldt ud og give dem øget adgang til uddannelse og livslang læring.

Nøgleaktioner

Kommissionen vil

- overvåge og styrke integrering af kønsaspektet, navnlig i:
 - de integrerede retningslinjer for vækst og beskæftigelse og den nye strømlinede åbne koordinationsmetode, der dækker pensioner, social integration, sundheds- og langtidspleje³, bl.a. ved i 2007 at udarbejde manualer for ligestilling mellem mænd og kvinder rettet mod aktører inddraget i disse processer og vurdere, hvordan sociale sikringsordninger kan fremme ligestilling
 - sundhedspolitikker, bl.a. ved at ajourføre analysen af kønsaspektet i forbindelse med sundhed
 - nationale og europæiske aktiviteter i det europæiske år for lige muligheder for alle i 2007 og det europæiske år for bekæmpelse af udstødelse og fattigdom i 2010

³ KOM(2005) 706.

- planlægning og gennemførelse af de nye strukturfonde⁴, EFF og ELFUL (2007-2013) (bl.a. gennem overvågning og sikring af passende ressourcer til ligestilling), hvor integrering af kønsaspektet og specifikke foranstaltninger bør fremmes i samarbejde med medlemsstaterne
- rammen for integration af tredjelandstatsborgere i Den Europæiske Union⁵, opfølgningen af planen for politikken for lovlig indvandring⁶, Den Europæiske Socialfond (ESF) og den foreslåede europæiske fond for integration af tredjelandstatsborgere
- forelægge en meddelelse om kønsbestemte lønforskel i 2007
- i 2010 udarbejde en rapport om gennemførelsen af direktivet om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser⁷
- fremme kvindelig iværksætterkultur og et erhvervsmiljø, der letter oprettelse og udvikling af virksomheder ledet af kvinder; tilskynde til aktiviteter, som erhvervslivet varetager som led i sit sociale ansvar, om ligestilling.

2. BEDRE FORENING AF ARBEJDE, PRIVAT- OG FAMILIELIV

2.1 Fleksible former for arbejdstilrettelæggelse for både kvinder og mænd

Politikker til forening af arbejds- og familieliv er med til at skabe en fleksibel økonomi og øger samtidig kvinders og mænds livskvalitet. De medvirker til at få folk ud på arbejdsmarkedet og forblive der, hvorved hele arbejdsstyrkens potentiale udnyttes, og skal være lige tilgængelige for kvinder og mænd. Men den kendsgerning, at langt flere kvinder end mænd gør brug af sådanne ordninger, er med til at skabe kønsskævheder, som har en negativ indvirkning på kvinders stilling på arbejdspladsen og deres økonomiske uafhængighed.

2.2 Flere pasnings- og plejeordninger

Europa står over for en trestrengt udfordring: et fald i antallet af personer i den arbejdsdygtige alder, lave fødselstal og et voksende antal ældre. Ordninger, der skaber bedre balance imellem arbejde og privatliv, udgør en del af svaret på det faldende befolkningstal ved at tilbyde billigere og mere tilgængelige børnepasningsfaciliteter, jf. Barcelona-målene⁸, og tjenester, der opfylder plejebehovet hos ældre og handicappede. Kvaliteten af disse tjenester bør forbedres, og personalet, der navnlig består af kvinder, skal have udbygget sine kvalifikationer, og disse skal værdsættes mere.

⁴ Jf. Samhørighedspolitikens bidrag til vækst og beskæftigelse: Fællesskabets strategiske retningslinjer, KOM(2005) 299.

⁵ KOM(2005) 389.

⁶ KOM(2005) 669.

⁷ Direktiv 2004/113/EF.

⁸ Børnepasningsmuligheder inden udgangen af 2010 for mindst 90 % af børn fra 3-årsalderen op til den undervisningspligtige alder, og for mindst 33 % af børn under 3 år.

2.3 Bedre politikker til forening af arbejds- og familieliv for både kvinder og mænd

Tilpasningen af tjenester og strukturer til en situation, hvor både kvinder og mænd arbejder, går for langsomt. Kun få mænd tager forældreorlov eller arbejder på deltid (7,4 % over for 32,6 % af kvinderne); kvinderne har stadig hovedansvaret for pasning af børn og andre familiemedlemmer med pasnings- og plejebehov. Mænd bør tilskyndes til at påtage sig familieansvar, især gennem incitamenter til at tage forældreorlov og fædreorlov og dele orlovsmulighederne med kvinder.

Nøgleaktioner

Kommissionen vil

- i 2006 forelægge en meddelelse om demografi⁹, der skal omhandle forening af arbejde og familieliv
- støtte opfyldelsen af Barcelona-målene om børnepasning og etableringen af andre plejefaciliteter gennem strukturfondene og udveksling af god praksis
- støtte forskning i job i sundhedssektoren og den sociale sektor og samarbejde med internationale organisationer om at foretage en bedre klassifikation af disse job.

3. FREMME AF LIGELIG DELTAGELSE AF KVINDER OG MÆND I BESLUTNINGSPROCESSEN

3.1 Kvinders deltagelse i politik

Det forhold, at kvinder stadig er underrepræsenteret i beslutningsprocessen, er udtryk for, at der består et demokratisk underskud. Kvinders deltagelse i samfundslivet, i politik og i den øverste ledelse i offentlig forvaltning på alle niveauer (lokalt, regionalt, nationalt og europæisk) bør yderligere fremmes. EU-sammenlignelige og pålidelige data herom prioriteres højt.

3.2 Kvinders deltagelse i økonomisk beslutningstagning

Ligelig deltagelse af kvinder og mænd i økonomisk beslutningstagning kan bidrage til et mere produktivt og innovativt arbejdsklima og en mere produktiv og innovativ arbejdskultur. Gennemsigtighed i forfremmelsesprocesser, fleksible former for arbejdstilrettelæggelse og pasnings- og plejemuligheder er af afgørende betydning.

3.3 Kvinders deltagelse i videnskabelig og teknologisk forskning

Kvinders deltagelse i videnskabelig og teknologisk forskning kan bidrage til at øge videnskabelig og industriel forsknings innovationsevne, kvalitet og konkurrenceevne og bør derfor fremmes. For at nå målet¹⁰ om 25 % kvinder på ledende poster inden for forskning i

⁹ Opfølgning af KOM(2005) 94.

¹⁰ Rådets konklusioner af 18.4.2005.

den offentlige sektor, bør der gennemføres politikker, og udviklingen bør overvåges. Yderligere netværkssamarbejde og tilrådighedsstillelse af EU-data er af afgørende betydning.

Nøgleaktioner

Kommissionen vil

- overvåge og fremme integrering af kønsaspektet, navnlig i:
 - den europæiske forskningspolitik og det syvende rammeprogram, bl.a. ved at sikre gennemførelse af handlingsplaner for kønspolitiske spørgsmål, gennemføre kønsspecifik forskning, overvåge integrering af kønsaspektet og kvinders deltagelse i det bebudede Europæiske Forskningsråd
 - programmet Uddannelse og Erhvervsuddannelse 2010 ved at fremme kvinders adgang til en videnskabelig og teknisk karriere i tråd med EU's mål om at rette op på kønsskævhederne på dette område; den vil i 2007 udarbejde en europæisk vejledning i bedste praksis vedrørende ikt-kønspolitiske spørgsmål
 - gennemførelsen af det kommende program Borgere for Europa ved at gøre ligestilling i forbindelse med deltagelse i samfundslivet til et prioriteret emne og gennem mobilisering af eksisterende netværk
- i 2007 oprette et EU-netværk af kvinder på poster i økonomisk og politisk beslutningstagning
- støtte oplysningskampagner, udveksling af god praksis og forskning, bl.a. på grundlag af den europæiske database for kvinder og mænd i beslutningstagning, navnlig med henblik på valget til Europa-Parlamentet i 2009.

4. UDRYDDELSE AF KØNSBESTEMT VOLD OG MENNESKEHANDEL

4.1 Udryddelse af kønsbestemt vold

EU er fast besluttet på at udrydde enhver form for vold. Kvinder er hovedofre for kønsbestemt vold. Det er i strid med den grundlæggende ret til liv, sikkerhed, frihed, værdighed og fysisk og mental integritet. Krænkelser af disse rettigheder kan ikke tolereres eller undskyldes under nogen omstændigheder. Forebyggelse er væsentlig og kræver uddannelse og kendskab, etablering af netværkssamarbejde og partnerskaber og udveksling af god praksis. En indsats er yderst påkrævet for at udrydde holdninger og praksis med oprindelse i sædvaner og traditioner, herunder kønslemlæstelse af kvinder, tidlige ægteskaber, tvangsægteskaber og æresforbrydelser.

4.2 Udryddelse af menneskehandel

Menneskehandel er en forbrydelse mod enkeltpersoner og en krænkelse af deres grundlæggende rettigheder. Det er en form for moderne slaveri, som navnlig fattigdomsramte kvinder og børn er udsat for. At udrydde den kræver en kombination af forebyggende

foranstaltninger, kriminalisering af handelen gennem passende lovgivning og beskyttelse og bistand til ofre¹¹. Der bør iværksættes yderligere foranstaltninger for at mindske efterspørgslen efter kvinder og børn til seksuel udnyttelse. Denne tilgang afspejles i EU's plan for bekæmpelse og forebyggelse af menneskehandel¹². Direktivet om udstedelse af opholdstilladelser til ofre for menneskehandel¹³ vil udgøre et nyt redskab for reintegration af ofre gennem adgang til arbejdsmarkedet, erhvervsuddannelse og efteruddannelse. Synergieffekter med ESF bør udnyttes fuldt ud. EU bør opstille sammenlignelige data for årligt at vurdere handelen i de enkelte lande

Nøgleaktioner

Kommissionen vil

- udarbejde en meddelelse om etablering af et system for sammenlignelige statistikker om kriminalitet, ofre og strafferet i 2006 og overvåge udviklingen på EU-plan
- støtte medlemsstater og ngo'er i deres bestræbelser på at udrydde kønsbestemt vold, herunder praksis med oprindelse i sædvaner og traditioner, ved at iværksætte oplysningskampagner, støtte netværkssamarbejde, udveksling af god praksis og forskning og ved at gennemføre programmer for ofre såvel som for gerningsmænd og opfordre medlemsstaterne til at etablere nationale handlingsplaner
- følge op på meddelelsen og EU-handlingsplanen om menneskehandel og fremme anvendelsen af alle eksisterende instrumenter, herunder ESF, til at genintegrere ofre for vold og menneskehandel i vores samfund

5. UDRYDDELSE AF FASTLÅSTE KØNSROLLEMØNSTRE I SAMFUNDET

5.1 Udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre i almen uddannelse, erhvervsuddannelse og kultur

Fastlåste kønsrollemønstre flourer fortsat inden for almen uddannelse, erhvervsuddannelse og kultur. Kvinder og mænd følger ofte traditionelle forløb inden for almen uddannelse og erhvervsuddannelse, som betyder, at kvinder ofte ender i job med mindre prestige og lavere løn. Politikken bør fokusere på at bekæmpe fastlåste kønsrollemønstre fra en tidlig alder, tilbyde lærere og studerende oplysende virksomhed herom og opfordre unge kvinder og mænd til at udforske utraditionelle uddannelsesforløb. Uddannelsessystemet bør forsyne unge mennesker med de rette kvalifikationer. Derfor er det også vigtigt at tackle det fænomen, at unge forlader skolen tidligt, hvilket i højere grad gør sig gældende for drenge end for piger.

5.2 Udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre på arbejdsmarkedet

Kvinder står stadig over for en både horisontal og vertikal opdeling af arbejdsmarkedet. De fleste er stadig ansat i traditionelle kvindesektorer, der typisk er mindre prestigefyldte og dårligere lønnet. Endvidere befinder de sig normalt på de lavere trin i organisationshierarkiet. Det er lige så vigtigt at fremme kvinders adgang til ikke-traditionelle sektorer som mænds

¹¹ KOM(2005) 514.

¹² EUT C 311 af 9.12.2005, s.1.

¹³ Direktiv 2004/81/EF.

tilstedeværelse i traditionelle kvindesektorer. Love, der modvirker forskelsbehandling, bør styrkes, og der bør tilvejebringes uddannelse og incitamenter.

5.3 Udryddelse af fastlåste kønsrollemønstre i medierne

Medierne spiller en afgørende rolle i bekæmpelsen af fastlåste kønsrollemønstre. De kan bidrage til at tegne et realistisk billede af kvinders og mænds kvalifikationer og potentiale i det moderne samfund og afstå fra at fremstille dem på en nedværdigende og krænkende måde. Dialog med interesserede parter og oplysningskampagner bør fremmes på alle planer.

Nøgleaktioner

Kommissionen vil

- støtte foranstaltninger, der har til formål at udrydde fastlåste kønsrollemønstre i forbindelse med uddannelse, kultur og arbejdsmarkedet ved at fremme integrering af kønsaspektet og specifikke foranstaltninger i ESF, ikt-programmer og EU's uddannelses- og kulturprogrammer, herunder EU's strategi for livslang læring og det kommende integrerede program for livslang læring
- støtte oplysningskampagner og udveksling af god praksis i skoler og virksomheder om ikke-fastlåste kønsrollemønstre og indlede en dialog med medierne for at tilskynde dem til ikke at tegne et billede af kvinder og mænd i fastlåste kønsrollemønstre
- oplyse om ligestilling mellem mænd og kvinder i dialogen med EU-borgerne gennem Kommissionens plan for demokrati, dialog og debat¹⁴.

6. FREMME AF LIGESTILLING MELLEM MÆND OG KVINDER UDEN FOR EU

6.1 Styrkelse af EU-lovgivningen i tiltrædende lande, kandidatlande og potentielle kandidatlande¹⁵

Lande, der tiltræder EU, skal gennemføre det grundlæggende princip om ligestilling mellem kvinder og mænd fuldt ud. De skal sikre en nøje håndhævelse af lovgivningen og indføre hensigtsmæssige administrative systemer og retssystemer. Overvågning af gennemførelse og håndhævelse af EU-ligestillingslovgivning vil blive en prioritet for EU i kommende udvidelsesprocesser.

6.2 Fremme af ligestilling i den europæiske naboskabspolitik, forbindelser med tredjelande og udviklingspolitik

Ligestilling er et mål i sig selv, en menneskeret, og den bidrager til at nedbringe fattigdom. EU er en nøglespiller i de internationale udviklingsbestræbelser og tiltræder internationalt anerkendte principper, som f.eks. milleniumudviklingsmålene og Beijing-handlingsplanen. EU har bekræftet ligestilling som værende et af de fem nøgleprincipper i udviklingspolitikken i *Den europæiske konsensus om udvikling*¹⁶. Den nye EU-strategi for Afrika¹⁷ omfatter

¹⁴ KOM(2005) 494.

¹⁵ Albanien, Bosnien og Hercegovina, Serbien og Montenegro, herunder Kosovo. Jf. KOM(2005) 561.

¹⁶ Rådet af 22.11.2005.

ligestilling som et nøgleelement i alle partnerskaber og nationale udviklingsstrategier. EU er fast besluttet på at fremme ligestilling i forbindelserne med tredjelande, herunder i den europæiske naboskabspolitik. EU tager i sin humanitære indsats udtrykkeligt hensyn til kvinders specifikke behov.

EU vil fortsat fremme uddannelse og trygge vilkår for piger og kvinder, seksuel og reproduktiv sundhed og rettigheder, styrkelse af kvinders rolle, som medvirker til at bekæmpe HIV/AIDS, og bekæmpelse af kønslemlæstelse af kvinder verden over. Kvinders deltagelse i det økonomiske og politiske liv, beslutningstagning, konfliktforebyggelse og -løsning, fredsskabelse og genopbygning skal fremmes af EU og medlemsstaterne.

Nøgleaktioner

Kommissionen vil

- overvåge og oplyse om gennemførelse og effektiv håndhævelse af gældende fællesskabsret om ligestilling i tiltrædende lande, kandidatlande og potentielle kandidatlande, herunder i planlægningen af førtiltrædelsesstøtten og i tiltrædelsesforhandlingerne
- overvåge og fremme integrering af kønsaspektet og specifikke foranstaltninger i den europæiske naboskabspolitik, EU's forbindelser med tredjelande og udviklingspolitikker, den politiske dialog og på programmeringsniveau (strategidokumenter for landene og for fattigdomsbekæmpelse); for så vidt angår gennemførelse, vil der blive lagt særlig vægt på integrering af kønsaspektet i de nye støtteforanstaltninger (budgetstøtte og sektorprogrammer)
- i 2006 forelægge en meddelelse om en europæisk vision om ligestilling mellem kønnene i udviklingssamarbejdet
- fremme integrering af kønsaspektet i EU's humanitære bistandsaktioner ved at lade kønsaspektet indgå i tematiske og tekniske evalueringer (bl.a. i forbindelse med kapacitetsopbygning)
- øge ligestillingen i Middelhavsområdet, bl.a. ved i 2006 at arrangere en Euromed-ministerkonference om ligestilling og en forudgående høring af civilsamfundet, som kunne føre til vedtagelse af en handlingsplan
- bidrage til gennemførelsen af Beijing-handlingsplanen og andre relevante internationale og regionale konventioner ved at støtte programmer, kapacitetsopbygning og dataindsamlingskapacitet i udviklingslande
- bidrage til gennemførelsen af FN's Sikkerhedsråds resolution nr. 1325 (2000) om kvinder, fred og sikkerhed, bl.a. ved i 2006 at udarbejde retningslinjer for integrering af kønsaspektet i krisestyringsuddannelsesaktiviteter
- fremme kvindeorganisationer og –netværk.

DEL II: BEDRE FORVALTNINGSSKIK FOR LIGESTILLING MELLEM MÆND OG KVINDER

Ligestilling kan kun opnås ved et klart engagement på højeste politiske plan. Kommissionen fremmer ligestilling i egne rækker¹⁸ og støtter en række strukturer¹⁹, der arbejder med ligestillingsspørgsmål, som har medført betydelige fremskridt.

Der skal imidlertid fortsat gøres store fremskridt på de nøgleområder, som udpeges i denne køreplan, og det kræver bedre forvaltning på alle planer: i EU's institutioner, medlemsstaterne, parlamenterne, hos arbejdsmarkedets parter og i civilsamfundet. Støtten til ligestillingsministre er af afgørende betydning: deres regelmæssige møder og formandskabskonferencer, som støttes af Kommissionen er betydningsfulde lejligheder til dialog og overvågning. Den Europæiske Pagt for Ligestilling viser, at der på højeste politiske plan i medlemsstaterne er vilje til at øge indsatsen for at opnå ligestilling i partnerskab med Kommissionen.

Det planlagte europæiske institut for ligestilling mellem mænd og kvinder²⁰ vil bidrage med ekspertise og øget viden, hvorved ligestilling bliver mere synlig. Strukturfondene, finansielle programmer på forskellige politikområder og det kommende Progress-program vil støtte gennemførelsen af denne køreplan. Gennemførelsen af ligestillingsmetoder, som f.eks. kønsspecifik konsekvensanalyse og budgettering ud fra et ligestillingsperspektiv (integrering af kønsaspektet i budgetprocessen) vil fremme ligestilling, skabe større gennemsigtighed og øge ansvarligheden.

Nøgleaktioner

Kommissionen vil

- styrke sine strukturer
 - i 2007 tage del i oprettelsen af Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder
 - overvåge udviklingen på ligestillingsområdet i politikken for menneskelige ressourcer i Kommissionen og i 2007 forelægge en meddelelse om, hvilke mål dens udvalg, komitéer og ekspertgrupper har nået²¹; fremme uddannelse i ligestilling af sit personale, herunder af ledere og personale inden for forbindelser med tredjelande og udviklingssamarbejde
- styrke netværkssamarbejde og støtte dialogen mellem arbejdsmarkedets parter
 - i 2006 etablere et EU-netværk af ligestillingsorganer, der er blevet udpeget i overensstemmelse med direktiv 2002/73
 - på EU-plan styrke samarbejdet med ngo'er, herunder dialogen med kvindeorganisationer og andre af civilsamfundets organisationer

¹⁸ Bilag III.

¹⁹ Bilag II.

²⁰ KOM(2005) 81.

²¹ Afgørelse 2000/407/EF.

- tilskynde til og støtte arbejdsmarkedsparternes arbejde med ligestilling både tværfagligt og på sektorplan
- støtte kønsspecifik konsekvensanalyse og budgettering ud fra et ligestillingsperspektiv
 - styrke anvendelsen af et kønsperspektiv i konsekvensanalysen²² af fællesskabspolitikker og –lovgivning og undersøge mulighederne for at udvikle budgettering ud fra et ligestillingsperspektiv på EU-plan, navnlig i strukturfondene inden for mulighederne for delt forvaltning
 - tilskynde til budgettering ud fra et ligestillingsperspektiv på lokalt, regionalt og nationalt plan, herunder ved udveksling af bedste praksis
- øge lovgivningens effektivitet
 - gennemgå eksisterende EU-ligestillingslovgivning, der ikke er omfattet af omarbejdningen i 2005²³, med henblik på at ajourføre, modernisere og om nødvendigt omarbejde den
 - overvåge gennemførelsen og håndhævelsen af EU-ligestillingslovgivning
 - orientere EU-borgere om deres ligestillingsrettigheder gennem "Dit Europa"-portalen²⁴ og Borgernes vejviserservice²⁵.

Overvågning af udviklingen

Ansvarlighed er af afgørende betydning for effektiv forvaltning. Kommissionen vil overvåge og vurdere denne køreplan. Dens årlige arbejdsprogram for integrering af kønsaspektet er et effektivt redskab, som vil blive vedligeholdt og tilpasset med henblik på opfølgning af denne køreplan.

Kommissionen vil

- overvåge udviklingen, for så vidt angår ligestilling, og give retningslinjer for integrering af kønsaspektet i sin årlige rapport om ligestilling mellem kvinder og mænd og følge op på gennemførelsen af køreplanen gennem sit årlige arbejdsprogram
- sikre politisk opfølgning gennem møder for ligestillingsministre og Gruppen af kommissærer for grundlæggende rettigheder og lige muligheder; Kommissionens tværtjenestelige gruppe for integrering af kønsaspektet vil støtte Gruppen af kommissærer, bidrage til udarbejdelse af det årlige arbejdsprogram og samarbejde med andre grupper, der arbejder med ligestilling²⁶

²² SEC(2005) 791.

²³ KOM(2004) 279.

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

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

²⁶ Bilag II.

- om nødvendigt videreudvikle indikatorer²⁷; udarbejde et nyt sammenfattende indeks for fremskridt på ligestillingsområdet i 2007; inden udgangen af 2010 og i samarbejde med medlemsstaterne udvikle nye indikatorer for de 12 kritiske områder i Beijing-handlingsplanen; støtte udvikling af EU-sammenlignelige data om ligestilling og kønsopdelte statistikker
- forelægge en rapport om, hvor langt man er kommet med gennemførelsen af køreplanen i 2008 og i 2010 foretage en evaluering af køreplanen og foreslå passende opfølgning.

²⁷

Bilag 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.