



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 1.3.2006
KOM(2006) 92 v konečném znění

**SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, EVROPSKÉMU
HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ**

Plán pro dosažení rovného postavení žen a mužů

2006-2010

{SEK(2006) 275}

ÚVOD

Tento plán nastiňuje šest prioritních oblastí činnosti EU v oblasti rovného postavení žen a mužů na období 2006-2010: stejná ekonomická nezávislost pro ženy a muže; sladění soukromého a profesního života; stejné zastoupení v rozhodovacích procesech; odstraňování všech forem násilí založeného na pohlaví; odstraňování stereotypů v oblasti pohlaví; podpora rovného postavení žen a mužů v zahraniční a rozvojové politice. Pro každou tuto oblast stanoví prioritní cíle a činnosti. Komise nemůže těchto cílů dosáhnout sama, neboť v mnoha oblastech se těžiště činnosti nachází na úrovni členských států. Tento plán tedy představuje závazek Komise pokročit s programem rovného postavení mužů a žen a zároveň posílit partnerství s členskými státy a jinými zúčastněnými subjekty.

Tento plán staví na zkušenostech rámcové strategie pro rovné postavení žen a mužů¹ pro období 2001-2005. Spojuje v sobě zahájení nových akcí a posílení úspěšných stávajících činností. Znovu potvrzuje dvojí přístup k rovnému postavení žen a mužů založený na systematickém přihlížení k rovnosti pohlaví (prosazování rovného postavení žen a mužů ve všech oblastech politiky a činnostech) a na zvláštních opatřeních.

Rovné postavení žen a mužů je základní právo, společná hodnota EU a nezbytná podmínka pro dosažení cílů EU, kterými jsou růst, zaměstnanost a sociální soudržnost. EU učinila významný pokrok při dosahování rovného postavení žen a mužů díky právním předpisům o rovném zacházení, systematickému přihlížení k rovnosti pohlaví, zvláštním opatřením pro prosazování žen, akčním programům, sociálnímu dialogu a dialogu s občanskou společností. Důležitým partnerem při dosahování pokroku byl Evropský parlament. Mnoho žen dosáhlo nejvyšších stupňů vzdělanosti, vstoupilo na pracovní trh a stalo se významnými osobnostmi ve veřejném životě. Nerovnosti však zůstávají a mohou se zvětšovat s tím, jak větší globální hospodářská soutěž vyžaduje pružnější a mobilnější pracovní sílu. To by mohlo mít větší dopad na ženy, které jsou často nuceny volit mezi mateřstvím a kariérou kvůli neexistenci pružných pracovních ujednání a pečovatelských služeb, přetrvávání stereotypů o pohlaví a nerovnoměrnému podílu mužů na domácích povinnostech. Pokrok, který ženy učinily, včetně pokroku v klíčových oblastech lisabonské strategie, jako je vzdělání a výzkum, se plně neodráží v postavení žen na pracovním trhu. To je plýtvání lidským kapitálem, které si EU nemůže dovolit. Současně je politická a hospodářská úloha EU ohrožována nízkou porodností a poklesem pracovní síly.

EU je i nadále významným partnerem v globálním úsilí o podporu rovného postavení žen a mužů. Důležitými úkoly je učinit z globalizace pozitivní sílu pro všechny ženy a muže a bojovat s chudobou. Komunikační technologie způsobují, že jsou trestné činy jako obchodování s lidmi jednodušší a více rozšířené.

Pokud má EU splnit tyto úkoly, musí se urychlit pokrok směrem k rovnému postavení žen a mužů a posílit systematické přihlížení k rovnosti pohlaví ve všech politikách, zvláště v oblastech uvedených v tomto plánu.

¹ KOM(2000) 335.

ČÁST I: PRIORITNÍ OBLASTI ČINNOSTI NA PODPORU ROVNÉHO POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ

1. DOSAŽENÍ STEJNÉ EKONOMICKÉ NEZÁVISLOSTI PRO ŽENY A MUŽE

1.1 Dosažení lisabonských cílů zaměstnanosti

Lisabonské cíle zaměstnanosti požadují 60% míru zaměstnanosti u žen do roku 2010. V současné době je tato míra 55,7 % a u starších žen (55-64 let) je ještě mnohem nižší (31,7 %). Ženy rovněž mají vyšší míru nezaměstnanosti než muži (9,7 % oproti 7,8 %). Je třeba posílit otázku rovného postavení žen a mužů v rámci lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost. Ke zvýšení zaměstnanosti žen může přispět dodržování právních předpisů v oblasti rovného zacházení a účinné využívání nových strukturálních fondů (např. odborná příprava, opatření v oblasti podnikání). Individualizace práv spojených s daňovým systémem a systémem dávek může rovněž zajistit, že se ženám i mužům vyplatí pracovat.

1.2 Odstranění mzdových rozdílů mezi ženami a muži

Přes existenci právních předpisů EU o rovných mzdách dostávají ženy o 15 % nižší mzdu než muži² a tento rozdíl se snižuje mnohem pomaleji než rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen. Jeho přetrvávání vyplývá z přímé diskriminace žen a ze strukturálních nerovností, jako je zařazování pohlaví do určitých odvětví, povolání a systémů práce, přístup ke vzdělání a odborné přípravě, neobjektivní systémy hodnocení a mzdové systémy a stereotypy. Řešení těchto otázek vyžaduje mnohostranný přístup a mobilizaci všech stran.

1.3 Ženy podnikatelky

Ženy v průměru představují 30 % všech podnikatelů v EU. Často se potýkají s většími problémy než muži při zakládání podniků a získávání přístupu k finančním prostředkům a odborné přípravě. Je třeba dále provádět doporučení akčního plánu EU pro oblast podnikání vyzývající ke zvýšení počtu nových podniků založených ženami pomocí lepšího přístupu k finančním prostředkům a rozvoje podnikatelských sítí.

1.4 Rovné postavení žen a mužů v oblasti sociální ochrany a boj s chudobou

Systémy sociální ochrany by měly odstranit překážky pro ženy a muže bránící jim ve vstupu a v setrvání na pracovním trhu a umožnit jim akumulovat individuální nároky na důchod. U žen je však nadále pravděpodobné, že jejich profesní postup bude kratší nebo přerušovaný, a tudíž budou mít méně práv než muži. Tím se zvyšuje riziko chudoby, zvláště pro matky samoživitelky, starší ženy nebo ženy, které pracují v rodinných podnicích v oblasti zemědělství nebo rybolovu. Situaci žen v těchto odvětvích může zlepšit nový Evropský rybářský fond (EFF) a Evropský zemědělský fond pro rozvoj venkova (EAFRD). Je důležité, aby systémy sociální ochrany zajistily přístup těchto žen k odpovídajícím dávkám, zvláště po jejich odchodu do důchodu.

² Neupravený rozdíl.

1.5 Uznání rovnosti žen a mužů ve zdravotnictví

Ženy a muži čelí zvláštním zdravotním rizikům, chorobám, otázkám a postupům, které mají dopad na jejich zdraví. Patří sem záležitosti z oblasti životního prostředí, jako je používání chemických látek a pesticidů, které se často přenášejí během těhotenství a při kojení. Lékařský výzkum a mnoho bezpečnostních a zdravotních norem se týká více mužů a oblastí pracovního života s převládajícím počtem mužů.

Je třeba zlepšit znalosti v této oblasti a více propracovat statistiky a ukazatele. Je třeba modernizovat sociální, zdravotní a pečovatelské služby s cílem zlepšit jejich dostupnost, kvalitu a schopnost reagovat na nové a zvláštní potřeby žen a mužů.

1.6 Boj s mnohonásobnou diskriminací, zvláště vůči ženám z řad přistěhovalců a etnických menšin

EU je odhodlána odstranit veškerou diskriminaci a vytvořit společnost otevřenou sociálnímu začlenění pro všechny. Ženy, které jsou součástí znevýhodněných skupin, jsou na tom často hůře než jejich mužské protějšky. Typická je situace žen z řad etnických menšin a přistěhovalců. Tyto ženy často trpí dvojí diskriminací. Aby byla zajištěna práva žen a jejich účast v občanském životě, plně využít jejich pracovní potenciál a zlepšit se jejich přístup ke studiu a celoživotnímu vzdělávání, je zapotřebí podpory rovného postavení žen a mužů v migračních a integračních politikách.

Klíčové akce

Komise bude

- monitorovat a posilovat systematické přihlížení k rovnosti pohlaví zvláště v:
 - integrovaných hlavních směrech pro růst a zaměstnanost a v nové efektivní otevřené metodě koordinace, která zahrnuje důchody, sociální začleňování, zdravotní a dlouhodobou péči³; a v roce 2007 vypracuje manuály o rovném postavení mužů a žen pro subjekty zapojené do těchto procesů a vyhodnotí, jak mohou systémy sociální ochrany podporovat rovné postavení žen a mužů;
 - politikách v oblasti zdraví, a to i pomocí aktualizace analýzy aspektu pohlaví v oblasti zdraví;
 - vnitrostátních a evropských činnostech v rámci Evropského roku pro rovné příležitosti pro všechny v roce 2007 a Evropského roku boje se sociálním vyloučením a chudobou v roce 2010;
 - společně s členskými státy podporovat systematické přihlížení k rovnosti mužů a žen a zavádět zvláštní opatření při programování a provádění nových strukturálních fondů⁴, EFF a EAFRD (2007-2013), a to i pomocí monitorování a zajišťování přiměřených zdrojů pro rovnost pohlaví;

³ KOM(2005) 706.

⁴ Viz Strategické obecné zásady Společenství v oblasti politiky soudržnosti, KOM(2005) 299.

- rámci pro integraci státních příslušníků třetích zemí do EU⁵, v opatřeních navazujících na plán politiky v oblasti zákonné migrace⁶, v rámci Evropského sociálního fondu (ESF) a v navrhovaném Evropském fondu pro integraci státních příslušníků třetích zemí;
- v roce 2007 předloží sdělení o mzdových rozdílech mezi muži a ženami;
- v roce 2010 vypracuje zprávu o provádění směrnice o rovném zacházení se ženami a muži v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování⁷;
- podporovat podnikatelské aktivity žen a podnikatelské prostředí, které usnadňuje zakládání a rozvoj podniků řízených ženami; podporovat iniciativy pro rovné postavení žen a mužů v rámci podnikatelské sociální odpovědnosti.

2. PODPORA SLADĚNÍ PRACOVNÍHO, SOUKROMÉHO A RODINNÉHO ŽIVOTA

2.1 Pružná pracovní opatření pro ženy i muže

Politiky zaměřené na sladění pracovního a soukromého života pomáhají vytvořit pružné hospodářství a současně zlepšují kvalitu života žen a mužů. Pomáhají lidem vstupovat na pracovní trh a udržet se na něm za plného využití potenciálu pracovní síly. Musí být stejně dostupné ženám i mužům. Pružná pracovní opatření zvyšují produktivitu, posilují spokojenost zaměstnanců a podporují dobrou pověst zaměstnavatelů. Nicméně skutečnost, že tato opatření využívá mnohem více žen než mužů, vytváří nerovnováhu mezi pohlavími, která má negativní dopad na postavení žen na pracovním trhu a jejich ekonomickou nezávislost.

2.2 Rozšiřování pečovatelských služeb

Evropa stojí před trojí výzvou: před klesajícím počtem obyvatel v produktivním věku, nízkou porodností a rostoucím počtem starších lidí. Vyváženější pracovní uspořádání jsou součástí odpovědi na demografický pokles tím, že nabízejí cenově dostupnější a dosažitelnější zařízení péče o dítě, jak požadují cíle z Barcelony⁸, a poskytují služby, které uspokojují potřeby seniorů a postižených osob. Mělo by dojít ke zlepšení kvality těchto služeb a zvýšení kvalifikace personálu, zvláště žen, a jejich lepšímu ohodnocení.

2.3 Lepší politiky sladění pracovního a rodinného života žen i mužů

Služby a struktury se příliš pomalu přizpůsobují situaci, kdy jsou zaměstnané jak ženy, tak muži. Jen málo mužů si vybírá rodičovskou dovolenou nebo pracuje na zkrácený úvazek (7,4 % v porovnání s 32,6 % žen); ženy jsou i nadále hlavními pečovateli o děti a další závislé osoby. Muži by měli být podporováni v plnění rodičovských povinností, zvláště pomocí pobídek k vybírání rodičovské a otcovské dovolené, a měli by se dělit o nárok na rodičovskou dovolenou se ženami.

⁵ KOM(2005) 389.

⁶ KOM(2005) 669.

⁷ Směrnice 2004/113/ES.

⁸ Poskytovat do roku 2010 péči pro alespoň 90 % dětí od tří let do věku povinné školní docházky a pro alespoň 33 % dětí mladších tří let.

Klíčové akce

Komise

- předloží v roce 2006 sdělení o demografii⁹ zabývající se otázkou sladění rodinného a pracovního života;
- bude podporovat dosažení barcelonských cílů týkajících se péče o dítě a rozvoje dalších pečovatelských zařízení prostřednictvím strukturálních fondů a výměny osvědčených postupů;
- bude podporovat výzkum týkající se povolání v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb a spolupracovat s mezinárodními organizacemi na lepší klasifikaci těchto zaměstnání.

3. PODPORA ROVNÉ ÚČASTI ŽEN A MUŽŮ NA ROZHODOVACÍM PROCESU

3.1 Účast žen v politice

Trvale nedostatečné zastoupení žen v politickém rozhodování představuje demokratický deficit. Mělo by být dále podporováno aktivní občanství žen a jejich účast v politice a ve vedoucích funkcích veřejné správy na všech úrovních (místní, regionální, národní, evropské). Prioritou zůstává dostupnost srovnatelných a spolehlivých údajů na úrovni EU.

3.2 Ženy při rozhodování v hospodářské oblasti

Vyvážená účast žen a mužů na rozhodování v hospodářské oblasti může přispět k produktivnějšímu a inovativnějšímu pracovnímu prostředí a kultuře a k lepšímu hospodářskému výkonu. Zásadními podmínkami jsou transparentnost postupu v zaměstnání, pružná pracovní opatření a dostupnost pečovatelských zařízení.

3.3 Ženy ve vědě a technice

Účast žen ve vědě a technice může přispět ke zvýšení inovací, kvality a konkurenceschopnosti vědeckého a průmyslového výzkumu a je třeba ji podporovat. Aby bylo dosaženo cíleného¹⁰ 25% zastoupení žen na vedoucích místech ve výzkumu v rámci veřejného sektoru, je třeba provádět příslušné politiky a monitorovat pokrok. Nezbytnou podmínkou je další vytváření sítí a dostupnost údajů EU.

Klíčové akce

Komise

- bude monitorovat a podporovat systematické přihlížení k rovnosti mužů a žen zvláště:
 - v evropské politice v oblasti výzkumu a v 7. rámcovém programu, a to i pomocí provádění akčních plánů pro rovné postavení mužů a žen, výzkumu zaměřeného

⁹ Návazné pokračování KOM(2005) 94.

¹⁰ Závěry Rady ze dne 18. dubna 2005.

na rovné postavení mužů a žen, monitorování systematického přihlížení k rovnosti pohlaví a účasti žen v plánované Evropské radě pro výzkum;

- v programu vzdělávání a odborné přípravy pro rok 2010 podporou přístupu žen k vědeckotechnickým povoláním v souladu s evropským cílem nápravy nevyváženého zastoupení mužů a žen v této oblasti; v roce 2007 vypracuje Evropskou příručku nejlepší praxe v oblasti rovného postavení mužů a žen v oblasti informačních a komunikačních technologií;
- při provádění budoucího programu Občané pro Evropu tím, že zahrne rovné postavení žen a mužů do oblasti aktivního občanství jako jedno z prioritních témat a bude mobilizovat stávající síť;
- v roce 2007 zřídí síť žen zaujímajících významná místa v hospodářské a politické oblasti v EU;
- podporovat činnosti zvyšující informovanost, výměnu osvědčených postupů a výsledků výzkumu, a to i na základě evropských databází s údaji o ženách a mužích v rozhodovacím procesu, zvláště s výhledem na volby do Evropského parlamentu v roce 2009.

4. ODSTRAŇOVÁNÍ NÁSILÍ ZALOŽENÉHO NA POHLAVÍ A OBCHODOVÁNÍ S LIDMI

4.1 Odstraňování násilí založeného na pohlaví

EU je odhodlána bojovat se všemi formami násilí. Hlavními oběťmi násilí založeného na pohlaví jsou ženy. Jde o porušení základního práva na život, bezpečí, svobodu, důstojnost a fyzickou a emoční nedotknutelnost. Porušení těchto práv nelze tolerovat ani ničím omluvit. Důležitá je prevence, která vyžaduje vzdělání a znalosti, vytváření sítí a partnerství a výměnu osvědčených postupů. Je třeba podniknout neodkladné kroky k odstranění běžných nebo tradičních škodlivých postojů a praktik, včetně mrzačení ženských pohlavních orgánů, brzkých a nucených sňatků a zločinů z důvodu cti.

4.2 Odstranění problému obchodování s lidmi

Obchodování s lidmi je zločin proti jednotlivcům a porušení jejich základních práv. Je to forma moderního otroctví, vůči níž jsou zranitelnější chudé ženy a děti, zvláště dívky. Jeho odstranění vyžaduje kombinaci preventivních opatření, kriminalizaci obchodování s lidmi na základě příslušných právních předpisů a ochranu a pomoc obětem¹¹. Je třeba dále propracovat opatření odrazující od poptávky po ženách a dětech za účelem sexuálního vykořisťování. Tento přístup se odráží v plánu EU pro boj proti obchodování s lidmi¹². Směrnice o povolení k pobytu pro oběti obchodování s lidmi¹³ bude novým nástrojem pro opětovné začleňování obětí do společnosti prostřednictvím přístupu na pracovní trh, k odborné přípravě a vzdělávání. Je třeba plně využít součinnosti s ESF. EU by měla vypracovat srovnatelné údaje, aby mohla každoročně vyhodnocovat otázku obchodování s lidmi v každé zemi.

¹¹ KOM(2005) 514.

¹² Úř. věst. C 311, 9.12.2005, s. 1.

¹³ Směrnice 2004/81/ES.

Klíčové akce

Komise

- vydá sdělení o zřízení systému srovnatelných statistických údajů o trestných činech, obětech a trestním soudnictví v roce 2006 a bude monitorovat pokrok na úrovni EU;
- bude podporovat členské státy a nevládní organizace v jejich úsilí o odstranění násilí založeného na pohlaví, včetně běžných nebo tradičních škodlivých praktik, a to propagováním kampaní ke zvyšování informovanosti, podporou vytváření sítí, výměnou osvědčených postupů a výsledků výzkumu a zaváděním programů určených obětem i pachatelům, a bude povzbuzovat členské země, aby vypracovaly národní akční plány;
- podnikne kroky v návaznosti na toto sdělení a akční plán EU pro boj proti obchodování s lidmi a bude podporovat využívání všech stávajících nástrojů, včetně ESF, pro opětovné začlenění obětí násilí a obchodování s lidmi do společnosti.

5. ODSTRANĚNÍ STEREOTYPŮ VE SPOLEČNOSTI TÝKAJÍCÍCH SE POHLAVÍ

5.1 Odstranění stereotypů ve vzdělávání, odborné přípravě a kultuře týkajících se pohlaví

Vzdělávání, odborná příprava a kultura nadále přenášejí stereotypy týkající se pohlaví. Ženy a muži se často vzdělávají v tradičních systémech vzdělávání a odborné přípravy, které mnohdy přidělují ženám povolání, jež jsou méně ceněná a méně finančně ohodnocená. Politika by se měla zaměřit na boj se stereotypy týkajícími se pohlaví, a to od raného věku, školit v této problematice učitele a studenty a podporovat mladé ženy a muže, aby zkoušeli netradiční obory vzdělávání. Systém vzdělávání by měl mladým lidem zajistit odpovídající kvalifikaci. Proto je rovněž důležité zabývat se jevem předčasného ukončení školní docházky, který se týká více chlapců než děvčat.

5.2 Odstranění stereotypů na pracovním trhu týkajících se pohlaví

Ženy jsou nadále vystaveny jak horizontální, tak vertikální segregaci. Většina z nich je nadále zaměstnána v odvětvích tradičně vyhrazených ženám, která jsou obvykle méně uznávaná a méně ceněná. Obvykle navíc stojí na nižších stupních organizační hierarchie. Je důležité usnadnit ženám vstup do netradičních odvětví, stejně jako podporovat přítomnost mužů v odvětvích, kde jsou tradičně zaměstnávány ženy. Je třeba posílit protidiskriminační právní předpisy a poskytnout odborné vzdělávání a pobídky.

5.3 Odstranění stereotypů v médiích týkajících se pohlaví

V boji proti stereotypům týkajícím se pohlaví hrají klíčovou úlohu média. Mohou přispívat k vytváření realistického obrazu schopností a potenciálu žen a mužů v moderní společnosti a vyhýbat se jejich znázorňování pokořujícím a urážlivým způsobem. Je třeba podporovat dialog se zúčastněnými stranami a kampaně na zvyšování informovanosti na všech úrovních.

Klíčové akce

Komise bude

- podporovat akce k odstranění stereotypů týkajících se pohlaví ve vzdělání, kultuře a na pracovním trhu tím, že bude podporovat systematické přihlížení k rovnosti pohlaví a zvláštní akce v rámci ESF, programů v oblasti informačních a komunikačních technologií a vzdělávacích a kulturních programů EU, včetně strategie EU týkající se celoživotního vzdělávání a budoucího programu integrovaného celoživotního vzdělávání;
- podporovat kampaně ke zvýšení informovanosti a výměnu osvědčených postupů ve školách a podnicích týkající se netradičních rolí mužů a žen a rozvíjet dialog s médii na podporu netradičního zobrazování žen a mužů;
- zvyšovat informovanost o rovném postavení mužů a žen v rámci dialogu s občany EU prostřednictvím plánu Komise pro demokracii, dialog a diskusi¹⁴.

6. PODPORA ROVNÉHO POSTAVENÍ MUŽŮ A ŽEN MIMO EU

6.1 Prosazování právních předpisů EU v přístupujících, kandidátských a potenciálních kandidátských zemích¹⁵

Země přístupující k EU musí zcela přijmout základní zásadu rovnosti mezi ženami a muži. Musí zajistit důsledné prosazování právních předpisů a vytvořit odpovídající správní a soudní systémy. Monitorování transpozice, provádění a prosazování právních předpisů EU pro rovné postavení žen a mužů bude prioritou EU při příštích procesech rozšiřování.

6.2 Podpora rovného postavení žen a mužů v evropské politice sousedství (EPS), zahraniční a rozvojové politice

Rovné postavení žen a mužů je samo o sobě cílem, lidským právem a přispívá ke snižování chudoby. EU je klíčovým subjektem v rámci úsilí o mezinárodní rozvoj a drží se mezinárodně uznávaných zásad, jako je rozvojová deklarace tisíciletí a Pekingská akční platforma. EU znovu potvrdila rovné postavení žen a mužů jako jednu z pěti klíčových zásad rozvojové politiky v *evropském konsenzu o rozvoji*¹⁶. Nová strategie EU pro Afriku¹⁷ zahrnuje rovné postavení žen a mužů jako klíčový prvek ve všech partnerstvích a národních rozvojových strategiích. EU je odhodlána podporovat rovné postavení žen a mužů ve vnějších vztazích, včetně EPS. Humanitární intervence EU berou zvláštní ohled na specifické potřeby žen.

Po celém světě bude EU nadále podporovat vzdělávání a bezpečné prostředí pro dívky a ženy, pohlavní a reprodukční zdraví a práva, posílení postavení žen, které přispívá k boji proti HIV/AIDS, a boj proti mrzačení ženských pohlavních orgánů. EU a její členské státy musí podporovat účast žen na hospodářském a politickém dění, rozhodovacím procesu, v rámci předcházení a řešení konfliktů, budování míru a procesu rekonstrukce.

¹⁴ KOM(2005) 494.

¹⁵ Albánie, Bosna a Hercegovina, Srbsko a Černá Hora, včetně Kosova. Viz také KOM(2005) 561.

¹⁶ Zasedání Rady dne 22. listopadu 2005.

¹⁷ KOM(2005) 489.

Klíčové akce

Komise bude

- monitorovat a šířit informace o transpozici, provádění a účinném prosazování *acquis* Společenství v oblasti rovného postavení žen a mužů v přístupujících, kandidátských a potenciálních kandidátských zemích, a to i při programování předvstupní pomoci a během přístupových jednání;
- monitorovat a podporovat systematické přihlížení k rovnosti pohlaví a zvláštní opatření v rámci EPS, vnějších vztahů a rozvojových politik EU, na úrovni politického dialogu a programování (strategické dokumenty pro jednotlivé země a strategické dokumenty ke snižování chudoby). Na úrovni provádění bude věnována zvláštní pozornost systematickému přihlížení k rovnosti pohlaví v nových způsobech poskytování pomoci (rozpočtová podpora a odvětvové programy);
- v roce 2006 předloží sdělení o evropské vizi pro rovné postavení žen a mužů v rozvojové spolupráci;
- podporovat systematické přihlížení k rovnosti pohlaví v operacích humanitární pomoci EU tím, že zahrne otázku pohlaví do tematických a technických přezkumů (včetně budování kapacit) a hodnocení;
- posilovat rovnost pohlaví v oblasti Středozeří, a to i prostřednictvím pořádání evropsko-středomořské ministerské konference o rovném postavení žen a mužů v roce 2006, které budou předcházet konzultace s občanskou společností a která by mohla vést k přijetí akčního plánu;
- přispívat k výsledkům Pekingské akční platformy a dalších příslušných mezinárodních a regionálních úmluv podporou programů, budováním kapacit a kapacitou pro shromažďování údajů v rozvojových zemích;
- přispívat k provádění rezoluce Rady bezpečnosti OSN č. 1325 (2000) týkající se žen, míru a bezpečnosti, a to i vypracováním pokynů v roce 2006 o systematickém přihlížení k rovnosti pohlaví při školení v oblasti krizového řízení;
- propagovat ženské organizace a sítě.

ČÁST II: ZLEPŠENÍ ŘÍZENÍ V OBLASTI ROVNÉHO POSTAVENÍ ŽEN A MUŽŮ

Rovného postavení žen a mužů lze dosáhnout pouze prostřednictvím jasného závazku na nejvyšší politické úrovni. Komise podporuje rovné postavení žen a mužů ve svých vlastních řadách¹⁸ a podporuje množství struktur¹⁹, které se zabývají otázkou rovného postavení žen a mužů, což vedlo k významnému pokroku.

Je však třeba dosáhnout významného pokroku i v klíčových oblastech stanovených v tomto plánu a to vyžaduje lepší řízení na všech úrovních: na úrovni institucí EU, členských států, parlamentů, sociálních partnerů a občanské společnosti. Zásadní je podpora ministrů pro rovné postavení žen a mužů: jejich pravidelné schůzky a konference předsednictví podporované Komisí jsou významnou příležitostí pro dialog a monitorování. Evropský pakt pro rovné postavení žen a mužů představuje závazek na nejvyšší politické úrovni členských států zvýšit úsilí k dosažení rovného postavení žen a mužů ve spolupráci s Komisí.

Plánovaný Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů²⁰ bude poskytovat odborné znalosti, rozšiřovat vědomosti a posilovat viditelnost rovného postavení žen a mužů. Strukturální fondy, finanční programy v různých oblastech politiky a příští program PROGRESS podpoří provádění tohoto plánu. Provádění metodik pro rovné postavení žen a mužů, jako je hodnocení dopadu pohlaví a rozpočtování s ohledem na pohlaví (zavádění perspektivy pohlaví do rozpočtového procesu), podpoří rovné postavení žen a mužů, zajistí větší průhlednost a posílí odpovědnost.

Klíčové akce

Komise bude

- posilovat své struktury;
 - v roce 2007 se zúčastní založení Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů;
 - monitorovat pokrok z hlediska rovného postavení žen a mužů v politice lidských zdrojů v Komisi a v roce 2007 předloží sdělení o dosažení cílů stanovených pro své výbory a odborné skupiny²¹; zprostředkuje školení o rovném postavení žen a mužů pro své zaměstnance, včetně vedoucích pracovníků a zaměstnanců činných v oblasti zahraniční a rozvojové spolupráce;
- posilovat vytváření sítí a podporovat sociální dialog;
 - v roce 2006 vytvoří síť EU složenou ze subjektů pro rovné postavení žen a mužů v souladu se směrnicí 2002/73;
 - posilovat spolupráci s nevládními organizacemi na úrovni EU, včetně dialogu s organizacemi žen a dalšími organizacemi občanské společnosti;

¹⁸ Příloha III.

¹⁹ Příloha II.

²⁰ KOM(2005) 81.

²¹ Rozhodnutí 2000/407/ES.

- stimulovat a podporovat práci sociálních partnerů týkající se rovného postavení žen a mužů na úrovni jednotlivých odvětví a sektorů;
- podporovat hodnocení dopadu pohlaví a rozpočtování s ohledem na pohlaví;
 - posilovat zavádění perspektivy pohlaví do hodnocení dopadů²² politik a právních předpisů Společenství a zkoumat možnost rozpočtování s ohledem na pohlaví na úrovni EU, zvláště ve strukturálních fondech v rámci možností společného řízení;
 - podporovat rozpočtování s ohledem na pohlaví na místní, regionální a vnitrostátní úrovni, a to i prostřednictvím výměny osvědčených postupů;
- posilovat účinnost právních předpisů
 - přezkoumá stávající právní předpisy EU v oblasti rovného postavení žen a mužů, které nebyly zahrnuty do přepracovaného projektu 2005²³, s cílem tyto předpisy případně aktualizovat, modernizovat a přepracovat;
 - monitorovat provádění a prosazování právních předpisů EU pro rovné postavení žen a mužů;
 - informovat občany EU o jejich právech z hlediska rovného postavení žen a mužů prostřednictvím portálu Vaše Evropa²⁴ a prostřednictvím občanských rozcestníků²⁵.

Monitorování pokroku

Pro účinné řízení je nejdůležitější odpovědnost. Komise bude monitorovat a vyhodnocovat tento plán. Její každoroční pracovní program pro systematické přihlížení k rovnosti pohlaví je účinným nástrojem, který bude zachován a upraven pro účely činností na něj navazujících.

Komise

- bude monitorovat pokrok v otázce rovného postavení mužů a žen, poskytovat informace o systematickém přihlížení k rovnosti pohlaví prostřednictvím své výroční zprávy o rovném postavení žen a mužů a sledovat provádění tohoto plánu prostřednictvím svého každoročního pracovního programu;
- zajistí následná politická opatření prostřednictvím schůzek ministrů pro rovné postavení žen a mužů a skupiny komisařů pro základní práva a rovné příležitosti. Meziútvarová skupina Komise pro systematické přihlížení k rovnosti pohlaví bude podporovat skupinu komisařů, přispívat při přípravě každoročního pracovního programu a navazovat kontakty s ostatními skupinami zabývajícími se rovným postavením žen a mužů²⁶;

²² SEK(2005) 791.

²³ KOM(2004) 279.

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

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

²⁶ Příloha II.

- dále propracuje ukazatele, pokud to bude nutné²⁷; definuje nový složený index rovného postavení žen a mužů v roce 2007; do roku 2010 vypracuje společně s členskými státy nové ukazatele pro 12 klíčových oblastí Pekingské akční platformy; podpoří vypracování srovnatelných údajů EU o rovném postavení žen a mužů a statistik rozdělených podle pohlaví;
- v roce 2008 předloží zprávu o stavu provádění tohoto plánu a v roce 2010 provede jeho hodnocení a navrhne vhodná následná opatření.

²⁷

Příloha 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.