



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 1.3.2006  
COM(2006) 92 τελικό

**ΑΝΑΚΟΙΝΩΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΣΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ  
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών**

**2006-2010**

{SEC(2006) 275}

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αυτός ο χάρτης πορείας περιγράφει έξι τομείς που έχουν προτεραιότητα στη δράση της ΕΕ για την ισότητα των δύο φύλων την περίοδο 2006-2010: οικονομική ανεξαρτησία επί ίσοις όροις για γυναίκες και άνδρες· συμφιλίωση της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής· ίση εκπροσώπηση στη λήψη αποφάσεων· εξάλειψη όλων των μορφών βίας με βάση το φύλο· εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων· προώθηση της ισότητας των φύλων στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές. Για κάθε τομέα ο χάρτης προσδιορίζει τους στόχους και τις ενέργειες προτεραιότητας. Η Επιτροπή δεν μπορεί να επιτύχει τους στόχους αυτούς μόνη της, καθώς σε πολλούς τομείς το κέντρο βάρους βρίσκεται σε επίπεδο κράτους μέλους. Επομένως, ο χάρτης αυτός απηχεί τη δέσμευση της Επιτροπής να προωθήσει την ατζέντα της ισότητας των φύλων ενισχύοντας τη σύμπραξη με τα κράτη μέλη και τους άλλους φορείς.

Αυτός ο χάρτης πορείας στηρίζεται στην εμπειρία της στρατηγικής-πλαισίου για την ισότητα των φύλων<sup>1</sup> την περίοδο 2001-2005. Συνδυάζει τη δρομολόγηση νέων ενεργειών και την ενίσχυση των πετυχημένων υπαρχουσών δραστηριοτήτων. Επιβεβαιώνει τη διπλή προσέγγιση της ισότητας των φύλων που βασίζεται αφενός στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου - προώθηση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς και τις δραστηριότητες των πολιτικών - και αφετέρου σε συγκεκριμένα μέτρα.

Η ισότητα των φύλων είναι ένα θεμελιώδες δικαίωμα, μια κοινή αξία της ΕΕ και μια απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των στόχων της ΕΕ για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Η ΕΕ έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, χάρη στη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση, την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, τα ειδικά μέτρα για την πρόοδο των γυναικών, τα προγράμματα δράσης, τον κοινωνικό διάλογο και το διάλογο με την κοινωνία πολιτών. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο είναι σημαντικός συνεργάτης για την πρόοδο. Πολλές γυναίκες έχουν κατακτήσει τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης, εισήλθαν στην αγορά εργασίας και έχουν γίνει σημαντικοί παράγοντες στη δημόσια ζωή. Εντούτοις, οι ανισότητες παραμένουν και μπορεί να οξυνθούν, δεδομένου ότι ο αυξανόμενος παγκόσμιος οικονομικός ανταγωνισμός απαιτεί ένα πιο ευέλικτο και κινητικό εργατικό δυναμικό. Με βάση τα παραπάνω οι επιπτώσεις είναι πιο αισθητές στις γυναίκες, οι οποίες είναι υποχρεωμένες να επιλέξουν ανάμεσα στα παιδιά και την καριέρα, επειδή υπάρχει έλλειψη ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας και υπηρεσιών φροντίδας, επειδή εμμένουν τα στερεότυπα των φύλων και ο καταμερισμός των οικογενειακών υποχρεώσεων με τους άνδρες είναι άνισος. Η πρόοδος που έχει σημειωθεί με τη συμμετοχή των γυναικών σε βασικούς τομείς για τη στρατηγική της Λισσαβώνας όπως η έρευνα και η εκπαίδευση δεν αντανακλάται πλήρως στη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Πρόκειται για μια απώλεια ανθρώπινου δυναμικού που η ΕΕ δεν έχει την πολυτέλεια να στερηθεί. Συγχρόνως, τα χαμηλά ποσοστά γεννήσεων και το συρρικνούμενο εργατικό δυναμικό απειλούν τον πολιτικό και οικονομικό ρόλο της ΕΕ.

Η ΕΕ παραμένει ένας σημαντικός εταίρος στην παγκόσμια προσπάθεια προώθησης της ισότητας των φύλων. Η μετατροπή της παγκοσμιοποίησης σε μια θετική δύναμη για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες και η καταπολέμηση της φτώχειας αποτελούν σημαντικές προκλήσεις. Οι τεχνολογίες της επικοινωνίας διευκολύνουν και διαδίδουν εγκλήματα όπως η εμπορία ανθρώπων.

---

<sup>1</sup> COM(2000) 335.

Για να αντιμετωπίσει η ΕΕ αυτές τις προκλήσεις, πρέπει να επιταχυνθεί ο ρυθμός της προόδου όσον αφορά την ισότητα των φύλων και να ενισχυθεί η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και ειδικότερα στους τομείς που προσδιορίζονται σε αυτόν το χάρτη πορείας.

## **ΜΕΡΟΣ Ι: ΤΟΜΕΙΣ ΠΡΟΤΕΡΑΙΟΤΗΤΑΣ ΤΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

### **1. ΕΠΙΤΕΥΞΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΑΝΕΞΑΡΤΗΣΙΑΣ ΕΠΙ ΙΣΟΙΣ ΟΡΟΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ**

#### **1.1 Επίτευξη των στόχων της Λισσαβώνας για την απασχόληση**

Σύμφωνα με τους στόχους της Λισσαβώνας, η απασχόληση των γυναικών πρέπει να φτάσει το 60% μέχρι το 2010. Σήμερα είναι 55,7% και το ποσοστό είναι πολύ χαμηλότερο (31,7%) για τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών). Το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι επίσης υψηλότερο από των ανδρών (9,7% σε σχέση με το 7,8%). Πρέπει να ενισχυθεί η διάσταση των φύλων της στρατηγικής της Λισσαβώνας όσον αφορά τη δημιουργία θέσεων εργασίας και την ανάπτυξη. Η συμμόρφωση με τη νομοθεσία για την ίση μεταχείριση και η αποτελεσματική χρήση των νέων διαρθρωτικών ταμείων (π.χ. κατάρτιση, μέτρα για την επιχειρηματικότητα) μπορούν να βοηθήσουν στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών. Η εξατομίκευση των δικαιωμάτων που συνδέονται με τα συστήματα φόρων και παροχών μπορεί επίσης να εξασφαλίσει ότι η εργασία συμφέρει και τις γυναίκες και τους άνδρες.

#### **1.2 Εξάλειψη των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων**

Παρά την κοινοτική νομοθεσία για τις ίσες αμοιβές, οι γυναίκες κερδίζουν 15% λιγότερο από τους άνδρες για κάθε ώρα που εργάζονται<sup>2</sup> και αυτή η διαφορά μειώνεται με πολύ πιο αργό ρυθμό σε σχέση με τη διαφορά των ποσοστών απασχόλησης των δύο φύλων. Η τάση αυτή προκύπτει από τις άμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών και τις διαρθρωτικές ανισότητες, όπως ο διαχωρισμός των φύλων όσον αφορά τομείς, επαγγέλματα και εργασιακά πρότυπα, η πρόσβαση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, τα μεροληπτικά συστήματα αξιολόγησης και αμοιβής και τα στερεότυπα. Η αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση και την κινητοποίηση όλων των ενδιαφερομένων μερών.

#### **1.3 Γυναίκες επιχειρηματίες**

Οι γυναίκες αντιστοιχούν, κατά μέσο όρο, στο 30% των επιχειρηματιών στην ΕΕ. Αντιμετωπίζουν συχνά μεγαλύτερες δυσκολίες από τους άνδρες στη σύσταση επιχειρήσεων και στην πρόσβαση στη χρηματοδότηση και την κατάρτιση. Πρέπει να εφαρμοστούν περαιτέρω οι συστάσεις του προγράμματος δράσης της ΕΕ για την επιχειρηματικότητα που αποσκοπούν στην αύξηση των επιχειρήσεων που συστήνονται από γυναίκες μέσω της καλύτερης πρόσβασης στη χρηματοδότηση και της ανάπτυξης επιχειρηματικών δικτύων.

#### **1.4 Ισότητα των δύο φύλων στην κοινωνική προστασία και στην καταπολέμηση της φτώχειας**

Τα συστήματα κοινωνικής προστασίας πρέπει να αποβάλουν τα αντικίνητρα που εμποδίζουν τις γυναίκες και τους άνδρες να εισέλθουν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας και να τους επιτρέψουν να σωρεύουν μεμονωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Ωστόσο, είναι ακόμα πιθανό η επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών να είναι μικρότερης διάρκειας ή

---

<sup>2</sup> Μη διορθωμένη διαφορά.

να διακοπεί και, συνεπώς, οι γυναίκες να έχουν λιγότερα δικαιώματα από τους άνδρες. Αυτό αυξάνει τον κίνδυνο της φτώχειας, ιδίως για τους μόνους γονείς, τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας ή τις γυναίκες που εργάζονται σε οικογενειακές επιχειρήσεις, όπως στον αγροτικό και τον αλιευτικό τομέα. Το νέο Ευρωπαϊκό Αλιευτικό Ταμείο (EAT) και οι πολιτικές αγροτικής ανάπτυξης (EAFRD) μπορούν να βελτιώσουν την κατάσταση των γυναικών σε αυτούς τους τομείς. Είναι σημαντικό τα συστήματα κοινωνικής προστασίας να εξασφαλίζουν ότι οι γυναίκες αυτές έχουν πρόσβαση σε επαρκείς παροχές, ειδικότερα όταν συνταξιοδοτούνται.

### **1.5 Αναγνώριση της διάστασης των δύο φύλων στην υγεία**

Οι γυναίκες και οι άνδρες έρχονται αντιμέτωποι με συγκεκριμένους κινδύνους για την υγεία, με ασθένειες, ζητήματα και πρακτικές που έχουν αντίκτυπο στην υγεία τους. Στα παραπάνω περιλαμβάνονται περιβαλλοντικά ζητήματα όπως η χρήση χημικών ουσιών και φυτοφαρμάκων, δεδομένου ότι μεταδίδονται συχνά στο έμβρυο κατά την κύηση και μέσω του θηλασμού. Η ιατρική έρευνα και πολλά πρότυπα ασφάλειας και υγείας σχετίζονται περισσότερο με τους άνδρες και τους τομείς εργασίας στους οποίους κυριαρχούν άνδρες.

Πρέπει να βελτιωθούν οι γνώσεις σε αυτόν τον τομέα και να αναπτυχθούν περαιτέρω οι στατιστικές και οι δείκτες. Οι υγειονομικές υπηρεσίες καθώς και οι υπηρεσίες φροντίδας και πρόνοιας πρέπει να εκσυγχρονιστούν με σκοπό τη βελτίωση της δυνατότητας πρόσβασης, της ποιότητας και της ανταπόκρισής τους στις νέες και συγκεκριμένες ανάγκες των γυναικών και των ανδρών.

### **1.6 Καταπολέμηση των πολλαπλών διακρίσεων, ειδικότερα εις βάρος των μεταναστριών και των γυναικών που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες**

Η ΕΕ έχει δεσμευτεί να εξαλείψει κάθε διάκριση και να δημιουργήσει μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς. Στις μειονεκτούσες ομάδες, οι γυναίκες βρίσκονται συχνά σε χειρότερη θέση από τους άνδρες. Η κατάσταση των μεταναστριών και των γυναικών που ανήκουν σε εθνικές μειονότητες είναι εμβληματική. Υφίστανται συχνά διπλή διάκριση. Συνεπώς απαιτείται η προαγωγή της ισότητας των φύλων στις πολιτικές μετανάστευσης και ένταξης προκειμένου να εξασφαλιστούν τα δικαιώματα των γυναικών, να αξιοποιηθεί πλήρως η δυνατότητα απασχόλησής τους και να βελτιωθεί η πρόσβασή τους στην εκπαίδευση και τη διά βίου μάθηση.

#### **Βασικές ενέργειες**

Η Επιτροπή

- θα παρακολουθεί και θα ενισχύει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, ειδικότερα:
  - στις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και τη δημιουργία θέσεων εργασίας και στη νέα βελτιωμένη ανοικτή μέθοδο συντονισμού που καλύπτει τις συντάξεις, την κοινωνική ένταξη, την υγεία και την μακροχρόνια περίθαλψη<sup>3</sup>, ειδικότερα μέσω της προετοιμασίας για το 2007 εγχειριδίων για την ισότητα των φύλων με αποδέκτες τους φορείς που ασχολούνται με αυτές τις διαδικασίες και μέσω της αξιολόγησης του τρόπου με

---

<sup>3</sup> COM(2005) 706.

τον οποίο τα συστήματα κοινωνικής προστασίας μπορούν να προωθήσουν την ισότητα των φύλων

- στις πολιτικές για την υγεία και μέσω της ενημέρωσης της ανάλυσης της διάστασης του φύλου στον τομέα της υγείας
  - στις εθνικές και ευρωπαϊκές δραστηριότητες στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Έτους ίσων ευκαιριών για όλους 2007 και του Ευρωπαϊκού Έτους καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας 2010
  - μαζί με τα κράτη μέλη, θα προωθεί την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και συγκεκριμένα μέτρα κατά τον προγραμματισμό και την εφαρμογή των νέων διαρθρωτικών ταμείων<sup>4</sup>, του Ευρωπαϊκού Ταμείου Αλιείας (EFF) και του Ευρωπαϊκού Γεωργικού Ταμείου Αγροτικής Ανάπτυξης (EAFRD) (2007-2013), και τον έλεγχο και την εξασφάλιση επαρκών πόρων για την ισότητα των φύλων
  - στο πλαίσιο για την ένταξη των υπηκόων τρίτων χωρών στην ΕΕ<sup>5</sup>, στη συνέχεια του σχεδίου πολιτικής για τη νόμιμη μετανάστευση<sup>6</sup>, στο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και στο προτεινόμενο Ευρωπαϊκό Ταμείο Ένταξης των υπηκόων τρίτων χωρών
- θα παρουσιάσει ανακοίνωση σχετικά με τη διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων το 2007
  - θα παρουσιάσει έκθεση το 2010 σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας για την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών όσον αφορά την πρόσβαση και την παροχή αγαθών και υπηρεσιών<sup>7</sup>
  - θα προωθήσει την επιχειρηματικότητα των γυναικών και ένα επιχειρηματικό περιβάλλον που να διευκολύνει τη δημιουργία και την ανάπτυξη επιχειρήσεων με επικεφαλής γυναίκες· θα ενθαρρύνει τις πρωτοβουλίες εταιρικής κοινωνικής ευθύνης για την ισότητα των φύλων

## **2. ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΦΙΛΙΩΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΤΗΣ ΙΔΙΩΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΖΩΗΣ**

### **2.1 Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες**

Οι πολιτικές συμφιλίωσης βοηθούν στη δημιουργία μια ευέλικτης οικονομίας, βελτιώνοντας παράλληλα την ποιότητα ζωής των γυναικών και των ανδρών. Βοηθούν τα άτομα να εισέλθουν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, αξιοποιώντας πλήρως τις δυνατότητες του εργατικού δυναμικού και πρέπει να προσφέρονται επί ίσοις όροις σε γυναίκες και άνδρες. Οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας αυξάνουν την παραγωγικότητα, την ικανοποίηση των υπαλλήλων και βελτιώνουν τη φήμη των εργοδοτών. Εντούτοις, το γεγονός ότι πολύ περισσότερες γυναίκες από άνδρες χρησιμοποιούν τέτοιες ρυθμίσεις δημιουργεί διαφορές

<sup>4</sup> Πρβλ. Στρατηγικές κατευθυντήριες γραμμές της Κοινότητας για την πολιτική της συνοχής, COM(2005) 299.

<sup>5</sup> COM(2005) 389.

<sup>6</sup> COM(2005) 669.

<sup>7</sup> Οδηγία 2004/113/ΕΚ.

μεταξύ των δύο φύλων, οι οποίες δυσχεραίνουν τη θέση των γυναικών στον εργασιακό χώρο και πλήττουν την οικονομική ανεξαρτησία τους.

## **2.2 Αυξανόμενες υπηρεσίες φροντίδας**

Η Ευρώπη πρέπει να αντιμετωπίσει μια πρόκληση με τρεις πτυχές: συρρικνούμενος ενεργός πληθυσμός, χαμηλά ποσοστά γεννήσεων και αυξανόμενος πληθυσμός ηλικιωμένων. Οι καλύτερες ρυθμίσεις για την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ της εργασίας και της εκτός εργασίας ζωής αποτελούν ένα μέρος των μέτρων για την αντιμετώπιση της δημογραφικής ύφεσης με την προσφορά πιο οικονομικών και προσπελάσιμων υποδομών φροντίδας παιδιών, όπως απαιτείται από τους στόχους της Βαρκελώνης<sup>8</sup>, και την παροχή υπηρεσιών που ικανοποιούν τις ανάγκες για φροντίδα των ηλικιωμένων και των ανθρώπων με αναπηρία. Η ποιότητα αυτών των υπηρεσιών πρέπει να βελτιωθεί και τα προσόντα του προσωπικού, που αποτελείται κυρίως από γυναίκες, να αναπτυχθούν και να εκτιμηθούν περισσότερο.

## **2.3 Καλύτερες πολιτικές συμφιλίωσης τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες**

Οι υπηρεσίες και οι δομές προσαρμόζονται πάρα πολύ αργά σε μια πραγματικότητα στην οποία εργάζονται και οι γυναίκες και οι άνδρες. Λίγοι άνδρες παίρνουν γονική άδεια ή εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης (7,4% έναντι 32,6% για τις γυναίκες)· οι γυναίκες εξακολουθούν να είναι εκείνες που φροντίζουν κυρίως τα παιδιά και τα συντηρούμενα άτομα γενικά. Οι άνδρες πρέπει να ενθαρρυνθούν να αναλάβουν οικογενειακές ευθύνες, ειδικότερα μέσω κινήτρων για τη λήψη γονικής άδειας και άδειας πατρότητας και να μοιράζονται με τις γυναίκες τα δικαιώματα για άδεια.

### **Βασικές ενέργειες**

Η Επιτροπή

- θα παρουσιάσει το 2006 μια ανακοίνωση για τις δημογραφικές εξελίξεις<sup>9</sup>, στην οποία θα εξετάσει το ζήτημα της συμφιλίωσης της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής
- θα υποστηρίξει την επίτευξη των στόχων της Βαρκελώνης όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών και την ανάπτυξη άλλων υποδομών για την παροχή φροντίδας, μέσω των διαρθρωτικών ταμείων και της ανταλλαγής ορθών πρακτικών
- θα υποστηρίξει την έρευνα για τα επαγγέλματα στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας και θα συνεργαστεί με διεθνείς οργανισμούς για μια καλύτερη ταξινόμηση αυτών των επαγγελμάτων

---

<sup>8</sup> Μέχρι το 2010 ο στόχος είναι η φροντίδα παιδιών να παρέχεται τουλάχιστον για το 90 % των παιδιών ηλικίας μεταξύ 3 ετών και της ηλικίας έναρξης της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και τουλάχιστον για το 33 % των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών.

<sup>9</sup> Συνέχεια του COM(2005) 94.

### **3. ΠΡΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΗΣ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ ΣΤΗ ΛΗΨΗ ΑΠΟΦΑΣΕΩΝ**

#### **3.1 Συμμετοχή των γυναικών στην πολιτική**

Η επίμονη υποεκπροσώπηση των γυναικών στην λήψη πολιτικών αποφάσεων είναι ένα δημοκρατικό έλλειμμα. Η δραστηριοποίηση των γυναικών ως πολιτών και η συμμετοχή τους στην πολιτική και στην ανώτερη δημόσια διοίκηση σε όλα τα επίπεδα (τοπικό, περιφερειακό, εθνικό, ευρωπαϊκό) πρέπει να προωθηθούν περαιτέρω. Εξακολουθεί να αποτελεί ζήτημα προτεραιότητας η δυνατότητα διάθεσης αξιόπιστων και συγκρίσιμων στοιχείων σε επίπεδο ΕΕ.

#### **3.2 Γυναίκες στην λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα**

Μια ισορροπημένη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στην λήψη αποφάσεων στον οικονομικό τομέα μπορεί να συμβάλει στη δημιουργία ενός παραγωγικότερου και καινοτομικού εργασιακού περιβάλλοντος και νοοτροπίας καθώς και σε καλύτερες οικονομικές επιδόσεις. Η διαφάνεια στις διαδικασίες προώθησης, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, και η διαθεσιμότητα των υποδομών παροχής φροντίδας είναι ουσιαστικές.

#### **3.3 Γυναίκες στον τομέα των επιστημών και της τεχνολογίας**

Η συμμετοχή των γυναικών στον τομέα των επιστημών και της τεχνολογίας μπορεί να συμβάλει στην αύξηση της καινοτομίας, της ποιότητας και της ανταγωνιστικότητας της επιστημονικής και βιομηχανικής έρευνας και πρέπει να προαχθεί. Προκειμένου να επιτευχθεί ο στόχος<sup>10</sup> να καταλαμβάνουν οι γυναίκες το 25% των ηγετικών θέσεων στην έρευνα του δημόσιου τομέα, πρέπει να εφαρμοστούν στην πράξη οι πολιτικές και να υπάρξει παρακολούθηση της προόδου. Είναι σημαντική η δικτύωση και η διαθεσιμότητα στοιχείων της ΕΕ.

### **Βασικές ενέργειες**

Η Επιτροπή

- θα παρακολουθεί και θα προωθεί την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου, ειδικότερα:
  - στην ευρωπαϊκή πολιτική για την έρευνα και το 7ο πρόγραμμα-πλαίσιο, συμπεριλαμβάνοντας την εξασφάλιση της εφαρμογής των προγραμμάτων δράσης για τα δύο φύλα, την ανάπτυξη συγκεκριμένης έρευνας για τα δύο φύλα, τον έλεγχο της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και τη συμμετοχή των γυναικών στο προαναγγελλθέν Ευρωπαϊκό Συμβούλιο Έρευνας
  - στο πρόγραμμα εκπαίδευσης και κατάρτισης 2010 με την προώθηση της πρόσβασης των γυναικών στις επιστημονικές και τεχνικές επαγγελματικές σταδιοδρομίες, σύμφωνα με τον ευρωπαϊκό στόχο της εξισορρόπησης της κατάστασης των φύλων σε αυτόν τον τομέα· στην ανάπτυξη το 2007 ενός

---

<sup>10</sup> Συμπεράσματα του Συμβουλίου 18.4.2005.



ευρωπαϊκού οδηγού με τις καλύτερες πρακτικές στις ΤΠΕ όσον αφορά τα ζητήματα των δύο φύλων

- στην εφαρμογή του μελλοντικού προγράμματος «Πολίτες για την Ευρώπη» συμπεριλαμβάνοντας την ισότητα των δύο φύλων στον τομέα της ενεργού άσκησης της ιδιότητας του πολίτη στα θέματα προτεραιότητας, και κινητοποιώντας τα υπάρχοντα δίκτυα
- θα καθιερώσει το 2007 ένα δίκτυο των γυναικών που καταλαμβάνουν θέσεις λήψης αποφάσεων στον οικονομικό και πολιτικό τομέα στην ΕΕ
- θα υποστηρίξει τις δραστηριότητες ευαισθητοποίησης, την ανταλλαγή ορθών πρακτικών και την έρευνα, ιδίως βάσει της ευρωπαϊκής βάσης δεδομένων για τις γυναίκες και τους άνδρες όσον αφορά τη λήψη αποφάσεων ενόψει των εκλογών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το 2009

#### **4. ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΗΣ ΒΙΑΣ ΚΑΙ ΤΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ ΑΝΘΡΩΠΩΝ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΟ ΦΥΛΟ**

##### **4.1 Εξάλειψη της βίας με βάση το φύλο**

Η ΕΕ έχει δεσμευτεί να καταπολεμήσει όλες τις μορφές βίας. Οι γυναίκες είναι τα κύρια θύματα της βίας με βάση το φύλο. Πρόκειται για μια παραβίαση του θεμελιώδους δικαιώματος στη ζωή, την ασφάλεια, την ελευθερία, την αξιοπρέπεια και τη φυσική και συναισθηματική ακεραιότητα. Δεν πρέπει να υπάρχει ανοχή ούτε καμία δικαιολογία για την παραβίαση των δικαιωμάτων αυτών. Η πρόληψη έχει ουσιαστική σημασία και απαιτεί εκπαίδευση και γνώσεις, την ανάπτυξη της δικτύωσης και της συνεργασίας και την ανταλλαγή ορθών πρακτικών. Απαιτείται άμεση δραστηριοποίηση για να αποβληθούν συνήθειες ή παραδοσιακές επιβλαβείς συμπεριφορές και πρακτικές, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται ο ακρωτηριασμός των γεννητικών οργάνων των γυναικών, οι πρώιμους και αναγκαστικοί γάμοι και τα εγκλήματα τιμής.

##### **4.2 Εξάλειψη του εμπορίου ανθρώπων**

Το εμπόριο ανθρώπων είναι έγκλημα εις βάρος των ατόμων και παραβίαση των θεμελιωδών δικαιωμάτων τους. Είναι μια μορφή σύγχρονης δουλείας στην οποία οι γυναίκες και τα παιδιά που έχουν πληγεί από τη φτώχεια, ειδικότερα τα κορίτσια, είναι πιο ευάλωτα. Η εξάλειψή της απαιτεί έναν συνδυασμό προληπτικών μέτρων, την ποινικοποίηση του εμπορίου μέσω επαρκούς νομοθεσίας και την προστασία και τη βοήθεια των θυμάτων<sup>11</sup>. Τα μέτρα που θα αποτρέψουν τη ζήτηση γυναικών και παιδιών με στόχο τη σεξουαλική εκμετάλλευσή τους πρέπει να αναπτυχθούν περαιτέρω. Αυτή η προσέγγιση απεικονίζεται στη δράση της ΕΕ για το εμπόριο ανθρώπων<sup>12</sup>. Η οδηγία για τις άδειες παραμονής για τα θύματα του εμπορίου ανθρώπων<sup>13</sup> θα παράσχει ένα νέο εργαλείο για την επανένταξη των θυμάτων μέσω της πρόσβασης στην αγορά εργασίας, την επαγγελματική κατάρτιση και την εκπαίδευση. Η συνεργασία με το ΕΚΤ πρέπει να αξιοποιηθεί πλήρως. Η ΕΕ πρέπει να αναπτύξει συγκρίσιμα στοιχεία για την ετήσια αξιολόγηση του εμπορίου σε κάθε χώρα.

<sup>11</sup> COM(2005) 514.

<sup>12</sup> ΕΕ C 311 της 9.12.2005, σελ. 1.

<sup>13</sup> Οδηγία 2004/81/ΕΚ.

## Βασικές ενέργειες

### Η Επιτροπή

- θα εκδώσει, το 2006, ανακοίνωση σχετικά με την καθιέρωση ενός συστήματος συγκρίσιμων στατιστικών για το έγκλημα, τα θύματα και την ποινική δικαιοσύνη και θα παρακολουθήσει την πρόοδο σε επίπεδο ΕΕ
- θα υποστηρίξει τα κράτη μέλη και τις ΜΚΟ στις προσπάθειές τους να εξαλείψουν τη βία με βάση το φύλο, και τις συνήθειες ή παραδοσιακές επιβλαβείς πρακτικές, με την προώθηση εκστρατειών ευαισθητοποίησης, την υποστήριξη της δικτύωσης, την ανταλλαγή ορθών πρακτικών και την έρευνα, την εφαρμογή προγραμμάτων τόσο για τα θύματα όσο και για τους θύτες και την ενθάρρυνση των κρατών μελών να θεσπίσουν εθνικά προγράμματα δράσης
- θα δώσει συνέχεια στην ανακοίνωση και το πρόγραμμα δράσης της ΕΕ για το εμπόριο των ανθρώπων και θα προωθήσει τη χρήση όλων των μέσων που υπάρχουν, συμπεριλαμβανομένου του ΕΚΤ, για την επανένταξη στην κοινωνία των θυμάτων βίας και εμπορίου ανθρώπων

## 5. ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΩΝ ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΩΝ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΑ

### 5.1 Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και τον πολιτισμό

Η εκπαίδευση, η κατάρτιση και ο πολιτισμός συνεχίζουν να μεταφέρουν τα στερεότυπα των φύλων. Οι γυναίκες και οι άνδρες ακολουθούν συχνά τις παραδοσιακές οδούς εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι οποίες τοποθετούν συχνά τις γυναίκες σε επαγγέλματα που εκτιμούνται και αμείβονται λιγότερο. Η πολιτική πρέπει να εστιαστεί στην καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων από μικρή ηλικία, στην κατάρτιση για την ευαισθητοποίηση του διδακτικού προσωπικού και των σπουδαστών και στην ενθάρρυνση νέων γυναικών και ανδρών να εξερευνήσουν εκπαιδευτικά μονοπάτια που δεν είναι παραδοσιακά. Το εκπαιδευτικό σύστημα πρέπει να παρέχει στους νέους τα κατάλληλα προσόντα. Συνεπώς, είναι επίσης σημαντικό να αντιμετωπιστεί το φαινόμενο της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου που πλήττει περισσότερο τα αγόρια από τα κορίτσια.

### 5.2 Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην αγορά εργασίας

Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν τον οριζόντιο και τον κάθετο διαχωρισμό. Οι περισσότερες εξακολουθούν να απασχολούνται σε τομείς που απασχολούν παραδοσιακά γυναίκες και οι οποίοι συνήθως αναγνωρίζονται και εκτιμώνται λιγότερο. Επιπλέον, καταλαμβάνουν γενικά τα χαμηλότερα κλιμάκια στην οργάνωση της ιεραρχίας. Είναι εξίσου σημαντικό να διευκολυνθεί η είσοδος των γυναικών στους μη παραδοσιακούς τομείς όσο και να προωθηθεί η παρουσία των ανδρών σε τομείς που απασχολούν παραδοσιακά γυναίκες. Πρέπει να επιβληθούν νόμοι για την καταπολέμηση των διακρίσεων και να παρέχεται κατάρτιση και κίνητρα.

### 5.3 Εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στα μέσα ενημέρωσης

Τα μέσα έχουν έναν σημαντικό ρόλο στην καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων. Μπορούν να συμβάλλουν στην παρουσίαση μιας ρεαλιστικής εικόνας των προσόντων και των δυνατοτήτων των γυναικών και των ανδρών στη σύγχρονη κοινωνία και να αποφεύγουν να υποβαθμίζουν και προσβάλλουν την εικόνα τους. Ο διάλογος με τα ενδιαφερόμενα μέρη και οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης πρέπει να προωθούνται σε όλα τα επίπεδα.

#### Βασικές ενέργειες

Η Επιτροπή

- θα υποστηρίξει μέτρα για την εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων στην εκπαίδευση, τον πολιτισμό και την αγορά εργασίας με την προώθηση της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου και συγκεκριμένων ενεργειών στο πλαίσιο του ΕΚΤ, με τα προγράμματα ΤΠΕ και τα προγράμματα εκπαίδευσης και πολιτισμού της ΕΕ, καθώς και τη στρατηγική για τη διά βίου μάθηση της ΕΕ και το μελλοντικό ολοκληρωμένο πρόγραμμα για τη διά βίου μάθηση
- θα υποστηρίξει τις εκστρατείες ευαισθητοποίησης και την ανταλλαγή ορθών πρακτικών στα σχολεία και τις επιχειρήσεις σχετικά με τους ρόλους των φύλων που ξεφεύγουν από τα στερεότυπα και θα αναπτύξει το διάλογο με τα μέσα ενημέρωσης ώστε να ενθαρρύνει την μη στερεότυπη εικόνα γυναικών και ανδρών
- θα αυξήσει την ευαισθητοποίηση σχετικά με την ισότητα των φύλων στο διάλογο με τους πολίτες της ΕΕ, μέσω του σχεδίου της Επιτροπής για τη δημοκρατία, το διάλογο και τη δημόσια συζήτηση<sup>14</sup>

## 6. ΠΡΟΩΘΗΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΕΚΤΟΣ ΕΕ

### 6.1 Εφαρμογή της νομοθεσίας της ΕΕ στις προσχωρούσες, υποψήφιες και εν δυνάμει υποψήφιες χώρες<sup>15</sup>

Οι χώρες που προσχωρούν στην ΕΕ πρέπει να ενστερνιστούν τη θεμελιώδη αρχή της ισότητας γυναικών και ανδρών. Πρέπει επίσης να εγγυηθούν την αυστηρή εφαρμογή της νομοθεσίας και να θεσπίσουν κατάλληλα διοικητικά και δικαστικά συστήματα. Ο έλεγχος της μεταφοράς, της ενσωμάτωσης και της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα των φύλων της ΕΕ θα αποτελεί προτεραιότητα για τις μελλοντικές διαδικασίες διεύρυνσης της ΕΕ.

### 6.2 Προώθηση της ισότητας των φύλων στην ευρωπαϊκή πολιτική γειτονίας (ΕΠΓ), στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές

Η ισότητα των φύλων είναι ένας αυτοτελής στόχος, δικαίωμα του ανθρώπου και συμβάλλει στη μείωση της φτώχειας. Η ΕΕ είναι βασικός παράγοντας στις διεθνείς αναπτυξιακές προσπάθειες και προσχωρεί στις διεθνώς αναγνωρισμένες αρχές όπως η διακήρυξη της χιλιετίας για την ανάπτυξη και το πρόγραμμα δράσης του Πεκίνου (BPfA). Έχει επιβεβαιώσει

<sup>14</sup> COM(2005) 494.

<sup>15</sup> Αλβανία, Βοσνία-Ερζεγοβίνη, Σερβία και Μαυροβούνιο και Κοσσυφοπέδιο. Πρβλ. επίσης COM(2005) 561.

την ισότητα των φύλων ως μια από τις πέντε βασικές αρχές της αναπτυξιακής πολιτικής στην *ευρωπαϊκή συναίνεση για την ανάπτυξη*<sup>16</sup>. Η νέα στρατηγική της ΕΕ για την Αφρική<sup>17</sup> περιλαμβάνει την ισότητα των φύλων ως βασικό στοιχείο σε όλες τις συνεργασίες και τις εθνικές αναπτυξιακές στρατηγικές. Η ΕΕ δεσμεύεται να προαγάγει την ισότητα των φύλων στις εξωτερικές σχέσεις, συμπεριλαμβανομένης της ευρωπαϊκής πολιτικής γειτονίας. Οι ανθρωπιστικές επεμβάσεις της ΕΕ λαμβάνουν ειδικότερα υπόψη τις συγκεκριμένες ανάγκες των γυναικών.

Σε όλο τον κόσμο, η ΕΕ θα συνεχίσει να προωθεί την εκπαίδευση και ένα ασφαλές περιβάλλον για τα κορίτσια και τις γυναίκες, τη σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία και τα δικαιώματα στη σεξουαλική και αναπαραγωγική υγεία, την ενδυνάμωση των γυναικών που συμβάλλουν στην καταπολέμηση του HIV/AIDS, και θα προωθήσει τον αγώνα ενάντια στον ακρωτηριασμό των γεννητικών οργάνων των γυναικών. Η ΕΕ και τα κράτη μέλη πρέπει να εντείνουν τη συμμετοχή των γυναικών στην οικονομική και πολιτική ζωή και στη λήψη αποφάσεων, στην πρόληψη και τη διευθέτηση των συγκρούσεων, στην οικοδόμηση της ειρήνης και την ανασυγκρότηση.

### **Βασικές ενέργειες**

#### Η Επιτροπή

- θα παρακολουθεί και θα αυξάνει την ευαισθητοποίηση για τη μεταφορά, την εφαρμογή και την αποτελεσματική επιβολή του κοινοτικού κεκτημένου για την ισότητα των φύλων στις προσχωρούσες, υποψήφιες και δυνάμει υποψήφιες χώρες, και στον προγραμματισμό της προενταξιακής βοήθειας και στις διαπραγματεύσεις για την προσχώρηση
- θα παρακολουθεί και θα προάγει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου και ειδικά μέτρα στην ευρωπαϊκή πολιτική γειτονίας, στις εξωτερικές σχέσεις της ΕΕ και τις αναπτυξιακές πολιτικές, σε επίπεδο πολιτικού διαλόγου και προγραμματισμού (εθνικά στρατηγικά έγγραφα και στρατηγικά έγγραφα για τη μείωση της φτώχειας). Σε επίπεδο εφαρμογής, θα δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις νέες μορφές ενισχύσεων (προγράμματα δημοσιονομικής και κλαδικής υποστήριξης)
- θα παρουσιάσει το 2006 ανακοίνωση σχετικά με ένα ευρωπαϊκό όραμα για την ισότητα των φύλων στην αναπτυξιακή συνεργασία
- θα προωθήσει της διάστασης του φύλου σε επιχειρήσεις ανθρωπιστικής βοήθειας της ΕΚ συμπεριλαμβάνοντας τη διάσταση του φύλου στο πλαίσιο της θεματικής και τεχνικής επανεξέτασης (και για τη δημιουργία ικανοτήτων) και αξιολόγησης
- θα ενισχύσει την ισότητα των φύλων στην περιοχή της Μεσογείου, περιλαμβάνοντας τη διοργάνωση μιας ευρωμεσογειακής υπουργικής διάσκεψης για την ισότητα των φύλων το 2006 ύστερα από μια διαβούλευση με την κοινωνία των πολιτών, η οποία θα μπορούσε να καταλήξει στην έγκριση σχεδίου δράσης

---

<sup>16</sup> Συμβούλιο της 22.11.2005.

<sup>17</sup> COM(2005) 489.

- θα συμβάλει στα επιτεύγματα του BPfA και άλλων σχετικών διεθνών και περιφερειακών συμβάσεων με την υποστήριξη των προγραμμάτων, τη δημιουργία υποδομής και τη συλλογή δεδομένων στις αναπτυσσόμενες χώρες
- θα συμβάλει στην εφαρμογή του ψηφίσματος 1325 (2000) του Συμβουλίου Ασφαλείας των Η.Ε. για τις γυναίκες, την ειρήνη και την ασφάλεια, μεταξύ άλλων με την ανάπτυξη, το 2006, των κατευθυντηρίων γραμμών για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις δραστηριότητες κατάρτισης με στόχο τη διαχείριση των κρίσεων
- θα προωθήσει τις οργανώσεις και τα δίκτυα των γυναικών.

## **ΜΕΡΟΣ ΙΙ: ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΔΙΑΚΥΒΕΡΝΗΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

Η ισότητα των φύλων μπορεί να επιτευχθεί μόνο με μια σαφή δέσμευση στο ύψιστο πολιτικό επίπεδο. Η Επιτροπή προωθεί την ισότητα των φύλων στο εσωτερικό της<sup>18</sup> και υποστηρίζει ορισμένες δομές<sup>19</sup> για τα ζητήματα των φύλων, στα οποία έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος.

Εντούτοις, πρέπει ακόμα να επιτευχθεί σημαντική πρόοδος στους βασικούς τομείς που προσδιορίζονται σε αυτόν το χάρτη πορείας. Η πρόοδος απαιτεί καλύτερη διακυβέρνηση σε όλα τα επίπεδα: θεσμικά όργανα της ΕΕ, κράτη μέλη, κοινοβούλια, κοινωνικοί εταίροι και κοινωνία πολιτών. Η υποστήριξη των υπουργών που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων έχει μεγάλη σημασία: οι τακτικές συνεδριάσεις τους και οι διασκέψεις της προεδρίας, που υποστηρίζονται από την Επιτροπή, είναι σημαντικές ευκαιρίες για το διάλογο και τον έλεγχο. Το ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων δείχνει τη δέσμευση των κρατών μελών στο ύψιστο πολιτικό επίπεδο να αυξήσουν τις προσπάθειές τους για την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε συνεργασία με την Επιτροπή.

Το προγραμματισμένο ευρωπαϊκό ίδρυμα για την ισότητα των φύλων<sup>20</sup> θα παράσχει τεχνογνωσία, η οποία θα βελτιώνει τη γνώση και θα προβάλλει την ισότητα των φύλων. Τα διαρθρωτικά ταμεία, τα οικονομικά προγράμματα στους διαφορετικούς τομείς των πολιτικών και το μελλοντικό πρόγραμμα PROGRESS θα υποστηρίξουν την εφαρμογή του χάρτη πορείας. Η εφαρμογή των μεθοδολογιών της ισότητας των φύλων, όπως η αξιολόγηση του αντίκτυπου και η συνεκτίμηση της ισότητας των φύλων στον προϋπολογισμό (η ενσωμάτωση της προοπτικής της ισότητας των δύο φύλων στη δημοσιονομική διαδικασία) θα προωθήσει την ισότητα των φύλων, θα παράσχει μεγαλύτερη διαφάνεια και θα ενισχύσει την υποχρέωση λογοδοσίας.

### **Βασικές ενέργειες**

#### Η Επιτροπή

- θα ενισχύσει τις δομές της
  - θα συμμετάσχει, το 2007, στη σύσταση του ευρωπαϊκού ιδρύματος για την ισότητα των φύλων
  - θα παρακολουθήσει την πρόοδο όσον αφορά την ισότητα των φύλων στην πολιτική του ανθρώπινου δυναμικού της Επιτροπής και θα παρουσιάσει, το 2007, ανακοίνωση σχετικά με την επίτευξη του συνόλου των στόχων για τις επιτροπές της και τις ομάδες εμπειρογνομόνων<sup>21</sup>. Θα διευκολύνει την κατάρτιση στην ισότητα των φύλων για το προσωπικό της, συμπεριλαμβανομένης της διοίκησης και του προσωπικού που εργάζεται σε τομείς εξωτερικής και αναπτυξιακής συνεργασίας
- θα ενισχύσει τη δικτύωση και θα υποστηρίξει τον κοινωνικό διάλογο

---

<sup>18</sup> Παράρτημα ΙΙΙ.

<sup>19</sup> Παράρτημα ΙΙ.

<sup>20</sup> COM(2005) 81.

<sup>21</sup> Απόφαση 2000/407/ΕΚ.

- θα δημιουργήσει το 2006 ένα δίκτυο φορέων της ΕΕ για την ισότητα των φύλων σύμφωνα με την οδηγία 2002/73
  - θα ενισχύσει τη συνεργασία σε επίπεδο ΕΕ με τις ΜΚΟ, συμπεριλαμβανομένου του διαλόγου με τις οργανώσεις των γυναικών και με άλλες οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών
  - θα ενθαρρύνει και θα υποστηρίζει το έργο των κοινωνικών εταίρων για την ισότητα των φύλων τόσο σε διακλαδικό όσο και σε κλαδικό επίπεδο
- θα υποστηρίζει την αξιολόγηση του αντίκτυπου όσον αφορά την ισότητα των φύλων και τη συνεκτίμηση της διάστασης της ισότητας των φύλων κατά την κατάρτιση του προϋπολογισμού
    - θα ενισχύσει την ενσωμάτωση της προοπτικής της ισότητας των δύο φύλων στην αξιολόγηση<sup>22</sup> του αντίκτυπου των κοινοτικών πολιτικών και νομοθετημάτων και θα εξερευνήσει τις δυνατότητες κατάρτισης προϋπολογισμού σε επίπεδο ΕΕ που θα συνυπολογίζει τη διάσταση των φύλων, ιδίως στα διαρθρωτικά ταμεία, εντός των δυνατοτήτων της επιμερισμένης διαχείρισης
    - θα ενθαρρύνει τη συνεκτίμηση της διάστασης του φύλου κατά την κατάρτιση του προϋπολογισμού σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο και μέσω της ανταλλαγής βέλτιστων πρακτικών
- θα ενισχύσει την αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας
    - θα αναθεωρήσει την υπάρχουσα νομοθεσία για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ που δεν περιλαμβάνεται στην αναδιατύπωση του 2005<sup>23</sup> με σκοπό την ενημέρωση, τον εκσυγχρονισμό και την αναδιατύπωση αν χρειαστεί
    - θα ελέγξει την ενσωμάτωση και την εφαρμογή της νομοθεσίας της ΕΕ για την ισότητα των φύλων
    - θα ενημερώσει τους πολίτες της ΕΕ για τα δικαιώματά τους όσον αφορά την ισότητα των φύλων μέσω της πύλης "Η Ευρώπη σας"<sup>24</sup> και της υπηρεσίας προσανατολισμού για τους πολίτες<sup>25</sup>

### Παρακολούθηση της προόδου

Η υποχρέωση λογοδοσίας έχει μεγάλη σημασία για την αποτελεσματική διακυβέρνηση. Η Επιτροπή θα παρακολουθεί και θα αξιολογεί αυτόν το χάρτη πορείας. Το ετήσιο πρόγραμμα εργασίας της για την εφαρμογή της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου είναι ένα αποτελεσματικό εργαλείο που θα διατηρηθεί και θα προσαρμοστεί για τη συνέχεια αυτού του χάρτη πορείας.

<sup>22</sup> SEC(2005) 791.

<sup>23</sup> COM(2004) 279.

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

<sup>25</sup> [http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front\\_end/signpost\\_en.htm](http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/signpost_en.htm)

## Η Επιτροπή

- θα παρακολουθεί την πρόοδο στην ισότητα των φύλων και θα παρέχει καθοδήγηση για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου μέσω της ετήσιας έκθεσής της για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών και θα δώσει συνέχεια στην εφαρμογή του χάρτη πορείας μέσω του ετήσιου προγράμματος εργασίας της
- θα εξασφαλίσει ότι θα δοθεί πολιτική συνέχεια μέσω των συνεδριάσεων των υπουργών που είναι αρμόδιοι για την ισότητα των φύλων και της ομάδας των Επιτρόπων αρμοδίων για τα θεμελιώδη δικαιώματα και τις ίσες ευκαιρίες. Η διυπηρεσιακή ομάδα της Επιτροπής για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου θα υποστηρίξει την ομάδα των Επιτρόπων, θα συμβάλει στην προετοιμασία του ετήσιου προγράμματος εργασίας και συνδεθεί με άλλες ομάδες που εργάζονται για την ισότητα των φύλων<sup>26</sup>
- θα αναπτύξει περαιτέρω τους δείκτες όπου είναι απαραίτητο<sup>27</sup>. θα ορίσει έναν νέο σύνθετο δείκτη για την ισότητα των φύλων το 2007· θα αναπτύξει, μέχρι το 2010 και μαζί με τα κράτη μέλη, νέους δείκτες για τους 12 κρίσιμους τομείς του BpFA· θα υποστηρίξει την ανάπτυξη συγκρίσιμων στοιχείων της ΕΕ όσον αφορά την ισότητα των φύλων και στατιστικών που αναλύονται ανά φύλο
- θα παρουσιάσει μια έκθεση σχετικά με την κατάσταση εφαρμογής του χάρτη πορείας το 2008 και θα διεξαγάγει, το 2010, μια αξιολόγηση του χάρτη πορείας όπου θα προτείνει την κατάλληλη συνέχεια.

---

<sup>26</sup> Παράρτημα ΙΙ.

<sup>27</sup> Παράρτημα Ι.



## **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 10<sup>th</sup> 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 5<sup>th</sup> 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 4<sup>th</sup> Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28<sup>th</sup> 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 23<sup>rd</sup> 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 4<sup>th</sup> 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 4<sup>th</sup> Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4<sup>th</sup> Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5<sup>th</sup> 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.