

DE

DE

DE



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 01.3.2006
KOM(2006) 92 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE
PARLAMENT, DEN EUROPÄISCHEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS
UND DEN AUSSCHUSS DER REGIONEN**

Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern

2006-2010

{SEK(2006) 275}

EINLEITUNG

Dieser Fahrplan legt sechs Schwerpunkte für EU-Maßnahmen zur Gleichstellung für den Zeitraum 2006-2010 vor: gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit für Frauen und Männer; Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben; ausgewogene Repräsentanz in Entscheidungsprozessen; Beseitigung aller Formen geschlechterbezogener Gewalt; Beseitigung von Geschlechterstereotypen; Förderung der Gleichstellung in Außen- und Entwicklungspolitik. Für jeden Bereich werden vorrangige Ziele und Aktionen festgelegt. Die Kommission kann diese Ziele nicht allein erreichen, da viele Bereiche in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten fallen. Daher steht der Fahrplan für das Engagement der Kommission, die Gleichstellungsagenda voranzubringen und die Partnerschaft mit den Mitgliedstaaten und anderen AkteurInnen zu intensivieren.

Dieser Fahrplan baut auf den Erfahrungen der Rahmenstrategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern¹ für den Zeitraum 2001-2005 auf. Er ist eine Kombination aus neuen Initiativen und der Stärkung bestehender erfolgreicher Tätigkeiten. Er bekräftigt den dualen Ansatz, der auf Gender Mainstreaming (der Förderung der Gleichstellung in Rahmen aller Politikbereiche und Tätigkeiten) und spezifischen Maßnahmen beruht.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht, ein gemeinsamer Wert der EU und eine Voraussetzung zur Erreichung der EU-Ziele für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt. Dank Rechtsvorschriften zur Gleichstellung, Gender Mainstreaming, spezifischen Maßnahmen zur Frauenförderung, Aktionsprogrammen, dem sozialen Dialog und dem Dialog mit der Zivilgesellschaft hat die EU deutliche Fortschritte im Bereich der Gleichstellung erzielt. Das Europäische Parlament ist dabei ein wichtiger Partner. Viele Frauen verfügen über die höchsten Bildungsabschlüsse, Frauen sind am Arbeitsmarkt stark vertreten und haben wichtige Positionen im öffentlichen Leben erreicht. Trotzdem bestehen nach wie vor Ungleichheiten, die sich noch verstärken könnten, da der globale Wettbewerb flexiblere und mobilere Arbeitskräfte verlangt. Frauen kann das stärker betreffen, da sie häufig gezwungen sind, sich zwischen Kindern und Karriere zu entscheiden, weil flexible Arbeitsregelungen und Betreuungseinrichtungen fehlen, weil Geschlechterstereotype sich hartnäckig halten und weil Männer einen deutlich geringeren Teil der familiären Verpflichtungen übernehmen. Die Position von Frauen am Arbeitsmarkt spiegelt die von ihnen erzielten Fortschritte, einschließlich in den für die Lissabon-Strategie zentralen Feldern wie der Bildung und der Forschung, nicht wider. Diese Verschwendung von Humankapital kann sich die EU nicht leisten. Gleichzeitig gefährden niedrige Geburtenraten und eine geringere Erwerbsbevölkerung die politische und wirtschaftliche Position der EU.

Die EU ist ein wichtiger Partner, wenn es um die weltweite Förderung der Gleichstellung geht. Aus der Globalisierung einen für alle Frauen und Männer positiven Faktor zu machen und der Armut den Kampf anzusagen, sind große Herausforderungen. Kommunikationstechnologien begünstigen Verbrechen wie Menschenhandel und tragen zu ihrer Verbreitung bei.

Wenn die EU diese Herausforderungen bewältigen soll, müssen bei der Gleichstellung rascher Fortschritte erzielt werden, Gender Mainstreaming muss in allen Politikbereichen und vor allem in den im Fahrplan festgelegten Feldern verstärkt werden.

¹ KOM(2000) 335.

TEIL I: AKTIONSSCHWERPUNKTE FÜR DEN BEREICH GLEICHSTELLUNG

1. GLEICHE WIRTSCHAFTLICHE UNABHÄNGIGKEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

1.1 Beschäftigungsziele der Lissabon-Strategie

Die Lissabon-Strategie gibt eine Frauenbeschäftigungsquote von 60 % bis 2010 vor. Derzeit liegt sie bei 55,7 % und ist für ältere Frauen (55-64 Jahre) deutlich niedriger (31,7 %). Auch die Arbeitslosenquote ist für Frauen höher als für Männer (9,7 % gegenüber 7,8 %). Die Geschlechterdimension der Lissabon-Strategie für Arbeitsplätze und Wachstum muss gestärkt werden. Die Einhaltung der Gleichbehandlungsvorschriften und der wirksame Einsatz der neuen Strukturfonds (z. B. Maßnahmen in den Bereichen Ausbildung und unternehmerische Initiative) kann helfen, die Frauenbeschäftigungsquote zu erhöhen. Mit der Individualisierung der steuer- und sozialrechtlichen Ansprüche kann ebenfalls erreicht werden, dass sich Berufstätigkeit sowohl für Männer als auch für Frauen lohnt.

1.2 Nivellierung der geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede

Trotz EU-Rechtsvorschriften zu gleichem Entgelt verdienen Frauen 15 % weniger als Männer² und diese Differenz nimmt sehr viel langsamer ab als die Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote. Ursachen für diesen sich hartnäckig haltenden Zustand sind direkte Diskriminierung und strukturelle Ungleichheiten, wie sektor- und berufsbezogene Segregation, unterschiedliche Arbeitsmuster, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Evaluierungs- und Gehaltssysteme, die Frauen benachteiligen, und Stereotype. Diese Problemstellungen erfordern einen mehrdimensionalen Ansatz und die Mobilisierung aller Betroffenen.

1.3 Frauen als Unternehmerinnen

Frauen stellen im Schnitt 30 % der Unternehmer/innen in der EU. Bei der Gründung eines Unternehmens, beim Zugang zu Finanzierungen und Ausbildung haben sie häufig mit größeren Problemen zu kämpfen als Männer. Die Empfehlungen, die der EU-Aktionsplan für unternehmerische Initiative gibt, um die Zahl der Gründerinnen durch besseren Zugang zu Finanzierung und den Aufbau entsprechender Netzwerke zu erhöhen, müssen noch weiter umgesetzt werden.

1.4 Gleichstellung beim Sozialschutz und in der Armutsbekämpfung

Die Sozialsysteme sollten negative Anreize beseitigen, die Frauen und Männer davon abhalten, in den Arbeitsmarkt einzutreten oder dort zu verbleiben, und gleichzeitig die Möglichkeit bieten, individuelle Pensionsansprüche zu akkumulieren. Trotzdem zeigt sich bei Frauen nach wie vor die Tendenz zu einer kürzeren oder unterbrochenen beruflichen Laufbahn, weshalb sie auch weniger Rechte und Ansprüche erwerben als Männer. Dadurch steigt die Gefahr der Verarmung, vor allem für Alleinerzieherinnen, ältere Frauen oder

² Nicht bereinigte Differenz.

Frauen, die in Familienunternehmen arbeiten, z. B. in der Landwirtschaft und der Fischerei. Der neue Europäische Fischereifonds (EFF) und die Politik für die ländliche Entwicklung (ELER) können die Situation der Frauen in diesen Sektoren verbessern. Sozialschutzsysteme müssen unbedingt gewährleisten, dass diese Frauen Zugang zu angemessenen Leistungen haben, vor allem beim Eintritt in den Ruhestand.

1.5 Berücksichtigung der Geschlechterdimension im Gesundheitswesen

Frauen und Männer sind mit jeweils spezifischen Gesundheitsrisiken, Erkrankungen, Fragestellungen und gewohnten Vorgangsweisen konfrontiert, die sich auf ihre Gesundheit auswirken. Dazu zählen Umweltaspekte wie der Einsatz von Chemikalien und Pestiziden, da diese häufig in der Schwangerschaft und beim Stillen weitergegeben werden. Medizinische Forschung sowie zahlreiche Sicherheits- und Gesundheitsstandards sind stärker auf Männer und männlich dominierte Arbeitsbereiche ausgerichtet.

Der Wissensstand in diesem Bereich sollte verbessert und statistische Erhebungen und Indikatoren weiterentwickelt werden. Soziale, Gesundheits- und Pflegedienste sollten mit dem Ziel modernisiert werden, sie leichter zugänglich zu machen, ihre Qualität zu verbessern und die neuen und spezifischen Bedürfnisse von Frauen und Männern stärker zu berücksichtigen.

1.6 Bekämpfung von Mehrfachdiskriminierung vor allem von Immigrantinnen und weiblichen Angehörigen ethnischer Minderheiten

Die EU ist bemüht, alle Formen der Diskriminierung zu beseitigen und eine integrative Gesellschaft zu schaffen. Bei benachteiligten Gruppen ist die Situation für Frauen häufig noch schlechter als für Männer. Die Situation weiblicher Angehöriger von ethnischen Minderheiten und Immigrantinnen ist symptomatisch. Sie leiden häufig unter doppelter Diskriminierung. Daher muss in der Migrations- und Integrationspolitik die Gleichstellung gefördert werden, um die Rechte von Frauen und ihre Teilhabe an der Gesellschaft zu gewährleisten, ihr Beschäftigungspotenzial voll auszuschöpfen und ihren Zugang zu Bildung und lebenslangem Lernen zu verbessern.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- das Gender Mainstreaming überwachen und verstärken:
 - im Rahmen der Integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung und der neuen gestrafften offenen Koordinierungsmethode, die in den Bereichen Pensionen, soziale Integration, Gesundheitsversorgung und Langzeitpflege³ zum Tragen kommt – sie wird u. a. 2007 ein Handbuch zur Gleichstellung ausarbeiten, das sich an Personen richtet, die in diese Prozesse eingebunden sind, und sie wird überprüfen, wie die Sozialschutzsysteme die Gleichstellung fördern können;
 - in der Gesundheitspolitik, u. a. durch eine aktualisierte Analyse der Geschlechterdimension im Gesundheitswesen;

³ KOM(2005) 706.

- bei Aktivitäten auf nationaler und europäischer Ebene im Rahmen des Europäischen Jahres der Chancengleichheit für alle (2007) und des Europäischen Jahres gegen Ausgrenzung und Armut (2010);
 - indem sie gemeinsam mit den Mitgliedstaaten Gender Mainstreaming und spezifische Maßnahmen bei der Planung und Umsetzung der neuen Strukturfonds⁴, des EFF und des ELER (2007-2013) fördert, u. a. durch Monitoring und die Bereitstellung angemessener Ressourcen für Gleichstellungsaufgaben;
 - mithilfe des Rahmens für die Integration von Drittstaatsangehörigen in die Europäische Union⁵, dem Follow-up zum Strategischen Plan zur legalen Zuwanderung⁶, dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und dem vorgeschlagenen Europäischen Fonds für die Integration von Drittstaatsangehörigen.
- 2007 eine Mitteilung zu geschlechterspezifischen Einkommensunterschieden vorlegen.
 - 2010 einen Bericht zur Umsetzung der Richtlinie zur Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen⁷ erstellen.
 - Frauen als Unternehmerinnen und ein Unternehmensumfeld fördern, dass die Gründung und den Aufbau von von Frauen geführten Unternehmen unterstützt; Initiativen zur Gleichstellung im Rahmen der sozialen Verantwortung von Unternehmen fördern.

2. BESSERE VEREINBARKEIT VON BERUF, PRIVAT- UND FAMILIENLEBEN

2.1 Flexible Arbeitsregelungen sowohl für Frauen als auch für Männer

Maßnahmen, die die Vereinbarkeit erhöhen, tragen zur Flexibilisierung der Wirtschaft bei und verbessern die Lebensqualität von Frauen und Männern. Sie unterstützen Menschen beim Zugang zum und Verbleib am Arbeitsmarkt, indem sie das gesamte Potenzial der Erwerbsbevölkerung ausschöpfen, und müssen Frauen und Männern gleichermaßen offen stehen. Flexible Arbeitsregelungen steigern die Produktivität, sorgen für höhere Zufriedenheit bei den ArbeitnehmerInnen und nützen dem guten Ruf des Unternehmens. Trotzdem erzeugt die Tatsache, dass bei weitem mehr Frauen als Männer derartige Regelungen nutzen, ein Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern, das negative Auswirkungen auf die Position der Frauen am Arbeitsplatz und auf ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit hat.

2.2 Ausbau der Betreuungsangebote

Europa steht vor einer dreifachen Herausforderung: die sinkende Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter, niedrige Geburtenraten und ein Anstieg in der Gruppe älterer Personen. Bessere Regelungen für eine gelungene Work-Life-Balance sind Teil der Antwort auf die negative demografische Entwicklung, da sie Kinderbetreuungsmöglichkeiten bieten, die – wie

⁴ Vgl. Strategische Leitlinien der Gemeinschaft zur Kohäsionspolitik, KOM(2005) 299.

⁵ KOM(2005) 389.

⁶ KOM(2005) 669.

⁷ Richtlinie 2004/113/EG.

in den Barcelona-Zielen⁸ gefordert – leistbar und zugänglich sind, und weil sie Dienstleistungen anbieten, die den Betreuungsbedürfnissen älterer Menschen und Menschen mit Behinderung entsprechen. Die Qualität dieser Leistungen sollte verbessert und die Qualifikationen des Personals, überwiegend Frauen, stärker entwickelt und mehr wertgeschätzt werden.

2.3 Bessere Vereinbarkeit sowohl für Frauen als auch für Männer

Dienstleistungen und Strukturen passen sich nicht rasch genug der Situation an, in der sowohl Frauen als auch Männer berufstätig sind. Nur wenige Männer nehmen Elternurlaub oder arbeiten Teilzeit (7,4 % im Vergleich zu 32,6 % der Frauen); nach wie vor übernehmen vorwiegend Frauen die Betreuung von Kindern und anderen abhängigen Personen. Männer sollten ermutigt werden, Familienpflichten zu übernehmen, vor allem durch Anreize für Eltern- und Vaterurlaub, und Ansprüche auf Freistellung mit den Frauen zu teilen.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- 2006 eine Mitteilung zur demografischen Entwicklung⁹ vorlegen, die sich mit der Vereinbarkeit von Familien- und Berufsleben befasst.
- die Erreichung der Barcelona-Ziele für den Bereich Kinderbetreuung und den Aufbau anderer Betreuungsmöglichkeiten über die Strukturfonds und den Austausch von Good Practice unterstützen.
- Forschung zu Berufen im Gesundheits- und Sozialbereich fördern und mit internationalen Organisationen gemeinsam an einer besseren Klassifizierung dieser Berufe arbeiten.

3. FÖRDERUNG DER GLEICHBERECHTIGTEN TEILHABE VON FRAUEN UND MÄNNERN AN ENTSCHEIDUNGSPROZESSEN

3.1 Frauen in der Politik

Die nach wie vor zu geringe Repräsentation von Frauen in politischen Entscheidungsprozessen ist ein Demokratiedefizit. Die aktive Bürgerschaft von Frauen, ihre Teilhabe an der Politik und am gehobenen Management auf allen Ebenen (lokal, regional, national und europäisch) der öffentlichen Verwaltung sollte weiter gefördert werden. Der Verfügbarkeit EU-weit vergleichbarer und zuverlässiger Daten kommt nach wie vor Priorität zu.

3.2 Frauen in wirtschaftlichen Entscheidungsprozessen

Die ausgewogene Partizipation von Frauen und Männern an ökonomischen Entscheidungsprozessen kann dazu beitragen, das Arbeitsumfeld und die Arbeitskultur

⁸ Bis 2010 ein Kinderbetreuungsangebot für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schuleintrittsalter sowie für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren zu schaffen.

⁹ Follow-up zu KOM(2005) 94.

produktiver und innovativer zu machen und die wirtschaftliche Leistung zu steigern. Voraussetzung dafür sind Transparenz bei Beförderungsverfahren, flexible Arbeitsregelungen und das Angebot von Betreuungsmöglichkeiten.

3.3 Frauen in Wissenschaft und Technik

Die Partizipation von Frauen in Wissenschaft und Technik kann dazu beitragen, Innovation, Qualität und Wettbewerbsfähigkeit wissenschaftlicher und industrieller Forschung zu steigern und sollte daher gefördert werden. Um die Zielvorgabe¹⁰ von 25 % Frauen in Führungspositionen in der öffentlichen Forschung zu erreichen, sollten Maßnahmen gesetzt und die Fortschritte überprüft werden. Weitere Vernetzung und die Verfügbarkeit von EU-Daten sind eine wichtige Voraussetzung.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- das Gender Mainstreaming überwachen und fördern:
 - in der europäischen Forschungspolitik und dem 7. Rahmenprogramm, u. a. indem sie für die Umsetzung der Aktionspläne zur Gleichstellung sorgt, geschlechterspezifische Forschung entwickelt, Gender Mainstreaming und die Partizipation von Frauen im angekündigten Europäischen Forschungsrat überwacht;
 - im Rahmen des Programms Allgemeine und berufliche Bildung 2010, indem Sie Frauen – im Einklang mit dem europäischen Ziel, das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern in diesem Feld zu beseitigen – beim Zugang zu wissenschaftlichen und technischen Karrieren unterstützt; durch die Erstellung eines europäischen Best Practice-Leitfadens zum Thema „IKT und die Geschlechterproblematik“ (2007);
 - im Rahmen der Umsetzung des zukünftigen Programms „Bürger/innen für Europa“ dadurch, dass sie Gleichstellung im Bereich der aktiven Bürgerschaft als ein prioritäres Thema aufgreift und durch die Mobilisierung bestehender Netzwerke;
- 2007 ein EU-Netzwerk von Frauen in wirtschaftlichen und politischen Entscheidungspositionen aufbauen.
- bewusstseinsbildende Aktivitäten, den Austausch von Good Practice und Forschungsergebnissen unterstützen, u. a. mithilfe der europäischen Datenbank über Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen, vor allem im Hinblick auf die Wahlen zum Europäischen Parlament 2009.

¹⁰ Schlussfolgerungen des Rates vom 18.04.2005.

4. BEKÄMPFUNG GESCHLECHTERBEZOGENER GEWALT UND GESCHLECHTERBEZOGENEN MENSCHENHANDELS

4.1 Geschlechterbezogene Gewalt

Die EU hat sich verpflichtet, alle Formen der Gewalt zu bekämpfen. Opfer geschlechterbezogener Gewalt sind überwiegend Frauen. Dies ist eine Verletzung der grundlegenden Rechte auf Leben, Sicherheit, Freiheit, Würde sowie körperliche und seelische Unversehrtheit. Die Verletzung dieser Rechte kann weder toleriert, noch mit irgendwelchen Begründungen entschuldigt werden. Es bedarf der Prävention und diese setzt Bildung und Wissen, den Aufbau von Netzwerken und Partnerschaften sowie den Austausch bewährter Verfahren voraus. Es besteht dringender Handlungsbedarf, um auf Gewohnheit oder Tradition beruhende fehlgeleitete Einstellungen und Praktiken zu beseitigen, darunter weibliche Genitalverstümmelung, Früh- oder Zwangsehen und Verbrechen aus Ehre.

4.2 Menschenhandel

Menschenhandel ist ein Verbrechen und eine Verletzung der Grundrechte der/des Einzelnen. Er ist eine Form moderner Sklaverei; besonders gefährdet sind von Armut betroffene Frauen und Kinder, vor allem Mädchen. Für den Kampf gegen Menschenhandel ist eine Kombination aus Präventivmaßnahmen, Kriminalisierung des Handels durch geeignete Gesetze sowie Schutz und Unterstützung der Opfer notwendig.¹¹ Maßnahmen, die die Nachfrage nach Frauen und Kindern zum Zweck der sexuellen Ausbeutung verhindern, müssen weiter ausgebaut werden. Der EU-Plan zur Bekämpfung des Menschenhandels¹² spiegelt diesen Ansatz wider. Die Richtlinie über Aufenthaltstitel für Opfer von Menschenhandel¹³ bietet ein neues Instrument zur Reintegration von Opfern, indem ihnen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu (Aus)bildung gewährt wird. Synergien mit dem EFS sollten umfassend genutzt werden. Die EU sollte vergleichbares Datenmaterial erstellen, um jährlich das Ausmaß des Menschenhandels in den einzelnen Ländern zu bewerten.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- 2006 eine Mitteilung zur Einrichtung eines Systems für vergleichbare statistische Daten zu Verbrechen, Opfern und Strafjustiz veröffentlichen und die Fortschritte auf EU-Ebene überwachen.
- die Mitgliedstaaten und NGO im Kampf gegen geschlechterbezogene Gewalt – dazu zählen auch auf Gewohnheit oder Tradition beruhende fehlgeleitete Praktiken – unterstützen, indem sie entsprechende bewussteinbildende Kampagnen fördert, Vernetzung, Austausch von Good Practice und Forschung unterstützt und indem sie Programme für Opfer wie auch Täter/innen umsetzt und die Mitgliedstaaten ermutigt, nationale Aktionspläne auszuarbeiten.

¹¹ KOM(2005) 514.

¹² ABL C 311 vom 9.12.2005,p.1.

¹³ Richtlinie 2004/81/EG.

- ein Follow-up zur Mitteilung und zum EU-Aktionsplan gegen Menschenhandel durchführen und den Einsatz aller bestehenden Instrumente, darunter der ESF, fördern, um Opfer von Gewalt und Menschenhandel wieder in die Gesellschaft zu integrieren.

5. ABBAU VON GESCHLECHTERSTEREOTYPEN IN DER GESELLSCHAFT

5.1 Gegen Geschlechterstereotype in Bildung, Ausbildung und Kultur

Geschlechterstereotype werden nach wie vor über (Aus)bildung und Kultur weitergegeben. Frauen und Männer folgen häufig traditionellen Bildungs- und Ausbildungswegen, die Frauen vorwiegend in Berufe mit geringerer Anerkennung und geringerer Bezahlung führen. Die Strategie sollte dahingehen, Geschlechterstereotypen schon in der Kindheit entgegenzutreten, indem Lehrpersonen und Studierende ein entsprechendes Training erhalten und junge Frauen und Männer ermutigt werden, sich für nicht traditionelle Bildungswege zu interessieren. Das Bildungssystem sollte jungen Menschen die entsprechende Qualifikation vermitteln. Daher ist es wichtig, das Phänomen des frühen Abgangs von der Schule zu untersuchen, das mehr Burschen als Mädchen betrifft.

5.2 Gegen Geschlechterstereotype am Arbeitsmarkt

Frauen sind nach wie vor sowohl mit horizontaler als auch vertikaler Segregation konfrontiert. Nach wie vor sind die meisten in traditionellen Frauensektoren beschäftigt, die in der Regel weniger Anerkennung und Wertschätzung genießen. Darüber hinaus finden sie sich im Allgemeinen auf den unteren Stufen in der Unternehmenshierarchie wieder. Es ist genauso wichtig, Frauen den Zugang zu untypischen Sektoren zu erleichtern, wie die Präsenz von Männern in Sektoren zu fördern, in denen traditionell vorwiegend Frauen arbeiten. Antidiskriminierungsgesetze sollten durchgesetzt und Schulungen und Anreize geboten werden.

5.3 Gegen Geschlechterstereotype in den Medien

Den Medien kommt im Kampf gegen Geschlechterstereotype eine besonders wichtige Rolle zu. Ihr spezieller Beitrag kann darin bestehen, dass sie ein realistisches Bild der Fähigkeiten und Potenziale von Frauen und Männern in der modernen Gesellschaft zeichnen und darauf verzichten, Frauen und Männer in abwertender oder verletzender Weise darzustellen. Dialoge mit Interessierten und Kampagnen zur Bewusstseinsbildung sollten auf allen Ebenen gefördert werden.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- Maßnahmen gegen Geschlechterstereotype in den Bereichen Bildung, Ausbildung und Kultur sowie am Arbeitsmarkt unterstützen, indem sie Gender Mainstreaming und spezifische Aktionen im Rahmen von ESF, IKT-Programmen und den EU-Programmen für Bildung Ausbildung und Kultur fördert, einschließlich der Strategie des lebenslangen Lernens und des geplanten integrierten Programms für lebenslanges Lernen.
- Kampagnen zur Bewusstseinsbildung und den Austausch von Good Practice zu nicht stereotypen Geschlechterrollen in Schulen und Unternehmen unterstützen und mit den

Medien in einen Dialog zu treten, um die nicht stereotypisierende Darstellung von Frauen und Männern zu fördern.

- im Dialog mit den EU-BürgerInnen – im Rahmen des Plans der Kommission für Demokratie, Dialog und Diskussion¹⁴ – Bewusstsein für die Geschlechtergleichstellung schaffen.

6. FÖRDERUNG DER GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG AUSSERHALB DER EU

6.1 Durchsetzung des EU-Rechts in Beitritts-, Kandidaten- und potenziellen Kandidatenländern¹⁵

Länder, die der EU beitreten, müssen sich zum Grundsatz der Gleichstellung von Frauen und Männern bekennen. Die Überwachung der Umsetzung, Implementierung und Durchsetzung der EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung wird bei zukünftigen Erweiterungsprozessen eine EU-Priorität sein.

6.2 Förderung der Gleichstellung in der Europäischen Nachbarschaftspolitik (ENP), der Außen- und der Entwicklungspolitik

Gleichstellung an sich ist ein Ziel, ein Menschenrecht, und trägt zur Beseitigung von Armut bei. Die EU ist eine wichtige Akteurin bei internationalen Bemühungen im Entwicklungsbereich und hält sich an international anerkannte Grundsätze wie die Millenniumserklärung zur Entwicklung und die Pekinger Aktionsplattform (PAP). In der Erklärung *Der europäische Konsens über die Entwicklungspolitik*¹⁶ hat sie die Gleichstellung als einen von fünf zentralen Grundsätzen der Entwicklungspolitik bekräftigt. In der neuen EU-Strategie für Afrika¹⁷ ist die Gleichstellung der Geschlechter zentraler Bestandteil aller Partnerschaften und nationalen Entwicklungsstrategien. Die Kommission engagiert sich in den Außenbeziehungen, einschließlich der ENP, für die Förderung der Gleichstellung. Bei humanitären Interventionen trägt die EU den besonderen Bedürfnissen von Frauen eigene Rechnung.

Die EU wird sich weiterhin weltweit für Bildung und eine sichere Umwelt für Mädchen und Frauen, für sexuelle und reproduktive Gesundheit und Rechte, die auch ein Beitrag zum Kampf gegen HIV/AIDS sind, für die Selbstermächtigung von Frauen und für den Kampf gegen weibliche Genitalverstümmelung einsetzen. Die EU und ihre Mitgliedstaaten müssen die gleichberechtigte Einbindung von Frauen ins wirtschaftliche und politische Leben sowie in den Entscheidungsprozess, in Konfliktprävention und –lösung, in Frieden schaffende und Aufbaumaßnahmen fördern.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

¹⁴ KOM(2005) 494.

¹⁵ Albanien, Bosnien und Herzegowina, Serbien und Montenegro, einschließlich Kosovo. Vgl. Auch KOM(2005) 561.

¹⁶ Ratstagung vom 22.11.2005.

¹⁷ KOM(2005) 489.

- die Umsetzung, Implementierung und Durchsetzung des EU-Rechts zur Gleichstellung in den Beitritts-, Kandidaten- und potenziellen Kandidatenländern ins Bewusstsein rücken und überwachen, u. a. bei der Planung der Finanzhilfe vor dem Beitritt und bei den Beitrittsverhandlungen.
- Gender Mainstreaming und spezifische Maßnahmen in der ENP, der Außen- und der Entwicklungspolitik der EU auf der Ebene des politischen Dialogs und der Planung (Strategiedokumente der Länder und Strategiedokumente zur Armutsbekämpfung) überwachen und fördern. bei der Implementierung bei den neuen Hilfe-Modalitäten (Budgetunterstützungs- und Sektorprogramme) besonders darauf achten, dass die Geschlechterperspektive berücksichtigt wird.
- 2006 eine Mitteilung mit dem Titel „Ein Ideenkonzept zum Thema Gleichstellung in der Entwicklungszusammenarbeit“ vorlegen.
- das Gender Mainstreaming in humanitären Hilfsaktionen der EG fördern, indem sie die Geschlechterdimension zu einem Bestandteil der thematischen und technischen Überprüfungen (auch für den Bereich Capacity Building) und Evaluierungen macht.
- die Gleichstellung in den Ländern des Mittelmeerraums stärken, u. a. durch die Abhaltung einer Euromed Ministerkonferenz zum Thema Gleichstellung im Jahr 2006, nach vorheriger Konsultation der Zivilgesellschaft; bei dieser Konferenz könnte ein Aktionsplan verabschiedet werden.
- die Errungenschaften der PAP und anderer wichtiger internationaler und regionaler Konventionen festigen, indem sie Programme, Capacity Building und die Datenerfassungskapazität in den Entwicklungsländern unterstützt.
- zur Umsetzung der Resolution 1325 (2000) des UN-Sicherheitsrates betreffend Frauen und Frieden und Sicherheit beitragen, u. a. dadurch, dass sie 2006 Leitlinien zum Gender Mainstreaming in Lehrgängen und Trainings für Krisenmanagement ausarbeitet.
- Frauenorganisationen und –netzwerke fördern.

TEIL II: POLITISCHE ENTSCHEIDUNGSSTRUKTUREN UND GLEICHSTELLUNG

Gleichstellung ist nur mit Hilfe eines klaren Bekenntnisses auf höchster politischer Ebene zu erreichen. Die Kommission fördert die Gleichstellung in ihren eigenen Reihen¹⁸ und unterstützt eine Reihe von Strukturen¹⁹, die sich mit Geschlechterfragen befassen und deutliche Fortschritte bewirkt haben.

Trotzdem sind noch große Fortschritte in den im Fahrplan festgelegten Schlüsselbereichen nötig und

das erfordert bessere Entscheidungsstrukturen auf allen Ebenen: EU-Organe, Mitgliedstaaten, Parlamente, Sozialpartner und Zivilgesellschaft. Eine wichtige Voraussetzung ist die Unterstützung der Gleichstellungsminister/innen: Ihre von der Kommission unterstützten regelmäßigen Treffen und Präsidentschaftskonferenzen sind wichtige Gelegenheiten für Dialog und Monitoring. Der Europäische Pakt für Gleichstellung zeigt das Engagement auf höchster politischer Ebene in den Mitgliedstaaten, die Anstrengungen zu erhöhen, um gemeinsam mit der Kommission das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter zu erreichen.

Das geplante Europäische Institut für Gleichstellungsfragen²⁰ soll Expertise bereitstellen, den Wissensstand erhöhen und das Thema Gleichstellung stärker ins öffentliche Blickfeld rücken. Die Strukturfonds, die Finanzprogramme in den verschiedenen Politikbereichen und das geplante Programm FORTSCHRITTE soll die Umsetzung dieses Fahrplans unterstützen. Die Umsetzung von Gleichstellungsmethodiken wie der Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen und dem Gender Budgeting (Einbeziehung der Genderperspektive beim Haushaltsverfahren) werden die Gleichstellung fördern und für mehr Transparenz und höhere Verantwortlichkeit sorgen.

Zentrale Aktionen

Die Kommission wird

- ihre Strukturen stärken.
 - sich 2007 an der Einrichtung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen beteiligen.
 - die Fortschritte bei der Gleichstellung in der Personalpolitik in der Kommission überwachen und 2007 eine Mitteilung zur Erreichung der für ihre Ausschüsse und Expertengruppen²¹ festgelegten Ziele vorlegen. Schulungen zum Thema Gleichstellung für ihr Personal anbieten, einschließlich Management und Personal, das in externen Bereichen und in der Entwicklungszusammenarbeit tätig ist.
- die Vernetzung verstärken und den sozialen Dialog unterstützen.

¹⁸ Anhang III.

¹⁹ Anhang II.

²⁰ KOM (2005) 81

²¹ 2000/407/EG.

- 2006 ein EU-Netzwerk der Gleichbehandlungsstellen aufbauen, die gemäß der Richtlinie 2002/73 eingerichtet wurden.
- die Zusammenarbeit mit NGO auf EU-Ebene verstärken, dazu gehört auch der Dialog mit Frauenorganisationen und mit anderen Organisationen der Zivilgesellschaft.
- die Arbeit der Sozialpartner im Bereich Gleichstellung sowohl auf branchenübergreifender als auch sektoraler Ebene anregen und unterstützen.
- die Bewertung geschlechterspezifischer Auswirkungen und Gender Budgeting unterstützen.
 - die Einbeziehung der Genderperspektive in die Folgenabschätzung²² der Maßnahmen und Rechtsvorschriften der Gemeinschaft stärken und Möglichkeiten prüfen, Gender Budgeting auf EU-Ebene zu entwickeln, vor allem bei den Strukturfonds innerhalb der im Rahmen der gemeinsamen Verwaltung gebotenen Möglichkeiten.
 - Gender Budgeting auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene fördern, u. a. durch den Austausch von Good Practice.
- die Wirksamkeit der Rechtsvorschriften stärken.
 - die bestehenden, 2005 nicht überarbeiteten²³ EU-Rechtsvorschriften zur Gleichstellung überprüfen, um sie, falls nötig, zu aktualisieren, zu modernisieren und zu überarbeiten.
 - die Umsetzung und Durchsetzung des EU-Gleichstellungsrechts überwachen.
 - die EU-Bürger/innen mithilfe des Portals „Europa für Sie“²⁴ und des Wegweiserdienstes für die Bürger²⁵ über ihre Gleichbehandlungsrechte informieren.

Überwachung der Fortschritte

Funktionierende Entscheidungsstrukturen leben von der Verantwortlichkeit. Die Kommission wird diesen Fahrplan laufend kontrollieren und bewerten. Ihr Jährliches Arbeitsprogramm für die Umsetzung des Gender Mainstreaming ist ein wirksames Instrument, das beibehalten und für das Follow-up dieses Fahrplans angepasst werden soll.

Die Kommission wird

- die Fortschritte bei der Gleichstellung überwachen und über ihren jährlichen Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern Orientierung bieten sowie die Umsetzung des Fahrplans mithilfe ihres jährlichen Arbeitsprogramms verfolgen.

²² SEK(2005) 791.

²³ KOM(2004) 279.

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

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

- das politische Follow-up durch Treffen der für Gleichstellung zuständigen Minister/innen und die aus Kommissionsmitgliedern zusammengesetzte Gruppe „Grundrechte, Bekämpfung der Diskriminierung und Chancengleichheit“ sicher stellen. Die dienststellenübergreifende Gruppe „Gleichstellung“ der Kommission wird die Gruppe der KommissarInnen unterstützen, an der Ausarbeitung des jährlichen Arbeitsprogramms mitwirken und die Verbindung zu anderen Gruppen herstellen, die sich mit der Gleichstellungsthematik befassen²⁶.
- wo nötig, zusätzliche Indikatoren ausarbeiten²⁷; 2007 einen neuen zusammengesetzten Gleichstellungsindex festlegen; bis 2010 gemeinsam mit den Mitgliedstaaten neue Indikatoren für die 12 kritischen Bereiche der PAP ausarbeiten; die Erstellung von EU-weit vergleichbaren Daten zur Gleichstellung und nach Geschlecht aufgeschlüsselten statistischen Daten unterstützen.
- 2008 einen Bericht zum Stand der Umsetzung des Fahrplans vorlegen und 2010 eine Evaluierung des Fahrplans vornehmen sowie ein geeignetes Follow-up vorschlagen.

²⁶ Anhang II.

²⁷ Anhang I.

ANHANG 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

ANHANG 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.