

**EL**

**EL**

**EL**



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 27.2.2009  
COM(2009) 77 τελικό

**ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ  
ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ  
ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ**

**Ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών — 2009**

{SEC(2009) 165}

## ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

1.	Εισαγωγή.....	3
2.	Κυριότερες εξελίξεις.....	4
2.1.	Διαφορές μεταξύ των φύλων .....	4
2.2.	Εξελίξεις στο πεδίο της πολιτικής και νομοθετικές εξελίξεις.....	7
3.	Προκλήσεις και πολιτικοί προσανατολισμοί.....	9
3.1.	Ενθάρρυνση της ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις ευθύνες της προσωπικής ζωής και της οικογένειας.....	9
3.2.	Αντιμετώπιση των στερεοτύπων με σκοπό να δοθεί στις γυναίκες και στους άνδρες η δυνατότητα να εκμεταλλευτούν πλήρως τις ικανότητές τους.....	10
3.3.	Προώθηση της ίσης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων.....	11
3.4.	Αύξηση της ευαισθητοποίησης και της καλύτερης κατανόησης της ισότητας των φύλων.....	12
4.	Συμπεράσματα .....	12

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Κατόπιν αιτήματος του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υποβάλλει ετήσια έκθεση σχετικά με την πρόοδο που επιτεύχθηκε ως προς την ισότητα των φύλων και παρουσιάζει τις προκλήσεις και τις προτεραιότητες για το μέλλον. Το 2008 ήταν ο ενδιάμεσος σταθμός στην προσπάθεια για την εφαρμογή του χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, γεγονός που επιβεβαιώνει τη δέσμευση της Επιτροπής όσον αφορά την προώθηση της ισότητας των φύλων. Τα κράτη μέλη ενστερνίστηκαν την εν λόγω δέσμευση στο ευρωπαϊκό σύμφωνο για την ισότητα των φύλων. Οι κοινές προσπάθειες απέδωσαν θετικά αποτελέσματα, ιδίως όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών, αλλά η γενική πρόοδος ακολουθεί ακόμη πολύ αργούς ρυθμούς στους περισσότερους τομείς και ο στόχος της ισότητας των φύλων απέχει πολύ από το να επιτευχθεί. Περισσότερες γυναίκες έχουν εισέλθει στην αγορά εργασίας, γεγονός που μας έφερε κοντά στην επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας, αλλά ο ποσοτικός στόχος («περισσότερες» θέσεις εργασίας) δεν συνοδεύτηκε από ποιότητα («καλύτερες» θέσεις εργασίας). Οι γυναίκες συνεχίζουν να απασχολούνται σε θέσεις μερικής απασχόλησης περισσότερο από τους άνδρες· οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε θέσεις εργασίας και τομείς χαμηλότερου κύρους· αμείβονται, κατά μέσο όρο, λιγότερο από τους άνδρες και κατέχουν λιγότερες υπεύθυνες θέσεις.

Η παρούσα έκθεση εγκρίνεται εν μέσω της παγκόσμιας οικονομικής επιβράδυνσης<sup>1</sup> η οποία συνδέεται με τη χρηματοπιστωτική κρίση και έχει αρνητικές προεκτάσεις για τη μεγέθυνση και την απασχόληση στην ΕΕ. Για να αντιμετωπιστεί η καθοδική τάση της οικονομίας θα έχει μεγαλύτερη σημασία, τώρα παρά ποτέ, να γίνουν επενδύσεις στο ανθρώπινο δυναμικό και τις κοινωνικές υποδομές, ώστε και οι γυναίκες και οι άνδρες να μπορέσουν να αξιοποιήσουν πλήρως τις δυνατότητές τους. Στην ανανεωμένη κοινωνική ατζέντα<sup>2</sup>, η Επιτροπή ενίσχυσε τη δέσμευσή της για τη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Η ισότητα των φύλων αποτελεί παράγοντα-κλειδί για την επιτυχία της εν λόγω στρατηγικής και αναγκαία συνεισφορά για την αντιμετώπιση των ελλείψεων σε εργατικό δυναμικό και των αναγκών για νέες δεξιότητες<sup>3</sup>. Σήμερα οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 60% του συνόλου των αποφοίτων πανεπιστημίου στην ΕΕ, αλλά το ποσοστό τους όσον αφορά τα πτυχία επιστημονικών και τεχνολογικών τομέων παραμένει χαμηλό. Εντούτοις, συνεχίζουν να υφίστανται φραγμοί που εμποδίζουν τις γυναίκες να εκμεταλλευτούν πλήρως τις ικανότητές τους και να έχουν πρόσβαση σε θέσεις εργασίας για τις οποίες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα. Η δυσκολία εξισορρόπησης της εργασίας με την οικογενειακή ζωή είναι ένα από τα βασικά εμπόδια για την απασχόληση και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών. Τα συνεχιζόμενα στερεότυπα των φύλων περιορίζουν τις επιλογές όσον αφορά τις σπουδές και τη σταδιοδρομία των γυναικών και των ανδρών, με αποτέλεσμα τον έντονο διαχωρισμό ως προς τα δύο φύλα στην αγορά εργασίας. Επίσης, η οικονομική επιβράδυνση είναι πιθανό ότι θα επηρεάσει τις γυναίκες περισσότερο

---

<sup>1</sup> COM(2008) 800.

<sup>2</sup> COM(2008) 412.

<sup>3</sup> COM(2008) 868.

από τους άνδρες, διότι οι γυναίκες απασχολούνται συχνότερα σε επισφαλείς θέσεις εργασίας.

Η παρούσα έκθεση πραγματεύεται τις προκλήσεις και τις αντίστοιχες πολιτικές, με σκοπό την εξάλειψη των φραγμών στην πλήρη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας. Πραγματεύεται επίσης τη σημασία της διόρθωσης της ανισοροπίας των φύλων στη λήψη αποφάσεων, δεδομένου, ιδίως, ότι το 2009 θα επιφέρει μεγάλες αλλαγές στη σύνθεση των δομών λήψης αποφάσεων σε κοινοτικό επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και της Επιτροπής. Παρά το γεγονός ότι η οικονομική επιβράδυνση έχει μεταβάλει το γενικό πλαίσιο, είναι σημαντικό να συνεχιστεί η ενίσχυση των πολιτικών για την ισότητα των φύλων. Δεκαετίες κοινών προσπαθειών έχουν όχι μόνο βελτιώσει την κατάσταση και τα δικαιώματα των γυναικών αλλά και έχουν στηρίξει την οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη των κοινωνιών μας.

## 2. ΚΥΡΙΟΤΕΡΕΣ ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ

### 2.1. Διαφορές μεταξύ των φύλων

Η ισότητα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών δεν αποτελεί αυτοτελή μόνο στόχο αλλά είναι και απαραίτητη προϋπόθεση για την επίτευξη των συνολικών κοινοτικών στόχων για την ανάπτυξη, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή. Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί εγγύηση της οικονομικής ανεξαρτησίας τους αλλά και ουσιαστική συνεισφορά στην οικονομική ανάπτυξη και τη βιωσιμότητα των συστημάτων κοινωνικής προστασίας. Δεδομένου ότι οι γυναίκες απασχολούνται σε υπερβολικό αριθμό σε επισφαλείς θέσεις εργασίας βάσει βραχυπρόθεσμων συμβάσεων, είναι πολύ πιθανότερο να επηρεαστούν από την πτωτική τάση της οικονομικής δραστηριότητας στην αγορά εργασίας. Είναι κρίσιμης σημασίας να επιδιωχθεί και να ενισχυθεί η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο πεδίο των πολιτικών απασχόλησης και των κοινωνικών πολιτικών, συμπεριλαμβανομένων των ρυθμίσεων για το συνδυασμό ευελιξίας-ασφάλειας, καθώς και να συνεχιστούν οι προσπάθειες για την εξάλειψη των φραγμών όσον αφορά την πλήρη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στην αγορά εργασίας.

Η **απασχόληση των γυναικών** στην ΕΕ βρίσκεται τώρα κοντά στο στόχο της Λισαβόνας για ποσοστό 60% έως το 2010, σημειώνοντας αύξηση από 51,1% το 1997 σε 58,3% το 2007. Εντούτοις, οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών είναι μεγάλες, με τα ποσοστά να κυμαίνονται από 36,9% έως 73,2%. Η μέση διαφορά όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ γυναικών και ανδρών παρουσιάζει μείωση και κινήθηκε πτωτικά από τις 17,1 ποσοστιαίες μονάδες το 2000 στις 14,2 το 2007. Αλλά αν συγκρίνουμε το **ποσοστό απασχόλησης γυναικών και ανδρών οι οποίοι πρέπει να φροντίζουν παιδιά** κάτω των 12, αυτή η διαφορά των φύλων σχεδόν διπλασιάζεται. Επίσης, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται κατά 12,4 μονάδες όταν έχουν παιδιά, αλλά αυξάνεται κατά 7,3 μονάδες για τους άνδρες με παιδιά, γεγονός που αντικατοπτρίζει την άνιση συμμετοχή στις ευθύνες φροντίδας των παιδιών και την έλλειψη υποδομών φύλαξης παιδιών και πολιτικών εξισορρόπησης της εργασίας με την προσωπική ζωή.

Το ποσοστό των υπαλλήλων γυναικών **μερικής απασχόλησης** ήταν 31,2% το 2007, ήτοι τέσσερις φορές υψηλότερο σε σύγκριση με αυτό των ανδρών. Παρά το ό,τι η

μερική απασχόληση και άλλες ρυθμίσεις ευέλικτης εργασίας μπορεί να αντικατοπτρίζουν προσωπικές προτιμήσεις, η **άνιση συμμετοχή στις οικιακές και οικογενειακές ευθύνες** αναγκάζει περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες να επιλέγουν αυτού του είδους τις ρυθμίσεις. Στην ΕΕ περισσότερες από 6 εκατομμύρια γυναίκες της ηλικιακής ομάδας 25 έως 49 ετών δηλώνουν ότι υποχρεώνονται να μην εργάζονται ή να εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης λόγω των οικογενειακών ευθυνών τους<sup>4</sup>.

Ο καλύτερος συνδυασμός της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή, για τις γυναίκες και τους άνδρες, είναι απαραίτητος όχι μόνο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων, αλλά και για την επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας. Η ανάπτυξη μη δαπανηρών και ποιοτικών υποδομών φύλαξης παιδιών είναι ζωτικής σημασίας, προκειμένου να δοθεί η δυνατότητα και στους δύο γονείς να συνδυάσουν την εργασία και την οικογενειακή ζωή. Όσον αφορά τους στόχους που καθόρισαν τα κράτη μέλη για την ανάπτυξη υποδομών φύλαξης παιδιών, ήτοι τους αποκαλούμενους στόχους της Βαρκελώνης<sup>5</sup>, πολλά απομένουν να γίνουν προκειμένου να επιτευχθούν ικανοποιητικά επίπεδα παροχής υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, ιδίως όσον αφορά τα παιδιά κάτω των 3 ετών. Οι πολιτικές συνδυασμού της επαγγελματικής με την προσωπική ζωή είναι επίσης σημαντικές αναφορικά με την αντιμετώπιση των δημογραφικών προκλήσεων. Τα κράτη μέλη με τα υψηλότερα ποσοστά γεννήσεων είναι εκείνα τα οποία έχουν καταβάλει επί του παρόντος τις μεγαλύτερες προσπάθειες για τη βελτίωση της ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής για τους γονείς και τα οποία παρουσιάζουν υψηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών.

Οι γυναίκες σημείωσαν επίσης πρόοδο και στην **εκπαίδευση**: αντιπροσώπευαν το 58,9% των πτυχιούχων πανεπιστημίου στην ΕΕ το 2006 (56,7% το 2004). Εντούτοις, οι διαφορές των φύλων συνεχίζουν να υφίστανται όσον αφορά τα πεδία των σπουδών, ιδίως όσον αφορά τις σπουδές μηχανικών (18% γυναίκες πτυχιούχοι) και την πληροφορική (20%), ενώ οι γυναίκες επικρατούν στις σπουδές επιχειρήσεων, διοίκησης και στις νομικές σπουδές (60%). Οι γυναίκες συνεχίζουν να υπολείπονται των ανδρών στη χρήση νέων τεχνολογιών και αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην πρόσβαση σε περισσότερο εξειδικευμένες θέσεις εργασίας που σχετίζονται με τις τεχνολογίες της πληροφορίας και της επικοινωνίας (ΤΠΕ).

Το υψηλό μορφωτικό επίπεδο των γυναικών δεν αντικατοπτρίζεται άμεσα στις θέσεις εργασίας που κατέχουν στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε «γυναικείους» τομείς και επαγγέλματα και παραμένουν σε κατηγορίες κατώτερων θέσεων εργασίας με μικρότερη πρόσβαση σε ανώτερες θέσεις. **Ο επαγγελματικός και τομεακός διαχωρισμός ως προς το φύλο** παραμένει σχεδόν αμετάβλητος στα περισσότερα κράτη μέλη κατά τα τελευταία λίγα χρόνια, γεγονός που υποδεικνύει ότι η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών πραγματοποιήθηκε σε τομείς στους οποίους επικρατούσαν ήδη οι γυναίκες. Η καλύτερη ισορροπία των

<sup>4</sup> Eurostat, Έρευνα για το εργατικό δυναμικό 2006.

<sup>5</sup> Το Μάρτιο του 2002, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης κάλεσε τα κράτη μέλη να «εξαλείψουν τα αντικίνητρα στη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία και να επιδιώξουν, λαμβάνοντας υπόψη τη ζήτηση δυνατοτήτων βρεφονηπιακής μέριμνας και τα εθνικά συστήματα παροχής, έως το 2010 την παροχή βρεφονηπιακής φροντίδας για το 90% τουλάχιστον των παιδιών μεταξύ της ηλικίας των 3 ετών και της ηλικίας της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης και για το 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών».

φύλων στα πεδία σπουδών και στα επαγγέλματα θα μπορούσε να συνεισφέρει στην αντιμετώπιση των μελλοντικών αναγκών δεξιοτήτων και αναγκών της αγοράς εργασίας.

Μία από τις συνέπειες του διαχωρισμού ως προς το φύλο στην αγορά εργασίας είναι οι συνεχιζόμενες **διαφορές των αμοιβών** μεταξύ των φύλων (17,4% κατά μέσο όρο στην ΕΕ<sup>6</sup>), εν μέρει λόγω του γεγονότος ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε θέσεις εργασίας χαμηλότερου κύρους σε σχέση με τους άνδρες. Λόγω του ότι οι γυναίκες είναι πιθανότερο να εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης και να διακόπτουν τη σταδιοδρομία τους για οικογενειακούς λόγους, είναι πιθανό να αντιμετωπίζουν αρνητικές συνέπειες όσον αφορά τις αμοιβές, την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους και τα αποκτηθέντα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Αυτό επηρεάζει επίσης τον κίνδυνο φτώχειας που διατρέχουν, ιδίως όσον αφορά τους γονείς των μονογονεϊκών οικογενειών, οι οποίοι είναι στις περισσότερες περιπτώσεις γυναίκες (το ποσοστό των ατόμων που βρίσκονται στο όριο της φτώχειας είναι 32%) και τις γυναίκες άνω των 65 ετών (το ποσοστό των ατόμων που βρίσκονται στο όριο της φτώχειας είναι 21%, ήτοι 5 μονάδες υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών). Οι γυναίκες διατρέχουν επίσης μεγαλύτερο κίνδυνο σε περιόδους αύξησης της ανεργίας, δεδομένου ότι εργάζονται συχνότερα με καθεστώς συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε σχέση με τους άνδρες (15% σε σχέση με 13,9%).

Παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες διαθέτουν όλο και περισσότερο υψηλή ειδίκευση και αυξάνεται η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η συμμετοχή τους είναι ακόμη πολύ μικρότερη από ό,τι των ανδρών σε θέσεις ευθύνης στην πολιτική και στις επιχειρήσεις, ιδίως στο ανώτατο επίπεδο. Ο αριθμός των **γυναικών σε διευθυντικές θέσεις**<sup>7</sup> στην ΕΕ παρέμεινε σταθερός τα τελευταία λίγα χρόνια, με μέσο όρο 30%, ενώ τα ποσοστά είναι ακόμη χαμηλότερα στην πλειονότητα των κρατών μελών. Η αναλογία των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των μεγαλύτερων εταιρειών που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο είναι 3% σε όλη την ΕΕ, ενώ ένα στα δέκα μέλη εταιρικών διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες. Δεν υπάρχουν γυναίκες διοικητές των εθνικών κεντρικών τραπεζών στην ΕΕ, ενώ οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν μόνο το 16% των ανώτερων φορέων λήψης αποφάσεων των εν λόγω ιδρυμάτων. Αυτό είναι παράδοξο, όταν ο αριθμός των γυναικών που ακολουθούν σπουδές επιχειρήσεων, διοίκησης και νομικές σπουδές υπερτερεί του αριθμού των ανδρών.

Στην πολιτική σημειώθηκαν θετικές εξελίξεις στις περισσότερες χώρες της ΕΕ κατά την τελευταία δεκαετία, αλλά η πρόοδος είναι αργή και οι συνολικοί αριθμοί παραμένουν χαμηλοί. Ο μέσος όρος των γυναικών που είναι **μέλη των εθνικών κοινοβουλίων** αυξήθηκε από 16% σε 24% μεταξύ 1997 και 2008, αλλά οι αριθμοί σε εθνικό επίπεδο κυμαίνονται από 9% έως 46%. Έντεκα κράτη μέλη υπερβαίνουν το 30%, το οποίο θεωρείται το ελάχιστο απαιτούμενο επίπεδο, ώστε οι γυναίκες να ασκούν σημαντική επιρροή στην πολιτική. Στις εθνικές κυβερνήσεις, ένας στους τέσσερις **ανώτερους στην ιεραρχία υπουργούς** είναι γυναίκα, αλλά τα ποσοστά μεταξύ των κρατών μελών κυμαίνονται από το μηδέν έως το 60% για τις γυναίκες που κατέχουν υπουργικές θέσεις. Σημειώθηκε κάποια πρόοδος στο εσωτερικό των

<sup>6</sup> Eurostat, 2007 (αριθμητικό στοιχείο που βασίζεται σε νέα εναρμονισμένη πηγή της ΕΕ) - βλ. στατιστικό παράρτημα του SEC (2009) XXX.

<sup>7</sup> Επικεφαλής και πρόεδροι-γενικοί διευθυντές και διευθυντές μικρών επιχειρήσεων.

**ευρωπαϊκών θεσμικών οργάνων**, αλλά οι γυναίκες συνεχίζουν να εκπροσωπούνται ελλιπώς στις ανώτατες θέσεις. Μόνο τρία από τα δέκα μέλη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου είναι γυναίκες.

## 2.2. Εξελίξεις στο πεδίο της πολιτικής και νομοθετικές εξελίξεις

Μία από τις κύριες πρωτοβουλίες του 2008 για την επίτευξη της ισότητας των φύλων ήταν η έγκριση από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή διαφόρων μέτρων με σκοπό τη στήριξη **καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασίας-προσωπικής ζωής**<sup>8</sup>. Μία πρόταση αφορά την τροποποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ για την προστασία της μητρότητας<sup>9</sup>. Οι βασικές αλλαγές που προτάθηκαν περιλαμβάνουν την αύξηση της ελάχιστης άδειας μητρότητας από τις 14 στις 18 εβδομάδες, κατ' αρχήν μετ' αποδοχών. Η Επιτροπή πρότεινε επίσης την ενίσχυση των διατάξεων της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ<sup>10</sup> για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους και τις συμβοηθούσες συζύγους στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Μια έκθεση της Επιτροπής<sup>11</sup> επανεξέτασε την πρόοδο όσον αφορά την ανάπτυξη υποδομών φύλαξης παιδιών στα κράτη μέλη, συμπεραίνοντας ότι τα περισσότερα κράτη μέλη δεν θα πληρούν τα κριτήρια της Βαρκελώνης έως το 2010.

Έπειτα από διαβουλεύσεις δύο φάσεων που δρομολόγησε η Επιτροπή, οι **κοινωνικοί εταίροι ξεκίνησαν διαπραγματεύσεις σχετικά με την άδεια για οικογενειακούς λόγους**, εκτός της άδειας μητρότητας. Η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών συνεχίστηκε στο πλαίσιο της **ευρωπαϊκής συμμαχίας για τις οικογένειες**, η οποία παρέχει μια πλατφόρμα σε κοινοτικό επίπεδο για συζήτηση μεταξύ των κρατών μελών σχετικά με τις πολιτικές για τις οικογένειες και τα θέματα συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Τα περισσότερα κράτη μέλη αναγνώρισαν τη σημασία των πολιτικών για το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής από την άποψη της αντιμετώπισης των οικονομικών και δημογραφικών προκλήσεων. Ελήφθησαν αρκετά μέτρα, μεταξύ άλλων για την αύξηση των παιδικών σταθμών (Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Ολλανδία), τις καλύτερες ρυθμίσεις άδειας, ιδίως για τους πατέρες (Σουηδία, Γερμανία, Ελλάδα, Λιθουανία και Ισπανία) και για την ευαισθητοποίηση σχετικά με το ρόλο των πατέρων (Σλοβενία).

Η Επιτροπή συνέχισε να συλλέγει συγκρίσιμα δεδομένα σε κοινοτικό επίπεδο για τις γυναίκες και τους άνδρες σε θέσεις λήψης αποφάσεων και μια πρόσφατη έκθεση επιβεβαίωσε ότι, παρά τις θετικές εξελίξεις, οι γυναίκες εκπροσωπούνται ελλιπώς σε μεγάλο βαθμό<sup>12</sup>. Αρκετά κράτη μέλη εφάρμοσαν μέτρα για την προώθηση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ των φύλων σε ηγετικές θέσεις (π.χ. Ισπανία, Φινλανδία, Γαλλία, Πορτογαλία, Αυστρία, Δανία, Πολωνία και Κύπρος). Το 2008 εγκαινιάστηκε ένα **κοινοτικό δίκτυο για την προώθηση των γυναικών σε οικονομικές και πολιτικές θέσεις λήψης αποφάσεων** με σκοπό να λειτουργεί ως πλατφόρμα για τις ανταλλαγές ορθών πρακτικών μεταξύ των υφιστάμενων δικτύων σε επίπεδο ΕΕ.

<sup>8</sup> COM(2008) 635.

<sup>9</sup> COM(2008) 637.

<sup>10</sup> COM(2008) 636.

<sup>11</sup> COM(2008) 638.

<sup>12</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/publications/2008/ke8108186\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf).



Η ισότιμη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων στην πολιτική ήταν θέμα προτεραιότητας στο πλαίσιο της σλοβενικής προεδρίας, ως μέρος της παρακολούθησης της συνέχειας μετά την πλατφόρμα δράσης του Πεκίνου. Τον Ιούνιο του 2008 το Συμβούλιο Υπουργών εξέδωσε συμπεράσματα σχετικά με τις γυναίκες στη λήψη πολιτικών αποφάσεων και σχετικά με την εξάλειψη των **στερεοτύπων των φύλων** στην κοινωνία· αυτό αποτέλεσε θέμα προτεραιότητας στο πλαίσιο του προγράμματος της προεδρικής τριανδρίας (Γερμανία, Πορτογαλία και Σλοβενία). Στο τέλος του 2007, η Επιτροπή εγκαινίασε πρωτοβουλία επιμόρφωσης και ευαισθητοποίησης με στόχο την ενημέρωση των επιχειρήσεων, ιδίως των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, σχετικά με τα οφέλη της αντιμετώπισης των στερεοτύπων των φύλων. Διεξάγει επίσης εκστρατεία για την προσέλκυση νέων κοριτσιών και τη διατήρηση των γυναικών σε επαγγέλματα που σχετίζονται με την τεχνολογία της πληροφορίας και της επικοινωνίας.

Η κοινοτική νομοθεσία για την **ίση μεταχείριση** γυναικών και ανδρών συμβάλλει επίσης στην πρόοδο στον εν λόγω τομέα. Το 2008 η Επιτροπή παρακολούθησε στενά την εφαρμογή των οδηγιών 2002/73/EK<sup>13</sup> και 2004/113/EK<sup>14</sup> και προέβη στις απαραίτητες ενέργειες για να επαληθεύσει την έγκαιρη και ορθή μεταφορά των εν λόγω οδηγιών στα κράτη μέλη. Η Επιτροπή κίνησε διαδικασία επί παραβάσει κατά ορισμένου αριθμού κρατών μελών για την εσφαλμένη μεταφορά της οδηγίας 2002/73/EK και 20 διαδικασίες παραμένουν ανοικτές. Όσον αφορά την οδηγία 2004/113/EK, διαδικασία επί παραβάσει για τη μη ανακοίνωση εθνικού μέτρου μεταφοράς κινήθηκε κατά δώδεκα κρατών μελών, επτά εκ των οποίων παραμένουν ανοιχτές στα τέλη του 2008.

Η Επιτροπή πραγματοποιεί επίσης επανεξέταση της επάρκειας της ισχύουσας κοινοτικής νομοθεσίας σχετικά με την **ισότητα των αμοιβών** με σκοπό να αντιμετωπίσει τις διαφορές των αμοιβών μεταξύ των φύλων, σε συμφωνία με την ανακοίνωση του 2007<sup>15</sup>, και έχει ξεκινήσει εκστρατεία για την ευαισθητοποίηση σχετικά με τις διαφορές των αμοιβών μεταξύ των φύλων. Αρκετά κράτη μέλη αντιμετώπισαν τις εν λόγω διαφορές μέσω συγκεκριμένων πρωτοβουλιών, για παράδειγμα στο Ηνωμένο Βασίλειο (καθήκον για τα φύλα στις δημόσιες αρχές και Επιτροπή Γυναικών και Εργασίας), στη Γαλλία (συμπερίληψη στις μισθολογικές διαπραγματεύσεις σε επίπεδο κοινωνικών εταίρων), στη Φινλανδία (εθνική στρατηγική ίσων αμοιβών), στη Σουηδία (υποχρεωτικό ετήσιο πρόγραμμα δράσης για ίσες αμοιβές σε όλες τις εταιρείες που απασχολούν πάνω από δέκα εργαζομένους) και στο Βέλγιο (σύνταξη ετήσιας έκθεσης και εισαγωγή συστημάτων αξιολόγησης θέσεων εργασίας φιλικών προς τα δύο φύλα).

Το **Ευρωπαϊκό Ίδρυμα Ισότητας των Φύλων** τελεί υπό ίδρυση. Μόλις ιδρυθεί και ξεκινήσει να λειτουργεί, το Ίδρυμα θα παρέχει νέα τεχνική βοήθεια στα θεσμικά όργανα της Κοινότητας και στα κράτη μέλη.

---

<sup>13</sup> Οδηγία 2002/73/EK για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας.

<sup>14</sup> Οδηγία 2004/113/EK για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.

<sup>15</sup> COM(2007) 424.

### 3. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΟΙ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΙ

Η γενική πρόκληση είναι η ανεύρεση αποτελεσματικών και βιώσιμων λύσεων στην οικονομική επιβράδυνση και η μείωση των πολλαπλών βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων επιπτώσεων, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων στην αγορά εργασίας. Η απασχόληση των γυναικών αποτέλεσε μείζονα κινητήρια δύναμη της αγοράς εργασίας της ΕΕ από την έναρξη ισχύος της στρατηγικής της Λισαβόνας. Κατά συνέπεια, η ισότητα των φύλων πρέπει να ενσωματωθεί στις λύσεις που δίδονται στις εν λόγω προκλήσεις, διότι οι γυναίκες και οι άνδρες ενδέχεται να επηρεαστούν με διαφορετικό τρόπο. Οι πολιτικές ισότητας των φύλων αποδείχθηκαν αποτελεσματικές λύσεις στις εν λόγω προκλήσεις, ενώ τα κράτη μέλη συνεχίζουν να επενδύουν στην καλύτερη χρήση των δεξιοτήτων και των πόρων των γυναικών και των ανδρών, συμπεριλαμβανομένης της ενίσχυσης της διάστασης του φύλου των πολιτικών συνδυασμού ευελιξίας και ασφάλειας.

Οι συνεχιζόμενες διαφορές μεταξύ των φύλων επιβεβαιώνουν τη σημασία της εξάλειψης των φραγμών στην πλήρη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Είναι σημαντική η καταπολέμηση των βαθιά ριζωμένων στερεοτύπων των φύλων, τα οποία διαμορφώνουν τους ρόλους των γυναικών και των ανδρών στην κοινωνία και επηρεάζουν την ανισορροπία στην αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία. Η άνιση συμμετοχή στις οικογενειακές ευθύνες μπορεί να οδηγήσει τις γυναίκες σε μεγαλύτερο βαθμό από ό,τι τους άνδρες να προτιμήσουν ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και να διακόψουν τη σταδιοδρομία τους, και αυτό ενδέχεται να έχει αρνητικές συνέπειες για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους, το εισόδημά τους, τα συνταξιοδοτικά τους δικαιώματα και την οικονομική ανεξαρτησία τους. Οι πολιτικές για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας πρέπει, ως εκ τούτου, να ακολουθούν ολοκληρωμένη προσέγγιση, συμπεριλαμβανομένων των στρατηγικών για την εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων και μέτρων για τη βελτίωση της ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες.

Τα στερεότυπα των φύλων και οι δυσκολίες στην εξισορρόπηση εργασίας και οικογενειακών ευθυνών παρεμποδίζουν επίσης την πρόσβαση των γυναικών σε υπεύθυνες και ηγετικές θέσεις, πέραν των εμφανών και αφανών πρακτικών και δομών που συνεπάγονται διακρίσεις. Ως εκ τούτου, οι πολιτικές που στοχεύουν στην προώθηση της ίσης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών στις διαδικασίες και στις θέσεις λήψης αποφάσεων πρέπει να είναι πολυδιάστατες και να αντιμετωπίζουν τις κύριες αιτίες του προβλήματος. Στη συνέχεια περιγράφονται οι τομείς όπου απαιτείται δράση.

#### 3.1. Ενθάρρυνση της ίσης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις ευθύνες της προσωπικής ζωής και της οικογένειας

*Οι πολιτικές συνδυασμού της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής είναι βασικά μέσα αντιμετώπισης των μακροπρόθεσμων οικονομικών και δημογραφικών προκλήσεων και πρέπει, ως εκ τούτου, να ενισχυθούν για να ενισχύσουν την ανάπτυξη. Η καλύτερη ισορροπία εργασίας-προσωπικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες απαιτεί καλύτερη κατανομή του χρόνου που δαπανάται στην αμειβόμενη και στη μη αμειβόμενη εργασία. Ο χρόνος των γυναικών δαπανάται περισσότερο σε οικιακές και οικογενειακές υποχρεώσεις σε σχέση με τους άνδρες. Τα μέτρα πρέπει να στοχεύουν*

και στους άνδρες, δεδομένου ότι η προώθηση της ισότητας των φύλων υποδηλώνει αλλαγές και νέες ευκαιρίες και για τα δύο φύλα.

- Η ανάπτυξη μη δαπανηρών, προσιτών και ποιοτικών υπηρεσιών φύλαξης παιδιών και άλλων εξαρτώμενων ατόμων θα παράσχει τη δυνατότητα σε περισσότερες γυναίκες να εισέλθουν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, ενώ θα διευκολύνει την εξισορρόπηση εργασίας-προσωπικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες. Οι δυνατότητες που παρέχουν τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το ΕΓΤΑΑ<sup>16</sup> για τη χρηματοδότηση ποιοτικών υπηρεσιών πρέπει να αξιοποιηθούν πλήρως.
- Οι πολιτικές για το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής πρέπει να παρέχουν τη δυνατότητα ατομικών επιλογών για τις γυναίκες και τους άνδρες, όσον αφορά τις ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις και τις ρυθμίσεις άδειας. Μέτρα όπως η άδεια πατρότητας μπορούν να ενθαρρύνουν τους άνδρες να μοιράζονται ισότιμα με τις γυναίκες τις γονικές και άλλες ευθύνες παροχής φροντίδας.
- Οι πολιτικές για το συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής πρέπει να εφαρμόζονται σε όλα τα επίπεδα στο χώρο εργασίας, ούτως ώστε η περισσότερο ισότιμη χρήση του χρόνου των γυναικών και των ανδρών να καταστεί ο κανόνας και να εναρμονιστούν καλύτερα οι συμπεριφορές έναντι της ανάγκης τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών να εξισορροπούν την εργασία και την προσωπική ζωή.
- Οι προτάσεις με τις οποίες επανεξετάζονται οι δύο οδηγίες<sup>17</sup> για την άδεια μητρότητας και τα δικαιώματα των αυτοαπασχολούμενων γυναικών πρέπει να εγκριθούν ταχέως από το νομοθέτη. Οι εν λόγω προτάσεις αντιπροσωπεύουν συγκεκριμένη συμβολή στη βελτίωση της ισορροπίας εργασίας-προσωπικής ζωής στην ΕΕ.

### **3.2. Αντιμετώπιση των στερεοτύπων με σκοπό να δοθεί στις γυναίκες και στους άνδρες η δυνατότητα να εκμεταλλευτούν πλήρως τις ικανότητές τους**

*Τα στερεότυπα των φύλων είναι πολιτιστικές και κοινωνικές στάσεις έναντι αυτού που παραδοσιακά θεωρείται ο ρόλος και η λειτουργία του «άνδρα» ή της «γυναίκας». Ενδέχεται να επηρεάζουν τις επιλογές των γυναικών και των ανδρών όσον αφορά τις σπουδές και την εργασία τους, με αποτέλεσμα μια αγορά εργασίας στην οποία επικρατεί διαχωρισμός ως προς το φύλο. Τα εν λόγω στερεότυπα επηρεάζουν την άνιση κατανομή του εργασιακού χρόνου, του εισοδήματος και των οικογενειακών ευθυνών για τις γυναίκες και τους άνδρες· επίσης, συνιστούν φραγμούς στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών και στο διορισμό τους σε θέσεις λήψης αποφάσεων. Η καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων σημαίνει, ως εκ τούτου, την αντιμετώπιση της ριζικής αιτίας των συνεχιζόμενων διαφορών μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας.*

- Τα παιδιά και οι νέοι έχουν ανάγκη μη στερεοτύπων χαρακτήρων προτύπων για τις γυναίκες και τους άνδρες στην κοινωνία. Οι πρακτικές και οι στάσεις που

---

<sup>16</sup> Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Αγροτικής Ανάπτυξης.  
<sup>17</sup> Βλέπε υποσημειώσεις 9–10.

συνεπάγονται διακρίσεις πρέπει να εξαλειφθούν από το εκπαιδευτικό υλικό και τις μεθόδους καθώς και από τη διδασκαλία και τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

- Η επιμόρφωση και η ευαισθητοποίηση στο χώρο εργασίας μπορούν να εξαλείψουν τις προκαταλήψεις που βασίζονται στα φύλα και, ως εκ τούτου, να μεταβάλουν τα στερεότυπα στο χώρο εργασίας όσον αφορά τους ρόλους και τις ικανότητες των γυναικών και των ανδρών, συμπεριλαμβανομένων των στάσεων έναντι των γυναικών σε ηγετικές θέσεις.
- Τα μέσα ενημέρωσης, συμπεριλαμβανομένου του τομέα διαφήμισης, πρέπει να ενθαρρύνονται να μεταδίδουν μη στερεότυπες εικόνες και περιεχόμενο, ιδίως γυναικών που κατέχουν θέσεις λήψης αποφάσεων.

### **3.3. Προώθηση της ίσης συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών σε θέσεις λήψης αποφάσεων**

*Η ισότιμη συμμετοχή των γυναικών και των ανδρών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων αποτελεί δημοκρατική και οικονομική αναγκαιότητα. Με την τρέχουσα οικονομική κατάσταση είναι ακόμη σημαντικότερη η κινητοποίηση όλων των ικανοτήτων. Δεν είναι περίοδος για απώλεια δεξιοτήτων και παραγωγικού δυναμικού, εξαιτίας παρωχημένων αντιλήψεων σχετικά με τους ρόλους των ανδρών και των γυναικών και τις ηγετικές ικανότητες. Τα πορίσματα<sup>18</sup> υποδεικνύουν θετική σχέση μεταξύ των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και στις οικονομικές και οργανωτικές επιδόσεις. Η επένδυση στην ισορροπία μεταξύ των φύλων στις επιχειρήσεις και στη διοίκηση επιχειρήσεων μπορεί να βελτιώσει την εταιρική διακυβέρνηση και την κερδοφορία.*

- Η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στη λήψη αποφάσεων απαιτεί μεγαλύτερη δέσμευση και εταιρική σχέση σε όλα τα επίπεδα: κυβερνήσεις, περιφερειακές και τοπικές αρχές, πολιτικά κόμματα, κοινωνικούς εταίρους, διευθυντές επιχειρήσεων, ομάδες ανθρώπινου δυναμικού, μη κυβερνητικές οργανώσεις, εκπαιδευτικά ιδρύματα, μέσα ενημέρωσης, άνδρες και γυναίκες.
- Για να είναι πιο ισόρροπη η συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων χρειάζονται συγκεκριμένες πολιτικές και αποτελεσματικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένων, εφόσον συντρέχει περίπτωση, θετικών μέτρων, σχεδίων ισότητας, παροχής συμβουλών και στοχευμένης επιμόρφωσης. Όλοι οι διορισμοί, οι προσλήψεις, κάθε αξιολόγηση θέσης εργασίας και δεξιοτήτων, οι μισθοί και οι προαγωγές πρέπει να είναι διαφανείς και χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου. Είναι σημαντική η συστηματική εργασία για την καταπολέμηση των διακρίσεων και της ηθικής και σεξουαλικής παρενόχλησης.
- Η συλλογή, ανάλυση και διάδοση συγκρίσιμων δεδομένων σε κοινοτικό επίπεδο, καταναμημένων ανά φύλο πρέπει να βελτιωθεί προκειμένου να υποστηριχθεί η παρακολούθηση της ισότητας των φύλων στη λήψη αποφάσεων. Απαιτείται η

<sup>18</sup>

Για παράδειγμα, Mc Kinsey Women Matter Report (2007)· Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003)· Catalyst (2004).

πραγματοποίηση ποσοτικών και ποιοτικών μελετών σχετικά με το αποτέλεσμα των στρατηγικών που εφαρμόζονται στα κράτη μέλη, συμπεριλαμβανομένων των θετικών μέτρων, όπως οι ποσοτώσεις. Πρέπει να προάγεται η ανταλλαγή και διάδοση των ορθών πρακτικών, συμπεριλαμβανομένης της ανάπτυξης δικτύων γυναικών σε ηγετικές θέσεις.

- Τα εκλογικά συστήματα επηρεάζουν τη συμμετοχή και εκπροσώπηση των γυναικών. Τα πολιτικά κόμματα και το Ευρωπαϊκό και τα εθνικά Κοινοβούλια πρέπει να ενθαρρύνονται, βάσει των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων τους, να λαμβάνουν συγκεκριμένα μέτρα με σκοπό τη συμμετοχή περισσότερων γυναικών και τη βελτίωση της ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στους εκλογικούς καταλόγους και στις διαδικασίες ανάδειξης υποψηφίων για τα αιρετά αξιώματα.

### **3.4. Αύξηση της ευαισθητοποίησης και της καλύτερης κατανόησης της ισότητας των φύλων**

*Η δέσμευση σε επίπεδο πολιτικής όσον αφορά την ισότητα των φύλων αυξήθηκε τα τελευταία λίγα χρόνια τόσο σε κοινοτικό επίπεδο όσο και σε επίπεδο κρατών μελών. Εντούτοις, η εν λόγω δέσμευση πρέπει να μεταφραστεί σε δράση και πρόοδο όσον αφορά την ισότητα των φύλων σε όλα τα κράτη μέλη. Γι' αυτό απαιτείται από όλους τους φορείς γνώση και κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν στη δημιουργία των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, καθώς και των μηχανισμών και των μέσων για την εξάλειψή τους. Η ύπαρξη επαρκών πόρων και δομών είναι ζωτικής σημασίας, ενώ οι ικανότητες ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου πρέπει να βελτιωθούν. Η ενίσχυση και βελτίωση της επικοινωνίας θα πρέπει να συμβάλει στην ευαισθητοποίηση και να καταστήσει τα θέματα των φύλων εμφανέστερα και περισσότερο κατανοητά σε όλα τα επίπεδα της κοινωνίας.*

- Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου πρέπει να ενισχυθεί μέσω της εντατικοποιημένης επιμόρφωσης και της δημιουργίας ικανοτήτων για όσους συμμετέχουν στη διαδικασία λήψης αποφάσεων, με στόχο την αποτελεσματικότερη χρήση του εν λόγω μέσου για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις.
- Η ανάπτυξη στατιστικών και δεικτών για τα φύλα, βάσει των υφιστάμενων στοιχείων, αλλά και η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στην ανάλυση των πολιτικών και την παρακολούθηση της εφαρμογής τους, θα συμβάλει στην εν λόγω δημιουργία ικανοτήτων.
- Η καλύτερη γνώση και κατανόηση των θεμάτων των φύλων σε όλα τα κοινωνικά επίπεδα, συμπεριλαμβανομένης της χρήσης δραστηριοτήτων επικοινωνίας, θα αυξήσει την ευαισθητοποίηση μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών και του ευρέως κοινού.

## **4. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ**

Η παρούσα έκθεση αναλύει την κυριότερη πρόοδο που συντελέστηκε στον τομέα της ισότητας των φύλων το 2008 και εκθέτει τις μελλοντικές προκλήσεις. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να δοθεί έμφαση στα ακόλουθα:

- στην σημασία που έχουν, αφενός, η ενίσχυση των θετικών αποτελεσμάτων της πολιτικής δέσμευσης για την ισότητα των φύλων και, αφετέρου, η διασφάλιση των εν λόγω βασικών αρχών και δικαιωμάτων όλων των πολιτών μέσω της ορθής εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας, συμπεριλαμβανομένης της οδηγίας 2002/73/EK για την ίση μεταχείριση όσον αφορά την απασχόληση, της οδηγίας 2004/113/EK για την ίση μεταχείριση στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και της οδηγίας 2006/54/EK με την οποία αναδιατυπώνονται επτά οδηγίες για την ίση μεταχείριση<sup>19</sup>.
- στις δύο προτάσεις για τροποποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ για την προστασία της μητρότητας και της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ για τους αυτοαπασχολούμενους και τις/τους συμβοηθούσες/-ούντες συζύγους στην οικογενειακή επιχείρηση·
- στις διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων για τη σύναψη συμφωνίας σχετικά με τις άλλες άδειες για οικογενειακούς λόγους·
- στη συνέχιση των προσπαθειών για την υλοποίηση των στόχων της Βαρκελώνης σχετικά με την παροχή υπηρεσιών φύλαξης παιδιών και την ανάπτυξη άλλων υπηρεσιών για τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ εργασίας και προσωπικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες·
- στην ενεργό προώθηση της ισόρροπης εκπροσώπησης γυναικών και ανδρών στις εκλογές του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου το 2009 και του διορισμού γυναικών σε ανώτατες πολιτικές θέσεις στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα.

Με το σκεπτικό ότι η ισότητα των φύλων μπορεί να συμβάλει στην οικονομική μεγέθυνση, την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή, η Επιτροπή καλεί το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο να ζητήσει από τα κράτη μέλη να ανταποκριθούν ταχύτατα στα ζητήματα που θέτει η παρούσα έκθεση και να επιβεβαιώσουν τη δέσμευσή τους για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής συμπράττοντας, για το σκοπό αυτό, με τους κοινωνικούς εταίρους και την κοινωνία των πολιτών.

---

<sup>19</sup> Οδηγία 2006/54/EK για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (επαναδιατύπωση).