

IV

(Informatie)

INFORMATIE AFKOMSTIG VAN DE INSTELLINGEN, ORGANEN EN
INSTANTIES VAN DE EUROPESE UNIE

RAAD

**Conclusies van de Raad van 6 december 2010 over de vergroting van de inzet en de intensivering
van de maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, en over de herziening
van de uitvoering van het Actieprogramma van Peking**

(2010/C 345/01)

OVERWEGENDE HETGEEN VOLGT:

1. Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een fundamenteel, verdragmatig vastgelegd beginsel van de Europese Unie en een van haar doelstellingen en taken, en het integreren van het aspect gelijkheid van mannen en vrouwen in alle communautaire activiteiten is een specifieke opdracht voor de Unie ⁽¹⁾.
2. Sedert de oprichting van de Europese Gemeenschap wordt gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers door het Verdrag gewaarborgd ⁽²⁾.
3. De Europese wetgeving ⁽³⁾ waarin de inachtneming van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van werkgelegenheid en werk is verankerd, beoogt de bescherming van werknemers tegen discriminatie op grond van geslacht in hun arbeidsvoorwaarden, onder meer wat betreft beloning.
4. De Raad heeft, als onderdeel van de jaarlijkse toetsing van de uitvoering van het Actieprogramma van Peking, in 2001 conclusies aangenomen ter bestrijding van de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen en nota genomen van een rapport van het Belgische voorzitterschap met gegevens over beloningsverschillen, waarin zes kwantitatieve en drie kwalitatieve indicatoren gedefinieerd worden ⁽⁴⁾.
5. Het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen blijft voor alle lidstaten en voor andere belangrijke spelers op het Europese toneel een politieke prioriteit ⁽⁵⁾.
6. Met name voor de sociale partners is, zowel op Europees als op nationaal vlak, in het bijzonder bij collectieve onderhandelingen, een belangrijke rol weggelegd bij de inspanningen om de gelijkheid van vrouwen en mannen op de werkplek te bevorderen en te handhaven, ook wat betreft beloning ⁽⁶⁾.
7. De Europese Raad heeft op 23 en 24 maart 2006 het Europees pact voor gendergelijkheid aangenomen, waarin de lidstaten worden aangespoord actie te ondernemen, en met name maatregelen te nemen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten en genderstereotypen op de arbeidsmarkt te bestrijden.
8. In november 2009 heeft de Raad conclusies aangenomen over „Gendergelijkheid: bevordering van de groei en de werkgelegenheid — bijdrage ten behoeve van de Lissabonstrategie na 2010”, waarin de lidstaten en de Commissie werden opgeroepen voort te gaan met het dichten van de resterende genderkloven ten aanzien van beloning, om zowel vrouwen als mannen in de gelegenheid te stellen hun aspiraties te realiseren en hun mogelijkheden te benutten en armoede onder mensen met een baan te voorkomen ⁽⁷⁾.
9. In november 2009 hebben de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten, in het kader van de

⁽¹⁾ Zie artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het VEU en artikel 8 van het VWEU.

⁽²⁾ Zie artikel 157 van het VWEU.

⁽³⁾ In het bijzonder Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23), en Richtlijn 2010/18/EU van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BusinessEurope, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13).

⁽⁴⁾ 14485/01 + ADD 1 + ADD 2 + ADD 3.

⁽⁵⁾ Zoals met name blijkt uit de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010 van de Commissie (7034/06), de mededeling van de Commissie van 18 juli 2007 „Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen” (12169/07) en de resolutie van het Europees Parlement van 18 november 2008 met aanbevelingen voor de Commissie inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen.

⁽⁶⁾ Zie de kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen die in 2005 door de Europese sociale partners is vastgesteld, en de vervolgrapporten daarbij.

⁽⁷⁾ Doc. 15488/09.

- Raad bijeen, ook een aantal conclusies aangenomen over de „toetsing van de uitvoering door de lidstaten en de EU-instellingen van het Actieprogramma van Peking: „Peking + 15”: toetsing van de vorderingen”⁽¹⁾, waarin zij beloofden de vorderingen met de kritieke aandachtsgebieden van het Actieprogramma van Peking waarvoor reeds indicatoren zijn ontwikkeld, regelmatig te evalueren.
10. In de conclusies van de Europese Raad van Barcelona van 15 en 16 maart 2002 hebben de lidstaten toegezegd ernaar te streven, rekening houdend met de vraag naar kinderopvangfaciliteiten en met inachtneming van hun nationale regelingen ter zake, voor 2010 te voorzien in kinderopvang voor ten minste 90 % van de kinderen tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33 % van de kinderen onder 3 jaar, en zij hebben die toezegging meermaals herhaald⁽²⁾.
 11. In de mededeling van de Commissie over „Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen” (2007)⁽³⁾ wordt erop gewezen dat het nodig is dit fenomeen beter te analyseren, en in het Commissierapport over „Gelijkheid van mannen en vrouwen (2010)”⁽⁴⁾ wordt benadrukt dat de lidstaten onmiddellijk moeten reageren op de uitdaging de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen „door middel van specifieke strategieën waarin alle beschikbare instrumenten worden gecombineerd, waar nodig met behulp van streefcijfers”.
 12. In de verklaring van het drievoorzitterschapsteam die op 26 maart 2010 in Valencia werd aangenomen, werd ertoe opgeroepen de inspanningen voor het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen op te voeren, door middel van een gecoördineerde aanpak en het vaststellen van streefcijfers.
 13. Tijdens de Europese Raad van 17 juni 2010 hebben de lidstaten de Europa 2020-strategie voor banen en slimme, duurzame en inclusieve groei aangenomen, waarvan één van de vijf kerndoelen is te trachten de arbeidsparticipatie voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep 20-64 jaar op 75 % te brengen⁽⁵⁾.
 14. De Raad heeft op 21 oktober 2010 de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten aangenomen⁽⁶⁾. Richtsnoer 7 met name roept de lidstaten op gendergelijkheid te bevorderen, onder meer gelijke beloning, alsmede een beleid inzake het evenwichtig combineren van werk en privéleven, dat voorziet in betaalbare kinderopvang en innovatie inzake arbeidsorganisatie, en in richtsnoer 10 wordt gesteld dat met alle maatregelen ook bevordering van gendergelijkheid moet worden nagestreefd.
 15. In de conclusies die de Raad (EPSCO) op 21 oktober 2010 heeft aangenomen over het beheer van de Europese werkgelegenheidsstrategie in de context van Europa 2020 en het Europees semester⁽⁷⁾ wordt onderstreept dat het van belang is vóór ieder Europees semester de balans op te maken van de vooruitgang die is geboekt bij de verwezenlijking van het Europa 2020-kerndoel en van de nationale doelstellingen op werkgelegenheidsgebied, bij te dragen aan de Europese voorjaarsraad door in het gezamenlijke verslag over de werkgelegenheid aan te geven welke belangrijke werkgelegenheidsvraagstukken strategische sturing door de Europese Raad vereisen en op het einde van het Europees semester tot de lidstaten gerichte landenspecifieke aanbevelingen inzake werkgelegenheid te bespreken en aan te nemen.
 16. De conferentie op 25 en 26 oktober 2010 „Hoe de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten?” bood de gelegenheid om het probleem met alle belanghebbenden grondig door te nemen.
 17. Het Europees Instituut voor gendergelijkheid heeft, conform Verordening (EG) nr. 1922/2006⁽⁸⁾ tot oprichting van het Instituut, en conform zijn werkprogramma's voor 2010 en 2011, tot taak de Europese instellingen, met name de Commissie, alsmede de autoriteiten van de lidstaten, technische bijstand te verlenen. Deze bijstand omvat met name het ontwikkelen en herzien van de indicatoren als onderdeel van de follow-up van het Actieprogramma van Peking.
 18. Gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, gelijke economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen en gendergelijkheid bij de besluitvorming zijn de prioritaire actieterrains in het Handvest van de vrouw⁽⁹⁾, dat de Commissie in maart 2010 heeft aangenomen, en in de strategie voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen (2010-2015) van de Commissie⁽¹⁰⁾.
- BENADRUKKEND HETGEEN VOLGT:
19. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen is van doorslaggevend belang voor de verwezenlijking van de doelstellingen van de Europa 2020-strategie ten aanzien van een hoog niveau van werkgelegenheid, voor het verwezenlijken van slimme, duurzame en inclusieve groei, het tot stand brengen van economische en sociale samenhang⁽¹¹⁾ en concurrentievermogen, en voor het aanpakken van de demografische uitdaging.
 20. Binnen de Europese Unie bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen nog steeds gemiddeld 18 %⁽¹²⁾; deze loonkloof schommelt aanzienlijk per lidstaat, en vertoont verschillen tussen de publieke en de particuliere sector.

⁽¹⁾ Doc. 15992/09.

⁽²⁾ Met name in de conclusies van de Raad over een evenwichtige rolverdeling tussen mannen en vrouwen ten behoeve van werkgelegenheid, groei en sociale samenhang (2007); de resolutie van de Raad over kansen en uitdagingen ten gevolge van de demografische veranderingen in Europa (2007); de conclusies van de Raad over uitbanning van genderstereotypen (2008); de conclusies van de Raad over het combineren van werk en gezin (2008) en de conclusies over „Gendergelijkheid: bevordering van de groei en de werkgelegenheid — bijdrage ten behoeve van de Lissabonstrategie na 2010 (2009)”.

⁽³⁾ 12169/07.

⁽⁴⁾ 5056/10.

⁽⁵⁾ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁽⁶⁾ 14338/10 + COR 1.

⁽⁷⁾ 14478/10.

⁽⁸⁾ PB L 403 van 30.12.2006, blz. 9.

⁽⁹⁾ 7370/10.

⁽¹⁰⁾ 13767/10.

⁽¹¹⁾ Artikelen 147 en 174 van het VWEU.

⁽¹²⁾ 2008 (berekend op basis van het bruto-uurloon van voltijd- en deeltijdwerkers — methodiek van de SES (loonstructurenquête).

21. De loonkloof komt tot uiting gedurende de gehele levensloop van vrouwen, onder meer in de vorm van lagere pensioenen en een groter armoederisico.
22. De onderliggende oorzaken van de loonkloof blijven talrijk en complex, en zijn hoofdzakelijk terug te voeren op discriminatie op grond van geslacht en ongelijkheden in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, zoals:
- horizontale segregatie van de arbeidsmarkt: vrouwen zijn in een veel kleiner aantal sectoren en beroepen werkzaam, die over het algemeen lager betaald en lager gewaardeerd zijn ⁽¹⁾;
 - verticale segregatie van de arbeidsmarkt: vrouwen bekleeden slechter betaalde posities, hebben minder werkzekerheid en krijgen te maken met meer loopbaanbelemmeringen;
 - het moeilijk combineren van werk, gezin en privéleven, en de ongelijke verdeling van gezins- en huishoudelijke taken, waardoor een groter aandeel vrouwen in deeltijd werkt en verschillende keren de loopbaan onderbreekt;
 - het ontbreken van beloningstransparantie, en
 - het effect van genderstereotypen, die de keuze van onderwijs en beroepsopleiding beïnvloeden, en de wijze waarop kwalificaties worden beoordeeld en functies geclassificeerd worden.
23. Voorts hebben de individuele omstandigheden van werknemers, zoals hun gezinssituatie of burgerlijke staat, ook een invloed op de loonkloof tussen mannen en vrouwen.
24. Terwijl reële vorderingen zijn gemaakt bij het in kaart brengen en het verwerven van inzicht in de uiteenlopende oorzaken ervan, is er voor andere aspecten van de loonkloof nog geen verklaring, en is verder onderzoek nodig, met name wat betreft het effect van functieclassificatie en de toekenning van voordelen in geld of in natura, buiten het gewone basis- of minimumloon of -salaris ⁽²⁾, waarover niet alle gegevens beschikbaar zijn.
25. Een hoge arbeidsparticipatie van vrouwen hangt soms samen met een brede loonkloof tussen mannen en vrouwen; toch zijn verhoging van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het dichteren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen belangrijke doelstellingen die samen moeten worden nagestreefd.
26. Benaderingswijzen bestaande uit maatregelen waarbij de verschillende oorzaken van de loonkloof afzonderlijk worden aangepakt, bleken niet geschikt om de loonkloof tussen mannen en vrouwen effectief te dichteren.
27. Voor het dichteren van de loonkloof is derhalve verdere mobilisatie van alle belangrijke actoren nodig, zodat op gecoördineerde manier kan worden opgetreden, met gerichte, geïntegreerde, veelzijdige en consequente benaderingswijzen die op de diverse oorzaken gericht zijn, zowel op nationaal als op Europees niveau, onder meer in het kader van de uitvoering van de Europa 2020-strategie.
28. Verwacht wordt dat de strategie voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen (2010-2015) van de Commissie en vele van de daarin opgenomen maatregelen aanzienlijk zullen bijdragen tot het bereiken van gelijke beloning van vrouwen en mannen.
29. Het beginsel van gendergelijkheid is in het verleden niet altijd voldoende toegepast in alle beleidsdomeinen in de nationale hervormingsprogramma's, en het zou zinvol zijn dat verder te verbeteren in het kader van de Europa 2020-strategie ⁽³⁾.
30. Het kerndoel om de arbeidsparticipatie voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep 20-64 jaar op 75 % te brengen in het kader van de Europa 2020-strategie houdt in dat de deelname van vrouwen op de arbeidsmarkt fors moet worden verhoogd, en dat kan worden bevorderd via maatregelen om de loonkloof te dichteren, de opleiding van vrouwen te verbeteren, met name in sectoren waarin zij ondervertegenwoordigd zijn, de kwaliteit van de banen voor vrouwen te verbeteren en beleid te stimuleren dat werk, gezin en privéleven combineert, en de armoede onder vrouwen te bestrijden en hun sociale insluiting te verbeteren, rekening houdend met de relatieve uitgangspositie van de lidstaten en de nationale omstandigheden.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

31. NEEMT NOTA van het rapport ⁽⁴⁾ ter beoordeling van de indicatoren van loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen, dat door het Belgische voorzitterschap is ingediend, en dat een beschrijving bevat van de gegevensverzameling op dit gebied, van bepaalde resterende inherente moeilijkheden en van de noodzaak om het pakket indicatoren te herzien en aan te vullen teneinde recht te doen aan het multidimensionale karakter van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.
32. BEVESTIGT dat het nodig is een beperkt aantal indicatoren voor regelmatig gebruik te selecteren, met subindicatoren die alleen voor gebruik door deskundigen bestemd zijn.

VERZOEKT DE LIDSTATEN OM:

33. een uitgebreid pakket maatregelen aan te nemen of uit te voeren voor het aanpakken van alle oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen die te maken hebben met de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, rekening houdend met de nationale omstandigheden, en daarbij de acties van alle betrokken belangrijke actoren, met name de sociale partners, te coördineren, en wel op alle niveaus. Dit pakket zou de volgende maatregelen kunnen bevatten:
- het bevorderen van loontransparantie, met name wat betreft loonsamenstelling en -structuur, onder meer via informatie voor jonge vrouwen en mannen die tot de arbeidsmarkt toetreden;

⁽¹⁾ Over de neiging om minder waarde toe te kennen aan „vrouwelijke” banen, zie doc. 5056/10, blz. 9, doc. 9671/07, blz. 6 en doc. 13767/10, blz. 6. Over gendersegregatie op de arbeidsmarkt, zie ook: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4028&langId=en>

⁽²⁾ Zie definitie van „loon” in artikel 157, lid 2, van het VWEU.

⁽³⁾ Zie doc. 15488/09, blz. 8.

⁽⁴⁾ Een samenvatting van het verslag staat in doc. 16881/10 ADD 1. (De volledige tekst van het verslag staat in doc. 16516/10 ADD 2.)

- b) het bevorderen van een neutrale functiewaardering en functieclassificatie, bijvoorbeeld wanneer functieclassificatie wordt gebruikt om het loon vast te stellen, ten einde te voorkomen dat genderongelijkheid en genderdiscriminatie ontstaan doordat kwalificaties, banen en functies die vrouwen gewoonlijk hebben, te laag worden gewaardeerd;
- c) het verbeteren van de kwaliteit van de werkgelegenheid, met name wat betreft werkonzekerheid en onvrijwillig deeltijdwerk;
- d) het tegengaan van verticale segregatie met passende middelen, zoals positieve discriminatie of, indien nodig, kwalitatieve of kwantitatieve doelstellingen of ontmoedigende maatregelen die gericht zijn op de verbetering van het genderevenwicht in besluitvormende posities in de openbare en de particuliere sector;
- e) het tegengaan van horizontale segregatie, met name door het bestrijden van genderstereotypen in onderwijs, werk en de media, met eerbiediging van de vrijheid van meningsuiting, door te zorgen voor een gendergevoelig onderwijsklimaat en onpartijdige inhoud in het onderwijs, door het bevorderen van onderwijs en opleiding welke beschikbaar zijn voor het ondervertegenwoordigde geslacht in sectoren waar momenteel sprake is van genderongelijkheid, door vrouwen en mannen aan te sporen een leven lang te leren om beroepskwalificaties te verwerven die passen bij de nieuwe werkgelegenheidsstructuur en, waar passend, positieve maatregelen te nemen om het hun gemakkelijker te maken een bepaald soort werk te gaan doen;
- f) verbeteringen in het combineren van werk, gezin en privéleven voor mannen en vrouwen, via kinderopvang en opvang voor andere afhankelijke personen die toegankelijk, betaalbaar, van goede kwaliteit en, ten opzichte van de vraag, voldoende voorhanden is, via flexibele arbeidstijden in bedrijven en, waar nodig, via ouderschaps- en zorgverlof om te zorgen voor afhankelijke familieleden, en/of vaderschapsverlof, met flankerende maatregelen om het opnemen daarvan door mannen aan te moedigen;
- g) het bevorderen van passend beleid inzake lage lonen, met inachtneming van de autonomie van de sociale partners;
- h) het effectiever toepassen van de bestaande wetgeving inzake gelijke beloning en gelijkheid op de werkplek;
- i) het accentueren van het thema gelijke beloning en gelijkheid op de werkplek voor vrouwen en mannen in het kader van maatschappelijk verantwoord ondernemen, en
- j) bevorderen dat gelijke beloning voor mannen en vrouwen aan aanbestedende bedrijven als voorwaarde voor de gunning van overheidsopdrachten wordt gesteld.
34. in de nationale hervormingsprogramma's die in het kader van de Europa 2020-strategie zullen worden opgesteld, in dialoog met de Europese Commissie, en rekening houdend met de relatieve uitgangspositie van de lidstaten en de nationale omstandigheden, waar passend nationale streefcijfers vast te stellen en een uitgebreid maatregelenpakket voor te leggen dat specifiek gericht is op:
- a) het verhogen van de vrouwelijke arbeidsparticipatie;
- b) het verbeteren van het aanbod aan geschikte, betaalbare, kwalitatief hoogstaande kinderopvang voor kinderen in de voorschoolse leeftijd, rekening houdend met de vraag, opdat die ten minste voldoet aan de doelstellingen die de Raad in Barcelona heeft vastgesteld, en van het aanbod aan diensten en voorzieningen voor andere afhankelijke personen;
- c) het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, volgens een meerjarenplan, en
- d) het beter combineren van werk, gezin en privéleven.
35. de structuurfondsen en andere Europese fondsen te benutten om, waar passend, maatregelen te ontwikkelen ter bestrijding van loonongelijkheid.
36. artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG volledig uit te voeren opdat de gelijkheidsinstanties een efficiënte bijdrage kunnen leveren aan hun inspanningen om meer maatregelen te nemen om de loonkloof te dichten.
37. de in artikel 17, lid 2, van Richtlijn 2006/54/EG vervatte mogelijkheid om namens of ter ondersteuning van de klager en met diens toestemming gerechtelijke en/of administratieve procedures aan te spannen om de verplichtingen uit genoemde richtlijn te doen naleven, onder de aandacht te brengen van maatschappelijke organisaties die volgens de criteria van hun nationale recht daarbij een gerechtvaardigd belang hebben.
- VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE OM BINNEN HET KADER VAN HUN RESPECTIEVE BEVOEGDHEDEN:
38. gendergelijkheid zichtbaar te integreren bij de uitvoering van de Europa 2020-strategie, door er zorg voor te dragen dat gendergelijkheid in acht wordt genomen en op consistente wijze wordt bevorderd:
- a) bij de uitvoering en vervolgoetsing van de vijf kern-doelen van de EU en de geïntegreerde richtsnoeren, en de follow-up van de zeven vlaggenschipinitiatieven;
- b) in de macro-economische en thematische toezicht-mechanismen, via de Annual Growth Survey, bij de besprekingen en richtsnoeren van de Raad EPSCO, in de nationale hervormingsprogramma's, in de landenspecifieke aanbevelingen van de Raad EPSCO, bij de opstelling van indicatoren, statistieken en rapporten, en bij collegiale toetsing.

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE, MET VOLLEDIGE BENUTTING VAN HET WERK VAN HET EUROPEES INSTITUUT VOOR GENDERGELIJKHEID, DE NODIGE MAATREGELEN TE NEMEN OM DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN, REKENING HOUDEND MET HET MULTIDIMENSIONALE KARAKTER DAARVAN, ALS VOLGT TE MONITOREN:

39. de loonkloof tussen mannen en vrouwen te meten en op regelmatige basis toezicht te houden op de vorderingen op dat gebied met behulp van *de hoofdindicatoren* ⁽¹⁾ als genoemd in de bijlage, afhankelijk van de beschikbaarheid van gegevens, en waar passend rekening houdend met de methodiek van de loonstructurenquête (SES);
40. *de subindicatoren* ⁽²⁾, als genoemd in de bijlage, te bezien als mogelijke instrumenten voor verdere grondige research betreffende de loonkloof tussen mannen en vrouwen, en
41. onderzoek te bevorderen over het verband tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen en de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE OM, MET VOLLEDIGE BENUTTING VAN HET WERK VAN HET EUROPEES INSTITUUT VOOR GENDERGELIJKHEID:

42. regelmatig goede werkwijzen uit te wisselen aangaande maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, en de sociale partners bij die uitwisseling te betrekken.
43. te bezien of het zinvol is een studie uit te voeren om de aspecten van de bezoldiging in kaart te brengen die niet zijn opgenomen in de bestaande statistieken van de lidstaten, zodat het effect op de loonkloof van de verschillen in de wijze van toekenning van die bezoldigingselementen aan mannen en vrouwen kan worden gemeten.
44. regelmatig bewustmakingscampagnes op dit gebied te voeren.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

45. meer zichtbaarheid te geven aan het nauwe verband tussen het bereiken van loongelijkheid en economische onafhankelijkheid, het bevorderen van het combineren van werk en gezin, en gelijkheid bij de besluitvorming, en het bestrijden van genderstereotypen in het kader van haar strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010-2015), en toe te zeggen met regelmatige tussenpozen de vorderingen op dit gevoelige terrein te onderzoeken, namelijk in het jaar-rapport over gendergelijkheid, dat aan de Europese Raad tijdens zijn voorjaarsbijeenkomst zal worden aangeboden.

46. ongeacht het toekomstige financiële kader, maatregelen te evalueren en te ontwikkelen in het kader van het sociale-cohesiebeleid, onder meer via de structuurfondsen, om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten.
47. nauw toezicht te houden op de volledige toepassing van de Europese wetgeving die gelijkheid op de werkplek en gelijk loon voor mannen en vrouwen nastreeft, en in overleg met de sociale partners en met inachtneming van hun autonomie, actieve maatregelen te bevorderen die op het bewerkstelligen van reële gelijkheid gericht zijn.
48. nieuwe initiatieven te overwegen die de lidstaten aansporen passende maatregelen te nemen, onder meer, indien nodig en waar dienstig, concrete doelstellingen, om het genderevenwicht in de besluitvormende posities in de publieke en private sectoren te verbeteren.
49. te bezien of het nodig is een „Europese dag voor gelijk loon” in te stellen, om het grote publiek en de belangrijke actoren meer bewust te maken van het probleem, en daarbij het nemen van maatregelen en het controleren van de naleving ervan, aan te moedigen.

MOEDIGT de Europese sociale partners aan overeenstemming te bereiken over een nieuw kader voor meerjarenactie, dat actieve, gecoördineerde strategieën behelst, en na te denken over kwantitatieve doelstellingen die gericht zijn op het bewerkstelligen van gelijkheid op de werkplek en gelijk loon voor vrouwen en mannen en de verbetering van de kwaliteit van de werkgelegenheid voor vrouwen.

VERZOEKT het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming waar dienstig in hun procedures rekening te houden met de indicatoren inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen, met name met de indicatoren inzake beloningsongelijkheid tussen vrouwen en mannen, en nauw samen te werken om een regelmatige follow-up van deze kwestie in het kader van de uitvoering van de Europa 2020-strategie te bewerkstelligen.

VERZOEKT DE EUROPESE RAAD het Europees Pact voor gendergelijkheid in het voorjaar van 2011 aan te passen en te verbeteren in het licht van de nieuwe strategie 2010-2015 van de Commissie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen, de Europa 2020-strategie en deze conclusies.

ZAL het onderwerp „Vrouwen en de economie: combineren van werk en gezinsleven voor mannen en vrouwen” BESPREKEN met het oog op de volgende toetsing van de uitvoering van het Actieprogramma van Peking.

⁽¹⁾ Indicatoren 1, 2, 3, 4, 5 en 8.

⁽²⁾ Indicatoren 6, 7, 9 en 10.

BIJLAGE

Lijst van indicatoren

Het dichten van de loonkloof is een belangrijke prioriteit in het kader van het EU-beleid inzake gendergelijkheid. Er is behoefte aan een pakket indicatoren dat recht doet aan het multidimensionale karakter van het verschijnsel, maar ook regelmatig toezicht mogelijk maakt, zodat een duidelijke politieke boodschap kan worden overgebracht. Om aan beide doelstellingen te voldoen wordt een onderscheid gemaakt tussen „hoofdindicatoren” en „subindicatoren”, zoals hierna aangegeven.

Een belangrijk element in het onderscheid tussen de twee soorten indicatoren is haalbaarheid. In sommige gevallen is de informatie vlot beschikbaar. Indicator 1a stemt bijvoorbeeld overeen met de structurele indicator voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen die Eurostat jaarlijks publiceert. Een tweede element om het onderscheid te maken is het relatieve belang van elke indicator voor het verklaren en monitoren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. De indicatoren 1, 2, 3, 4, 5 en 8 worden als „hoofdindicatoren” beschouwd. De indicatoren 6, 7, 9, en 10 zijn „subindicatoren”.

Indicatoren zullen meer effect hebben wanneer zij op regelmatige basis worden verzameld en/of berekend. „Regelmatig” betekent echter niet per se „jaarlijks”. De meeste kwantitatieve indicatoren zijn gebaseerd op de resultaten van de loonstructuurenquête (SES — Verordening (EG) nr. 530/1999), die slechts om de vier jaar beschikbaar zijn, en betrekking hebben op ondernemingen met tien of meer werknemers, in de delen over economische activiteit B tot en met S (met uitzondering van deel O) van de NACE Rev. 2 Statistische nomenclatuur van de economische activiteiten in de Europese Gemeenschap. Sommige indicatoren zijn jaarlijks beschikbaar. De gedetailleerde informatie die nodig is voor bepaalde berekeningen, en bepaalde andere indicatoren zijn echter slechts om de vier jaar beschikbaar. Voor iedere kwantitatieve indicator wordt de beschikbaarheid van gegevens als volgt aangeduid:

Aa = jaarlijks beschikbaar; A4 = om de vier jaar beschikbaar; N = nieuwe gegevens zijn nodig.

I. HOOFDINDICATOREN VOOR DE VERSCHILLENDE ASPECTEN VAN DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

A. Algemene indicatoren voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Indicator 1: Ratio voor alle werknemers

$$\text{Loonkloof tussen mannen en vrouwen} = \frac{(\text{gemiddeld brutoloon van mannen} - \text{gemiddeld brutoloon van vrouwen})}{\text{gemiddeld brutoloon van mannen}} \times 100$$

a) Loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van het bruto-uurloon voor mannen en vrouwen, voor voltijdse en deeltijdse werknemers in alle sectoren

Bron: SES + andere bronnen; Aa

b) Arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen

Bron: Arbeidskrachtenenquête; Aa

c) Loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van het bruto-uurloon voor mannen en vrouwen, voor voltijdse en deeltijdse werknemers in alle sectoren, apart vermeld voor de private en de publieke sector

Bron: SES + andere bronnen; Aa voor bepaalde landen, A4

d) Loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van het brutojaarloon voor mannen en vrouwen, voor voltijdse en deeltijdse werknemers in alle sectoren, apart vermeld voor de private en de publieke sector

Bron: SES + andere bronnen; A4

e) Loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van het brutomaandloon voor mannen en vrouwen, voltijdse arbeid

Bron: SES; A4

f) Loonkloof tussen mannen en vrouwen op basis van het brutomaandloon voor mannen en vrouwen, voltijdse en deeltijdse arbeid

Bron: SES; A4

Indicator 2: Ratio voor de loonmassa

a) Aandeel in alle lonen naar geslacht

Bron: administratieve gegevens of andere bronnen; Aa voor bepaalde landen, N

b) Verdeling van het totale aantal werknemers naar geslacht

Bron: administratieve gegevens, Arbeidskrachtenenquête, of andere bronnen; Aa

c) Verdeling van het totale aantal feitelijk gewerkte dagen naar geslacht

Bron: administratieve gegevens, Arbeidskrachtenenquête, of andere bronnen; Aa

B. Factoren van ongelijkheid

Indicator 3: Ratio voor deeltijdwerk

a) Bruto-uurloon en loonkloof:

vrouwen (deeltijd) — mannen (deeltijd)

vrouwen (deeltijd) — vrouwen (voltijd)

mannen (deeltijd) — mannen (voltijd)

vrouwen (deeltijd) — mannen (voltijd)

Bron: SES; A4

b) Deeltijdarbeid naar geslacht

Bron: Arbeidskrachtenenquête; Aa

Indicator 4: Ratio naar leeftijd en opleidingsniveau

a) Arbeidsparticipatie naar leeftijd en geslacht

Bron: Arbeidskrachtenenquête; Aa

b) Loonkloof naar leeftijdsgroep (< 24, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64 en 65+) op basis van uurloon van vrouwelijke en mannelijke werknemers, voltijds en deeltijds

Bron: SES; A4, Aa voor sommige landen, maar met de leeftijdsgroepen: -25, 25-34, 35-44, 45-54, 55-64, 65+.

c) Arbeidsparticipatie naar onderwijsniveau (ISCED, 3 niveaus)

Bron: Arbeidskrachtenenquête; Aa

d) Loonkloof naar onderwijsniveau (ISCED, 3 niveaus), voltijd- en deeltijdwerkers

Bron: SES; A4

Indicator 5: Segregatie op de arbeidsmarkt

a) Gemiddeld bruto-uurloon voor vrouwelijke en mannelijke werknemers in de vijf bedrijfstakken (NACE, tweecijferig) met het hoogste aantal vrouwelijke werknemers en het hoogste aantal mannelijke werknemers.

Bron: SES; A4

b) Gemiddeld bruto-uurloon voor vrouwelijke en mannelijke werknemers in de vijf beroeps categorieën (ISCO-categorieën, tweecijferig) met het hoogste aantal vrouwelijke werknemers en het hoogste aantal mannelijke werknemers.

Bron: SES; A4

c) Loonkloof bij de bedrijfsleiding (ISCO 12 en 13)

Bron: SES; A4

D. Beleid ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Indicator 8: Maatregelen ter bevordering van gelijke beloning en ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen (evaluatie om de vier jaar)

Toestand:

- a) Partijen/organen die betrokken zijn bij het thema van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Betrokken partij/orgaan	Belangrijkste rol in dit verband
-------------------------	----------------------------------

- b) Overheidsmaatregelen voor het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Jaar	Naam maatregel	Soort maatregel	Actieplan of afzonderlijke actie	Partij (Orgaan)
------	----------------	-----------------	----------------------------------	-----------------

- c) Goede werkwijzen die gericht zijn op het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Jaar	Naam maatregel	Omschrijving
------	----------------	--------------

Ontwikkeling:

- a) Evaluatie van de wetgeving ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Ja	Neen
Wetgeving	Voornaamste conclusies

- b) Evaluatie van andere maatregelen ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Ja	Neen
Naam maatregel	Voornaamste conclusies

- c) Systeem voor het vergaren van gegevens over klachten inzake beloningsdiscriminatie tussen vrouwen en mannen

- d) Met gegevensvergaring belast(e) orga(a)n(en)

- e) Aantal ingediende klachten over beloningsdiscriminatie tussen vrouwen en mannen per jaar van activiteit

Jaar	Aantal klachten
------	-----------------

- f) Algemene ratio: aantal klachten over beloningsdiscriminatie tussen vrouwen en mannen, ten opzichte van het totale aantal klachten over discriminatie tussen vrouwen en mannen op werkgelegenheidsgebied

II. SUBINDICATOREN VOOR EEN GRONDIGE EVALUATIE VAN DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN**B. Factoren van ongelijkheid**

Indicator 6: Ratio naar persoonlijke kenmerken (nieuwe indicator 2010)

- a) Arbeidsparticipatie naar gezinstoestand en burgerlijke staat (gekruist)

Bron: Arbeidskrachtenenquête; Aa

- b) Loonkloof tussen mannen en vrouwen naar gezinstoestand en burgerlijke staat

Bron: SES (wenselijk in de toekomst); N

c) Loonkloof tussen mannen en vrouwen naar geboorteland

Bron: SES (wenselijk in de toekomst); N

C. Bijdrage van deze factoren

Indicator 7: Uitsplitsing van het uurloonverschil tussen mannen en vrouwen met behulp van de Oaxaca-decompositie

- a) Bijdrage van het aspect deeltijd aan het totale loonverschil
- b) Bijdrage van het aspect opleidingsniveau aan het totale loonverschil
- c) Bijdrage van het aspect leeftijd aan het totale loonverschil
- d) Bijdrage van het aspect dienstjaren in het bedrijf aan het totale loonverschil
- e) Bijdrage van het aspect sector aan het totale loonverschil
- f) Bijdrage van het aspect functie aan het totale loonverschil
- g) Bijdrage van het aspect bedrijfsgrootte aan het totale loonverschil
- h) Bijdrage van het aspect gezinstoestand aan het totale loonverschil (wenselijk in de toekomst); N
- i) Bijdrage van het aspect burgerlijke staat aan het totale loonverschil (wenselijk in de toekomst); N
- j) Bijdrage van het aspect geboorteland aan het totale loonverschil (wenselijk in de toekomst); N
- k) Aandeel van het loonverschil dat niet te verklaren valt uit identificeerbare aspecten

Bron: SES; A4

D. Beleid ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Indicator 9: Invloed van collectieve onderhandelingen op de bevordering van gelijke beloning en het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Toestand:

- a) Maatregelen betreffende de loonkloof tussen mannen en vrouwen die zijn uitgevoerd in het kader van collectieve onderhandelingen

Jaar	Naam maatregel	Soort maatregel	Partijen/Organen	Aard maatregel	Toepassingsniveau
------	----------------	-----------------	------------------	----------------	-------------------

- b) Goede werkwijzen voor het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij collectieve onderhandelingen

Jaar	Naam maatregel	Omschrijving
------	----------------	--------------

Ontwikkeling:

- a) Wijze van gegevensvergaring over de loonkloof tussen mannen en vrouwen in collectieve overeenkomsten

	Daarmee belast orgaan	Publiek of particulier
Ja		
Neen		

- b) Systeem van gegevensvergaring betreffende collectieve overeenkomsten waarin de loonkloof tussen mannen en vrouwen behandeld wordt

Jaar	Aantal collectieve overeenkomsten
------	-----------------------------------

- c) Evaluatie van de maatregelen voor het dichten van de loonkloof bij collectieve onderhandelingen

Ja	Neen
Maatregelen	Voornaamste conclusies

Indicator 10: Effect van deeltijdwerk, ouderschapsverlof, systemen van tijdskrediet en loopbaanonderbreking op de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Ontwikkeling:

- a) Beoordeling van onderzoek naar de effecten van flexibele arbeidsvormen op de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Flexibele arbeidsvormen	Ja	Neen
Deeltijd		
Loopbaanonderbreking		
Tijdkredietstelsel		
Ouderschapsverlof		

Flexibele arbeidsvormen	Beoordeling van kortetermijneffect	Beoordeling van langetermijneffect
Deeltijd		
Loopbaanonderbreking		
Tijdkredietstelsel		
Ouderschapsverlof		

- b) Belangrijkste conclusies van de beoordeling

Beoordeling van:	
Deeltijd	
Loopbaanonderbreking	
Tijdkredietstelsel	
Ouderschapsverlof	

- c) Informatie verstrekt door overheidsinstanties om meer bekendheid te geven aan de effecten van flexibele arbeidsvormen op de loonkloof tussen mannen en vrouwen

Ja	Neen
----	------