

NL

NL

NL



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 27.2.2009
COM(2009) 77 definitief

**VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD, HET EUROPEES PARLEMENT,
HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ VAN
DE REGIO'S**

Gelijkheid van vrouwen en mannen — 2009

{SEC(2009) 165}

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	Belangrijkste ontwikkelingen.....	4
2.1.	Genderkloof.....	4
2.2.	Ontwikkelingen op beleids- en wetgevingsgebied.....	6
3.	Uitdagingen en beleidsoriëntaties	8
3.1.	Stimuleren van een gelijkwaardige verdeling van privé- en gezinstaken tussen vrouwen en mannen	9
3.2.	Doorbreken van stereotypen zodat vrouwen en mannen hun capaciteiten optimaal kunnen benutten	10
3.3.	Stimuleren van gelijkwaardige deelname van vrouwen en mannen in besluitvormingsfuncties	10
3.4.	Een grotere bewustwording en een beter begrip van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen	11
4.	Conclusies	12

1. INLEIDING

Op verzoek van de Europese Raad brengt de Europese Commissie elk jaar verslag uit over de voortgang in de gelijkheid tussen vrouwen en mannen en draagt ze uitdagingen en prioriteiten voor de toekomst voor. In 2008 was de tenuitvoerlegging van de routekaart voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen halverwege; met dit plan verbindt de Commissie zich tot het bevorderen van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen. De lidstaten hebben die inzet weerspiegeld in het Europees pact voor gendergelijkheid. De gezamenlijke inspanningen hebben tot positieve resultaten geleid, in het bijzonder inzake werkgelegenheid voor vrouwen, maar de algemene voortgang is op de meeste gebieden nog steeds te langzaam en er is dan ook nog lang geen sprake van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Er zijn nu meer vrouwen op de arbeidsmarkt, waardoor de Lissabondoelstellingen binnen bereik komen, maar de kwantitatieve verbetering ('meer' banen) is niet geëvenaard door kwaliteit ('betere' banen). Nog steeds werken vrouwen vaker parttime dan mannen; zij werken met name in minder gewaardeerde banen en sectoren; zij krijgen in het algemeen minder loon dan mannen en zij bekleden minder hoge posities.

Dit verslag is goedgekeurd in een context van een wereldwijde economische vertraging¹ als gevolg van de financiële crisis, die een negatieve impact heeft op de groei en de werkgelegenheid in de EU. Om de economische neergang het hoofd te bieden, is het belangrijker dan ooit in menselijk kapitaal en sociale infrastructuur te investeren, waardoor zowel vrouwen als mannen hun potentieel ten volle kunnen benutten. In de vernieuwde sociale agenda² versterkte de Commissie haar voornemen voor het scheppen van meer en betere arbeidsplaatsen binnen het kader van de Europese strategie voor groei en werkgelegenheid. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen is een sleutelfactor om deze strategie te doen slagen en is nodig om in te spelen op een tekort aan arbeidskrachten en de behoefte aan nieuwe vaardigheden³. Vandaag zijn bijna 60% van alle afgestudeerden aan de universiteit in de EU vrouwen, maar het percentage vrouwen met een afgeronde opleiding in een wetenschappelijke of technologische richting blijft laag. Er zijn bovendien nog steeds hindernissen waardoor vrouwen hun capaciteiten niet optimaal kunnen benutten en geen toegang hebben tot banen en functies waarvoor zij gekwalificeerd zijn. De moeilijkheid om het juiste evenwicht te vinden in de combinatie werk/gezin is een van de voornaamste hindernissen waarmee vrouwen te kampen hebben in het kader van werk en carrièreplanning. Aanhoudende genderstereotypen beperken de keuzes van vrouwen en mannen met betrekking tot studie en carrière, wat leidt tot gesegregeerde arbeidsmarkten voor vrouwen en mannen. Bovendien heeft de economische teruggang waarschijnlijk grotere gevolgen voor vrouwen dan voor mannen, omdat vrouwen vaker een onzekere baan hebben.

Dit verslag richt zich op de uitdagingen en de beleidsmaatregelen voor het uit de weg ruimen van hindernissen om vrouwen en mannen volledig aan het arbeidsproces te kunnen laten deelnemen. Ook richt het zich op het belang van het corrigeren van het gebrek aan genderevenwicht in de besluitvorming, met name aangezien 2009

¹ COM(2008) 800.

² COM(2008) 412.

³ COM(2008) 868.

belangrijke veranderingen teweeg zal brengen in de samenstelling van besluitvormingsstructuren op EU-niveau, inclusief het Europees Parlement en de Commissie. Hoewel de economische teruggang de context heeft veranderd, is het belangrijk gendergelijkheidsbeleid te blijven versterken. Tientallen jaren van gezamenlijke inspanningen hebben niet enkel geleid tot een verbetering van de situatie en de rechten van vrouwen, maar hebben eveneens de economische en sociale ontwikkeling van onze maatschappij ondersteund.

2. BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN

2.1. Genderkloof

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen is niet enkel een doel op zich: het is een eerste vereiste om te beantwoorden aan de algemene doelstellingen van de EU met betrekking tot groei, de arbeidsmarkt en sociale cohesie. Wanneer meer vrouwen aan het arbeidsproces deelnemen, biedt dit een garantie voor hun economische onafhankelijkheid, terwijl het ook substantieel bijdraagt aan de economische ontwikkeling en de duurzaamheid van sociale zekerheidsstelsels. Aangezien vrouwen oververtegenwoordigd zijn in onzekere banen met kortetermijncontracten, worden zij gemakkelijker getroffen door de economische neergang op de arbeidsmarkt. Het is van doorslaggevend belang om integratie van de genderdimensie na te streven en te versterken op het gebied van banen en sociaal beleid, inclusief flexizekerheidsregelingen, en om te blijven proberen hindernissen uit de weg te ruimen zodat vrouwen en mannen volledig kunnen deelnemen aan de arbeidsmarkt.

Werkgelegenheid voor vrouwen in de EU komt nu in de buurt van de Lissabondoelstelling (60% in 2010). Deze nam toe van 51,1% in 1997 tot 58,3% in 2007. Maar er zijn grote onderlinge verschillen tussen de lidstaten: het percentage varieert van 36,9% tot 73,2%. De gemiddelde kloof tussen vrouwen en mannen wat betreft participatie op de arbeidsmarkt verkleint en is gedaald van 17,1% in 2000 tot 14,2% in 2007. Maar als men de **participatiegraad van vrouwen en mannen met zorg voor kinderen** onder de 12 vergelijkt, dan is de kloof bijna verdubbeld. Ook daalt de participatiegraad van vrouwen met 12,4% wanneer zij kinderen krijgen, terwijl die met 7,3% stijgt voor mannen met kinderen. Dit is een duidelijk bewijs van de ongelijke verdeling van de zorgverantwoordelijkheid en het gebrek aan kinderopvang en het gebrekkige beleid op het gebied van evenwicht tussen werk en privéleven.

Het percentage **parttime** werkende vrouwelijke werknemers was 31,2% in 2007, vijf keer zo hoog als dat voor mannen. Hoewel regelingen voor parttime werken en andere flexibele arbeidsregelingen de persoonlijke voorkeur van vrouwen kunnen weergeven, leidt de **ongelijke verdeling van huishoudelijke en gezinstaken** ertoe dat meer vrouwen dan mannen kiezen voor zulke regelingen. In de EU zeggen meer dan 6 miljoen vrouwen in de leeftijd van 25 tot 49 jaar dat zij genooddaakt zijn niet of slechts parttime te werken vanwege hun taken in het gezin⁴.

⁴ Eurostat, Enquête naar de Arbeidskrachten 2006.

Een betere combinatie van werk en gezin voor zowel vrouwen als mannen is essentieel – niet enkel om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te verwezenlijken, maar ook om de Lissabondoelstellingen te halen. Het ontwikkelen van betaalbare kinderopvang van goede kwaliteit is van vitaal belang om beide ouders in staat te stellen werk en gezin te combineren. Om de door de lidstaten gestelde doelstellingen voor de uitbouw van voorzieningen voor kinderopvang te halen, de zogenaamde Barcelonadoelstellingen⁵, moet nog veel gedaan worden; pas dan is een bevredigend niveau van kinderopvang bereikbaar, met name voor kinderen onder de drie jaar. Het treffen van maatregelen om dit te bewerkstelligen is ook belangrijk met betrekking tot de demografische uitdagingen. De lidstaten met de hoogste geboortecijfers zijn momenteel die landen die ook het meest gedaan hebben om het evenwicht tussen werk en gezin voor ouders te verbeteren en waar een hoog percentage vrouwen werkt.

Vrouwen hebben ook vooruitgang geboekt qua **opleiding**: in 2006 namen zij 58,9% van de voltooide universitaire opleidingen in de EU voor hun rekening (56,7% in 2004). Er bestaan echter nog steeds genderverschillen inzake de studierichting, vooral in engineering (18% vrouwelijke afgestudeerden) en informatica (20%), terwijl vrouwen de overhand hebben in handel, administratie en rechten (60%). Vrouwen hebben nog steeds een achterstand ten aanzien van mannen wat betreft het gebruik van nieuwe technologieën en hebben moeite om toegang te krijgen tot meer specialistische banen op ICT-gebied.

Het hoge opleidingsniveau van vrouwen wordt niet direct weerspiegeld in de functies die zij hebben op de arbeidsmarkt. Vrouwen werken voornamelijk in ‘vrouwelijke’ sectoren en beroepen en blijven steken in lagere functiegroepen met minder toegang tot leidinggevende posities. De **sectorale en beroepssegregatie van de arbeidsmarkt** is de laatste jaren in de meeste lidstaten nauwelijks veranderd, wat betekent dat er meer werkgelegenheid voor vrouwen is gekomen in sectoren die al door vrouwen werden gedomineerd. Een beter evenwicht tussen vrouwen en mannen over alle opleidingen en beroepen heen zou een antwoord kunnen bieden op toekomstige behoeften aan vaardigheden op de arbeidsmarkt.

Een van de gevolgen van gendersegregatie op de arbeidsmarkt is de aanhoudende **ongelijke beloning** van vrouwen en mannen (gemiddeld 17,4% in de EU⁶); deze is deels te wijten aan het feit dat vrouwen veel meer te vinden zijn in minder gewaardeerde banen en posities dan mannen. Omdat vrouwen vaker parttime werken en hun carrière onderbreken voor hun gezin, worden ze gemakkelijk geconfronteerd met negatieve gevolgen voor salariëring, carrièrevoortgang en opgebouwde pensioenrechten. Dit heeft ook een invloed op het risico om arm te worden, vooral voor eenoudergezinnen, die meestal uit vrouwen bestaan (het armoederisico is 32%), en voor vrouwen boven de 65 (het armoederisico is 21%, d.w.z. 5 procentpunten

⁵ In maart 2002 richtte de Europese Raad, die bijeenkwam in Barcelona, het volgende verzoek aan de lidstaten: ‘de lidstaten moeten hindernissen voor de arbeidsparticipatie van vrouwen uit de weg ruimen en ernaar 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’.

⁶ Eurostat, 2007 (cijfer gebaseerd op een nieuwe geharmoniseerde EU-bron) – zie statistische bijlage in SEC(2009) XXX.

hoger dan voor mannen). Vrouwen lopen ook meer risico bij stijgende werkloosheid, omdat zij vaker dan mannen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebben (15% tegenover 13,9%).

Ondanks het feit dat steeds meer vrouwen hooggekwalificeerd zijn en steeds vaker aan de arbeidsmarkt deelnemen, zijn zij in leidinggevende posities, in de politiek en de zakenwereld, met name op topniveau, nog altijd fors in de minderheid, vergeleken met mannen. Het aantal **vrouwelijke managers**⁷ in de EU is de laatste jaren stabiel gebleven met een gemiddelde van 30%. In het merendeel van de lidstaten is dit cijfer zelfs lager. Het percentage vrouwelijke directeuren in de besturen van beursgenoteerde topbedrijven is 3% over de hele EU, terwijl een op de tien bestuursleden een vrouw is. Er zijn geen vrouwelijke presidenten bij de nationale centrale banken in de EU; ook wordt slechts 16% van de hoogste besluitvormingsorganen van deze instellingen door vrouwen bevolkt. Dit is paradoxaal als men nagaat dat er meer vrouwelijke dan mannelijke studenten zijn in de studierichtingen voor handel, administratie en rechten.

In de politiek zijn er de laatste tien jaar positieve ontwikkelingen geweest in de meeste EU-landen, maar de vooruitgang vindt langzaam plaats en de totaalcijfers blijven laag. Het gemiddelde percentage vrouwelijke **leden van nationale parlementen** is tussen 1997 en 2008 gestegen van 16% naar 24%, maar de cijfers per land variëren van 9% tot 46%. In elf lidstaten is dit percentage boven de 30%; dit wordt beschouwd als het niveau dat minimaal nodig is om vrouwen een belangrijke invloed op de politiek uit te laten oefenen. In de nationale regeringen is een op de vier **ministers** een vrouw, maar het percentage vrouwelijke ministers varieert in de lidstaten van 0% tot 60%. Er is wat vooruitgang geweest binnen de **Europese instellingen**, maar nog steeds zijn vrouwen ondervertegenwoordigd in topposities. Slechts drie op de tien leden van het Europees Parlement is een vrouw.

2.2. Ontwikkelingen op beleids- en wetgevingsgebied

Een van de belangrijkste initiatieven in 2008 ten gunste van gendergelijkheid was dat de Europese Commissie diverse maatregelen heeft genomen gericht op een **beter evenwicht tussen werk en privéleven**⁸. Eén voorstel betreft de wijziging van Richtlijn 92/85/EEG betreffende bescherming van het moederschap⁹. De belangrijkste wijzigingen die zijn voorgesteld zijn onder andere dat het minimum zwangerschapsverlof wordt uitgebreid van 14 naar 18 weken, in principe zonder loonverlies. De Commissie heeft ook voorgesteld om de bepalingen van Richtlijn 86/613/EEG¹⁰ te versterken voor zelfstandigen en ‘meewerkende echtgenoten’ in familiebedrijven. Een verslag van de Commissie¹¹ heeft de voortgang bekeken bij het ontwikkelen van voorzieningen voor kinderopvang in de lidstaten; de conclusie was dat de meeste lidstaten in 2010 niet zullen voldoen aan de Barcelonadoelstellingen.

⁷ Directeuren en president-directeuren en managers van kleinere ondernemingen.

⁸ COM(2008) 635.

⁹ COM(2008) 637.

¹⁰ COM(2008) 636.

¹¹ COM(2008) 638.

Na een overleg in twee fasen, dat geïnitieerd was door de Commissie, **zijn de sociale partners besprekingen begonnen over verlof om gezinsredenen** anders dan moederschapsverlof. De samenwerking tussen de lidstaten kreeg een vervolg binnen de **Europese Alliantie voor het Gezin**, een platform op EU-niveau voor besprekingen tussen de lidstaten over het gezinsbeleid en moeilijkheden inzake het combineren van arbeid en gezin. De meeste lidstaten hebben het belang erkend van een beleid ter zake dat een antwoord biedt op economische en demografische uitdagingen. Er zijn diverse maatregelen ingevoerd, met inbegrip van een grotere beschikbaarheid van kinderopvang (Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Nederland), betere verlofregelingen, met name voor vaders (Zweden, Duitsland, Griekenland, Litouwen en Spanje) en bewustwordingscampagnes over de rol van vaders (Slovenië).

De Commissie is doorgegaan met het verzamelen van vergelijkbare gegevens op EU-niveau over vrouwen en mannen in besluitvormingsfuncties; een recent verslag bevestigt dat vrouwen sterk ondervertegenwoordigd blijven, ondanks positieve ontwikkelingen¹². Diverse lidstaten hebben maatregelen ingevoerd om een beter evenwicht tussen vrouwen en mannen in leidinggevende posities te stimuleren (bv. Spanje, Finland, Frankrijk, Portugal, Oostenrijk, Denemarken, Polen en Cyprus). Een **EU-netwerk om vrouwen te stimuleren in economische en politieke besluitvormingsfuncties** werd in 2008 gelanceerd met als doel een platform te creëren voor het uitwisselen van goede praktijken tussen bestaande netwerken op EU-niveau.

De gelijkwaardige deelname van vrouwen en mannen aan de politieke besluitvorming stond hoog op de agenda tijdens het voorzitterschap van Slovenië, als onderdeel van de follow-up van het Actieplatform van Peking. In juni 2008 stelde de Ministerraad conclusies vast over vrouwen in politieke besluitvormingsfuncties en over het doorbreken van **genderstereotypen** in de maatschappij; dit was een prioritair thema van het drievoorzitterschapsprogramma (Duitsland, Portugal en Slovenië). Eind 2007 is de Commissie met een opleidings- en bewustwordingsinitiatief gestart om bedrijven – met name het midden- en kleinbedrijf – te informeren over de voordelen van het doorbreken van genderstereotypen. Er loopt ook een campagne om meisjes aan te trekken in en vrouwen te behouden voor een baan in de ICT.

Ook de EU-wetgeving inzake **gelijke behandeling** van vrouwen en mannen draagt bij tot vooruitgang op dit gebied. In 2008 hield de Commissie nauw toezicht op de tenuitvoerlegging van de Richtlijnen 2002/73/EG¹³ en 2004/113/EG¹⁴ en nam ze de noodzakelijke stappen om ervoor te zorgen dat deze richtlijnen tijdig en juist werden omgezet in de lidstaten. De Commissie leidde inbreukprocedures in tegen enkele lidstaten wegens onjuiste omzetting van Richtlijn 2002/73/EG en 20 procedures lopen nog. Wat betreft Richtlijn 2004/113/EG werden inbreukprocedures wegens

¹² http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_en.pdf.

¹³ Richtlijn 2002/73/EG tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

¹⁴ Richtlijn 2004/113/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

niet-mededeling van nationale omzettingsmaatregelen tegen twaalf lidstaten ingeleid; zeven hiervan zijn eind 2008 nog niet afgesloten.

De Commissie is ook bezig te beoordelen of de huidige wetgeving van de EU inzake **gelijke beloning** voldoet. Doel is de ongelijke beloning van vrouwen en mannen tegen te gaan, overeenkomstig de Mededeling van 2007¹⁵, en er is een bewustwordingscampagne gestart rondom de ongelijke beloning van vrouwen en mannen. Diverse lidstaten hebben de ongelijke beloning van vrouwen en mannen aan de orde gesteld door middel van specifieke initiatieven. Bijvoorbeeld in het VK (genderplicht voor de overheid en de Commissie Vrouwen en Werk), Frankrijk (meenemen bij loononderhandelingen op het niveau van de sociale partners), Finland (nationale strategie voor gelijke beloning), Zweden (verplicht jaarlijks actieplan voor gelijke beloning voor alle ondernemingen met ten minste tien werknemers) en België (jaarlijkse rapportage en invoering van gendervriendelijke functiebeoordelingssystemen).

Momenteel wordt het **Europees Instituut voor gendergelijkheid** opgericht. Als dat eenmaal operationeel is, zal het nieuwe technische bijstand verlenen aan de instellingen van de Gemeenschap en de lidstaten.

3. UITDAGINGEN EN BELEIDSORIËNTATIES

De algemene uitdaging is een efficiënt en duurzaam antwoord te vinden op de economische teruggang en de diverse korte- en langetermijngevolgen, inclusief die op de arbeidsmarkt, binnen de perken te houden. Sinds de lancering van de Lissabonstrategie is de werkgelegenheid voor vrouwen een belangrijke drijvende kracht van de arbeidsmarkt van de EU geweest. Daarom moeten de zorgen over gelijkheid tussen vrouwen en mannen geïntegreerd worden in de antwoorden die op deze uitdagingen gegeven worden, omdat ze een verschillende invloed zouden kunnen hebben op vrouwen en mannen. Het is bewezen dat het beleid inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen een efficiënt antwoord biedt op deze uitdagingen. De lidstaten moeten echter blijven investeren in een betere benutting van de talenten en vaardigheden van zowel vrouwen als mannen, met inbegrip van het versterken van de genderdimensie van het flexibiliteits- en zekerheidsbeleid.

Een hardnekkige genderkloof bevestigt het belang van het uit de weg ruimen van hindernissen voor volledige arbeidsparticipatie van vrouwen. Het is belangrijk om diepgewortelde genderstereotypen te bestrijden die de rol van vrouwen en mannen in de maatschappij bepalen en invloed uitoefenen op het verstoorde genderevenwicht bij betaald en onbetaald werk. De ongelijke verdeling van de gezinstaken kan ertoe leiden dat vrouwen vaker kiezen voor flexibele werktijden en voor loopbaanonderbreking dan mannen, en kan zo een negatieve invloed hebben op hun carrière, inkomen, pensioenrechten en economische onafhankelijkheid. Er moet daarom een geïntegreerd beleid gevoerd worden voor het stimuleren van de participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt, met inbegrip van strategieën voor het uit de weg ruimen van genderstereotypen. Er moeten ook maatregelen getroffen

¹⁵

COM(2007) 424.

worden voor een beter evenwicht tussen werk- en privéleven van zowel vrouwen als mannen.

Genderstereotypen en moeilijkheden om het juiste evenwicht te vinden tussen werk- en gezinstaken belemmeren ook de toegang van vrouwen tot hoge en leidinggevende posities, naast zichtbare en onzichtbare discriminerende praktijken en structuren. Beleid dat gericht is op het stimuleren van een gelijkwaardige deelname van vrouwen en mannen aan besluitvormingsprocessen en een evenredige aanstelling in besluitvormingsfuncties moet daarom veelzijdig zijn en de hoofdoorzaken van het probleem aanpakken. Gebieden die actie behoeven worden hieronder samengevat.

3.1. Stimuleren van een gelijkwaardige verdeling van privé- en gezinstaken tussen vrouwen en mannen

Beleid gericht op een goede verdeling van werk en gezin is een belangrijk antwoord op economische en demografische uitdagingen op de lange termijn, en moet daarom versterkt worden om groei te stimuleren. Een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor zowel vrouwen als mannen vereist een rechtvaardigere verdeling van de tijd die besteed wordt aan betaald en onbetaald werk. Vrouwen besteden meer tijd aan huishoudelijke en gezinstaken dan mannen. Verbetermaatregelen moeten zich ook op mannen richten, omdat het stimuleren van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen veranderingen en nieuwe kansen voor beide seksen met zich meebrengt.

- Door het ontwikkelen van betaalbare en toegankelijke opvangvoorzieningen van goede kwaliteit voor kinderen en andere zorgafhankelijken kunnen meer vrouwen de arbeidsmarkt betreden en daaraan deel blijven nemen en komt er een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor zowel vrouwen als mannen. Er moet volledig gebruik worden gemaakt van de door de structuurfondsen en het EFRO¹⁶ geboden financieringsmogelijkheden voor kwalitatief hoogstaande diensten.
- Beleid gericht op het bevorderen van een goede combinatie van werk en gezin moet een individuele keuze van zowel vrouwen als mannen mogelijk maken, met betrekking tot flexibele arbeids- en verlofregelingen. Maatregelen als vaderschapsverlof kunnen mannen stimuleren om de ouder- en andere zorgtaken gelijkelijk te delen met vrouwen.
- Op alle niveaus op de werkplek dient een beleid om de combinatie van werk en gezin te verbeteren geïmplementeerd te worden, zodat een billijker gebruik van de tijd van vrouwen en mannen de norm wordt en zodat de houding ten opzichte van de behoefte van zowel vrouwen als mannen aan het combineren van werk en gezinsleven beter op elkaar is afgestemd.
- De voorstellen waarin de twee richtlijnen¹⁷ worden herzien met betrekking tot zwangerschapsverlof en rechten van vrouwen met een eigen bedrijf, dienen snel door de wetgever te worden aangenomen. Ze dragen wezenlijk bij aan het verbeteren van het evenwicht in de EU tussen werk en privéleven.

¹⁶ Europees Landbouwfonds voor Plattelandsontwikkeling.
¹⁷ Zie voetnoten 9-10.

3.2. Doorbreken van stereotypen zodat vrouwen en mannen hun capaciteiten optimaal kunnen benutten

Een genderstereotype is een culturele en sociale houding ten opzichte van wat traditioneel wordt beschouwd als een 'mannelijke' of 'vrouwelijke' rol en functie. Dit kan van invloed zijn op de keuzes die vrouwen en mannen maken ten aanzien van een studie of een baan en kan daardoor leiden tot een gendergesegregeerde arbeidsmarkt. Zulke stereotypen beïnvloeden de ongelijke verdeling van werktijd, inkomen en gezinstaken voor vrouwen en mannen; ze vormen ook barrières voor de positieverbetering van vrouwen en hun aanstelling in besluitvormingsfuncties. Het bestrijden van genderstereotypen betekent daarom dat de voornaamste oorzaak van de hardnekkige genderkloof op de arbeidsmarkt wordt aangepakt.

- Kinderen en jongeren hebben niet-stereotype rolmodellen nodig van vrouwen en mannen in de maatschappij. Uit lespakketten en -methoden, maar ook uit voorlichting op het gebied van onderwijs- en beroepskeuze moeten discriminerende praktijken en houdingen geweerd worden.
- Opleiding en bewustwording op de werkplek kunnen vooroordelen op basis van sekse uit de weg ruimen en kunnen verandering brengen in een vastgeroeste werkcultuur, wat betreft de rol en de geschiktheid van vrouwen en mannen, met inbegrip van de houding jegens vrouwen in leidinggevende posities.
- De media, met inbegrip van de reclame-industrie, moeten gestimuleerd worden om niet-stereotype denkbelden uit te zenden, in het bijzonder wanneer het gaat over vrouwen in besluitvormingsfuncties.

3.3. Stimuleren van gelijkwaardige deelname van vrouwen en mannen in besluitvormingsfuncties

Het is een democratische en economische noodzaak dat alle vrouwen en mannen gelijkwaardig aan het besluitvormingsproces deelnemen. In de huidige economische situatie is het des te belangrijker alle talenten te mobiliseren. Men kan zich niet veroorloven vaardigheden en productiepotentieel te verspillen vanwege achterhaalde ideeën over de rol van vrouwen en mannen en hun leiderschapscapaciteiten. De conclusies¹⁸ wijzen op een positieve verhouding tussen vrouwen op managementniveau en financiële en organisatorische prestaties. Door te investeren in het evenwicht tussen vrouwen en mannen in bedrijfsvoering en management kunnen de bedrijfsvoering en het rendement verbeterd worden.

- Het stimuleren van gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming vereist een krachtiger inzet en partnerschap op alle niveaus: regeringen, regionale en lokale overheden, politieke partijen, sociale partners, bedrijfsmanagers, HR-teams, ngo's, opleidingsinstituten, media, mannen en vrouwen.
- Een evenwichtigere participatie aan de besluitvorming kan alleen slagen door middel van specifieke beleidslijnen en effectieve maatregelen, met inbegrip van –

¹⁸ Bijvoorbeeld het rapport van McKinsey, "Women Matter" (2007); Vinnicombe, Susan, Singh, Val (2003); Catalyst (2004).

waar nodig – positieve discriminatie, plannen voor gelijke behandeling, mentorschap en gerichte opleiding. Elke aanstelling, werving, functie- en vaardigheidsbeoordeling, elk salaris en elke promotie moet transparant en onbevooroordeeld zijn. Het is belangrijk systematisch te werken aan het bestrijden van discriminatie en morele en seksuele intimidatie.

- Om te helpen toezien op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming moet er verbetering komen in het verzamelen, analyseren en verspreiden van vergelijkbare, naar sekse opgesplitste gegevens die op EU-niveau bestaan. Er is kwantitatief en kwalitatief onderzoek nodig naar de resultaten van in de lidstaten opgezette strategieën, waaronder positieve maatregelen zoals quota. De uitwisseling en verspreiding van goede praktijken moet gestimuleerd worden, onder meer door de ontwikkeling van netwerken van vrouwen in leidinggevende functies.
- Kiessystemen hebben een impact op de betrokkenheid en vertegenwoordiging van vrouwen. In overeenstemming met hun respectieve verantwoordelijkheden moeten politieke partijen en Europese en nationale parlementen worden aangemoedigd om specifieke maatregelen te nemen, zodat meer vrouwen betrokken raken en er een evenwichtiger vertegenwoordiging komt van vrouwen en mannen op stemlijsten en bij kandidaatstellingen voor gekozen ambten.

3.4. Een grotere bewustwording en een beter begrip van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen

Het politieke engagement voor gendergelijkheid is de afgelopen jaren toegenomen, zowel op EU- als op nationaal niveau. Maar dit engagement moet omgezet worden in maatregelen en een verbeterde gendergelijkheid in alle lidstaten. Hiervoor zijn kennis en begrip bij alle actoren nodig over de factoren die leiden tot ongelijkheden tussen vrouwen en mannen en over de technieken en middelen die nodig zijn om ze aan te pakken. Adequate hulpmiddelen en structuren zijn van vitaal belang, en het vermogen om de emancipatieaspecten in het beleid te integreren moet verbeterd worden. Door meer en betere communicatie moet er bewustwording aangewakkerd worden en moet de genderproblematiek in alle geledingen van de maatschappij zichtbaarder en inzichtelijker worden.

- De integratie van de genderdimensie moet versterkt worden door een intensievere opleiding en capaciteitsopbouw voor personen die betrokken zijn bij beleidsvorming, met de nadruk op een efficiënter gebruik van dit hulpmiddel bij het integreren van het genderperspectief in alle beleid en maatregelen.
- Een dergelijke capaciteitsopbouw wordt ondersteund door het ontwikkelen van gendergegevens en -indicatoren op basis van bestaande gegevens, onder meer de integratie van een genderperspectief in de beleidsanalyse en -bewaking.
- Door een betere kennis van en een beter inzicht in de genderproblematiek in alle geledingen van de maatschappij, mede door middel van communicatie, zullen zowel belanghebbenden als het grote publiek zich hier meer bewust van worden.

4. CONCLUSIES

Dit verslag beschrijft de belangrijkste vorderingen die in 2008 op het gebied van gelijkheid van mannen en vrouwen zijn gemaakt en geeft aan wat de uitdagingen voor de toekomst zijn. De volgende punten verdienen daarbij bijzondere aandacht:

- het belang om voort te bouwen op de positieve resultaten van de beleidsinzet voor gendergelijkheid en de basisprincipes en rechten van alle burgers te garanderen door de juiste tenuitvoerlegging van de wetgeving van de EU, inclusief de Richtlijnen 2002/73/EG betreffende gelijke behandeling in het arbeidsproces, 2004/113/EG betreffende gelijke behandeling bij de toegang tot goederen en diensten, en 2006/54/EG die zeven richtlijnen inzake gelijke behandeling herschikt¹⁹;
- de twee voorstellen tot wijziging van de Richtlijnen 92/85/EEG betreffende bescherming van het moederschap en 86/613/EEG voor zelfstandigen en 'meewerkende echtgenoten' in familiebedrijven;
- de door de sociale partners begonnen onderhandelingen om een overeenkomst te sluiten over andere vormen van gezinsverlof;
- voortzetting van de inspanningen ter verwezenlijking van de Barcelonadoelstellingen inzake de verstrekking van kinderopvangvoorzieningen en het ontwikkelen van andere diensten om het evenwicht tussen werk en privéleven voor zowel vrouwen als mannen te vergemakkelijken;
- ondersteuning van het actief stimuleren van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen tijdens de verkiezingen voor het Europees Parlement in 2009 en van de aanstelling van vrouwen in hogere politieke functies in de instellingen van de Europese Unie.

Met het oog op de bijdrage die gendergelijkheid kan leveren aan de groei, werkgelegenheid en sociale cohesie, nodigt de Commissie de Europese Raad uit er bij de lidstaten op aan te dringen dat zij zo spoedig mogelijk reageren op de in dit verslag beschreven uitdagingen door opnieuw te bevestigen dat ze zich volledig inzetten voor integratie van de genderdimensie op alle beleidsgebieden in samenwerking met de sociale partners en maatschappelijke organisaties.

¹⁹ Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).