

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het thema „De genderdimensie in de Europa 2020-strategie” (initiatiefadvies)

(2013/C 76/02)

Rapporteur: **Joana AGUDO I BATALLER**

Co-rapporteur: **Grace ATTARD**

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft op 12 juli 2012 besloten overeenkomstig artikel 29, lid 2, van zijn reglement van orde een initiatiefadvies op te stellen over

De genderdimensie in de Europa 2020-strategie.

De afdeling Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 20 december 2012 goedgekeurd.

Het Comité heeft tijdens zijn op 16 en 17 januari 2013 gehouden 486e zitting (vergadering van 17 januari 2013) het volgende advies uitgebracht, dat met 200 stemmen vóór en 6 tegen, bij 4 onthoudingen, is goedgekeurd.

1. Conclusies en aanbevelingen

1.1 Het EESC verwelkomt en steunt het principe dat de Strategie „Europa 2020 – Een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei” ⁽¹⁾ en de „Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen” ⁽²⁾ elkaar dienen te versterken. Daartoe is integratie van de genderdimensie (*gendermainstreaming*) en van specifieke maatregelen in de doelstellingen, tenuitvoerlegging, follow-up en evaluatie van het beleid dat in het kader van de Europa 2020-strategie wordt ontwikkeld, een absolute noodzaak.

1.2 Het EESC vindt dat er beslist iets gedaan moet worden aan het feit dat in geen enkel van de zeven vlaggenschipinitiatieven van de Europa 2020-strategie gericht aandacht aan de genderdimensie wordt geschonken. De genderdimensie dient dan ook systematisch in de nationale hervormingsprogramma's (NHP's) en in het Europese semester meegenomen te worden, vooral nu de economische situatie in Europa met zich meebrengt dat maatregelen beter uitgevoerd en middelen beter ingezet moeten worden; gebrek aan gendergelijkheid heeft immers een weerslag op de economische groei.

1.3 Het EESC steunt de landenspecifieke aanbevelingen, waarin de Commissie de lidstaten aanspoort om de begrotingen voor de NHP's aan te passen om ervoor te zorgen dat het beginsel van gendergelijkheid bij de beleidsmaatregelen in acht wordt genomen. Belangrijk is dat er bij de herziening en follow-up van de programma's door de Raad voor wordt gezorgd dat deze aanbevelingen toegepast (blijven) worden en de vorderingen op het gebied van gendergelijkheid zichtbaar worden gemaakt. Dit vergt een consistente inzet van de communautaire fondsen, met name het Europees Sociaal Fonds.

1.4 Het EESC pleit ervoor dat binnen het volgende meerjarig financieel kader 2014-2020 gericht middelen ten behoeve van

de rechten van vrouwen en gendergelijkheid worden uitgetrokken. Het vindt dat de financiering toereikend en zichtbaar moet zijn om de toepassing en transparantie te waarborgen, opdat er op alle bevoegdheidsniveaus van de EU meer steun voor gendermaatregelen, -activiteiten en -projecten komt.

1.5 Rekening houdend met het feit dat de concrete situatie per land, regio en sector verschilt, moeten er maatregelen worden getroffen om de maatschappelijke situatie van vrouwen te verbeteren en hun arbeidsparticipatie te vergroten, waaronder het steunen van startende ondernemers. Het kwantitatieve en kwalitatieve potentieel van vrouwen dient op de verschillende terreinen van de Europa 2020-strategie bevorderd te worden: innovatie, onderzoek, onderwijs en opleiding, digitale samenleving, klimaat en groene economie, energie, mobiliteit, concurrentie, werkgelegenheid, kwalificaties, sociale uitsluiting en armoede.

1.6 Het EESC wijst op de waarde van de inzet en deelname van de sociale partners op Europees, nationaal, regionaal, lokaal en sectorniveau en in alle implementatiefasen van de verschillende beleidsmaatregelen om de noodzakelijke vorderingen op het gebied van gendergelijkheid in alle landen van de Europese Unie te waarborgen. Sociale dialoog en collectieve arbeidsovereenkomsten zijn essentiële instrumenten om de nationale hervormingsplannen aan te vullen met een genderdimensie. Een belangrijk voorbeeld hiervan is het actiekader voor gendergelijkheid van de Europese sociale partners, dat in de Europa 2020-strategie weerspiegeld zou moeten worden.

1.7 Het EESC onderstreept hoe belangrijk het is dat elk van de zeven vlaggenschipinitiatieven van een genderdimensie wordt voorzien. Dit vergt kennis van de specifieke en verschillende situaties van mannen en vrouwen m.b.t.: de arbeidsmarkt en een leven lang leren; toegang tot alle onderwijs- en werkniveaus; armoede en risico op uitsluiting; toegankelijkheid en gebruik van de nieuwe technologieën in de digitale sector; en deelname aan opleidings-, onderzoeks- en productieniveaus, met

⁽¹⁾ COM(2010) 2020 final.

⁽²⁾ COM(2010) 491 final, hierna „Genderstrategie” genoemd.

name in de opkomende sectoren. Extra aandacht moet uitgaan naar de digitale kennis van vrouwen, die te weinig vertegenwoordigd zijn in de informaticasector. Daarnaast is het beslist noodzakelijk dat de Commissie en de lidstaten waar mogelijk gebruik maken van de bestaande genderindicatoren en anders nieuwe indicatoren ontwikkelen.

1.8 Gezien de ernstige situatie rond jeugdwerkloosheid en voortijdig schoolverlaten in de meeste lidstaten, die voor vrouwen anders uitpakt dan voor mannen, is het absoluut zaak dat de genderdimensie nader in de ontwikkeling van het jeugdbeleid wordt geïntegreerd.

1.9 Het EESC roept de lidstaten op om rekening te houden met de specifieke aanbevelingen van de Commissie en maatregelen te nemen om de werkgelegenheid onder vrouwen in alle landen in zowel kwantitatief als kwalitatief opzicht te verbeteren. Daartoe dient de toegang tot en kwaliteit van betaalbare openbare voorzieningen voor kinderopvang en voor ouderen verbeterd te worden, moet de loonkloof worden gedicht en dienen er maatregelen getroffen te worden om gezinsleven, privéleven en werk te verenigen (ouderschapsverlof en betaald verlof).

1.10 Het EESC wijst er nogmaals op dat overeenkomsten en maatregelen ten behoeve van de gezondheid en veiligheid van zwangere vrouwen en van vrouwen die net kinderen hebben gekregen, met de Europa 2020-strategie gesteund en kracht bijgezet moeten worden, in samenwerking met de sociale partners. Het EESC steunt het voorstel van de Commissie om maatregelen te nemen ten behoeve van een minimale duur van het zwangerschapsverlof van achttien weken ⁽³⁾.

1.11 Ook al zijn de gevolgen ervan in ieder land, regio en sector weer anders merkbaar, de crisis heeft het leven van mensen in ieder geval veranderd en bepaalde samenlevings- en gezondheidsproblemen verergerd. Er dient dan ook extra aandacht uit te gaan naar maatregelen om de negatieve effecten (stress, geweld en pesten op het werk en binnen het gezin) te verzachten ⁽⁴⁾. In dit verband moeten de handen ineen worden geslagen om gendergelijkheid in de samenleving te bevorderen, structurele ongelijkheden weg te nemen en de rollen van en stereotiepe opvattingen over mannen en vrouwen te veranderen.

1.12 Vooral in die sectoren en ondernemingen die in de Europa 2020-strategie van strategisch en toekomstig belang worden beschouwd, moeten er meer vrouwen op het niveau van de besluitvorming komen; hieraan dient prioriteit te worden gegeven. Het EESC zal binnenkort een advies uitbrengen over het voorstel van de Europese Commissie om bindende EU-maatregelen in te voeren om deze participatie te vergroten.

1.13 Het EESC maakt zich zorgen over de bezuinigingen op de sociale diensten en bescherming voor de minst begunstigde groepen en de groepen die door sociale uitsluiting en armoede worden bedreigd. De maatregelen in het kader van de Europa

2020-strategie zouden dan ook gericht moeten zijn op bestrijding van het toenemende aantal vrouwen dat onder de armoedegrens leeft en op integratie van vrouwen door middel van, op de korte termijn, stimulansen om deel te nemen aan de arbeidsmarkt, en, op de lange termijn, toegang tot basisopleiding en nieuwe competenties, gebruik van nieuwe technologieën en nieuwe vormen van arbeidsorganisatie om werk en privéleven met elkaar te combineren. Het EESC vindt het na 60 jaar Europese integratie onaanvaardbaar om de permanente loonkloof tussen mannen en vrouwen een aanpassingsvariabele te laten zijn en om de werkonzekerheid voor vrouwen steeds groter te laten worden. De lidstaten zouden in hun NHP's met spoed maatregelen moeten opnemen om vrouwen stabiel werk te verschaffen met een behoorlijk loon en pensioen.

1.14 Willen de Europa 2020-strategie en de Genderstrategie hun doelstellingen bereiken, dan is het van prioritair belang dat alle belanghebbende partijen en de samenleving in het algemeen duidelijk wordt gemaakt dat het noodzakelijk is de inspanningen op te voeren om op de weg naar gendergelijkheid vooruitgang te blijven boeken. Dit betekent in de eerste plaats dat de coördinatie en samenwerking binnen en tussen alle Europese instellingen – het Europees Parlement, de Commissie, de Raad, de Europese Centrale Bank, alsook het EESC en het Comité van de Regio's – verbeterd dient te worden en in de tweede plaats dat de genderspecten in de samenstelling ⁽⁵⁾ en de dagelijkse werkzaamheden van de afdelingen, groepen en commissies van deze instellingen op alle niveaus geïntegreerd dienen te worden.

2. Inleiding

2.1 De Europa 2020-strategie, die in 2010 werd goedgekeurd, stippelde de route uit voor groei van de Europese Unie in een gecompliceerde economische context waarin de eerste tekenen van de financiële en politieke problemen waarmee de Unie thans te kampen heeft, reeds te bespeuren waren. De Europa 2020-strategie bevat een reeks maatregelen om de lidstaten in staat te stellen op doeltreffende en uniforme wijze het hoofd te bieden aan de uitdagingen die de crisis met zich meebrengt en tegelijkertijd een slimmer, duurzamer en inclusiever groeimodel in te voeren.

2.2 Daarnaast werd er een nieuw proces m.b.t. de economische governance opgezet, het „Europese semester”, dat een tweeledig doel heeft: de evaluatie van het begrotings- en het structuurbeleid van de lidstaten synchroniseren en controle uitoefenen op de toepassing van de strategie.

2.3 Tegelijkertijd werd de Genderstrategie uitgebracht, die het werkprogramma van de Commissie op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen bevat. Dit beleidsvoorstel is de opvolger van de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen ⁽⁶⁾ en vormt de belangrijkste inspanning die tot op heden is ondernomen om een geheel van strategische doelstellingen en indicatoren m.b.t. genderkwesties vast te stellen.

⁽³⁾ PB C 277 van 17.11.2009, blz. 102-108.

⁽⁴⁾ PB C 351 van 15.11.2012, blz. 21-26.

⁽⁵⁾ Samenstelling van het EESC: 343 leden, onder wie 81 vrouwen (23,6 %). Per groep: groep I: 112 leden, onder wie 22 vrouwen (22,1 %); groep II: 120 leden, onder wie 32 vrouwen (26,8 %); groep III: 111 leden, onder wie 27 vrouwen (24,3 %).

⁽⁶⁾ COM(2006) 92 final en PB C 354 van 28.12.2010, blz. 1-7.

2.4 Sinds 1996 hanteert de EU een tweeledige aanpak op het gebied van gendergelijkheid: het nemen van gerichte maatregelen om de huidige discriminatie van vrouwen te bestrijden en het integreren van de genderdimensie in de beleidsvorming (*gendermainstreaming*) ⁽⁷⁾.

2.5 Het EESC steunt het principe dat de toepassing van de Europa 2020-strategie in overeenstemming met de Genderstrategie dient te zijn om de uitdagingen rond de crisis doeltreffend aan te kunnen pakken; beide strategieën versterken elkaar immers. Het EESC is het dan ook eens met het EP, dat zich in deze zin heeft uitgesproken. Ook in het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020) ⁽⁸⁾, dat door de Raad in maart 2011 is goedgekeurd, wordt erop gewezen dat de twee strategieën nauw met elkaar verbonden zijn en wordt gepleit voor het combineren van instrumenten om uit de crisis te geraken.

3. De Europa 2020-strategie – een analyse van de genderdimensie

3.1 Noch in de Europa 2020-strategie, noch in enig vlaggenschipinitiatief wordt specifieke aandacht aan gendergelijkheid geschonken. De genderdimensie wordt evenmin genoemd in de vijf kwantificeerbare doelstellingen, behalve waar het om het werkgelegenheidsniveau gaat; daarbij wordt gepleit voor een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen. Dit alles staat in schril contrast met de beginselen die in het inleidende gedeelte van de Europa 2020-strategie uiteengezet worden. Daarin staat namelijk dat respect voor gendergelijkheid even belangrijk is als economische, sociale en territoriale solidariteit, respect voor het milieu en culturele verscheidenheid om de economische crisis te boven te komen.

3.2 Diverse Europese instellingen, organisaties van het maatschappelijk middenveld en sociale partners hebben vaak genoeg gewezen op de noodzaak om gendergelijkheid tot een van de prioriteiten van de nieuwe strategie voor actie te maken en als een cruciale factor voor concurrentievermogen en groei te beschouwen. Het EP heeft te kennen gegeven dat de strategie zich ook moet richten op volwaardige deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en het beroeps onderwijs en moet voorzien in een programma dat tot doel heeft de loonverschillen tussen mannen en vrouwen uit te vlakken.

3.3 De formulering van de Europa 2020-strategie werd niet unaniem gesteund en werd ook bekritiseerd: de inhoud zou te algemeen zijn, de structuur te ingewikkeld en er zou te veel aandacht naar economische aspecten en geen aandacht naar de sociale aspecten uitgaan. Wat gendergelijkheid betreft wordt in vergelijking met de eerdere werkgelegenheidsstrategieën duidelijk een stap achterwaarts gezet. Het enige aspect dat zichtbaar en expliciet aan de orde komt is het werkgelegenheidsniveau onder vrouwen, maar daarbij worden de kwalitatieve aspecten van werk en de verschillende uitgangssituaties op de

arbeidsmarkt duidelijk over het hoofd gezien. Zelfs de aparte kwantitatieve doelstellingen voor mannen en vrouwen die in de Lissabonstrategie nog voorkwamen, zijn nu verdwenen.

3.4 Het EESC is van mening dat noch de doelstellingen van de Europa 2020-strategie noch die van de Genderstrategie gerealiseerd zullen worden als er geen concrete maatregelen worden getroffen om de situatie van de vrouw in de samenleving en op het werk te verbeteren. Het kwantitatieve en kwalitatieve potentieel van vrouwen dient op de verschillende terreinen van de Europa 2020-strategie beslist bevorderd te worden. Als er in het kader van de zeven vlaggenschipinitiatieven geen concrete maatregelen worden getroffen, zal er geen vooruitgang geboekt kunnen worden m.b.t. de prioriteiten van de Europa 2020-strategie: zonder een genderbeleid is een slimme, duurzame en inclusieve groei niet te realiseren.

3.5 De meerwaarde van het werk van vrouwen voor de economie, die bijvoorbeeld zou ontstaan door de professionalisering van de persoonlijke dienstverlening ⁽⁹⁾, en de concrete obstakels die zij tegen komen, niet alleen op de arbeidsmarkt (toegang op alle niveaus en in alle leeftijdscategorieën, carrièreverloop, continuïteit, enz.) maar ook in de samenleving, m.b.t. al die sociale aspecten die in de Genderstrategie als cruciaal worden bestempeld, dient in de hervormingsplannen van de verschillen lidstaten erkend te worden. Om de crisis te boven te komen en de nieuwe uitdagingen aan te kunnen gaan dienen in het kader van de Europa 2020-strategie specifieke programma's, plannen en maatregelen ter bevordering van de gendergelijkheid vastgesteld te worden. Dit is een onmogelijke opgave als niet bekend is welke uiteenlopende effecten de crisisbestrijdingsmaatregelen in de verschillende uitgangssituaties kunnen hebben.

3.6 Het baart het EESC zorgen dat concrete maatregelen en specifieke indicatoren voor mannen en vrouwen ontbreken. Dit alles betekent dat niet kan worden nagegaan of er vorderingen m.b.t. de Europa 2020-strategie zijn gemaakt en dat eventuele vorderingen niet geëvalueerd kunnen worden. Het betekent ook dat het Europese semester niet over de nodige instrumenten beschikt om de ongelijkheid te bestrijden, uitgaande van het feit dat de gendersituatie per land, sector en terrein verschilt.

3.7 De Europa 2020-strategie zou doeltreffende instrumenten moeten verschaffen om de rol van vrouwen bij de groei van de Unie en de maatschappelijke meerwaarde van vrouwen te evalueren. Het EESC heeft dit al eerder verwoord in een advies ⁽¹⁰⁾, dat aansluit bij een studie in opdracht van het Zweedse voorzitterschap ⁽¹¹⁾. In deze studie wordt er onder meer op gewezen dat gelijkheid op de arbeidsmarkt een toename van het bruto binnenlands product (bbp) van de lidstaten van gemiddeld 27 % zou kunnen opleveren.

⁽⁷⁾ Gendermainstreaming: „Gendergelijkheid deel te laten uitmaken van deze overheersende (mainstream) trend in de maatschappij, zodat vrouwen en mannen in gelijke mate profiteren. Dit betekent dat elke stap van het beleid – ontwerp, implementatie, toezicht en evaluatie – wordt bekeken met als doel de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen.” Bron: Europese Commissie, EQUAL gids over gendermainstreaming.

⁽⁸⁾ PB C 155 van 25.5.2011, blz. 10-13.

⁽⁹⁾ PB C 21 van 21.1.2011, blz. 39.

⁽¹⁰⁾ PB C 318 van 23.12.2009, blz. 15-21.

⁽¹¹⁾ Gender equality, economic growth and employment, Åsa Löfström (<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=3988&langId=en>).

4. Prioriteiten van de Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010-2015)

4.1 In de Genderstrategie, die in 2010 is goedgekeurd, wordt aangegeven dat er een nauw verband bestaat met de Europa 2020-strategie wat betreft de uitvoering van alle aspecten en kerninitiatieven van de Europa 2020-strategie, met name bij het vaststellen en uitvoeren van adequate nationale maatregelen, door middel van technische ondersteuning en met behulp van de structuurfondsen en andere grote financieringsprogramma's zoals het zevende kaderprogramma voor onderzoek. In het kader van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de evaluatie van het nationale werkgelegenheidsbeleid zal de Commissie nauwlettend toezicht houden op het nationale beleid om gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen en de sociale integratie van vrouwen te stimuleren.

4.2 In de strategie wordt ook gewezen op de rol van mannen bij het bevorderen van gendergelijkheid; zij dienen daarbij te worden betrokken om de noodzakelijke veranderingen tot stand te brengen in de verschillende rollen die mannen en vrouwen in de samenleving, zowel binnen het gezin als op het werk, vervullen.

4.3 In de Genderstrategie worden acties vastgesteld m.b.t. vijf in het Vrouwenhandvest vastgestelde prioritaire gebieden, en daarnaast m.b.t. horizontale kwesties: a) gelijke economische zelfstandigheid; b) gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk; c) gelijkheid in besluitvorming; d) waardigheid, integriteit en bestrijding van gendergerelateerd geweld; e) gendergelijkheid in externe acties; f) horizontale vraagstukken (rolpatronen, wetgeving, governance en gendergelijkheidsinstrumenten).

4.4 Het EESC is het met de Commissie eens dat de instrumenten van de EU, zoals de eengemaakte markt, financiële steunverlening en de instrumenten van het externe beleid, volledig gemobiliseerd moeten worden om de problemen aan te pakken en de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te bereiken. Het vindt echter wel dat de samenhang tussen de toepassing van de beginselen van de Genderstrategie en de implementatie van de belangrijkste instrumenten van de Europa 2020-strategie in de gaten moet worden gehouden. Dit geldt met name voor de zeven vlaggenschipinitiatieven en de richtsnoeren, omdat deze zowel in de EU als in de lidstaten uitgevoerd zullen worden.

5. De genderdimensie in de zeven vlaggenschipinitiatieven ⁽¹²⁾

5.1 „Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen”

5.1.1 In zijn advies „Jaarlijkse groeianalyse” ⁽¹³⁾ wees het EESC er reeds op dat er bij het scheppen van banen meer nadruk op de kwaliteit moet komen te liggen. In het licht van de crisis en de economische en sociale gevolgen daarvan moeten de EU-instellingen en de lidstaten er nu voor zorgen dat er vorderingen in deze richting gemaakt blijven worden.

5.1.2 Bij de tenuitvoerlegging van dit initiatief dient volgens het EESC rekening gehouden te worden met de huidige situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Vrouwen maken namelijk weliswaar 44 % van de Europese beroepsbevolking uit, maar blijven in een aantal opzichten een aparte en kwetsbare positie innemen: lager werkgelegenheidsniveau, loonverschillen,

over- of ondervertegenwoordiging in bepaalde sectoren, weinig startende vrouwelijke ondernemers, deeltijdwerk (75 % van het totaal), tijdelijke arbeidscontracten, gebrek aan goede kinderopvangmogelijkheden, loopbaanproblemen, ondervertegenwoordiging in posities met grote economische of politieke verantwoordelijkheid, ongelijke toegang tot verschillende specialisaties op het gebied van onderwijs, beroepsopleiding en universitair onderwijs.

5.1.3 Het werkgelegenheidsniveau is gestegen van 51 % in 1997 tot 62 % in 2011. Deze toename is vooral te zien in die sectoren waar al relatief veel vrouwen werken en waar de aanpassingsmaatregelen hard aankomen. En ook al treft de economische crisis in de Europese Unie ieder land op een andere manier, de situatie van vrouwen en de broze vorderingen op het vlak van de gelijkheid van mannen en vrouwen worden er in ieder geval door verslechterd. Het EESC vindt dat de nodige ondersteunende maatregelen getroffen moeten worden om te voorkomen dat de ongelijkheid op de arbeidsmarkt tijdens de crisis toeneemt.

5.1.4 Met name het Europees Sociaal Fonds dient alle activiteiten die in de lidstaten ontplooid worden, te programmeren, te monitoren en te evalueren om er zo op toe te zien dat er vorderingen met de Genderstrategie worden gemaakt.

5.2 „Jeugd in beweging”

5.2.1 Dit initiatief heeft hoofdzakelijk betrekking op werkgelegenheid en opleiding. Het is dan ook nauw verbonden met het vorige initiatief: het is gericht op versterking van de mobiliteit op het gebied van opleiding, modernisering van het hoger onderwijs, bevordering en validering van formeel en informeel leren en het garanderen van doeltreffende, langdurige investeringen in onderwijs en beroepsopleiding.

5.2.2 Voor het EESC is de jeugdwerkloosheid een van de meest zorgwekkende ontwikkelingen in Europa. Deze bedraagt nu 20 % en het percentage werkloze jonge vrouwen – vooral laagopgeleide – is zelfs nog hoger.

5.2.3 Ouderschap heeft voor vrouwen heel andere gevolgen op de arbeidsmarkt dan voor mannen. Van de vrouwen met kinderen onder de 12 jaar werkt slechts 64,7 %, tegenover 89,7% van de mannen. Hoe groter het aantal kinderen, hoe groter het verschil. Door het gebrek aan kinderopvangmogelijkheden en de scheve verdeling van gezinstaken is het voor vrouwen moeilijk om werk en privé te verenigen, hetgeen hun loopbaanontwikkeling sterk beperkt.

5.2.4 De doelstellingen die de Raad van Barcelona in 2002 m.b.t. de beschikbaarheid van kinderopvangplaatsen heeft vastgesteld, zijn door weinig lidstaten bereikt, en de huidige situatie dreigt verder te verslechteren door de bezuinigingen op deze openbare dienstverlening.

5.2.5 Verontrustend is ook het aantal jongere vrouwen die geen werk hebben en geen onderwijs of opleiding volgen (NEET's). Volgens Eurostat gaat het om 20 % van het aantal vrouwen, tegenover 13 % van het aantal mannen. Terugdringing van het aantal vroegtijdige schoolverlaters is een van de doelstellingen van de Europa 2020-strategie en valt onder dit initiatief.

⁽¹²⁾ Het EESC heeft over elk van de vlaggenschipinitiatieven advies uitgebracht.

⁽¹³⁾ (PB C 132 van 3.5.2011, blz. 26-28).

5.2.6 Het EESC vindt dat bij de tenuitvoerlegging van dit vlaggenschipinitiatief rekening gehouden moet worden met de huidige situatie van jonge vrouwen die in andere dan hierboven genoemde opzichten kwetsbaar zijn: lage basisopleiding, slechtere toegang tot het soort opleiding dat in de nieuwe kennismaatschappij vereist is, onvoldoende erkenning van competenties en onvoldoende loopbaanbegeleiding en financiële problemen bij het opzetten van een eigen bedrijf of activiteit. Er moeten dan ook maatregelen worden getroffen die specifiek op jonge vrouwen zijn gericht.

5.3 „Europees platform tegen armoede”

5.3.1 Dit vlaggenschipinitiatief behelst het volgende: sociale-innovatieprogramma's opstellen en uitvoeren ten behoeve van de kwetsbaarste groepen, met name door achtergestelde gemeenschappen innovatieve kansen te bieden op het gebied van onderwijs, opleiding en arbeid, discriminatie (bv. van gehandicapten) bestrijden en met een nieuwe agenda voor de integratie van immigranten komen die hun in staat moet stellen hun potentieel ten volle te benutten. Ook wordt voorgesteld te beoordelen hoe adequaat en houdbaar de socialezekerheids- en pensioenstelsels zijn en te onderzoeken hoe de toegang tot de gezondheidszorg kan worden verbeterd. Het EESC staat terughoudend tegenover „sociale innovatie”. De daarmee opgedane ervaringen zijn per definitie onvolledig en slecht bruikbaar in andere situaties. Dit concept berust tegelijkertijd op het (wettelijk vastgelegde) subsidiariteitsbeginsel en op sociologische begrippen als billijkheid. Een lokaal antwoord op de behoefte van een kleine groep kan nuttig zijn, maar mag niet in de plaats komen van de gelijkheid en rechtvaardigheid die de grote, collectieve socialezekerheidsstelsels bieden ⁽¹⁴⁾.

5.3.2 In de Europa 2020-strategie staat dat de lidstaten daartoe het volgende moeten doen: maatregelen vaststellen en uitvoeren die aansluiten bij de specifieke situatie van risicogroepen en de socialezekerheids- en pensioenstelsels ten volle inzetten om voldoende inkomenssteun en toegang tot gezondheidszorg te waarborgen. De toename van de werkloosheid en inactiviteit, het gebrek aan economische zekerheid, de lage lonen, de bezuinigingsmaatregelen en de verlaging van sociale uitkeringen en gezinstoelagen zijn factoren die vooral vrouwen treffen. In de eerste plaats worden zij geraakt op de arbeidsmarkt: er worden banen geschrapt in de publieke sector en de openbare dienstverlening, sectoren waar relatief veel vrouwen werkzaam zijn. Maar ook als burgers en gebruikers worden zij getroffen; juist vrouwen maken gebruik van diensten van algemeen belang, waarin nu gesneden wordt.

5.3.3 Meer dan 70 % van het aantal laagbetaalde werknemers in Europa is vrouw. In de meeste lidstaten leeft 17 % van de vrouwen onder de armoedegrens, net als 15 % van de mannen – een cijfer dat eveneens zorgwekkend hoog is. Armoede en sociale marginalisering gaan hand in hand met uitsluiting van de arbeidsmarkt. Periodes van werkloosheid en onzeker werk, fenomenen die vaak voorkomen onder vrouwen en met name onder laaggeschoolde vrouwen, hebben dus niet alleen onmiddellijk, maar ook op middellange en lange termijn negatieve gevolgen.

5.3.4 De bezuinigingen en de crisis hebben vooral gevolgen voor alleenstaande ouders, weduwes, gehandicapte vrouwen, slachtoffers van gendergerelateerd geweld, oudere vrouwen en emigrantenvrouwen; zij lopen een groter risico op sociale uitsluiting wanneer bescherming en specifieke steunmaatregelen ontbreken.

5.4 „Een Digitale Agenda voor Europa”

5.4.1 Doel van dit initiatief is de toegang tot en het gebruik van informatietechnologie, en dan in het bijzonder internet, door alle Europese burgers te bevorderen, vooral door middel van maatregelen om digitale vaardigheden te verbeteren en internet toegankelijker te maken.

5.4.2 Daartoe moeten de lidstaten strategieën voor snel internet opstellen, en publieke middelen, waaronder die uit de structuurfondsen, gebruiken voor gebieden waar de particuliere investeringen onvoldoende zijn, en de introductie en het gebruik van moderne onlinediensten bevorderen (zoals e-overheid, onlinegezondheidszorg, slimme woning, digitale vaardigheden, beveiliging) ⁽¹⁵⁾.

5.4.3 Het EESC maakt zich zorgen over het feit dat er geen naar geslacht uitgesplitste statistische gegevens beschikbaar zijn, omdat er zo geen goed beeld verkregen kan worden van de situatie van vrouwen in sectoren die verband houden met de nieuwe technologie of van de mate waarin deze nieuwe technologie door vrouwen gebruikt wordt. Er zou onderzoek gedaan moeten worden om de situatie van vrouwen op dit gebied – ook als gebruikers van diensten – te beoordelen, zodat de informatie en opleiding die in de Europa 2020-strategie worden voorgesteld, beter afgestemd kunnen worden.

5.5 „Innovatie-Unie”

5.5.1 Dit vlaggenschipinitiatief heeft onder meer tot doel de banden tussen onderwijs, bedrijfsleven, onderzoek en innovatie te bevorderen en het ondernemerschap te stimuleren. De lidstaten moeten hun nationale en regionale O&O-systemen hervormen om expertise en intelligente specialisatie te bevorderen, prioriteit geven aan kennisuitgaven, de samenwerking tussen universiteiten, onderzoekscentra en ondernemingen aanmoedigen, ervoor zorgen dat er voldoende natuurwetenschappers, wiskundigen en ingenieurs worden opgeleid, en in het schoolcurriculum een centrale plaats inruimen voor creativiteit, innovatie en ondernemerschap.

5.5.2 Vrouwen kunnen en moeten daarbij een cruciale rol vervullen. Hoewel in 2010 al 60 % van het aantal universitair afgestudeerden uit vrouwen bestond, is dat nog niet terug te zien in de arbeidsplaatsen die zij bezetten. Voorts is één op de drie starters vrouw en maken vrouwen 13,7 % van de raden van bestuur van grote beursgenoteerde ondernemingen uit en slechts 3 % van de voorzitters van deze raden.

⁽¹⁴⁾ PB C 143 van 22.5.2012, blz. 88-93.

⁽¹⁵⁾ PB C 318 van 29.10.2011, blz. 9-18.

5.5.3 In de meeste landen blijft sprake van een horizontale segregatie op grond van de specialisatie van de opleiding: wetenschap, techniek, wiskunde, technologie. Juist ook op deze opleidingen worden de toekomstige economische en onderzoeksleiders gerekruteerd, met name in de masters- en doctoraatprogramma's, die moeilijker toegankelijk zijn voor vrouwen. Het is dan ook absoluut noodzakelijk dat er maatregelen worden getroffen om deze belemmeringen uit de weg te ruimen.

5.5.4 Vrouwen zijn op het besluitvormingsniveau in de wetenschappelijke wereld, het bedrijfsleven en de dienstverlening nog altijd ondervertegenwoordigd. Slechts 18 % van de topposities op universiteiten wordt door vrouwen bezet. Door middel van de arbeidsmogelijkheden en de toewijzing van onderzoeksmiddelen moet ervoor gezorgd worden dat vrouwen verder kunnen doorgroeien op dit terrein en dat de Europese samenleving beter in staat wordt gesteld om zich duurzaam te ontwikkelen.

5.6 „Efficiënt gebruik van hulpbronnen”

5.6.1 Doel van dit initiatief is een herziene versie van het actieplan voor energie-efficiëntie goed te keuren en uit te voeren en een omvangrijk programma voor een efficiënt gebruik van hulpbronnen te stimuleren (met steun voor kleine en middelgrote ondernemingen en huishoudens). Hierbij moeten de structuurfondsen en andere fondsen worden gebruikt om nieuwe financieringsbronnen aan te boren met behulp van succesvolle innovatieve investeringsregelingen; dit moet leiden tot andere consumptie- en productiepatronen.

5.6.2 Energie en klimaat zijn geen neutrale thema's: energiegebruik, toegang tot drinkwater, recycling, warmtebronnen om huizen te verwarmen en van stroom te voorzien, respect voor het milieu en milieubehoud zijn enkele voorbeelden van terreinen waarop vrouwen een essentiële rol spelen. Zonder gerichte maatregelen die op inzicht in de feitelijke situatie zijn gebaseerd en die op de verschillende doelgroepen, met name vrouwen, zijn afgestemd, is het ondenkbaar dat consumptiepatronen veranderd kunnen worden.

5.6.3 Dit is ook erkend door de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (EPSCO) in zijn conclusies van juni 2012, waarin werd gewezen op de cruciale rol die vrouwen op het vlak van duurzame ontwikkeling vervullen. Het EESC onderschrijft de conclusie van de Raad dat vrouwen net als mannen een doorslaggevende invloed kunnen uitoefenen op besluiten die het milieu aangaan, met name in het kader van het klimaatbeleid. Hier liggen nieuwe kansen voor vrouwen; zij kunnen een sleutelrol vervullen en hun persoonlijke en economische situatie verbeteren door actief te worden in de opkomende groene economie, een sector die van cruciaal belang is voor ontwikkeling en nieuwe banen.

5.6.4 Op ondernemingsniveau is de verticale discriminatie in deze sector onverminderd groot. 33 % van de leidinggevende functies wordt nu bezet door vrouwen, tegenover 31 % in 2001, maar deze functies zijn vooral te vinden in de dienstverlening en de handel en veel minder in de industrie, bouw en energiesector.

5.6.5 Aangezien er nauwelijks onderzoek is gedaan en er maar weinig gegevens beschikbaar zijn, ontbreekt een goed beeld van de feitelijke situatie van vrouwen en van de maatregelen die nodig zijn om het percentage vrouwen op het vlak van duurzame ontwikkeling te verhogen. Het EESC hecht belang aan investeringen, maar er dient ook aandacht uit te gaan naar het bestrijden van stereotiepe denkbeelden en naar oplossingen en maatregelen op het vlak van positieve discriminatie. Het gaat hier immers om een groeisector en als de uitgangssituatie al discriminerend is, bestaat het gevaar dat de verschillen en de sociale kloof nog groter zullen worden.

5.6.6 Een van de prioriteiten van de Genderstrategie is het externe optreden, enerzijds door middel van de programma's voor samenwerking met de aangrenzende regio's in het kader van het Europese nabuurschapsbeleid, waarbij met name te denken valt aan de Euromed-regio, anderzijds door middel van het optreden van de EU op wereldwijde fora. Er dient speciale aandacht uit te gaan naar vrouwelijke immigranten uit derde landen en naar vrouwelijke migranten uit de Europese Unie en uit buurlanden. Het mislukken van Rio+20 uit oogpunt van duurzame ontwikkeling en vrouwenrechten is zorgwekkend. In cruciale kwesties als het verband tussen gezondheid en seksuele en reproductieve rechten, het recht van vrouwen om eigendom te bezitten en grond te erven, klimaatverandering en groene banen is geen enkele vooruitgang bereikt.

5.7 „Industriebeleid in een tijd van mondialisering”

5.7.1 Dit vlaggenschipinitiatief speelt een sleutelrol bij de tenuitvoerlegging van de mainstreamingsaspecten van de Genderstrategie: loontransparantie, initiatieven ten behoeve van gelijke lonen, maatregelen om vrouwen aan te sporen voor een niet-traditioneel beroep te kiezen zijn enkele van de belangrijkste acties die in de strategie worden voorgesteld en die in samenhang met dit vlaggenschipinitiatief uitgevoerd kunnen worden.

5.7.2 Binnen Europa bedraagt de loonkloof tussen mannen en vrouwen gemiddeld 17 %, variërend van 5 % tot 31 % tussen de lidstaten. Deze situatie wordt veroorzaakt door verschillende, met elkaar samenhangende factoren, zoals de lagere waarde die wordt toegekend aan het werk in sectoren waar relatief veel vrouwen werkzaam zijn, de sterke segregatie tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en het feit dat vrouwen om diverse redenen hun loopbaan onderbreken. Met de crisis wordt de situatie er bovendien niet beter op.

5.7.3 De kloof tussen mannen en vrouwen qua werkgelegenheidsniveau en lonen is in sommige gevallen weliswaar verkleind, maar dit komt helaas niet doordat de situatie van vrouwen in dit opzicht is verbeterd, maar doordat de vraag in sectoren waar vooral mannen werkzaam zijn (bouw, industrie, financiën) is gekrompen – een direct gevolg van de crisis. Het Comité wil in dit verband herinneren aan een van de doelstellingen van Europese integratie uit het VWEU, nl. „de gestage verbetering van de levensomstandigheden en de arbeidsvoorwaarden, zodat de onderlinge aanpassing daarvan op de weg van de vooruitgang wordt mogelijk gemaakt”⁽¹⁶⁾, en wel voor alle burgers.

⁽¹⁶⁾ Art. 151 VWEU.

5.7.4 Het EESC acht het noodzakelijk dat er maatregelen worden getroffen om de groei in deze sectoren die in moeilijkheden verkeren weer aan te zwengelen, naast maatregelen om de segregatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan. Er zouden vooral meer vrouwen werkzaam moeten zijn op het gebied van wetenschap, technologie, techniek en wiskunde. Daarnaast zouden ervoor gezorgd moeten worden dat sectoren waarin relatief veel vrouwen werken, zoals huishoudelijk werk, gezondheidsdiensten en zorgverlening, meer gewaardeerd worden.

6. Genderdimensie van de nationale hervormingsplannen en het Europese semester

6.1 Het Europese semester voor beleidscoördinatie is het nieuwe, door de lidstaten goedgekeurde instrument om toezicht te houden op de implementatie van de Europa 2020-strategie. In het Europees pact voor gendergelijkheid wordt aanbevolen om de nationale hervormingsprogramma's te ontwikkelen en uit te voeren met oog voor het genderperspectief en in deze programma's ook gendermaatregelen op te nemen. Daarnaast worden Commissie en Raad verzocht een genderperspectief te verwerken in de jaarlijkse groeianalyse, de conclusies en de landenspecifieke aanbevelingen.

6.2 In april 2012 werden aan twaalf lidstaten landenspecifieke aanbevelingen gedaan, o.m. ten aanzien van de genderdi-

mensie van de nationale actieplannen. De Commissie heeft concrete hervormingen voorgesteld m.b.t.: vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen, meer en betere diensten in de kinderopvang en op scholen, die de hele dag open zouden moeten zijn, en de zorgvoorzieningen voor ouderen, waaronder de zorg voor en opvang van andere afhankelijke personen.

6.3 De meeste aanbevelingen zijn gericht op het verhogen van het werkgelegenheidsniveau van vrouwen. Daarbij wordt echter voorbijgegaan aan de factoren die het verkrijgen van goed betaalde banen met goede arbeidsomstandigheden voor vrouwen en een eerlijke verdeling van de gezinstaken tussen mannen en vrouwen in de weg staan. Slechts één land – Oostenrijk – kreeg de aanbeveling om de loonverschillen aan te pakken, hoewel daarvan ook in alle andere lidstaten nog altijd sprake is.

6.4 Het EESC acht het zorgwekkend dat sommige aanbevelingen een nadelig effect op de gendergelijkheid kunnen hebben: de pensioenhervormingen, de voorstellen om de mechanismen voor aanpassing van de lonen en pensioenen te herzien, de verhoging van de pensioenleeftijd zonder te kijken naar het aantal gezonde levensjaren, en het voorstel om fiscale stimulan- sen voor tweeverdieners in te voeren.

Brussel, 17 januari 2013

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Staffan NILSSON
