

I

(Resoluties, aanbevelingen en adviezen)

ADVIEZEN

EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ

461E PLENAIRE ZITTING OP 17 EN 18 MAART 2010

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de „Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006-2010) en vervolgstrategie”

(2010/C 354/01)

Rapporteur: **Laura GONZÁLEZ DE TXABARRI ETXANIZ**

Bij brief van 25 september 2009 heeft mevrouw Wallström, vicevoorzitster van de Europese Commissie, het Europees Economisch en Sociaal Comité overeenkomstig artikel 262 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap verzocht een verkennend advies op te stellen over de

Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006-2010) en vervolgstrategie.

De gespecialiseerde afdeling Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap, die met de voorbereiding van de werkzaamheden was belast, heeft haar advies goedgekeurd op 23 februari 2010.

Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn op 17 en 18 maart 2010 gehouden 461^e zitting (vergadering van 17 maart 2010) onderstaand advies uitgebracht, dat met 137 stemmen vóór en 3 stemmen tegen, bij 5 onthoudingen, werd goedgekeurd.

1. Aanbevelingen

1.1 Gelijkstelling van vrouwen en mannen is niet alleen een doel op zich, maar ook een van de voorwaarden voor het verwezenlijken van de doelstellingen van de EU op het gebied van groei, werkgelegenheid en sociale samenhang.

1.2 De tussentijdse beoordeling van de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen vindt plaats in een tijd van economische crisis. Er moet worden bekeken welke impact en gevolgen vrouwen en mannen van de crisis ondervinden in het licht van hun verschillende positie in de samenleving.

1.3 Op alle beleidsterreinen, maar vooral in het sociaal en werkgelegenheidsbeleid, moet werk gemaakt worden van gendergelijkheid. Men dient zich te blijven inspannen om obstakels die een volledige en gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt belemmeren, weg te nemen.

1.4 Om de economische onafhankelijkheid van vrouwen te waarborgen c.q. te vergroten dienen vrouwen meer en betere banen te krijgen (en moeten zij die als zelfstandigen werkzaam zijn worden gesteund), dient het gevaar dat vrouwen in een onzekere situatie terecht komen bestreden te worden en dient

een eerlijke verdeling van huishoudelijke en gezinstaken bevorderd te worden.

1.5 De loonverschillen hebben structurele oorzaken: capaciteiten die van oudsher als typisch „vrouwelijk” worden beschouwd, worden ondergewaardeerd, vrouwen zijn in andere beroepen en sectoren werkzaam dan mannen, hebben onzekere banen, onderbreken hun loopbaan, enz. Doeltreffende instrumenten om dit loonverschil weg te werken zijn wetgeving en cao's; alle sociaaleconomische actoren dienen daarbij betrokken te worden.

1.6 Meer vrouwen in het bedrijfsleven en de politiek is goed voor de gelijkstelling van vrouwen en mannen, de economische onafhankelijkheid van vrouwen, het bestrijden van stereotiepe denkbeelden en de deelname van vrouwen aan de besluitvorming.

1.7 Vrouwen zijn extra kwetsbaar voor sociale uitsluiting en armoede. Individualisering van de sociale rechten, een gegarandeerd minimuminkomen, meetelling van de periodes waarin vrouwen vanwege zorgtaken niet of minder werken, zijn maatregelen die de sociale bescherming op een hoger niveau tillen en de kansen op armoede verkleinen.

1.8 Mogelijkheden om gezin en werk met elkaar te verenigen zijn van essentieel belang om gelijkstelling te waarborgen en de arbeidsmarkt voor vrouwen te verbeteren: ontwikkeling van kwalitatief hoogwaardige publieke sociale diensten en verbetering van bestaande regelingen voor zwangerschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof. Alle sociale actoren moeten medeverantwoordelijk worden gemaakt voor een eerlijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken.

1.9 Er moet naar een evenwichtigere deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming worden gestreefd. De lidstaten dienen zich daarvoor meer in te zetten door duidelijke doelstellingen vast te stellen en doeltreffende maatregelen te nemen (positieve actie, gelijkheidsplannen, enz.).

1.10 Aangezien seksegebonden geweld en mensenhandel aanhoudende problemen zijn, acht het EESC het noodzakelijk dat op de naleving van de bestaande wetgeving wordt toegezien, dat er nationale actieplannen in het kader van een algemene Europese strategie worden opgesteld en dat er meer gerichte programma's worden ingevoerd.

1.11 Om stereotiepe denkbeelden over vrouwen en mannen te bestrijden is het absoluut noodzakelijk dat de samenleving vertrouwd wordt gemaakt met modellen waarin geen onderscheid tussen mannen en vrouwen wordt gemaakt, dat zowel mannen als vrouwen opleidingen krijgen aangeboden, dat wetenschappelijke en technische studierichtingen meer vrouwen trekken, dat er meer waardering komt voor beroepen die van oudsher als „vrouwelijk” worden beschouwd en dat seksisme in de media en communicatiemiddelen wordt bestreden.

1.12 De EU dient zich in haar extern en ontwikkelingsbeleid in te zetten voor de rechten van vrouwen in de wereld door hen weerbaarder te maken en door middel van empowerment.

1.13 Het EESC acht het noodzakelijk dat op elk beleidsterrein van de Commissie en m.b.t. de nationale en Europese begrotingen een gedegen genderanalyse wordt uitgevoerd. Dit vergt personeel met kennis van zaken op het gebied van gendergelijkheid en uitgesplitste indicatoren waarmee de situatie van vrouwen en mannen in beeld gebracht kan worden en waarmee nagegaan kan worden in hoeverre de Routekaart voor gelijkheid al is uitgevoerd.

1.14 In de nieuwe strategie op het gebied van gendergelijkheid voor de periode vanaf 2010 kan bij de doelstellingen niet langer slechts sprake zijn van aanbevelingen van de Commissie aan de lidstaten; het moet gaan om bindende richtsnoeren die aan meetbare doelstellingen worden gekoppeld. Dit vergt een grotere politieke inzet op alle niveaus. De EU-instellingen moeten het goede voorbeeld geven middels een proactieve herziening van de werkzaamheden tot nu toe en een impactbeoordeling van de implementatie.

2. Algemene opmerkingen

2.1 Met de Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010 wil de Europese Commissie in samenwerking met de lidstaten vorderingen boeken op het gebied van gelijkheid. Op verzoek van de Commissie maakt het EESC in dit

advies een evaluatie van de Routekaart. Het zal nagaan in hoeverre de maatregelen zijn uitgevoerd en wat zij hebben opgeleverd en zal aangeven welke verdere maatregelen getroffen kunnen worden in het kader van de nieuwe strategie, die in 2010 ingaat.

2.2 Het EESC apprecieert de grote inzet van de EU op het vlak van gelijkheid: in het Verdrag van Rome van 1957 werd het beginsel van gelijke beloning vastgelegd, in het Verdrag van Amsterdam van 1997 werd een combinatie van *gender mainstreaming* en gerichte maatregelen gebruikt, en in het Verdrag van Lissabon verbindt de EU zich er expliciet toe ongelijkheden te bestrijden en de gelijkstelling te bevorderen.

2.3 Op internationaal niveau heeft de Europese Unie zich verbonden aan het Actieplatform van Peking, aan de Millenniumdoelstellingen en aan het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW), waardoor vrouwen centraal zijn komen te staan op het gebied van mensenrechten.

2.4 Ondanks dit uitgebreide regelgevingskader zijn de doelstellingen niet gerealiseerd en is er nog steeds sprake van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Op geen van de zes prioritaire actieterrains van de Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006-2010) is wezenlijke vooruitgang geboekt. Het is dus maar de vraag of de politieke wil om hier verandering in te brengen, echt bestaat. Toepassing van het beginsel van gendergelijkheid, als sleutel tot concurrentievermogen en groei, dient een van de prioriteiten van de nieuwe EU 2020-strategie te zijn.

2.5 De beoordeling van de Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010 vindt plaats in een context van economische crisis en er moet dan ook worden nagegaan wat de gevolgen daarvan zijn voor vrouwen, gezien de verschillende positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en in het overheidsbeleid op het gebied van de sociale uitgaven, met name de uitgaven voor sociale diensten, die vrouwen het meest aangaan.

2.6 De crisis heeft in de eerste plaats zijn weerslag gehad op sectoren waarin van oudsher vooral mannen werken (bouw, vervoer, industrie) en is pas later doorgedrongen tot sectoren waarin meer vrouwen werken (bancaire dienstverlening, handel, enz.). Als gevolg daarvan bestaat het gezinsinkomen vaak alleen nog uit het salaris van de vrouw, dat doorgaans lager is dan het salaris van de man omdat vrouwen meestal op tijdelijke of parttimebasis werkzaam zijn in de dienstensector of zwartwerken. Dit alles heeft weer negatieve gevolgen voor de nationale economie: de particuliere consumptie daalt, waardoor het herstel op zich laat wachten.

2.7 De crisis heeft ook gevolgen voor het sociaal beleid: bij werkloosheid ontvangen vrouwen door hun vaak ongunstige arbeidsmarktpositie een lagere en korter durende uitkering. Bovendien wordt het aanbod aan openbare basisvoorzieningen, zoals gezondheidszorg, onderwijs en sociale diensten, beperkt terwijl gezinnen en dan vooral vrouwen deze voorzieningen nu juist het hardst nodig hebben. Aangezien het daarbij gaat om sectoren waarin veel vrouwen werken, levert dit ook weer negatieve gevolgen op voor de werkgelegenheid van vrouwen.

2.8 De crisisbestrijdingsmaatregelen mogen niet seksneutraal zijn; bij de herstelmaatregelen en de huidige structuurfondsprogramma's dient zolang dat nodig is rekening te worden gehouden met het feit dat vrouwen in de samenleving een andere positie innemen dan mannen.

2.9 Gelijkheid moet prioriteit krijgen, niet alleen om de huidige crisis aan te pakken en te boven te komen, maar ook om het hoofd te bieden aan de demografische en economische uitdagingen, die van invloed zijn op het Europees sociaal model en die van belang zijn voor vrouwen en hun economische onafhankelijkheid.

3. Specifieke opmerkingen – Deel I: Prioritaire actieterreinen op het gebied van gendergelijkheid

In de Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010 zijn de toezeggingen en acties opgenomen die noodzakelijk worden geacht om de gelijkstelling van vrouwen en mannen te bevorderen en ongelijkheden te bestrijden.

Het eerste deel van de Routekaart bevat zes prioritaire actieterreinen met bijbehorende indicatoren:

1. gelijke economische onafhankelijkheid voor vrouwen en mannen;
2. werk, privé- en gezinsleven beter combineerbaar maken;
3. een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming;
4. uitroeijing van alle vormen van geweld waarvan vrouwen slachtoffer zijn;
5. uitbanning van genderstereotypen;
6. bevordering van gendergelijkheid in het extern en het ontwikkelingsbeleid.

Deel twee is gewijd aan een betere governance op het gebied van gendergelijkheid.

3.1 *Gelijke economische onafhankelijkheid voor vrouwen en mannen*

3.1.1 *De werkgelegenheidsdoelstellingen van de Lissabonstrategie*

3.1.1.1 In de Lissabonstrategie is de doelstelling opgenomen dat 60 % van de vrouwen werk heeft, maar er zijn nog veel landen die op dit punt in gebreke blijven. Terwijl de werkgelegenheidsgraad van mannen 70,9 % bedraagt, blijft die van vrouwen steken op 58,8 % ⁽¹⁾; onder de 55-plussers is 36,8 % van de vrouwen aan het werk tegenover 55 % van de mannen. Bovendien is de werkloosheid onder vrouwen groter, al wordt deze kloof kleiner naarmate de crisis aanhoudt (9,8 % van de vrouwen is werkloos tegenover 9,6 % van de mannen).

3.1.1.2 Er moet voor gezorgd worden dat vrouwen niet alleen meer, maar ook betere banen krijgen; zij zijn oververtegenwoordigd in laagbetaalde sectoren en onzekere banen. Het zijn

ook vooral vrouwen die in deeltijd werken (31,5 % van de vrouwen tegenover 8,3 % van de mannen) en 14,3 % van het aantal werkende vrouwen heeft een tijdelijke baan. Daarnaast ligt het aantal werkende moeders 10 procentpunt onder het aantal werkende vrouwen. Dat zoveel vrouwen stoppen met werken als zij moeder worden komt door de ongelijke verdeling van gezinstaken en het gebrek aan kinderopvang.

3.1.1.3 Het zou een goed idee zijn om te kijken naar zowel het aantal werkloze vrouwen als het aantal vrouwen dat niet werkt omdat zij een gezin hebben ⁽²⁾. Omdat vrouwen de zorg voor het gezin op zich nemen, voldoen zij vaak niet aan de criteria om als „werkloze” beschouwd te worden. Het aantal niet-werkende vrouwen omvat dus een soort verborgen werkloosheid.

3.1.1.4 Er zou gekozen moeten worden voor een multidisciplinaire benadering waarbij werkgelegenheidsmaatregelen aangevuld kunnen worden met sociale en educatieve maatregelen, opleidingen die stereotiepe situaties in het arbeidsproces uitbannen, hoogwaardige publieke sociale diensten voor de zorg voor afhankelijke personen en campagnes om mensen bewust te maken van de verdeling van huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen.

3.1.1.5 De Commissie dient gendergelijkheid te integreren in en te bevorderen bij al haar programma's (zoals het PROGRESS-programma). De structuurfondsen bieden daar bij uitstek een kader voor: zij hebben als voordeel dat kan worden bekeken in hoeverre ieder land de maatregelen heeft uitgevoerd, dat jaarlijks per land een evaluatie kan worden opgesteld van het effect dat de maatregelen hebben gesorteerd en dat adequate maatregelen en sancties kunnen worden getroffen voor diegenen die niet voor voldoende goede banen voor vrouwen zorgen.

3.1.2 *Afschaffing van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen*

3.1.2.1 Voor er sprake kan zijn van gelijkstelling van vrouwen en mannen dienen de lonen gelijkgetrokken te worden. De verbeteringen in de wetgeving ten spijt bedraagt de loonkloof tussen vrouwen en mannen echter 17,4 % en onder de 50-plussers zelfs 30 %.

3.1.2.2 De loonkloof heeft structurele oorzaken: vrouwen zijn vooral te vinden in slecht gewaardeerde economische sectoren en in laagbetaalde beroepen, en vaker dan mannen werken vrouwen zwart, hebben ze onzekere banen en stoppen ze met werken of gaan ze minder werken als ze kinderen krijgen. Deze factoren hebben een negatieve invloed op de hoogte van hun salaris.

3.1.2.3 Het EESC pleit ervoor ⁽³⁾ dat iedere lidstaat zijn bepalingen inzake contract- en salarisvoorwaarden heroverweegt om directe en indirecte discriminatie van vrouwen te voorkomen.

⁽¹⁾ Bron: Eurostat (ETF), werkgelegenheid in februari 2009 en werkloosheid in september 2009.

⁽²⁾ Het aantal vrouwen tussen 25 en 54 jaar dat niet werkt omdat zij de zorg voor familieleden (kinderen en andere afhankelijke personen) op zich nemen, bedraagt 25,1 %; bij mannen gaat het om slechts 2,4 %. Bovendien is het aantal vrouwen dat vanwege andere gezinstaken niet werkt 19,2 % tegenover 2,9 % van de mannen (bron: ETF, Eurostat, 2008).

⁽³⁾ PB C 211 van 19.8.2008, blz. 54.

3.1.2.4 De wetgeving dient controlemechanismen te omvatten waarmee discriminatie op basis van geslacht opgespoord kan worden en waarbij een impuls wordt gegeven aan transparante beloningssystemen om te zorgen voor een gelijke waardering en beloning van opleiding, ervaring en capaciteiten van alle personeelsleden.

3.1.2.5 Cao's lenen zich ervoor om zaken te regelen als niet-seksistische regelingen voor functiewaarderingen, scholingsverlof t.b.v. de carrièremogelijkheden van vrouwen, verlof om familieredenen en flexibele werktijden, om zo de loonverschillen terug te dringen.

3.1.3 Vrouwelijk ondernemerschap

3.1.3.1 Hoewel vrouwen hooggekwalificeerd zijn, worden de meeste leidinggevende functies in bedrijven nog steeds vervuld door mannen. De Commissie heeft de gelijkstelling van vrouwen en mannen een impuls gegeven in het kader van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen, de verlening van staatssteun uitgebreid tot nieuwe, door vrouwelijke ondernemers opgerichte ondernemingen (Verordening (EG) nr. 800/2008) en het Netwerk van vrouwelijke ondernemers ondersteund. Dit netwerk zou niet alleen regeringen en officiële instanties, maar ook relevante organisaties van het maatschappelijk middenveld moeten omvatten, zodat ervaringen en goede praktijken uitgewisseld kunnen worden.

3.1.3.2 De aanbevelingen in het EU-actieplan voor ondernemerschap om het aantal vrouwelijke starters door middel van maatregelen als een betere toegang tot financiering en krediet, de het opzetten van (netwerken van) organisatie- en adviesbureaus voor bedrijven, goede opleidings- en bijscholingsmogelijkheden en bevordering van goede praktijken te vergroten, zouden uitgevoerd moeten worden.

3.1.4 Gendergelijkheid in de sociale bescherming en armoedebestrijding

3.1.4.1 Vrouwen zijn extra kwetsbaar voor sociale uitsluiting en armoede. Deze situatie wordt in de hand gewerkt door hun slechtere arbeidsmarktpositie en hun afhankelijke positie binnen het socialezekerheidsstelsel.

3.1.4.2 Vrouwen en mannen dienen onder dezelfde voorwaarden toegang tot sociale bescherming te krijgen. Doordat vrouwen vaker om familieredenen minder werken, zwanger- of ouderschapsverlof opnemen, in deeltijd of tijdelijk werken, in typische „vrouwenberoepen” werkzaam zijn en slechter betaald worden, bouwen zij minder rechten op en ontvangen zij met name lagere en kortere werkloosheidsuitkeringen en pensioenen. Om deze scheve situatie weer enigszins recht te trekken is het o.m. absoluut noodzakelijk dat de tijd die wordt besteed aan onbetaalde werkzaamheden en de periodes waarin om familieredenen minder of niet wordt gewerkt als fulltime worden meegeteld.

3.1.4.3 Het openbare socialezekerheidsstelsel dient een waardig minimuminkomen te garanderen om het risico op armoede te beperken, waarbij speciale aandacht uitgaat naar oudere vrouwen, weduwes die een afgeleid pensioen ontvangen en alleenstaande moeders.

3.1.4.4 Ook moet goed worden gekeken naar de particuliere pensioenregelingen in sommige landen, waarin de opgebouwde pensioenrechten gekoppeld zijn aan het persoonlijke inkomen en de levensverwachting. Vooral vrouwen zijn hier de dupe van.

3.1.4.5 2010 staat in het teken van het Europees Jaar van de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting. 2010 markeert ook het einde van de Lissabonstrategie en de invoering van de open coördinatiemethode. In de nieuwe EU 2020-strategie dienen concrete doelstellingen vastgesteld te worden en doeltreffendere maatregelen op korte en langere termijn om armoede, met name onder vrouwen, te bestrijden.

3.1.5 Aandacht voor de genderdimensie in de gezondheidszorg

3.1.5.1 Het EESC acht het noodzakelijk dat er een nieuwe gezondheidsstrategie komt waarin de uiteenlopende behoeften van mannen en vrouwen op het gebied van gezondheidszorg zijn opgenomen, en wijst erop dat er geen concrete maatregelen in deze richting zijn voorzien. Er moet meer onderzoek worden verricht naar de gezondheid van vrouwen en de ziekten die zij krijgen.

3.1.5.2 Door de vergrijzing en de arbeidsdeelname van vrouwen zal de vraag naar langdurige zorgverlening toenemen. De lidstaten moeten zorgen voor hoogwaardige publieke gezondheids- en sociale diensten, aangezien het ontbreken daarvan negatieve gevolgen heeft voor vrouwen omdat vooral zij zorgtaken op zich nemen.

3.1.6 Bestrijding van meervoudige discriminatie, vooral jegens vrouwelijke immigranten en vrouwen uit etnische minderheden

3.1.6.1 Het EESC wijst er nogmaals op dat gelijkstelling van vrouwen en mannen ook opgenomen dient te worden in het migratie- en asielbeleid. Vrouwelijke immigranten en vrouwen uit etnische minderheden moeten meer aandacht krijgen, aangezien zij meer te maken hebben met ongelijkheden en zich in een kwetsbaardere situatie bevinden, vooral in tijden van economische crisis ⁽⁴⁾.

3.1.6.2 Het feit dat een steeds groter deel van de migranten uit vrouwen bestaat houdt rechtstreeks verband met de vraag naar arbeidskrachten voor huishoudelijk werk en zorgverlening, die voor een groot deel zijn terug te voeren op het gebrek aan sociale voorzieningen. Een groot gedeelte van de vrouwelijke migranten komt terecht in deze sectoren, waarin het werk vaak informeel en onzeker is. Dit werk dient „geprofessionaliseerd” en gereguleerd te worden. Ook moeten de scholingsmogelijkheden voor deze vrouwen verbeterd worden om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten.

3.2 Werk en privé-/gezinsleven combineren

3.2.1 De in de Lissabonstrategie vastgelegde doelstellingen t.a.v. werkende vrouwen zijn gehaald, ondanks het feit dat de doelstellingen van Barcelona t.a.v. kinderopvang (voorzieningen voor 33 % van de kinderen onder de 3 jaar en 90 % van de kinderen tussen 3 en 6 jaar) niet gerealiseerd zijn. Het is absoluut noodzakelijk dat er voldoende aanbod is aan flexibele

⁽⁴⁾ Zie adviezen in PB C 182 van 4.8.2009, blz. 19 en PB C 27 van 3.2.2009, blz. 95.

opvangmogelijkheden waar kinderen persoonlijke aandacht en goede zorg krijgen, aan opvang waarvan ouders buiten werktijd en tijdens vakanties gebruik kunnen maken, waar kinderen maaltijden krijgen, gespecialiseerde centra naar gelang de mate van afhankelijkheid, enz. Investerings in sociale diensten hebben niet alleen een positief effect op economie en werkgelegenheid, maar zijn meer algemeen ook uit sociaal oogpunt van groot nut.

3.2.2 Om voor kinderen en andere afhankelijke personen te kunnen zorgen moeten mensen op flexibele tijden kunnen werken. De werktijden dienen dan ook aangepast te worden aan de behoeften thuis en op het werk. Zowel vrouwen als mannen moeten hiervan gebruik kunnen maken.

3.2.3 Veel vrouwen nemen hun toevlucht tot werken in deeltijd om hun werk te kunnen combineren met de zorg voor het gezin. Dit is deels noodzakelijk omdat er onvoldoende opvangvoorzieningen zijn. Het feit dat vooral vrouwen in deeltijd werken komt echter niet alleen omdat zij ook de zorg dragen voor een gezin; vaak is er voor hen geen andere weg om de arbeidsmarkt te betreden ⁽⁵⁾.

3.2.4 De individuele verlofrechten van vrouwen en mannen dienen gelijkgetrokken te worden, ongeacht het soort arbeidscontract (werk als zelfstandige, tijdelijk contract, contract voor onbepaalde tijd, enz.) Het EESC is in dit verband ingenomen met de overeenkomst die tussen EVV, Business Europe, CEEP en UEAPME inzake de uitbreiding van het ouderschapsverlof is gesloten ⁽⁶⁾, maar vindt wel dat er nog meer moet worden gedaan om de verlofrechten van vrouwen en mannen volledig gelijk te trekken. Het EESC is verheugd over het initiatief van de Commissie om te zorgen voor een betere bescherming van werkneemsters die zwanger zijn, pas bevallen zijn of borstvoeding geven. Het is het er mee eens dat minimaal 18 weken verlof gegeven moet worden ⁽⁷⁾.

3.2.5 Er moet duidelijk voor worden gekozen om alle sociale actoren medeverantwoordelijk te maken voor huishoudelijke en zorgtaken, die voor het grootste gedeelte door vrouwen worden vervuld, om zo het menselijk kapitaal ten volle te kunnen benutten. Er moet een campagne komen die gericht is op verdeling van de huishoudelijke en zorgtaken, om zo de ongelijkheid aan te pakken, en op een grotere waardering voor dit werk.

3.3 *Gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming*

3.3.1 Het streven naar een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming ⁽⁸⁾ op economisch, politiek, wetenschappelijk en technisch gebied moet minder vrij-

blijvend worden. De situatie is er de afgelopen jaren nauwelijks op veranderd. Daarom moeten er duidelijke doelstellingen worden geformuleerd en duidelijke deadlines worden vastgesteld, naast specifiek beleid en doeltreffende maatregelen (positieve actie, gelijkheidsplannen, specifieke scholing, quota's voor de deelname van vrouwen, bewustmakingscampagnes, enz.).

3.3.2 Gelijkheid van vrouwen en mannen in de politiek dient een van de pijlers van „Europa” te zijn. Bij de verkiezingen van juni 2009 ging 35 % van de zetels in het Europees Parlement naar vrouwen en de Europese Commissie telt 10 vrouwelijke en 17 mannelijke commissarissen. De nationale parlementen bestaan voor 24 % uit vrouwen en 25 % van de ministerposten op landelijk niveau wordt door vrouwen bezet ⁽⁹⁾. Van de EESC-leden is momenteel 23,6 % vrouw en 76,4 % man, terwijl van de posten op directieniveau (directeur, onderdirecteur, adjunct-secretaris-generaal) slechts 16,7 % door vrouwen en dus 83,3 % door mannen wordt ingevuld. Van de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen dient een topprioriteit gemaakt te worden, om op alle niveaus gelijkstelling tot stand te brengen.

3.3.3 Er is zeer weinig vooruitgang geboekt in de publieke onderzoekssector (39 % is vrouw) en er zit nauwelijks beweging in de financieel-economische sector (geen enkele centrale bank wordt door een vrouw geleid en de raden van bestuur van banken bestaan slechts voor 17 % uit vrouwen en die van grote ondernemingen bestaan voor nauwelijks 3 % uit vrouwen).

3.4 *Seksegebonden geweld en mensenhandel uitbannen*

3.4.1 Geweld tegen vrouwen en meisjes blijft een zeer ernstig probleem. Het gaat om een wereldwijd en systematisch verschijnsel in verschillende vormen en uitingen. Het EESC deelt de bezorgdheid van de Europese Commissie over het aantal vrouwen dat slachtoffer is van geweld, over de omvang die vrouwenhandel en -prostitutie hebben gekregen, met name onder immigranten, en over het feit dat er uit naam van tradities en religie nog altijd vergripen tegen vrouwen worden gepleegd ⁽¹⁰⁾.

3.4.2 Er moeten adequate sociale, economische en juridische maatregelen worden getroffen om zoveel mogelijk een einde te maken aan situaties die geweld tegen vrouwen in de hand werken, zoals het gebrek aan materiële middelen, economische afhankelijkheid, laag opleidingsniveau, aanhoudende stereotiepe denkbeelden over vrouwen en mannen, moeilijke toegang tot de arbeidsmarkt, enz.

3.4.3 Er dient speciale aandacht uit te gaan naar vrouwelijke immigranten, die vanwege hun sociaal isolement of illegale status extra kwetsbaar zijn. Als zij slachtoffer worden van huiselijk geweld zoeken zij vaak geen hulp omdat zij de taal niet machtig zijn, vanwege sociaalculturele verschillen of omdat zij niet weten dat zij hulp kunnen krijgen. Vrouwelijke immigranten zonder papieren verkeren in een nog slechtere situatie. Daarom moeten er gerichte maatregelen worden getroffen om de belemmeringen weg te nemen en de rechten van deze vrouwen te garanderen.

⁽⁵⁾ In 2008 werkte in de EU 31,5 % van de vrouwen in deeltijd tegenover 8,3 % van de mannen. 27,5 % van de vrouwen die in deeltijd werkten, deed dit om voor hun kinderen of andere afhankelijke personen te kunnen zorgen en 29,2 % omdat zij geen fulltimebaan konden vinden (tegenover resp. 3,3 % en 22,7 % van de mannen). Bron: ETF, Eurostat.

⁽⁶⁾ Het ouderschapsverlof wordt verlengd van 3 tot 4 maanden, waarvan één maand niet-overdraagbaar vaderschapsverlof. De regeling geldt voor alle werknemers ongeacht het soort arbeidscontract.

⁽⁷⁾ PB C 277 van 17.11.2009, blz. 102.

⁽⁸⁾ Tien jaar geleden, tijdens de conferentie over vrouwen en mannen aan de macht in 1999 in Parijs, verbond de Europese Unie zich tot een evenwichtigere deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming.

⁽⁹⁾ In oktober 2009.

⁽¹⁰⁾ PB C 110 van 9.5.2006, blz. 89.

3.4.4 Er is behoefte aan specifieke programma's (naast de huidige programma's, bijvoorbeeld in het kader van Daphne) en meer geld om geweld tegen vrouwen te voorkomen en te bestrijden. In het kader van een op Europees niveau gecoördineerde strategie moeten nationale actieplannen worden opgesteld met concrete maatregelen en tijdschema's zodat de maatregelen ook echt worden uitgevoerd. Het moet een prioriteit van de lidstaten zijn ervoor te zorgen dat de bestaande wetgeving inzake de preventie van huiselijk geweld en de bescherming van (potentiële) slachtoffers, waaronder kinderen, wordt nageleefd. Ook is er behoefte aan indicatoren waarmee een gedetailleerd overzicht kan worden verkregen van alle aspecten van seksegebonden geweld, waaronder ongewenste intimiteiten en mensenhandel. Op EU-niveau geharmoniseerde statistische gegevens zijn onontbeerlijk om de situatie te kunnen volgen en evalueren.

3.4.5 Gezien het verontrustende aantal geweldsdelicten onder jongeren, waarbij ook sprake is van seksegebonden geweld, is het EESC verheugd dat de Europese Commissie heeft besloten bestrijding van seksegebonden geweld op te nemen bij de projecten in het kader van het programma Jeugd in Actie. In dit verband is het ook noodzakelijk in de onderwijs- en opleidingsprogramma's op lagere en middelbare scholen aandacht te besteden aan de cultuur van geweldloosheid en het respecteren van de rechten van alle mensen.

3.5 Stereotiepe denkbeelden over vrouwen en mannen uitbannen

3.5.1 Stereotiepe denkbeelden over vrouwen en mannen zijn cultureel en sociaal bepaalde opvattingen waarbij wordt verondersteld dat er typisch „mannelijke” of „vrouwelijke” rollen en taken bestaan. Deze denkbeelden beïnvloeden onderwijs en beroepskeuzes, waardoor arbeidsmarktsegregatie ontstaat. Stereotiepe denkbeelden vormen een belemmering voor de gelijkstelling van vrouwen en mannen en voor hun evenwichtige deelname aan de besluitvorming.

3.5.2 Ondanks het feit dat vrouwen inmiddels hoog zijn opgeleid, blijven zij overwegend werkzaam in van oudsher als typisch „vrouwelijk” beschouwde sectoren (gezondheidszorg en sociale dienstverlening, onderwijs, handel, overheid, dienstverlening aan bedrijven, horeca, enz.) en beroepen (verkoopster, werkster, huishoudster, verzorgster, administratief medewerkster, enz.) aan de onderzijde van de arbeidsmarkt, met weinig mogelijkheden om hogerop te komen. De afgelopen jaren is deze segregatie niet veranderd; de toename van het aantal werkende vrouwen is vooral te zien in die sectoren waarin vrouwen al de overhand hadden.

3.5.3 Om stereotiepe denkbeelden over vrouwen en mannen te bestrijden zijn de volgende maatregelen geboden:

- kinderen en jongeren moeten worden onderwezen op basis van modellen waarin geen onderscheid tussen vrouwen en mannen wordt gemaakt; speciale aandacht dient uit te gaan naar educatief materiaal en onderwijzend personeel dat dergelijke stereotiepe denkbeelden in stand houdt; het EESC is verheugd dat gelijkheid van vrouwen en mannen als specifieke prioriteit in de onderwijs- en opleidingsprogramma's is opgenomen;
- er moet een impuls worden gegeven aan het aantal vrouwen in wetenschappelijke of technische studierichtingen, waar ze nu nog ondervetegenwoordigd zijn, zodat zij toegang krij-

gen tot betere banen, en er moet worden gezorgd voor een evenwichtig aantal vrouwen en mannen op alle kennisgebieden;

- ondernemerschap, innovatiegeest en creativiteit moeten bevorderd worden onder vrouwen – of ze nu werken als zelfstandige, in loondienst zijn of werkloos zijn; dit is een belangrijk instrument om de sterke punten van vrouwen in de samenleving in te zetten;
- vrouwen, en met name moeders met minderjarige kinderen, moeten op de arbeidsmarkt dezelfde kansen krijgen als mannen;
- er moet meer waardering komen voor „vrouwenberoepen”, met name in de zorg; levenslang leren moet bevorderd worden;
- Het uitdragen van stereotiepe denkbeelden over vrouwen en mannen in media en publiciteit moet tegengegaan worden, waarbij met name geweld tegen en vernederende beelden van vrouwen aangepakt moeten worden.
- Er moeten meer vrouwen komen in besluitvormingsfuncties bij de communicatiemiddelen ten behoeve van een niet-discriminerende behandeling en een realistisch beeld van vrouwen en mannen in de samenleving.

3.6 Gendergelijkheid buiten de EU bevorderen

3.6.1 De Europese Commissie moet zich via haar extern beleid en haar ontwikkelingsbeleid blijven inzetten voor de rechten van vrouwen in de wereld. Gelijkstelling van vrouwen en mannen dient in alle onderdelen van de samenwerking geïntegreerd te worden, met specifieke maatregelen voor vrouwen ten behoeve van hun deelname aan de besluitvorming en hun ondernemingszin, en de ontwikkelingslanden moeten beter in staat worden gesteld om de bevordering van gelijkheid na te streven.

3.6.2 Bovendien dient gelijkstelling van vrouwen en mannen een plaats te krijgen binnen het Europees Veiligheids- en Defensiebeleid voor ingrijpen in geval van crisissituaties. Op het gebied van humanitaire hulp (ECHO) zou de Commissie extra aandacht moeten schenken aan vrouwen die de zorg dragen voor kinderen of andere familieleden in geval van natuurrampen en aan vrouwen die in conflictsituaties slachtoffer zijn geworden van geweld door mannen.

4. Deel II: Een beter bestuur ten behoeve van gendergelijkheid

4.1 Het Comité pleit ervoor dat op elk beleidsterrein van de Commissie, inclusief begrotingen, een genderanalyse wordt uitgevoerd. Op deze manier kan worden nagegaan welke voorstellen op het gebied van gelijkheid binnen de Commissie zelf zijn geboekt. Dit vergt personeel met kennis van zaken op het gebied van gendergelijkheid en goede, uitgesplitste indicatoren waarmee de situatie van vrouwen in beeld gebracht kan worden.

4.2 De Commissie dient een open dialoog met vrouwenorganisaties, sociale partners en andere maatschappelijke organisaties te onderhouden om een beter inzicht te krijgen in de genderproblematiek.

4.3 Het EESC verzoekt de Commissie haar eenheden aan te sporen om in alle documenten, in officiële teksten, in alle vertalingen en op hun websites een niet-seksistisch taalgebruik te hanteren.

5. Deel III: Strategieën na 2010

Op verzoek van de Commissie doet het EESC een reeks voorstellen voor de nieuwe Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, die in 2010 ingevoerd moet worden.

5.1 Gelijkheid van vrouwen en mannen dient vanuit een overkoepelende visie benaderd te worden. Het Europese beleid dient niet alleen gericht te zijn op zaken als de participatie van vrouwen op alle terreinen, de demografische uitdagingen of het welzijn van kinderen; de EU-maatregelen dienen expliciet gericht te zijn op terugdringing van de ongelijkheid bij de verdeling van gezinsverantwoordelijkheden en van huishoudelijke en zorgtaken tussen vrouwen en mannen en meer in het algemeen ook tussen alle sociale actoren.

5.2 De Commissie dient gelijkstelling van vrouwen en mannen tot prioriteit te maken op al haar beleidsterreinen, in alle directoraten, commissies en eenheden en in het gehele beleid en alle maatregelen. Gendergelijkheid is niet iets dat alleen DG Werkgelegenheid en sociale zaken aangaat.

5.3 Er is behoefte aan genderspecialisten die het bewustzijn, de kennis en de capaciteiten van Europese ambtenaren door middel van trainingen en materiaal kunnen verbeteren. Eurostat dient zijn statistische gegevens te blijven uitsplitsen naar geslacht, de huidige methodes te verbeteren en nieuwe indicatoren in te voeren waarmee de reële situatie van vrouwen beter in kaart wordt gebracht en dus een compleet overzicht van de situatie in de EU wordt gegeven.

5.4 Ook in de begrotingen van de EU en van alle lidstaten dient aandacht aan de genderdimensie geschonken te worden. Daarnaast zijn studies nodig om de gevolgen van het optreden van de overheid voor vrouwen en mannen te kunnen beoordelen.

5.5 De structuurfondsen bieden bij uitstek een kader om de lidstaten gendergelijkheid te laten integreren in hun operationele programma's en in de verschillende uitvoeringsfasen van de fondsen; daarbij kan ook worden nagegaan welke gevolgen de verschillende prioritaire zwaartepunten of actieterreinen voor vrouwen en mannen hebben. Er is behoefte aan een betere coördinatie en samenwerking wat de structuurfondsen en de

landelijke instanties op het gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen betreft; dit zou betere resultaten opleveren.

5.6 De Commissie dient erop toe te zien dat de wetgeving daadwerkelijk wordt nageleefd. Zij dient voorbeelden van goede praktijken te geven en landen die het principe van gelijkheid van vrouwen en mannen niet respecteren, sancties op te leggen. Op alle beleidsterreinen en in alle directoraten dient de mate van gelijkstelling in het oog gehouden en geëvalueerd te worden. Dit vergt een evaluatiemethode aan de hand waarvan kan worden gemeten en nagegaan in hoeverre de doelstellingen zijn verwezenlijkt en of de situatie er beter of slechter op is geworden. Ook zou er een evaluatieteam opgericht moeten worden dat het optreden van de verschillende landen systematisch in het oog houdt en evalueert aan de hand van de indicatoren die reeds in de Routekaart zijn overwogen.

5.7 Mochten er wijzigingen in de toekomstige Routekaart aangebracht worden, dan pleit het EESC voor een onderverdeling van actieterrein 1, dat nu verschillende thema's omvat (werkgelegenheid, gezondheid, immigratie) die uiteenlopende benaderingen vergen. Ook adviseert het EESC een nieuw actieterrein vast te stellen, „vrouwen en het milieu”, aangezien vrouwen een fundamentele rol op het gebied duurzame ontwikkeling spelen, gezien hun specifieke zorg voor de kwaliteit en de duurzaamheid van het leven van de huidige en toekomstige generaties ⁽¹⁾.

5.8 Het EESC onderstreept de belangrijke rol die de sociale partners door middel van de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen spelen bij het bevorderen van gelijkstelling. Een goed voorbeeld hiervan is de Actiekader betreffende gendergelijkheid van 2005 (*Framework of Actions on Gender Equality*).

5.9 Het Europees Instituut voor gendergelijkheid dient een belangrijke rol te spelen wat betreft de verbetering van het bestuur en de herziening van de vigerende wetgeving op het gebied van bewustmaking en gelijkheid. Het dient erop toe te zien dat gendergelijkheid in het gehele beleid wordt bevorderd en een impuls te geven aan een meer verantwoordelijke en omvattende rol van burgers en politiek bij kwesties die verband houden met gendergelijkheid.

5.10 De economische en financiële problemen waarmee Europa te kampen heeft mogen er evenmin als de demografische veranderingen toe leiden dat het streven naar gelijkstelling van vrouwen en mannen op het tweede plan terechtkomt.

Brussel, 17 maart 2010.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Mario SEPI

⁽¹⁾ Conform het Actieplatform van Peking van 1995.