

NL

NL

NL



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 18.12.2009
COM(2009)694 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 mannen en vrouwen - 2010

{SEC(2009)1706}

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding	3
2.	Belangrijkste ontwikkelingen.....	5
2.1.	Genderkloof.....	5
2.2.	Ontwikkelingen op beleids- en wetgevingsgebied.....	7
3.	Uitdagingen en beleidsoriëntaties	8
3.1.	Versterking van de synergie tussen gendergelijkheid en werkgelegenheid om herstel en duurzame groei te stimuleren	9
3.2.	Ondersteuning voor het combineren van werk en privéleven voor vrouwen en mannen	10
3.3.	Bevordering van sociale integratie en gendergelijkheid	10
3.4.	Preventie en bestrijding van gendergerelateerd geweld.....	11
3.5.	Gendergelijkheid: voornemens omzetten in actie en resultaten.....	12
4.	Conclusies	12

1. INLEIDING

De Europese Commissie brengt ieder jaar aan de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad verslag uit over de ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid in de EU-lidstaten en geeft daarbij een beschrijving van de uitdagingen en prioriteiten voor de toekomst. Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een fundamenteel recht en een gemeenschappelijk beginsel van de Europese Unie. De EU heeft sterk bijgedragen aan een betere positie voor vrouwen en tot verbetering van de situatie van vrouwen en mannen door middel van een omvangrijke hoeveelheid wetgeving op het gebied van gelijke behandeling en door de genderdimensie uitdrukkelijk te integreren in het beleid en de instrumenten van de EU. Hoewel er sprake is van positieve ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid in de maatschappij en op de arbeidsmarkt, blijven er toch ongelijkheden bestaan, meestal ten nadele van vrouwen. Door de huidige economische crisis is de zorg ontstaan dat alles wat op het gebied van gendergelijkheid is bereikt, in gevaar zou kunnen komen en dat de gevolgen van de recessie vrouwen sterker onder druk zouden kunnen zetten. De economische neergang kan als aanleiding worden gebruikt om maatregelen voor gendergelijkheid te beperken of te schrappen; dat dit risico reëel is, blijkt uit een analyse van de nationale reacties op de crisis. Deze tijden van crisis bieden echter een unieke kans voor verandering omdat gendergelijkheid een voorwaarde is voor duurzame groei, werkgelegenheid, concurrentiekracht en sociale samenhang. Beleidsmakers hebben de kans beleid in te voeren om in de toekomst meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in de maatschappij te bewerkstelligen.

De economische en sociale context is weliswaar veranderd, maar de crisis doet niets af aan de onderliggende uitdagingen, zoals een betere werking van de arbeidsmarkten, de duurzaamheid en het niveau van de sociale zekerheid en de vergrijzing. Het gendergelijkheidsbeleid is een onderdeel van het antwoord op deze uitdagingen, maar vanwege de crisis is het des te belangrijker om aan te tonen dat dit beleid kosteneffectief is.

In 2010 zal de Europese Commissie zich ertoe verbinden gendergelijkheid te blijven bevorderen door een gendergelijkheidsstrategie goed te keuren, als vervolg op de huidige routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. De Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid zal eveneens worden geactualiseerd en gendergelijkheid moet in de EU 2020-strategie worden geconsolideerd. Verder is 2010 het Europees Jaar voor de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting, waarin aandacht zal worden gevraagd voor de noodzaak van doeltreffende maatregelen voor kwetsbare groepen. Bovendien zal ter gelegenheid van de vijftiende verjaardag van het Beijing-actieplatform worden beoordeeld welke vooruitgang op de verschillende actiegebieden is geboekt. Dit biedt de mogelijkheid om voor meer synergie te zorgen tussen de verschillende strategieën die in 2010 moeten worden herzien.

2. BELANGRIJKSTE ONTWIKKELINGEN

2.1. Genderkloof

De bestrijding van hardnekkige genderongelijkheden in alle geledingen van de maatschappij is een uitdaging voor de lange termijn, omdat daarvoor structurele veranderingen en een mentaliteitsverandering nodig zijn en de rol van man en vrouw opnieuw moeten worden gedefinieerd. De vorderingen verlopen langzaam en er blijft een genderkloof bestaan op het gebied van arbeidsparticipatie, beloning, werktijden, leidinggevende functies, de verdeling van zorg en huishoudelijke taken en het risico op armoede.

De **groeierende participatie van vrouwen** op de arbeidsmarkt is een positieve ontwikkeling en zorgt voor een belangrijk deel voor de economische groei in de EU, namelijk een kwart van de jaarlijkse economische groei sinds 1995¹. De arbeidsparticipatie van vrouwen steeg de afgelopen tien jaar met 7,1 procentpunten tot 59,1% in 2008, hetgeen dicht in de buurt komt van de Lissabondoelstelling (60% in 2010), hoewel dit cijfer per lidstaat uiteenloopt van minder dan 40% tot ruim 70%. Gemiddeld daalde het verschil tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen van 18,2 procentpunten in 1998 tot 13,7 procentpunten in 2008.

De **economische crisis** heeft deze positieve trend echter doorbroken en had negatieve gevolgen voor de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid. Tussen mei 2008 en september 2009 steeg de werkloosheid in de EU sneller voor mannen (van 6,4% tot 9,3%) dan voor vrouwen (van 7,4% tot 9%). De industrie- en de bouwsector, waar vooral mannen werkzaam zijn, zijn zwaar getroffen. Sinds enkele maanden stijgt de werkloosheid onder vrouwen en mannen echter even hard, hetgeen waarschijnlijk komt doordat de crisis zich heeft uitgebreid naar andere sectoren, die minder door mannen gedomineerd worden dan de sectoren die het eerst door de crisis werden geraakt. Bovendien blijft de werkloosheid onder vrouwen in een twaalfstal lidstaten hoger dan onder mannen. Doordat veel vrouwen in de overheidssector werken, lopen zij bovendien een groter risico hun baan te verliezen als gevolg van bezuinigingen.

Uit ervaringen met eerdere crises blijkt dat de werkgelegenheid voor mannen meestal sneller herstelt dan voor vrouwen². Van de mensen die werkloos raken, **lopen vrouwen een groter risico om geen nieuwe baan te vinden**. Tijdens een recessie is het belangrijk het accent te leggen op de ontwikkeling van de werkloosheid, maar dit kan andere, minder zichtbare trends verdoezelen, zoals het grote aandeel vrouwen in het aantal inactieven (meer dan twee derde van de 63 miljoen inactieven tussen 25 en 64 jaar in de EU zijn vrouwen) of gedeeltelijk werklozen (deeltijdwerkers die meer uren willen werken), die niet altijd als werkloos geregistreerd staan.

Vrouwen hebben vaker een **ongunstige positie op de arbeidsmarkt**, onder andere doordat ze vaker contracten met weinig arbeidszekerheid hebben, onvrijwillig in deeltijd werken en nog altijd minder verdienen dan mannen (gemiddeld bedroeg de loonkloof 17,6% in de EU in 2007). Dit heeft gevolgen voor hun levensinkomen,

¹ OESO (2008), Gender and sustainable development. Maximising the economic, social and environmental role of women.

² Smith, M. (2009) 'Analysis Note: Gender equality and recession', EGGE.

sociale zekerheid en pensioen en leidt tot een verhoogd risico op armoede, met name nadat zij de pensioenleeftijd gepasseerd zijn. In 2007 was het armoederisico voor vrouwen (17%) hoger dan voor mannen (15%) en dit verschil was nog groter onder ouderen (22% voor vrouwen tegenover 17% voor mannen) en alleenstaande ouders (34%). Met name mensen die op meerdere vlakken een achtergestelde positie hebben, zitten in een moeilijke situatie. Tot slot worden huishoudens in landen waar een mannelijke kostwinner nog steeds de norm is harder getroffen door een inkomensverlies (door werkloosheid), hetgeen betekent dat meer ondersteuning voor het tweeverdienersmodel nodig is.

Naast de huidige economische crisis en de gevolgen daarvan voor vrouwen en mannen, moet ook worden gekeken naar de **uitdagingen op de langere termijn** voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Hoewel het opleidingsniveau van vrouwen de afgelopen jaren sterk is gestegen en er nu meer vrouwen dan mannen aan de universiteit afstuderen (in 2006 was 59% van de afgestudeerden in alle studierichtingen in de EU vrouw), werken vrouwen nog steeds overwegend in traditioneel vrouwelijke en vaak slechter betaalde sectoren zoals de zorg en het onderwijs en vervullen ze in het algemeen minder vaak een leidinggevende functie). Een gebrek aan zorgvoorzieningen voor afhankelijke personen (kinderen, gehandicapten, ouderen), goede verlofregelingen en flexibele arbeidsregelingen voor beide ouders vormen voor vrouwen vaak een belemmering om aan de arbeidsmarkt deel te nemen of om voltijds te werken. In 2008 werkte 31,1% van de vrouwen in deeltijd, tegenover 7,9% van de mannen. Rekening houdend met de arbeidsparticipatie in fte's is de genderkloof sinds 2003 slechts licht verkleind en is deze in negen lidstaten zelfs groter geworden.

Vrouwen met kinderen werken minder (-11,5 procentpunten in de arbeidsparticipatie) dan vrouwen zonder kinderen, terwijl mannen met kinderen meer werken dan mannen zonder kinderen (+6,8 procentpunten). Deze sterke invloed van het ouderschap op de arbeidsparticipatie hangt samen met het traditionele rolpatroon en het **gebrek aan kinderopvang** in veel lidstaten. Hoewel de kinderopvangvoorzieningen de afgelopen jaren zijn uitgebreid, zoals in de Europese doelstellingen was vastgesteld³, zijn deze doelstellingen in veel landen nog niet gehaald, met name voor de groep kinderen onder drie jaar. De **zorg voor andere afhankelijke personen** heeft ook een grote invloed op de mogelijkheden voor vrouwen en mannen om te blijven werken en deze uitdaging wordt nog versterkt door de vergrijzing. In 2005 hadden ruim 20 miljoen Europeanen in de leeftijd van 15-64 jaar (12,8 miljoen vrouwen en 7,6 miljoen mannen) de zorg voor volwassen afhankelijke personen. Dit speelt een rol in de lage arbeidsparticipatie van vrouwen in de leeftijd van 55-64 jaar (36,8% in 2008, 18,2 procentpunten lager dan mannen). Het gebrek aan goede maatregelen om werk en privéleven te combineren kan ook invloed hebben op het besluit van vrouwen en mannen om geen of minder kinderen te krijgen, hetgeen een probleem is in verband met de vergrijzing en het toekomstige aanbod op de arbeidsmarkt, en de daaruit voortvloeiende economische groei. Landen

³ In 2002 heeft de Europese Raad de lidstaten uitgenodigd om "hindernissen voor de deelneming van vrouwen aan de arbeidsmarkt uit de weg [te] ruimen en ernaar [te] streven, rekening houdend met de vraag naar kinderopvangfaciliteiten en met inachtneming van hun nationale regelingen ter zake, voor 2010 te voorzien in kinderopvang voor ten minste 90% van de kinderen tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33% van de kinderen onder 3 jaar".

met gunstige voorwaarden voor kinderopvang, ouderschapsverlof en flexibele arbeidsregelingen, kennen zowel een hogere arbeidsparticipatie als een hoger geboortecijfer.

Hoewel het aantal vrouwen die betrokken zijn bij besluitvorming of op besluitvormingsposities zijn benoemd in de EU de afgelopen jaren is toegenomen, mannen de touwtjes op politiek en economisch gebied nog strak in handen. In de EU is gemiddeld slechts één op de vier nationale parlementariërs en ministers van nationale regeringen een vrouw, hoewel de situatie van land tot land verschilt. Na de verkiezingen voor het Europees Parlement van 2009 kwam daarin enige verbetering, toen het aandeel van vrouwen van 31% tot 35% steeg. In het bedrijfsleven is de situatie minder positief: slechts één op de tien bestuursleden van Europese grote ondernemingen en 3% van de bestuursvoorzitters is vrouw.

2.2. Ontwikkelingen op beleids- en wetgevingsgebied

2009 werd gekenmerkt door de impact van de wereldwijde economische en financiële crisis op de reële economie en de arbeidsmarkten. De EU heeft eind 2008 een Europees herstelplan⁴ goedgekeurd, dat onder andere maatregelen omvatte om vrouwen en mannen aan het werk te houden. In mei 2009 werd tijdens een Banentop besproken welke gevolgen de crisis heeft en met welk beleid hierop goed kan worden gereageerd. De Commissie stelde “Een gezamenlijk engagement voor de werkgelegenheid”⁵ voor om de sociale gevolgen van de crisis te beperken en erkende daarbij dat gendergelijkheid in de reacties op de crisis moest worden versterkt. Een recente analyse van de nationale maatregelen die naar aanleiding van de crisis zijn genomen, bevestigt dat het riskant is een lagere status aan het gelijkekansenbeleid toe te kennen of op dit beleid te bezuinigen⁶. Een aantal maatregelen op het gebied van gendergelijkheid is geschrapt of uitgesteld en mogelijke bezuinigingen in de toekomst kunnen een negatief effect hebben op de werkgelegenheid van vrouwen en op de bevordering van gelijke kansen. In een aantal lidstaten zijn echter goede maatregelen genomen, zoals het opzetten van programma’s om de zorgsector te ondersteunen⁷.

Het Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen heeft een advies goedgekeurd over het genderperspectief van de reactie op de economische en financiële crisis⁸, met aanbevelingen voor gendermainstreaming van de herstelmaatregelen en de EU 2020-strategie.

Onder het Zweedse voorzitterschap heeft de Raad conclusies⁹ goedgekeurd over de grote bijdrage die gendergelijkheidsbeleid kan leveren aan duurzame groei, werkgelegenheid en sociale integratie en de noodzaak om de genderdimensie in de EU 2020-strategie te versterken. De Raad heeft ook conclusies¹⁰ over de uitvoering

⁴ http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/104692.pdf.

⁵ COM(2009) 257 definitief.

⁶ Smith M. en Villa P. (2009) Gender equality, employment policies and the crisis in EU Member States, EGGE.

⁷ Idem.

⁸ <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=2878&langId=en>.

⁹ Raadsdocument 15488/09.

¹⁰ Raadsdocument 15992/09.

van het Beijing-actieplatform goedgekeurd op basis van een verslag van het EU-voorzitterschap.

De Raad heeft politieke overeenstemming bereikt over het voorstel voor een richtlijn tot uitvoering van de door de Europese sociale partners gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof¹¹. Hierbij wordt de duur van het ouderschapsverlof verlengd en wordt een deel ervan niet-overdraagbaar gemaakt om vaders te stimuleren om ouderschapsverlof op te nemen. Ook wordt het recht geïntroduceerd om bij terugkeer van ouderschapsverlof gedurende een bepaalde periode flexibele arbeidsregelingen aan te vragen. De Raad heeft ook politieke overeenstemming bereikt over een gemeenschappelijk standpunt over de voorgestelde herziening van de richtlijn betreffende gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen¹², waarvoor nog overeenstemming over een gezamenlijke tekst moet worden bereikt door het Europees Parlement en de Raad. Verder ligt het voorstel tot wijziging van de richtlijn betreffende zwangerschapsverlof¹³ ter behandeling bij de EU-wetgevers. De Commissie heeft een verslag goedgekeurd over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2002/73/EG¹⁴ over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding en promotiekansen en de arbeidsvoorwaarden. Er wordt voortgang geboekt in de tenuitvoerlegging van de richtlijn, maar in sommige lidstaten moet nog meer worden gedaan om tot een correcte omzetting te komen.

De Commissie heeft een voorstel voor een kaderbesluit van de Raad inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers¹⁵ goedgekeurd. 2009 was ook het eerste jaar waarin de richtsnoeren inzake geweld tegen vrouwen en de bestrijding van alle vormen van discriminatie van vrouwen werden toegepast. Deze vormen een leidraad voor de strategieën van de lidstaten en moeten door de EU worden toegepast in haar externe actie om geweld te voorkomen, de slachtoffers te beschermen en de daders te vervolgen.

3. UITDAGINGEN EN BELEIDSORIËNTATIES

Gendergelijkheid is niet alleen een kwestie van diversiteit en sociale rechtvaardigheid, maar is tevens een voorwaarde om doelstellingen zoals duurzame groei, werkgelegenheid, concurrentiekracht en sociale samenhang te kunnen verwezenlijken. Investeren in gendergelijkheidsbeleid is rendabel want het leidt tot een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen, een grotere bijdrage van vrouwen aan het BBP, belastinginkomsten en gezonde vruchtbaarheidscijfers¹⁶. Het is belangrijk dat gendergelijkheid een centraal element in de EU 2020-strategie blijft, omdat de gelijkheid van vrouwen en mannen een duurzame oplossing blijkt te zijn voor oude en nieuwe uitdagingen. Gendergelijkheidsbeleid moet daarom worden gezien als een investering op de lange termijn, niet als een kostenpost op de korte termijn.

¹¹ COM(2009) 410.

¹² COM(2008) 636.

¹³ COM(2008) 600/4.

¹⁴ COM(2009) 409.

¹⁵ COM(2009) 136 definitief.

¹⁶ Smith, M. en Bettio, F. (2008) 'Analysis Note: The economic case for gender equality', EGGE.

De politieke antwoorden op de recessie zijn zowel een kans als een potentiële bedreiging voor de werkgelegenheid van vrouwen en gendergelijkheid. Het risico bestaat dat de huidige recessie de vooruitgang afremt of zelfs ongedaan maakt en gevolgen op de lange termijn heeft voor de duurzaamheid van de economie en voor de socialezekerheidsstelsels, sociale integratie en demografie.

Een doeltreffend gendergelijkheidsbeleid moet worden gezien als deel van de oplossing om de crisis te boven te komen, het economisch herstel te ondersteunen en een sterkere economie voor de toekomst op te bouwen. De basis voor een duurzaam herstel en gezonde overheidsfinanciën zijn structurele hervormingen die gericht zijn op het vergroten van de arbeidsparticipatie¹⁷. Investerings in werkgelegenheid en economische onafhankelijkheid voor vrouwen en in maatregelen om het combineren van werk en privéleven voor zowel vrouwen als mannen te vergemakkelijken, blijken economisch en sociaal rendabel te zijn¹⁸.

3.1. Versterking van de synergie tussen gendergelijkheid en werkgelegenheid om herstel en duurzame groei te stimuleren

Het wegnemen van de bestaande ongelijkheden tussen vrouwen en mannen door middel van gendergelijkheidsbeleid moet worden gezien als een factor die bijdraagt tot groei, niet als een kostenpost voor de maatschappij. Gendergelijkheid op de arbeidsmarkt kan de lidstaten in staat stellen ten volle van hun potentiële arbeidsaanbod gebruik te maken. Dit is met name belangrijk met het oog op het verwachte tekort aan vaardigheden in de toekomst. Gendergelijkheid zal ook bijdragen aan het succes van de beleidshervormingen in het werkgelegenheidsbeleid, waaronder strategieën op het gebied van flexizekerheid.

- De acties tegen genderongelijkheid op het gebied van werkgelegenheid moeten worden voortgezet en opgevoerd als onderdeel van de nieuwe strategie voor groei en werkgelegenheid, die in 2010 moet worden goedgekeurd. Zo kan de kloof op het gebied van werkgelegenheid, beloning en besluitvorming sterk worden verkleind, waarbij betere banen worden gecreëerd en de tweedeling op de arbeidsmarkt en het risico op armoede worden tegengegaan.
- Verkleining van de beloningsverschillen en bestrijding van de achterliggende oorzaken daarvan¹⁹ moeten een prioriteit blijven. Bij de actie op dit gebied moeten alle partijen betrokken worden en alle beschikbare middelen worden ingezet, waaronder een doeltreffende toepassing van de bestaande wetgeving, een transparante beoordeling van de beloningssystemen, de bewustmaking en bestrijding van stereotypen en een beoordeling van de functieclassificaties.
- De belasting- en uitkeringsstelsels moeten vrouwen en mannen financiële prikkels bieden om aan het werk te gaan en te blijven. Waar nodig moeten deze stelsels worden hervormd om financiële belemmeringen weg te nemen die tweede verdiemers en thuisverzorgers ervan weerhouden aan de arbeidsmarkt deel te nemen en economische onafhankelijkheid voor vrouwen en mannen te

¹⁷ Raadsdocument 16214/09.

¹⁸ Löfgren, A. (2009).

¹⁹ COM(2007) 424.

garanderen, ook met betrekking tot pensioenopbouw, en tegelijkertijd mensen met een atypisch loopbaanpatroon te beschermen.

- Om de negatieve gevolgen van de economische crisis voor een gelijkwaardige deelname van vrouwen en mannen aan de arbeidsmarkt te verzachten, moeten beleidsmakers hun beleidsmaatregelen baseren op een genderspecifieke analyse van de arbeidsmarkt en op systematische gendereffectbeoordelingen en evaluaties. Investeren in sociale infrastructuur kan een productieve factor zijn en herstellende economieën omvormen.

3.2. Ondersteuning voor het combineren van werk en privéleven voor vrouwen en mannen

Een goede balans tussen werk en privéleven voor zowel vrouwen als mannen hangt af van een moderne werkorganisatie, de beschikbaarheid van betaalbare, kwalitatief goede zorgvoorzieningen en een gelijke verdeling van de gezins- en huishoudelijke taken. De mogelijkheid om werk en gezin te combineren heeft rechtstreekse gevolgen voor de werkgelegenheid van vrouwen en hun positie op de arbeidsmarkt, hun inkomen en hun economische onafhankelijkheid tijdens hun hele levenscyclus. Een van de grootste uitdagingen is het centraal stellen van beleid en prikkels om mannen te stimuleren en in staat te stellen meer zorg- en gezinstaken op zich te nemen. In het beleid moet ook rekening worden gehouden met het groeiende aantal eenoudergezinnen, waarbij meestal een vrouw aan het hoofd staat.

- De maatregelen om betaalbare, toegankelijke en kwalitatief goede zorgvoorzieningen voor kinderen – conform de Europese doelstellingen – en voor andere afhankelijke personen te ontwikkelen, moeten worden voortgezet en opgevoerd. Er moet volledig gebruik worden gemaakt van de financieringsmogelijkheden van de structuurfondsen en het EFRO²⁰ voor kwalitatief hoogstaande dienstverlening.
- De overeenkomst van de Europese sociale partners inzake ouderschapsverlof²¹ is een bewijs van de vooruitgang die op dit gebied is geboekt. Mannen moeten worden gestimuleerd om de ouderschapstaken eerlijk te delen met vrouwen en er moet op de werkplek meer oog zijn voor de behoefte van zowel vrouwen als mannen om werk en privéleven te combineren.
- De economische vertraging mag niet als reden worden gebruikt om de vorderingen die met het beleid op dit vlak worden gemaakt af te remmen en te bezuinigen op opvangvoorzieningen en verlofregelingen. Dit zou vooral voor vrouwen de toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken.
- De voorstellen voor herziening van de twee richtlijnen²² met betrekking tot zwangerschapsverlof en de rechten van vrouwen met een eigen bedrijf, moeten op korte termijn door de EU-wetgevers worden aangenomen.

²⁰ Europees Landbouwfonds voor Plattelandsontwikkeling

²¹ COM(2009) 410.

²² COM(2008) 636 en COM(2008) 637.

3.3. Bevordering van sociale integratie en gendergelijkheid

Vrouwen lopen meer risico op armoede dan mannen doordat ze minder verdienen, vaker in slecht betaalde en onzekere functies werken en onbetaalde zorgtaken verrichten. Armoede treft vooral vrouwen die zich in een kwetsbare positie bevinden, zoals alleenstaande moeders, alleenstaande oudere vrouwen, vrouwen met een handicap, vrouwelijke immigranten en vrouwen die tot een etnische minderheid behoren. Met name Romavrouwen lopen het risico gemarginaliseerd en uitgesloten te worden.

- Kwalitatief goede voltijds banen zijn de beste garantie tegen armoede en sociale uitsluiting. Om doeltreffend een stabiele binding met de arbeidsmarkt te garanderen, moet beleid worden geformuleerd en uitgevoerd dat beantwoordt aan de behoeften van zowel vrouwen als mannen, waaronder toegang tot ondersteunende diensten.
- Met name in tijden van recessie lopen arme mensen het risico nog armer te worden en moet er bijzondere aandacht zijn voor de bescherming van mensen die om verschillende redenen een achtergestelde positie hebben en voor hun integratie in de samenleving.
- In het kader van het Europees Jaar 2010 voor de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting moeten de uitdagingen op het gebied van gendergelijkheid in geplande activiteiten worden aangepakt.

3.4. Preventie en bestrijding van gendergerelateerd geweld

Vrouwen zijn de belangrijkste slachtoffers van gendergerelateerd geweld. In de EU hebben naar schatting minstens twee op de tien vrouwen ten minste eens in hun volwassen leven lichamelijk geweld meegemaakt en ongeveer één op de tien vrouwen seksueel geweld²³. De meeste van deze gewelddaden worden gepleegd door mannen in hun directe sociale omgeving, meestal hun partner of ex-partner. Naast het menselijk leed dat dit geweld veroorzaakt, heeft het ook ernstige sociale en financiële gevolgen, waaronder hoge kosten voor de gezondheidszorg, de sociale dienstverlening, de politie en rechtsmacht en de arbeidsmarkt.

- De maatregelen om preventieve methoden te ontwikkelen om gendergerelateerd geweld, waaronder mensensmokkel voor seksuele en economische uitbuiting, moeten worden geïntensiveerd²⁴. De preventie van alle vormen van gendergerelateerd geweld is essentieel en vereist onderwijs, opleiding en voorlichting, waarbij de sociale diensten, zorgverleners, politie en rechtsmacht moeten samenwerken.
- Er is gerichte actie, waaronder wetgeving, nodig om een einde te maken aan op gewoonte of traditie gebaseerde schadelijke attitudes en praktijken zoals genitale verminking van vrouwen, uithuwelijking op jonge leeftijd, gedwongen huwelijken en eerwraak.

²³ Raad van Europa (2006), Combating violence against women.

²⁴ De Commissie heeft een voorstel ingediend voor een Kaderbesluit van de Raad inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers (COM(2009) 136).

- Hoewel de beschikbare gegevens beperkt zijn, blijkt dat gendergerelateerd geweld ten tijde van een crisis toeneemt, onder andere onder invloed van stress en werkloosheid²⁵. Het bestrijden van geweld en investeren in vrouwen moet prioriteit krijgen, zodat een toename van het geweld geen verborgen gevolg van de crisis is.

3.5. **Gendergelijkheid: voornemens omzetten in actie en resultaten**

Gendergelijkheid kan alleen worden bereikt als er een sterk en duidelijk engagement op het hoogste politieke niveau is, of het nu gaat om de Europese instellingen, de regeringen of de sociale partners. Om vooruitgang te boeken moeten de voornemens met behulp van doeltreffende mechanismen en uitvoeringsstructuren in actie worden omgezet. Het is belangrijk dat gendergelijkheid een zichtbaar streven wordt dat centraal staat in het beleid en de planning en dat gendermainstreaming doeltreffender in de beleidsvorming wordt ingezet.

- Het sterke engagement voor verdere vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid moet zowel op EU-niveau als op het niveau van de lidstaten in stand blijven, met een strategie in vervolg op de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen²⁶ van de Europese Commissie, het door de Europese Raad goedgekeurde Europees pact voor gendergelijkheid²⁷ en de kaderstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen van de Europese sociale partners²⁸.
- Verbetering van opleidingen en capaciteitsopbouw is nodig om beleidsmakers ervan te overtuigen dat het genderperspectief een rol moet spelen op de gebieden waarvoor zij bevoegd zijn, en om de specifieke gevolgen van het beleid voor vrouwen en mannen te beoordelen. Dit houdt tevens in dat genderstatistieken, indicatoren, hulpmiddelen en handleidingen moeten worden ontwikkeld, onder andere om goede werkwijzen uit te wisselen.
- Zowel vrouwen als mannen moeten verantwoordelijkheid nemen voor genderkwesties en overtuigd worden van de voordelen die een doeltreffend gendergelijkheidsbeleid voor de gehele maatschappij heeft. Een betere synergie tussen beleid en instrumenten is eveneens belangrijk om meer vooruitgang te boeken.

4. **CONCLUSIES**

Gezien de bijdrage die gendergelijkheid kan leveren aan duurzame groei, werkgelegenheid, concurrentiekracht en sociale samenhang vindt de Commissie dat de genderdimensie in alle onderdelen van de post-Lissabonstrategie moet worden versterkt.

²⁵ Lubrani, O. (2009) 'The world economic and financial crisis: What will it mean for gender equality', UNIFEM.

²⁶ COM(2006) 92.

²⁷ http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/en/ec/89013.pdf.

²⁸ <http://www.etuc.org/r/704>.

De Commissie verzoekt de Europese Raad er bij de lidstaten op aan te dringen dat zij onmiddellijk reageren op de uitdagingen die in dit verslag worden beschreven, en met name de volgende aanbevelingen op te volgen:

- de genderdimensie versterken in alle onderdelen van de EU 2020-strategie, waaronder een meer doeltreffende toepassing van gendermainstreaming, en specifieke acties en doelstellingen voor gendergelijkheid in de Europese werkgelegenheidsstrategie;
- de genderloonkloof verkleinen door middel van specifieke strategieën waarin alle beschikbare instrumenten worden gecombineerd, waar nodig met behulp van streefcijfers;
- garanderen dat diversiteit in het bestuur van beursgenoteerde ondernemingen een evenwichtig en op de lange termijn gericht besluitvormingsklimaat stimuleert en dat vrouwen worden aangemoedigd deel uit te maken van het bestuur van beursgenoteerde ondernemingen;
- de maatregelen voor het combineren van werk en privéleven verbeteren, waaronder verlof om gezinsredenen, zorgvoorzieningen en flexibele werkregelingen, en een gelijke verdeling van privé- en gezinstaken stimuleren om het zowel vrouwen als mannen gemakkelijker te maken voltijds te werken;
- de maatregelen om gendergerelateerd geweld te voorkomen en te bestrijden intensiveren;
- garanderen dat in het beleid aandacht wordt besteed aan vrouwen die in een extra kwetsbare positie verkeren, zoals vrouwen met onzekere banen, oudere vrouwelijke werknemers, alleenstaande ouders, vrouwen met een handicap, vrouwelijke immigranten, vrouwen die tot een etnische minderheid behoren en Romavrouwen;
- garanderen dat het genderperspectief wordt geïntegreerd in de antwoorden op de recessie op Europees en nationaal niveau, rekening houdend met de verschillende impact van de crisis op vrouwen en mannen;
- de toezeggingen die de lidstaten in het Europees pact voor gendergelijkheid hebben gedaan, bevestigen en de samenwerking en synergie tussen de Europese instellingen, de sociale partners en de maatschappelijke organisaties versterken.