



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 5.3.2003
COM(2003) 98 definitief

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

Gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de Europese Unie – jaarverslag over 2002

SAMENVATTING

Dit zevende jaarverslag over gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de Europese Unie geeft een overzicht van de voornaamste ontwikkelingen en resultaten in de lidstaten en op Europees niveau op het gebied van gelijkheid van vrouwen en mannen in 2002.

2002 was een mijlpaal in het uitbreidingsproces. In dat jaar werden de toetredingsonderhandelingen afgesloten met Cyprus, de Tsjechische Republiek, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, de Slovaakse republiek, en Slovenië. De Unie zal deze landen op 1 mei 2004 als lidstaten begroeten. Intussen kan de steun aan deze landen voor monitoring en samenwerking in de eindfase van hun voorbereiding op het volledige lidmaatschap worden uitgebreid. In verband hiermee is het actieprogramma inzake gelijkheid van mannen en vrouwen in 2002 voor de deelname van kandidaatlanden opengesteld.

2002 luidde ook het begin van de werkzaamheden van de conventie over de toekomst van Europa in. Er is kritiek geuit op de onevenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen in de conventie. Om daar verandering in te brengen, is voor versterking van gendermainstreaming gepleit. Het is duidelijk dat bij het inspelen op de vele uitdagingen waarvoor de Europese Unie staat, de aspiraties van vrouwen en mannen in Europa na de uitbreiding in een eventueel toekomstig constitutioneel verdrag tot uiting moeten komen en dat het beproefde beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen moet worden gehandhaafd. Om tot een maatschappij te komen waarin vrouwen en mannen gelijk zijn moet de Unie in al haar beleid en al haar maatregelen blijven streven naar het opheffen van de verschillen in behandeling en gelijkheid van vrouwen en mannen (gendermainstreaming) bevorderen.

De raamstrategie inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen blijft de structuur voor gendermainstreaming op alle beleidsgebieden. In 2002 is bijv. de Europese Werkgelegenheidsstrategie geëvalueerd, waaronder het effect van gendermainstreaming, en is het genderspect in de Structuurfondsen geanalyseerd. Er zijn belangrijke vorderingen gemaakt bij de sensibilisering en de uitwisseling van goede praktijken in het sociale-integratieproces, evenals in het verslag over de pensioenen.

De geslaagde aanpassing van de richtlijn inzake gelijke behandeling, een resultaat van de nauwe samenwerking tussen de Raad en het Europees Parlement in het kader van de medebeslissingsprocedure, heeft de afhandeling van de agenda gelijke kansen op werkgelegenheidsgebied een stuk verder gebracht. Ook werd aandacht besteed aan huiselijk geweld tegen vrouwen, met inbegrip van de goedkeuring van indicatoren, en er worden meer inspanningen verricht ter voorkoming en beëindiging van deze onaanvaardbare praktijken.

Gelijkheid van vrouwen en mannen behoort tot de mensenrechten. Zichtbare internationale solidariteit en steun voor vrouwen die dit recht niet hebben, is dan ook van essentieel belang. In 2002 zijn enkele belangrijke maatregelen getroffen maar er valt nog heel wat te doen. Ook in de toekomst zal dit dus een belangrijk actiegebied blijven.

Zie voor aanvullende statistische gegevens een uitvoerig statistisch beeld van het leven van vrouwen en mannen in Europa, een publicatie van Eurostat in 2002 (ISBN 92-894-3568-2).

Hoofdstuk I

GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN IN DE EU NA DE UITBREIDING

1. Uitdagingen en kansen als gevolg van de uitbreiding

Na de afsluiting van de toetredingsonderhandelingen met Cyprus¹, de Tsjechische Republiek, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Malta, Polen, de Slovaakse Republiek en Slovenië zal de Unie deze landen op 1 mei 2004 als lidstaten begroeten.

Tijdens dat uitbreidingsproces hebben de discussies en onderhandelingen over gelijkheid van vrouwen en mannen meer ingehouden dan de overname van de EU-wetgeving en -procedures door de kandidaatlanden. De totstandkoming van een steeds hechtere unie van de volkeren van Europa en de opnemng van deze landen in de Europese Unie brengt een schat aan ervaring en resultaten in waarvan ook de huidige lidstaten kunnen leren. Deze versmelting van de prestaties van zoveel landen zal naar verwachting tot een andere koers van het gelijkheidsbeleid leiden en een nieuwe veelbelovende impuls geven tot een samenleving waarin vrouwen en mannen gelijk zijn.

Gelijke behandeling van vrouwen en mannen wordt al geruime tijd als een grondbeginsel en een grondrecht erkend. Het is bovendien een 'doel' in het Verdrag van de Europese Unie. Alle burgers – vrouwen en mannen – hebben recht op gelijke behandeling aangezien een democratische maatschappij al haar potentiële mogelijkheden alleen kan verwezenlijken als iedereen daaraan ten volle meewerkt. Er moet dus met klem op worden gewezen dat gelijke behandeling niet alleen een zaak voor een minderheid is, maar voor de hele bevolking. Het is daarom van essentieel belang dat wettelijke en bestuursrechtelijke maatregelen en procedures om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bereiken op dit doel gericht zijn en het niet als een minderheidsprobleem wordt geënclassificeerd.

Het belangrijkste is echter dat alle kandidaatlanden zich meer inspinnen om hun burgers van hun nieuwe rechten bewust te maken. Om dit recht stevig in de maatschappij te verankeren is het onontbeerlijk om de burgers over hun rechten te informeren en hen in een cultuur van openbare discussies, gesteund door voldoende justitiële capaciteit om geschillen efficiënt te beslechten, aan te moedigen om van hun rechten gebruik te maken.

Omzetting van wetgeving

Op het gebied van gelijke kansen moeten negen richtlijnen worden omgezet. Zoals in het periodiek verslag² is verklaard, is de overname van het acquis in vele kandidaatlanden goed gevorderd, vooral op Cyprus en in de Tsjechische republiek, Letland, Litouwen, Hongarije, Slovaakije en Slovenië, waar in 2002 aanvullend nog een aantal maatregelen zijn genomen.

¹ De voorwaarden voor de toetreding van Cyprus tot de EU met betrekking tot de Turks-Cypriotische gemeenschap hangen af van de regeling in het toetredingsverdrag die in overeenstemming met de beginselen van de EU moet zijn

² COM(2002)XXX van oktober 2002.

Estland, Malta en in mindere mate Polen lopen achter. Verdere vorderingen bij de overname van de wetgeving zijn in alle landen noodzakelijk en overeenkomstig het krachtige mandaat van de Europese Raad van Kopenhagen zal de Commissie haar toezicht op de beleidsontwikkelingen in alle toetredende landen intensiveren.

In een wijziging van de Tsjechische wet op de werkgelegenheid die in april 2002 door het parlement is goedgekeurd, wordt de definitie van directe en indirecte discriminatie bij toegang tot arbeid nader gespecificeerd. Een wijziging van directe en indirecte discriminatie in de Litouwse wet gelijke kansen is in juni 2002 aangenomen en de steun voor zowel vaders als moeders die kinderen beneden de 8 jaar opvoeden, is verhoogd. In Slovenië is de wet gelijke kansen, een overkoepelende wet, die een gemeenschappelijk basis is voor de verwezenlijking van gelijke behandeling van vrouwen en mannen in het openbare leven, in juni 2002 goedgekeurd. In Letland is op 1 januari 2002 de wet op arbeidsbescherming van kracht geworden en op 1 juli 2002 de nieuwe arbeidsgedragcode. In Slovakije is in mei 2002 de nieuwe wet op de sociale verzekering aangenomen. Deze had de omzetting van de Richtlijn gelijke behandeling op het gebied van sociale zekerheid ten doel. In september 2002 is op Cyprus gelijke beloning van vrouwen en mannen bij gelijke arbeid van kracht geworden.

De samenwerking met Bulgarije en Roemenië zal worden voortgezet. Deze landen hebben grote vooruitgang geboekt. Dit blijkt uit de vergevorderde toetredingsonderhandelingen met die landen (en met Turkije).

Uitvoeringsstructuren

Omzetting van wetgeving alleen is echter niet genoeg. De ervaring heeft geleerd dat **steunmechanismen**, waaronder organisaties voor gelijke kansen, ombudsmannen/-vrouwen voor gelijke behandeling en actieve goedgeïnformeerde bronnen voor onafhankelijk advies van essentieel belang zijn. De uitdaging is nu: de kort geleden aangenomen wetgeving doeltreffend te implementeren en ervoor te zorgen dat de betreffende structuren voldoende administratieve capaciteit hebben zodat zij in staat zijn om hun uit die nieuwe wetgeving voortvloeiende taken te vervullen.

In de **Tsjechische Republiek** kunnen de arbeidsbureaus positieve maatregelen treffen om ongelijke behandeling op de arbeidsmarkt te stoppen of althans te verminderen. Voorts is de raad voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen in april 2002 voor het eerst bijeengekomen. Deze raad is een interministerieel overleg- en adviesorgaan met het mandaat om het beleid ter verwezenlijking van gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Sinds januari 2002 heeft ieder ministerie een permanente post voor een ambtenaar die uitsluitend met de agenda gelijke kansen voor vrouwen en mannen zal worden belast. In juni 2002 heeft de **Hongaarse regering** meegedeeld dat zij een bureau zal oprichten om discriminatie van gehandicapten, Roma, andere minderheidsgroepen en vrouwen bij toegang tot en op het werk te bestrijden. Bij het besluit in februari 2002 om in **Letland** een raad voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen te vestigen is een coördinatie- en adviesorgaan opgericht. In **Litouwen** is het Bureau van de ombudsman/-vrouw voor gelijke kansen nog steeds actief op het gebied van de bestrijding van directe en indirecte discriminatie. In 2002 is dit Bureau uitgebreid. De nieuwe wet op de arbeidsverhoudingen in **Slovenië** beoogt de goedkeuring van een speciaal nationaal programma voor gelijke kansen en zal tevens het bureau van de regering voor gelijke kansen de mogelijkheid bieden om een ombudsman te benoemen voor de behandeling van gevallen van ongelijke behandeling. In oktober 2001 is er in **Polen** een gevolmachtigde van de regering voor een gelijke status van vrouwen en mannen benoemd. Op **Cyprus** moeten de structuren en mechanismen voor de implementatie van de wetgeving worden versterkt, vooral de onafhankelijke adviesorganen. Op **Malta** is de

administratieve capaciteit die voor de uitvoering van het *acquis* nodig is, aanwezig maar dient nog wel te worden uitgebreid.

In Roemenië en Bulgarije is weinig tot geen vooruitgang geboekt bij de ontwikkeling van een institutionele en administratieve structuur om de uitvoering en handhaving van gelijke rechten te bevorderen.

Daarnaast zijn nog andere gendermainstreamingsinitiatieven in de kandidaatlanden ontplooid. **Hongarije** heeft mainstreaming gestimuleerd door training voor de juridische beroepen, sensibilisering en aanpak van verschillen in behandeling, vooral op de arbeidsmarkt. In **Letland** is naar bevordering van de uitvoering van het concept gendergelijkheid gestreefd. In maart 2002 is het begeleidende actieplan voor de uitvoering van het concept in 2002 goedgekeurd. Dit plan voorziet in een nationale strategie voor gendergelijkheid 2003-2007, waaronder training voor ambtenaren op het gebied van gelijkheid van vrouwen en mannen.

2. Het sociaal-economische aspect

2.1 Werkgelegenheid

De samenwerking met de toetredende landen is al begonnen met de sociaal-economische coördinatie. De samenwerking op het gebied van de werkgelegenheid, de zogeheten "gezamenlijke beoordelingen" (JAP's), heeft ten doel de kandidaatlanden op hun toekomstige medewerking aan de werkgelegenheidsstrategie voor te bereiden en – als onderdeel van de voorbereidingen op ESF-steun – prioriteiten van het werkgelegenheidsbeleid te bepalen.

In tegenstelling tot de 15 huidige lidstaten was de participatie van de vrouwen op de arbeidsmarkt in de kandidaatlanden doorgaans hoog (met uitzondering van Malta waar die bijzonder gering is) maar is tijdens de eerste jaren van de overgangperiode fors gedaald. De werkloosheid onder vrouwen en mannen is groot, vooral in Letland, Litouwen, Polen, de Slovaakse Republiek en op Malta. Anderzijds is de participatie van de mannen lager dan het EU-gemiddelde, zodat de werkloosheids- en de werkgelegenheidscijfers voor vrouwen en mannen minder uiteenlopen dan in de EU. Evenals in de EU is er op de arbeidsmarkten van de toetredende landen sprake van een sterke gendersegregatie en het verschil tussen de beloning van vrouwen en mannen is er nog groter.

Weliswaar zijn de meeste toetredende landen zich ervan bewust dat een beleid van gendermainstreaming en een strategie nodig zijn maar de instrumenten daarvoor ontbreken. Behalve de basisvoorzieningen voor moederschapsverlof en verlof om familieredenen zijn er ternauwernood gezinsvriendelijke arbeidstijdenregelingen. De meeste toetredende landen moeten ook betaalbare kinderopvang realiseren, in het bijzonder die landen in Midden- en Oost-Europa waar deze voorzieningen met de ineenstorting van het oude stelsel verdwenen zijn.

Land	Participatiegraad		Werkgelegenheidspt		Werkloosheidspte	
	vrouwen	mannen	vrouwen	Mannen	vrouwen	Mannen
2001(%)						
Cyprus	56.9	81.5	53.2*	79.1*	6.5	3
Tsjechische Republiek	63.3	78.7	57	73.3	9.9	6.8
Estland	65.5	74.4	57.3	65.5	12.5	12
Hongarije	52.4	67.7	49.8	63.4	5.0	6.4
Letland	63.0	72.1	55.7	61.9	11.6	14.1
Litouwen	67.9	75.9	58.5*	61.9*	13.8	18.4
Malta	34.4	81.4	31.6	76.4	8.2	6.2
Polen	61.4	73.9	48.9	61.2	20.3	17.2
Slovaakse Republiek	63.8	78.0	51.8	62	18.3	20.5
Slovenië	62.8	72.8	58.8	68.6	6.3	5.7

De toetreding van de 10 nieuwe landen zal een lichte verandering in de door Lissabon nagestreefde werkgelegenheidspercentages brengen. De totale werkgelegenheid zal hierdoor met 1,5 procentpunt dalen tot 62,4%. Het effect op het werkgelegenheidspercentage van de mannen is groter dan op dat van de vrouwen.

Werkgelegenheidspercentages vóór en na de uitbreiding van de EU ³ in 2004		
2001 (%)	<i>totaal 15–64</i>	<i>Vrouwen 15–64</i>
EU15	63.8	54.7
KL 10	56.8	51.1
EU25 (EU15 + KL10)	62.6	54.1
Streefcijfers	tegen de 70%	Meer dan 60%

Gendergelijkheid en gendermainstreaming maken deel uit van de lopende samenwerking en zijn expliciet opgenomen in de seminars die de Structuurfondsen samen met de toetredende landen in 2002 hebben georganiseerd aangezien deze bij de toekomstige tenuitvoerlegging van de Structuurfondsen de tweeledige strategie van gendermainstreaming en specifieke maatregelen zullen volgen. Er dient ook voor te worden gezorgd dat in de nieuwe lidstaten NGO's als partners bij de planning en uitvoering van programma's en als begunstigen van de Fondsen worden betrokken.

2.2 Sociale integratie

Op het gebied van de sociale integratie bestaat de samenwerking hoofdzakelijk uit de opstelling van **gezamenlijke integratiememoranda** (Joint Inclusion Memoranda, JIM). Deze beogen de kandidaatlanden voor te bereiden op volledige deelname aan het Europese sociale-integratieproces na de toetreding. Het gezamenlijk opstellen van deze memoranda door de Commissie en de nationale autoriteiten van de toetredende landen is een proces waarbij men van elkaars ervaring leert. De laatste worden verzocht de sociale positie van mannen en vrouwen in de lage inkomensgroepen te beschrijven, de genderproblemen te inventariseren en uit te leggen hoe deze in het sociale-integratiebeleid kunnen worden opgenomen en welke specifieke maatregelen nodig zouden kunnen zijn. De memoranda moeten uiterlijk eind 2003

³ Bron: werkgelegenheid in Europa 2002.

voltooid zijn en betekenen een belangrijke stap in de richting van de opstelling van de eerste nationale actieplannen ter bestrijding van armoede en sociale uitsluiting door de toetredende landen in 2005.

2.3 Vrouwen in de besluitvorming

De uitbreiding betekent een Europa "waarin vrouwen zonder enige vorm van uitsluiting een nieuwe rol kunnen spelen". De rechten van de vrouw hangen onverbrekkelijk samen met sociale vooruitgang. Het is daarom van essentieel belang dat vrouwen in de toetredende landen de vruchten van de bestaande communautaire wetgeving inzake gelijke behandeling van vrouwen en mannen kunnen plukken. Bij de Europese verkiezingen in 2004 moeten de vrouwen hun rol in de besluitvorming en het politieke leven kunnen spelen. Deze gelegenheid moet door vrouwen in de toetredende landen worden aangegrepen om zich beter in de politiek te profileren.

Als onderdeel van steun aan de toetredende landen is het actieprogramma inzake gelijkheid van vrouwen en mannen in 2002 opengesteld voor deelname van deze landen. Er wordt een gefaseerde aanpak gevolgd die de toetredende landen de mogelijkheid biedt om door een aantal in 2003 te houden plaatselijke seminars de betrokken partijen te sensibiliseren. Voor deze seminars zullen zowel lokale als nationale "stakeholders" worden uitgenodigd. In de tweede fase zullen zij met partners uit andere lidstaten en niet-lidstaten aan projecten meewerken.

In 2003 zal de Commissie haar activiteiten concentreren op de bevordering van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de besluitvorming. In de oproep tot indiening van voorstellen die in november 2002 gepubliceerd is (sluitingsdatum voor indiening van voorstellen 14 maart 2003), is dit het prioritaire thema. Hierop zullen maatregelen en uitwisselingen tussen toetredende landen en lidstaten voornamelijk worden gebaseerd.

Tenslotte kan alleen in een vertrouwelijke dialoog werkelijk begrip kunnen worden gekweekt en dat is weer de basis voor een samenwerkingsverband. Daarom werden de toetredende landen uitgenodigd om als waarnemer de vergaderingen van het raadgevend comité en het comité voor het programma in oktober 2002 bij te wonen. Op grond van de positieve ervaring die hierbij is opgedaan, zal bijwoning met ingang van april 2003 regel worden teneinde een solide grondslag voor de samenwerking in de toekomst te leggen.

Hoofstuk II

RAAMSTRATEGIE INZAKE DE GELIJKHEID VAN MANNEN EN VROUWEN

3. De tweeledige aanpak

De strategie voor **gendermainstreaming**, die sinds de Wereldvrouwenconferentie van de VN in Beijing in 1995 internationaal is erkend, is een efficiënt middel gebleken om gelijke behandeling van vrouwen en mannen te bevorderen. De tweeledige (duale) aanpak bestaat uit gendermainstreaming in combinatie met specifieke acties, met name wetgevings- en financiële programma's, zoals aangegeven in de Raamstrategie inzake gelijkheid van mannen en vrouwen. 2002 was het derde jaar van de tenuitvoerlegging van deze strategie. Het bijbehorende jaarlijkse werkprogramma bestreek alle departementen van de Commissie.

Uit de ervaring die bij de uitwerking van en het toezicht op de vorige twee jaarwerkprogramma's is opgedaan, blijkt dat dit een doeltreffende aanpak is die resultaten afwerpt. In het werkprogramma voor het jaar 2002⁴ zijn wij op de helft van de vijfjarige communautaire raamstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen en dan zullen de vorderingen bij de tenuitvoerlegging van gelijke behandeling van vrouwen en mannen in de departementen van de Commissie uitvoeriger worden bestudeerd. Onder meer zullen de implicaties hiervan voor de menselijke en financiële middelen worden geëvalueerd.

De Commissie heeft thans ingestemd met de algemene aanpak inzake effectbeoordeling⁵. Zo zullen vanaf 2003 geleidelijk alle belangrijke nieuwe initiatieven, d.w.z. de initiatieven die in het kader van de jaarlijkse beleidsstrategie (APS) en later in het werkprogramma van de Commissie worden gepresenteerd, aan een effectbeoordeling worden onderworpen, gebaseerd op drie pijlers, te weten een sociale, een economische en een ecologische duurzaamheidspijler. Deze effectbeoordeling komt in de plaats van de bestaande reeks effectbeoordelingen (voor het bedrijfsleven, gender, milieu, het MKB, de handel, de regelgeving enz). In feite is de nieuwe effectbeoordeling het resultaat van de integratie van deze bestaande effectbeoordelingen. Het blijft echter de taak van de afzonderlijke DG's om bij de door hen uit te voeren effectbeoordelingen ook rekening te houden met de gendereffecten, voor zover van toepassing. Op dit gebied is voortdurende waakzaamheid geboden.

4. De Europese werkgelegenheidsstrategie

Van meet af aan is gelijkheid van vrouwen en mannen een belangrijk aspect van het proces van Luxemburg geweest en dat komt tot uiting in de Europese Werkgelegenheidsstrategie. In 2002 heeft de Commissie de Europese Werkgelegenheidsstrategie geëvalueerd. Eén van de belangrijkste bevindingen was dat de tweeledige strategie ter verwezenlijking van gelijkheid van vrouwen en mannen, namelijk mainstreaming en specifieke maatregelen, succes heeft gehad. Zelfs in "achtergebleven" lidstaten is gelijkheid van vrouwen en mannen "zichtbaarder" geworden. De verschillen tussen vrouwen en mannen, in het bijzonder op het punt van de werkgelegenheids- en werkloosheidspercentages, zijn afgenomen.

⁴ Werkprogramma COM(2003) 47, SEC(2003) 137.

⁵ Mededeling van de Commissie over effectbeoordeling COM(2002)276 def., zie http://europa.eu.int/comm/press_room/presspacks/pdf/276-4en.pdf

Weliswaar is er in de afgelopen vijf jaar een aantal verbeteringen tot stand gebracht, maar er moet nog heel wat gedaan worden om de streefdoelen van Lissabon en Stockholm te bereiken en de nog steeds brede genderkloven te verkleinen. Een duurzame inzet is nodig om de streefcijfers voor de werkgelegenheid in de EU te halen, vooral het streefcijfer voor oudere werknemers. Het gezamenlijke verslag over de toename van de participatie van de arbeidkrachten schatte de noodzakelijke stijging van de werkgelegenheid tussen 2002 en 2010 op 15,4 miljoen personen waaronder 9,6 miljoen vrouwen en 7,4 miljoen oudere werknemers. Op basis van de huidige scenario's is het streefcijfer van Lissabon, een totaal werkgelegenheidscijfer van 70%, alleen haalbaar als de recente structurele verbeteringen van de werking van de Europese arbeidsmarkten en de stijging van participatiegraad van de vrouwen tot 2010 doorzetten en, zo nodig, nog worden opgevoerd.

Deze streefcijfers (Lissabon en Stockholm) hebben betrekking op het werkgelegenheidspercentage. Een stijging van de werkgelegenheid houdt natuurlijk rechtstreeks verband met stijging van de participatiegraad, maar ook de werkloosheid zal moeten worden teruggedrongen. Het zal niet makkelijk zijn om de participatie te verhogen, deels omdat daarvoor veranderingen in de culturele en sociaal-psychologische factoren nodig zijn. De voornaamste oorzaken van inactiviteit in de groep van 15-64 jaar zijn: persoonlijke of gezinstaken (bijna 20% van alle inactieven, en 29,2% van de inactieve vrouwen), ziekte of handicap (9%), onderwijs en opleiding (27%, bijna 90% in the groep 15-24 jarigen) en pensionering (16%, ongeveer 90% in de groep 55-64 jarigen). De percentages vrouwen en mannen in deze categorieën lopen sterk uiteen. Mannen zijn voornamelijk inactief omdat zij onderwijs volgen of met pensioen zijn, maar vrijwel de helft van de vrouwen tussen de 25-45 is inactief omdat zij de zorg hebben voor een gezin en het huishouden. Negatieve prikkels in het belastingstelsel hebben, vooral in combinatie met zorgtaken en gezien het nog steeds bestaande verschil in beloning, een negatief effect op de beslissing van vrouwen om te participeren omdat het verwachte inkomen teneemt.

Het besef groeit dat het *verschil in beloning tussen vrouwen en mannen niet automatisch kleiner wordt naarmate de participatiegraad van de vrouwen stijgt*. Dit verschil hangt namelijk samen met een structurele ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Bovendien moeten de resultaten op de middellange en de lange termijn en in relatie met gendersegregatie worden gemeten en beoordeeld.

Tijdens de Europese Raad van Barcelona kwamen de lidstaten doelstellingen overeen inzake het aanbod van kinderopvang. Dat aanbod zou tegen 2010 voldoende moeten zijn voor ten minste 90% van de kinderen tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd, en voor ten minste 33% van de kinderen onder de 3 jaar. Hoewel een toenemend aantal lidstaten nieuwe maatregelen heeft genomen, met inbegrip van kwantitatieve doelstellingen en termijnen voor het verbeteren van de kinderopvangvoorzieningen, zijn er nog steeds *onvoldoende goede en betaalbare voorzieningen om aan de vraag te voldoen of de doelstellingen van Barcelona te halen*. Aan de verbetering van de *zorg voor andere afhankelijke personen* is tot afgelopen jaar weinig aandacht besteed.

Vele lidstaten breiden hun *verlofregelingen* uit (Denemarken, Frankrijk, Finland, Spanje, Zweden, het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Oostenrijk, Nederland). Dit is weliswaar een goede ontwikkeling, maar gelet op het feit dat de zorgtaken nog steeds het meest op vrouwen rusten, bestaat het gevaar dat lange verlofperiodes een negatieve uitwerking kunnen hebben op de participatiegraad van vrouwen, het verschil in beloning kunnen vergroten en gendersegregatie kunnen bevorderen.

Het gelijkekansenbeleid in het algemeen en de tweeledige aanpak in het bijzonder zijn de sleutels tot verhoging van de werkgelegenheidspercentages, verbetering van de kwaliteit van werk en stimulering van een integratiegerichte ("inclusieve") arbeidsmarkt. De toekomstige uitdagingen voor gelijke kansen blijven: het bereiken van de streefdoelen van Lissabon, betere meting van het effect van het beleid, verbetering van de kinderopvang (streefdoelen van Barcelona), meer betrokkenheid van de sociale partners, vooral op het gebied van het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen en van het ouderschapsverlof.

5. De Structuurfondsen

De Structuurfondsen van de Europese Unie verstrekken grootschalige financiële steun om vaardigheden te ontwikkelen, banen te bevorderen en noodlijdende regio's te steunen. Gelijkheid van vrouwen en mannen is een hoofddoel waartoe de tweeledige (duale) aanpak gevolgd wordt, met specifieke maatregelen voor gelijke kansen naast een bredere algemene inzet om genderkwesties in de operaties van de Fondsen te integreren.

Deze tweesporige aanpak is het meest ontwikkeld in het Europees Sociaal Fonds (ESF), het belangrijkste financiële instrument van de EU voor de Europese werkgelegenheidsstrategie. De meeste initiatieven tot verkleining van verschillen in behandeling van vrouwen en mannen zijn gericht op werkgelegenheid en worden door het ESF gefinancierd. Op andere werkerterreinen van de Structuurfondsen, zoals vervoer, milieu en plattelandontwikkeling, bleek gendermainstreaming moeilijker in te voeren.

ESF-financiering voor "Toegang tot en participatie in de arbeidsmarkt voor vrouwen", in euro's en als percentage van de totale ESF-uitgaven:

	<i>Uitgaven in euro</i>	<i>%</i>
Oostenrijk	76.782.000	10.5
Italië	837.469.241	10.0
Duitsland	1.099.335.311	9.5
Luxemburg	3.380.600	4.6
VK	355.121.072	4.6
Griekenland	193.761.925	4.5
Spanje	521.899.539	4.4
Ierland	46.631.000	4.3

	<i>Uitgaven in euro</i>	<i>%</i>
Frankrijk	257.352.700	3.8
België	38.252.364	3.5
Denemarken	10.498.333	2.3
Nederland	43.139.000	2.2
Zweden	8.102.800	0.8
Finland	6.723.000	0.8
Portugal	17.240.700	0.4
EU	3.515.689.585	6.0

De 3de conferentie over mainstreaming van het genderaspect in de Structuurfondsen (14 en 15 juni 2002, Santander, Spanje) heeft erop gewezen dat slechts een paar programma's die met geld van de Fondsen in de lidstaten maatregelen uitvoeren op alle gebieden een totaalstrategie voor gendermainstreaming toepassen. Weliswaar bevat een groot aantal programma's algemene verbintenissen om de verschillende effecten van de maatregelen van de Fondsen op vrouwen en mannen aan te pakken, maar het ontbreekt de meeste programma's aan duidelijke doelen en monitoring van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Italië is één van de eerste lidstaten die een totaalevaluatiepakket hebben ingevoerd om de vooruitgang in gelijkheid van vrouwen en mannen als gevolg van de maatregelen van de Structuurfondsen te meten. Met dit pakket willen de Italiaanse autoriteiten die voor de Fondsen verantwoordelijk zijn, ervoor zorgen dat de personen die te subsidiëren projecten uitwerken, selecteren en beheren, ten volle rekening houden met het genderspect.

Een ander voorbeeld van een goede aanpak zijn de gezamenlijke inspanningen van acht regio's in **Spanje** om een gedeelte van de aan hen door de Structuurfondsen toegewezen kredieten te gebruiken om de inzetbaarheid van vrouwen te verbeteren, gendersegregatie te bestrijden en combineren van werk en gezin te bevorderen. De maatregelen omvatten opleiding (vooral in sectoren waarin vrouwen ondervertegenwoordigd zijn), financiële steun voor bedrijven die werkloze vrouwen in dienst nemen, steun voor bedrijven van vrouwen, campagnes, onderzoek en bevordering van meer vrouwen in verantwoordelijke posities.

De Commissie heeft eind 2002 mede op basis van de resultaten van de conferentie van Santander een Mededeling⁶ opgesteld. Hierin is gewezen op goede praktijken in gendermainstreaming en zijn methoden geadviseerd om deze te bevorderen. Bij de tussentijdse evaluatie van het zesjarenprogramma van de Structuurfondsen door de Commissie die in 2003 moet worden uitgevoerd, zal gebruik worden gemaakt van de mededeling. De mededeling bevat enkele duidelijke boodschappen:

- specifieke maatregelen ten behoeve van het ondervertegenwoordigde geslacht zijn van essentieel belang – de daarvoor bestemde middelen dienen zichtbaar te zijn, vooral door van meet af aan bij de selectie aanvullende punten toe te kennen aan die projecten die tot gelijkheid van vrouwen en mannen bijdragen
- kredieten voor specifieke maatregelen ter bevordering van gelijke behandeling en in het bijzonder gendermainstreaming moeten zichtbaar zijn – en in vele gevallen worden verhoogd
- gendermainstreaming is moeilijk en specifieke expertise met scholing is van essentieel belang, wil zij effectief zijn. Naar vrouwen en mannen opgesplitste statistieken zijn in dit opzicht onmisbaar.

Bij de toekomstige maatregelen van de Structuurfondsen dient de tweeledige strategie van gendermainstreaming en specifieke maatregelen te worden gehandhaafd, om de verschillen te verkleinen en het doel van een samenleving van gelijkheid te bereiken.

6. Het proces van sociale integratie

Het Europese sociale-integratieproces is bedoeld om de lidstaten te steunen bij de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting. De Raad heeft gemeenschappelijke doeleinden bepaald op grond waarvan lidstaten nationale actieplannen vaststellen. De Raad heeft de lidstaten verzocht om in al hun strategieën ter bestrijding van armoede en sociale uitsluiting een genderdimensie te verwerken.

In de EU liepen in 1999 16% van alle vrouwen en 15% van de mannen het een armoederisico, en bij 10% van de vrouwen en 8 % van de mannen was dat een aanhoudend risico⁷. Als

⁶ COM (2002) 748.

⁷ Eurostat, ECHP-UDB dec. 2000

geslacht gecombineerd wordt met andere factoren, worden brede kloven zichtbaar. Van de éénpersoonshuishoudens lopen bijv. 24% van de vrouwen tegen 19% van de mannen een armoederisico. Van de éénoudergezinnen, voornamelijk vrouwen, loopt ongeveer 38% dat risico⁸.

In de eerste in 2001 voorgelegde Nationale Actieplannen was de genderdimensie niet erg duidelijk aanwezig. In juli 2002 werden de ministers het erover eens dat hier verbetering in moest worden gebracht. Deze politieke toezegging heeft een krachtige impuls gegeven in de richting van succesvolle gendermainstreaming. In juli 2003 wordt de nieuwe ronde nationale actieplannen ingediend. De voorbereiding hiervan is al begonnen.

Op Europees niveau is in september 2002 een uitwisseling van kennis en ervaringen georganiseerd met de nationale coördinatoren van de plannen en nationale genderdeskundigen. De lidstaten hebben over hun ervaringen met gendermainstreaming gepraat, niet alleen over de behaalde successen maar ook over de problemen en de methoden waarmee zij deze willen overwinnen. In het kader van de Europese rondetafelconferentie over sociale integratie in Aarhus in oktober 2002 is tevens een speciale bijeenkomst over gendermainstreaming belegd. Aan de rondetafelconferentie werd deelgenomen door leden van het Europees Parlement, de nationale regeringen, lokale en regionale autoriteiten, wetenschappelijke onderzoekers, de sociale partners en NGO's.

Naar aanleiding hiervan heeft de Raad de gemeenschappelijke doelen voor de plannen voor 2003 aangepast om te benadrukken dat het genderspect in elke fase van de plannen moet worden opgenomen. Dit punt is verder uitgewerkt in de gemeenschappelijke opzet van de plannen die de nationale coördinatoren hebben uitgewerkt. Het valt dus te verwachten dat specifieke gendermaatregelen een belangrijkere plaats in de plannen voor 2003 zullen innemen en dat de gendermainstreaming overal duidelijker zal zijn.

7. De genderdimensie in de nationale strategieën ten aanzien van de pensioenen

In december 2001 zijn de lidstaten overeengekomen om verslagen in te dienen over de wijze waarop zij van plan zijn de komende generaties gepensioneerden voldoende inkomen te waarborgen zonder de toekomstige generaties werkenden te zwaar te belasten. Bij de verslagen is uitgegaan van gemeenschappelijke doelen met betrekking tot toereikende, op langere termijn betaalbare pensioenstelsels die op veranderende behoeften kunnen inspelen. Doelstelling 10 verzoekt de lidstaten uit te leggen hoe hun pensioenstelsels aan het streven naar meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen kunnen voldoen.

De meeste ouderen zijn vrouwen – bijna 60% van de personen boven de 65 en twee derde van de personen boven de 75. De meeste pensioenstelsels zijn van oudsher opgezet voor mannen als kostwinner van het gezin met een voltijdsbaan zonder loopbaanonderbrekingen. De eerste nationale verslagen, die in september 2002 zijn ingediend, maken duidelijk dat vele pensioenstelsels nog steeds door deze basisbeginselen worden gekenmerkt.

Het gemiddelde pensioen van vrouwen is in vele landen nog steeds aanzienlijk lager dan het gemiddelde pensioen van mannen, hoofdzakelijk als gevolg van de verschillen in arbeidsverleden tussen vrouwen en mannen⁹. In Finland bedraagt het pensioen van vrouwen (het totaal uit alle bronnen) gemiddeld 841 euro, hetgeen 27% lager is dan het gemiddelde

⁸ Gezamenlijk integratieverslag – gegevens over 1997 – tabel 3c

⁹ Mededeling van de Commissie over ontwerp gezamenlijk verslag inzake toereikende en betaalbare pensioenen – COM(2002)737def.

pensioen van mannen. In Spanje bedraagt het verschil 37%; in 2001 bedroeg het gemiddelde premiegebonden pensioen daar 405 euro voor vrouwen en 650 euro voor mannen. In Oostenrijk bedroeg het gemiddelde wettelijke pensioen in 2000 734 euro voor vrouwen en 1334 euro voor mannen, een kloof van 45%. In Frankrijk bedroeg het gemiddelde pensioen per maand in 1997 1342 euro voor mannen tegen 767 euro voor vrouwen, een verschil van 43%. In het VK bedroeg het verschil in 2001 16%: mannen ontvingen £183 per week en vrouwen £ 153.

Uit de evaluatie van de verslagen door de Commissie blijkt echter dat de lidstaten, gelet op de hogere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, hun stelsels geleidelijk aan de veranderende rol van vrouwen en mannen in de maatschappij en de economie aanpassen en naar nieuwe voorzieningen toewerken om het combineren van werk en gezin te vergemakkelijken. De effecten daarvan zullen zich pas na enige tijd voordoen en de verschillen tussen de pensioenaanspraken van vrouwen en mannen zullen nog geruime tijd groot blijven.

8. Ander beleid

8.1 Externe betrekkingen

Binnen de interdepartementale werkgroep voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een subgroep buitenlandse betrekkingen opgericht met vertegenwoordigers van de Directoraten-generaal voor Ontwikkeling, Uitbreiding, EuropeAid - Samenwerkingsbureau, Externe Betrekkingen, het Bureau voor humanitaire hulp, en Handel en Werkgelegenheid. In 2002 heeft de subgroep op basis van een verslag van een genderdeskundige het bestaande beleid bestudeerd, met inbegrip van de stand van zaken bij de uitvoering van de drie Mededelingen over buitenlandse betrekkingen¹⁰.

De groep houdt zich voornamelijk bezig met de effectieve tenuitvoerlegging van het actieprogramma van juni 2001 inzake de mainstreaming van gelijkheid van vrouwen en mannen in de ontwikkelingssamenwerking van de Gemeenschap, en bestudeert ook de impact die het EU-handels-, ontwikkelings- en ander buitenlands beleid tot dusver op vrouwen heeft. De groep zal verder onderzoeken wat de Commissie in haar onderhandelingen en bilaterale contacten met de partners buiten de EU als meerwaarde kan bieden, en ook hoe de steun van de Commissie de "empowerment" van vrouwen en hun participatie aan humanitaire zaken en de politiek kan bevorderen.

8.2 Onderzoek en ontwikkeling

De Commissie heeft haar activiteiten op het terrein van "Vrouwen en Wetenschap" voortgezet, en daarbij verschillende benaderingen gevolgd.

Een in januari 2002 opgerichte werkgroep van deskundigen, met de opdracht om de deelname van vrouwen aan industriële research te bestuderen, heeft in januari 2003 verslag uitgebracht.

De Commissie is van plan om een Europees Platform voor vrouwelijke wetenschappers op te zetten, dat activiteiten zal ontwikkelen om vrouwelijke wetenschappers te stimuleren en hen actiever bij het politieke debat over wetenschap te betrekken. Ter voorbereiding hiervan is in november 2002 een studie over netwerken van vrouwelijke wetenschappers opgestart. Deze studie zal de periode van november 2002 tot juni 2003 bestrijken.

¹⁰ Gender in ontwikkelingssamenwerking ; vrouwen en conflictpreventie; De rol van de EU bij de bevordering van de mensenrechten en democratisering

Eind oktober 2002 heeft de Commissie de deskundigengroep Enwise opgericht. Deze moet verslag uitbrengen over de positie van de vrouwelijke wetenschappers in de landen van Oost- en Midden-Europa en in de Baltische staten en zal aanbevelingen doen om de rol en de plaats van de vrouw in het Europees wetenschappelijk onderzoek te verbeteren (doelstelling Europese Onderzoeksruimte) en het aantal vrouwelijke deelnemers uit de landen waarop het zesde kaderprogramma voor onderzoek en technologische ontwikkeling (2002-2006) gericht is, op te voeren.

Op 17 december 2002 heeft de Commissie haar eerste oproep tot indiening van voorstellen uit hoofde van het zesde kaderprogramma gepubliceerd. Daaronder was een oproep tot het indienen van voorstellen voor activiteiten voor vrouwen en wetenschap. De nadruk zal liggen op de ontwikkeling van synergieën tussen nationale en regionale beleidsmaatregelen, grotere participatie van vrouwen aan industrieel onderzoek en mainstreaming van gelijkheid van vrouwen en mannen in wetenschappelijke instituten.

Bovendien zullen geïntegreerde projecten en topnetwerken (networks of excellence) die door het Kaderprogramma worden gefinancierd, binnen elk project een actieplan gelijkheid van vrouwen en mannen moeten bieden. Daarnaast zal aan de evaluatoren worden gevraagd om zich ervan te vergewissen of een project een genderdimensie heeft en zo ja, hoe die zou moeten worden aangepakt.

8.3 Onderwijs

Op 29 en 30 november 2002 is te Boedapest een seminar gehouden met vertegenwoordigers van de nationale ministeries van onderwijs en de Agentschappen die belast zijn met het beheer van Socrates. De resultaten en aanbevelingen van de studie over de evaluatie van het gendereffect van de eerste fase van het communautaire actieprogramma zijn besproken en de in de tweede fase van het programma te gebruiken indicatoren zijn bepaald.

In aansluiting op de Mededeling van de Commissie "Een Europese Ruimte voor levenslang leren realiseren"¹¹ heeft de Raad in mei 2002 een resolutie goedgekeurd. In deze tekst worden gelijke kansen een van de fundamentele beginselen van het concept van levenslang leren genoemd. Als belangrijke doelstellingen worden genoemd toegang tot en deelname aan levenslang leren voor vrouwen, vooral binnen bedrijven.

Naar aanleiding van het verslag van de Commissie over "De concrete doelstellingen van de onderwijsstelsels"¹² heeft de Raad een werkprogramma¹³ goedgekeurd waarin een genderbewuste aanpak wordt gevolgd. Deze twee teksten geven een basislijn aan voor de toekomstige ontwikkeling van het beleid inzake onderwijs en opleiding in Europa.

8.4 Milieu

In samenwerking met het Spaanse Voorzitterschap is in februari 2002 te Segovia een seminar over Europees milieubeleid en vrouwen gehouden. Drie thema's werden besproken: de behoefte aan diepgaande analyse van milieuproblemen vanuit een genderperspectief; concrete

¹¹ COM(2001) 678 def. van 21 november 2001.

¹² COM(2001) 59 def. van 31 januari 2001.

¹³ Nr. 6365/02, goedgekeurd op 14 februari 2002.

acties om genderperspectieven in het milieubeleid te verwerken; en de behoefte aan opleiding. De resultaten werden gepresenteerd op de vergadering van de Raad op 4 maart 2002.

Gendermainstreaming maakte deel uit van het managementplan van het DG voor milieuzaken in 2002, en vooruitgang kon met name worden geconstateerd op de terreinen afvalbeheer en water, maritieme (?) en bodem. Er zijn twee gendereffectstudies ondernomen:

- Wat afvalbeheer betreft, wordt momenteel een analyse verricht van de gendereffecten van het afvalbeleid op gemeentelijk niveau in de EU, met het doel de resultaten van die studie te gebruiken voor de ontwikkeling van richtsnoeren voor het afvalbeheer van de lidstaten.
- Een tweede studie, over gendermainstreaming op het terrein van de Kaderrichtlijn betreffende water, heeft tot doel vast te stellen of het beleid verschillende effecten heeft voor vrouwen en mannen, en hoe eventuele negatieve effecten geminimaliseerd kunnen worden.

De opleiding inzake gendermainstreaming werd tot op het niveau van de coördinatoren gegeven, en bestreek contactpersonen in alle eenheden.

9. Stakeholders op het gebied van gelijke behandeling

De groep van commissarissen voor gelijke kansen heeft op 6 maart 2002 een gesprek gehad met de voornaamste organen op Europees niveau, waaronder het Europees Parlement, het Spaanse voorzitterschap, het raadgevend comité gelijke kansen voor vrouwen en mannen, en de Europese vrouwenlobby.

De interdepartementale werkgroep voor de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft de coördinatie van het gendermainstreamingsbeleid binnen de Commissie voortgezet en de groep van commissarissen bijgestaan bij de monitoring van de vorderingen en de resultaten.

Het Raadgevend Comité voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen¹⁴ heeft zijn werkzaamheden voortgezet en 5 adviezen goedgekeurd. Twee daarvan waren gericht tot de Conventie en hadden betrekking op de kern van een toekomstige EU-grondwet of constitutioneel verdrag. In deze adviezen wordt uiteengezet welke hoofdbeginselen volgens het comité moeten worden opgenomen als Europa een maatschappij moet worden waarin vrouwen en mannen gelijk zijn.

Om de samenwerking met de nationale instanties voor gelijke behandeling van vrouwen en mannen in de EU te intensiveren organiseert de Commissie, in nauwe samenwerking met het Voorzitterschap van de EU, twee keer per jaar een bijeenkomst op hoog niveau met ambtenaren uit de lidstaten die voor het gelijkekansenbeleid verantwoordelijk zijn. Doel hiervan is het bieden van een forum voor een gedachtewisseling over politieke en strategische zaken in verband met gendermainstreaming en gelijke behandeling van vrouwen en mannen. De nadruk werd gelegd op de follow-up van het actieplatform van Beijing in de Raad en gendermainstreaming bij de verschillende samenstellingen van de Raad. In 2002 heeft het Spaanse voorzitterschap het voorbeeld van de vorige voorzitterschappen nagevolgd en bij de samenstelling van de milieu- en de landbouwradau rekening gehouden met het genderspect. Het Deense voorzitterschap heeft het genderspect in alle relevante agendapunten in de Raad (werkgelegenheid en sociaal beleid) verder geïntegreerd en een gids gepresenteerd waarin

¹⁴ http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/strategy/advcom.html

uiteen wordt gezet hoe gendermainstreaming bij de samenstelling van de diverse Raden kan worden toegepast.

De samenwerking met andere internationale organisaties, zoals de Verenigde Naties (follow-up van het actieplatform van Beijing), de Raad van Europa (Stuurgroep gelijke kansen) en de OESO (nieuw actieplan voor gelijkheid van vrouwen en mannen) is voortgezet teneinde gebruik te maken van de expertise van deze organisaties en gendermainstreaming in belangrijk beleid te bevorderen.

Non-gouvernementele organisaties spelen een belangrijke rol bij de bevordering van gelijke behandeling van vrouwen en mannen. Hun bijdrage aan de bestrijding van mensenhandel en hulpverlening aan de slachtoffers daarvan is bijzonder waardevol. In 2002 hebben de NGO's voor vrouwen bijzonder actief aan de werkzaamheden van de conventie over de toekomst van Europa meegewerkt.

De commissie rechten van de vrouw en gelijke kansen van het Europees Parlement heeft in 2002 het hele jaar zeer waardevolle arbeid voor de bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen verricht. De taken van deze commissie omvatten onder meer monitoring van de ontwikkeling, toepassing van de rechten van de vrouw in de Unie, stimulering van die rechten in derde landen, toepassing en verdere ontwikkeling van mainstreaming in alle sectoren, bevordering van beleid inzake gelijkheid van vrouwen en mannen met betrekking tot kansen op de arbeidsmarkt en behandeling op het werk, maar ook controle op de uitgaven waarvoor de commissie verantwoordelijk is. In 2002 was deze commissie als medewetgever bij de wijziging van Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden de leidende commissie. Tevens heeft de commissie over allerlei kwesties kunnen beraadslagen, zoals het EU-beleid ten opzichte van de landen in het Middellandse-Zeegebied ter bevordering van de rechten van de vrouw en gelijke kansen in die landen; de vertegenwoordiging van vrouwen bij de sociale partners van de Europese Unie; de tussentijdse evaluatie van het programma Daphne voor 2000-2003; seksuele en reproductieve gezondheid en rechten; mainstreaming van gelijke behandeling van vrouwen en mannen in de ontwikkelingssamenwerking van de Gemeenschap; en vrouwen en fundamentalisme.

Hoofdstuk III

SPECIFIEK BELEID EN SPECIFIEKE ACTIES VOOR GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

10. Wetgeving

10.1 Gelijke behandeling

Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden is in September 2002¹⁵ na intensieve en constructieve samenwerking tussen de Raad, het Europees Parlement en de Commissie gewijzigd.

Één van de voornaamste hervormingen heeft betrekking op seksuele intimidatie op het werk. Voor de eerste keer op EU-niveau geeft bindende wetgeving een definitie van seksuele intimidatie en verbiedt dit gedrag omdat het een vorm van discriminatie op grond van geslacht is. Iedere vorm van ongewenst seksueel gedrag dat intimiderend werkt en de werksfeer verslechtert, wordt hierin verboden en tevens wordt de werkgevers dringend verzocht om preventieve maatregelen te nemen tegen alle vormen van discriminatie en regelmatig verslagen over gelijke kansen voor het personeel op te stellen.

Collectieve overeenkomsten met regels om een einde te maken aan discriminatie op grond van geslacht worden krachtig aangemoedigd. De richtlijn verlangt ook dat in de lidstaten instanties voor gelijke behandeling van vrouwen en mannen worden opgericht met uitgebreide bevoegdheden. Deze moeten uitgebreide bevoegdheden krijgen om te controleren of vooruitgang wordt geboekt en klagers tegen discriminatie op grond van geslacht bij te staan. Bovendien moet overeenkomstig de richtlijn de schadeloosstelling die aan gediscrimineerden wordt verleend en waaraan geen maximum is gebonden, in verhouding tot de geleden schade staan.

De richtlijn bepaalt tevens dat een vrouw met moederschapsverlof na afloop van dat moederschapverlof het recht heeft in haar eigen baan terug te keren of een soortgelijke baan te krijgen op voor haar niet ongunstigere voorwaarden, en bovendien dat zij in het genot moet worden gesteld van alle verbeteringen van de arbeidsvoorwaarden waarop zij in de periode van haar afwezigheid recht zou hebben gehad.

Weliswaar hebben de lidstaten tot 2005 de tijd om hun nationale wetgeving aan de richtlijn aan te passen maar de meeste hebben zich al van deze plicht gekweten en in eigen land al maatregelen tegen seksuele intimidatie genomen. De **Belgische** wet tegen intimidatie op het werk¹⁶ is in juni 2002 aangenomen. De **Franse** wetgeving over intimidatie is aangepast¹⁷ om

¹⁵ Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, Publicatieblad L 269 van 5.10.2002, blz. 15-20.

¹⁶ Moniteur belge/Belgisch Staatsblad, 22 juni 2002.

¹⁷ Wet van 2 november 2002.

de definitie tot pesten uit te breiden en de kring van personen die voor bescherming in aanmerking komt, te verruimen. Verder hebben de **Finse** sociale partners gezamenlijk de eerste gemeenschappelijke richtsnoeren voor de bestrijding van seksuele intimidatie op het werk gepubliceerd. Tenslotte zijn in **Ierland** in drie verschillende wetten drie nieuwe gedragscodes gepubliceerd, waaruit blijkt dat er veel klachten zijn over pesterijen op het werk¹⁸.

De nationale rechters krijgen steeds meer met dit probleem te maken en het arsenaal tegenmaatregelen verschilt van gerecht tot gerecht aanzienlijk. In **Frankrijk** bevestigde de *Cour de Cassation*¹⁹ bijv. het besluit van een werkgever om het hoofd van de bedrijfsgeneeskundige dienst wegens seksuele intimidatie te ontslaan. In **Spanje** bevond het *Tribunal de Justicia de Castilla y León*²⁰ een burgemeester schuldig aan seksuele intimidatie van een raadslid, in het stadhuis. Er werd daarom een zware straf opgelegd. In **Oostenrijk** bevestigde het constitutionele hof een besluit van het ministerie van werkgelegenheid, gezondheid en sociale zaken waarbij het voormalige hoofd van een federaal onderzoeksinstituut een andere (lagere) functie kreeg omdat hij zich tegenover verschillende vrouwelijke ondergeschikten schuldig had gemaakt aan verbale seksuele intimidatie²¹. Tenslotte is in **Ierland** naar aanleiding van het verslag van een extern raadgevend comité begonnen met wijziging van het beleid bij de Ierse strijdkrachten om een einde te maken aan de vele gevallen van intimidatie.

10.2 Gelijke beloning

De nationale rechters is tevens verzocht om het probleem van de gelijke beloning aan te pakken. In **Luxemburg** bepaalt de wet dat een geschoolde werknemer 20% meer moet krijgen dan het gegarandeerde minimumloon als hij in het bezit is van een beroepskwalificatie die doorgaans verkregen is door een met een diploma afgesloten gecertificeerde opleiding of scholing of door tenminste tien jaar ervaring in het betreffende beroep. De *kantonrechter* van Hilversum, **Nederland**, heeft gunstig beschikt over de door een werkneemster in de gezondheidszorg geëiste gelijke beloning²². De vrouw ontving minder loon dan haar collega's omdat zij geen diploma had. In haar jeugd (in 1957) had zij de vereiste opleiding gevolgd maar mocht zij geen examen doen omdat zij toen al getrouwd was. De rechter besliste, overeenkomstig het advies van de commissie gelijke behandeling²³, dat de vrouw geen diploma mocht halen omdat zij vrouw was. In haar geval was het diplomaverste om in een hogere loonschaal te komen indirecte discriminatie. Op 1 juli 2002 is een nieuwe **Deense** wet²⁴ van kracht geworden die werkgevers verplicht om genderspecifieke loonstatistieken over hun bedrijf te produceren.

¹⁸ Deze codes zijn : de Code of Practice Detailing Procedures for Addressing Bullying in the Workplace under the Industrial Relations Act, 199018; the National Authority for Occupational Safety and Health Code of Practice on the Prevention of Workplace Bullying under the Safety, Health and Welfare at Work Act, 1989 and the Safety Health and Welfare at Work (General Application) Regulations, 1993 (Richtlijn 89/391/EG van de Raad); en the Code of Practice issued by the Equality Authority on Sexual Harassment and Harassment at Work under the Employment Equality Act, 1998 - Employment Equality Act, 1998 (Code of Practice)(Harassment) Order 2002.18

¹⁹ Soc. 5 maart 2002 Société Louisiane v. Alsaz RJS 5/02- nr. 528 p.411.

²⁰ Het hoogste gerechtshof in de autonome gemeenschap Castilla-León, vonnis van 30 mei 2002.

²¹ Verfassungsgerichtshof 26.11.2002, B 2212/00.

²² Bron: www.cgb.nl/cgbrief/11-rechters1.html

²³ Advies 1998/01

²⁴ Wet nr. 445 van 7 juni 2001

10.3 Combinatie van werk en gezin

In een aantal lidstaten zijn in 2002 wetten ingediend. In **Oostenrijk** is een nieuwe wet op zorgverlof²⁵ in de arbeidswetgeving opgenomen zodat werknemers beter voor stervende familieleden en zwaar zieke kinderen te kunnen zorgen. De wet geeft iedere werknemer het recht om minder te gaan werken of met toestemming van de werkgever onbetaald verlof te nemen. Op 21 januari 2002 heeft de **Nederlandse** regering een wet in het parlement ingediend waarin een regeling voor langdurig wettelijk zorgverlof werd ingevoerd²⁶. In **Finland** heeft de regering op 11 april 2002 een verslag aan het parlement voorgelegd over het beleid voor kinderen en de evaluatie van methoden om werk en gezin te combineren. Naar aanleiding hiervan is zij van plan om het recht op vaderschapsverlof (nu 18 dagen) tot vier weken uit te breiden. De **Spaanse** autonome provincie Catalonië heeft wettelijk geregeld dat haar werkneemsters na 18 weken moederschapsverlof 8 maanden lang eenderde dagdeel per werkdag korter mogen werken zonder op hun salaris te worden gekort. Deze maatregel was in beginsel alleen voor vrouwen bedoeld maar zal tot alle ambtenaren worden uitgebreid, ongeacht geslacht. De **Deense** regelgeving inzake ouderschapsverlof en verzorging van kinderen is aanzienlijk gewijzigd. Op grond van wet nr.141 van 25 maart 2002 bestaat er naast het ouderschapsverlof geen apart verlof meer voor de verzorging van kinderen²⁷. De **Duitse Job-Aktiv-Gesetz** zorgt ervoor dat vanaf 1 januari 2003 personen met ouderschapsverlof na herintreding een beroep kunnen doen op de werkloosheidsverzekering²⁸.

Ook de beslissingen van de nationale gerechtelijke instanties over combineren van werk en gezinsleven zijn zeer bemoedigend. Het **Duitse Bundesverfassungsgericht**²⁹ verwierp het beroep tegen uitbreiding van de schooltijden van de basisscholen in Sachsen-Anhalt. De gedachte achter de nieuwe schooltijden is deze aan werkende ouders aan te passen. In het **Verenigd Koninkrijk** heeft het Court of Appeal³⁰ beslist dat een werkgever een vrouw op grond van geslacht indirect had gediscrimineerd doordat hij er de voorkeur aan had gegeven medewerkers met een contract voor bepaalde tijd te ontslaan en geen medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd. Tenslotte was in **Italië** het gerecht van Venetië³¹ van oordeel dat op grond van het nationaal recht³² ouders zelf mogen kiezen wanneer zij hun ouderverlof willen nemen. De enige voorwaarde is dat zij de werkgever hiervan vooraf in kennis stellen. Werkgevers mogen geen ouderschapsverlof weigeren of uitstellen omdat het werk dat niet zou toelaten.

11. Het actieprogramma

De Commissie steunt transnationale projecten ter uitwisseling van informatie, goede praktijken en netwerken in de EU. De subsidies bedragen tussen de € 250.000 tot € 500.000 en mogen maximaal 80% van de kosten dekken. De overige 20% moet door de aanvrager in

²⁵ PB I 89/2002

²⁶ Bron: perscommuniqué van het ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid, 21-1-2002. www.minszw.nl

²⁷ Dit is in het Deens beschikbaar op <http://www.retsinfo.dk/DELFIN/HTML/A2002/0014130.htm>

²⁸ Bundesgesetzblatt Teil I, 2001, Nr. 66 van 14.12.2001, p. 3443; <http://217.160.60.235/BGBL/bgb11f/b101066f.pdf>

²⁹ Beslissing van 16 april 2002, 1 BvR 279/02, http://www.bundesverfassungsgericht.de/entscheidungen/rk20020416_1bvr027902.

³⁰ Whiffen v Milham Ford Girls' School [2001] Industrial Relations Law Reports 468.

³¹ Il lavoro nella giurisprudenza, 2001, p. 1052 ff.

³² Artikel 32 van decreet nr. 151 van 21 maart is de consolidering van de wet op de bescherming van het moederschapsverlof (gepubliceerd in de Gazzetta Ufficiale nr. 93 van 26 april 2001, <http://www.parlamento.it/leggi/deleghe/011151dl.htm>)

geld worden verstrekt of uit andere bronnen komen. De deelnemers aan projecten moeten uit minstens drie landen afkomstig zijn en de looptijd van de projecten bedraagt in het algemeen 15 maanden.

11.1 Gelijke beloning: *Prioriteit in 2001*

Gelijke beloning voor vrouwen en mannen in de EU was de prioriteit in het eerste jaar van het programma omdat het verschil in beloning van vrouwen en mannen één van de meest in het oog springende onrechtvaardigheden is waarmee werkende vrouwen worden geconfronteerd. Gemiddeld verdient een vrouw in de Unie slechts 84% van het loon van een man. Het merendeel van de 27 in 2001 in het kader van het actieprogramma geselecteerde projecten³³ – die voor € 8 miljoen zijn gefinancierd – hadden betrekking op gelijke beloning. De resultaten hiervan worden in 2003 verwacht. Omdat de projecten 15 maanden lopen, vond een aantal conferenties al in 2002 plaats. Op deze conferenties is er opnieuw op gewezen dat deze verschillen nog steeds bestaan en een aantal verslagen³⁴ bevestigt het belang van collectieve arbeidsovereenkomsten, vrouwvriendelijke baanevaluatiesystemen, een checklist voor loononderhandelingen en een actieplan voor gelijke beloning.

Het Deense voorzitterschap organiseerde in samenwerking met twee projecten van het Europese communautair programma voor de tenuitvoerlegging van de raamstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen op 29 november 2002 een conferentie over gelijke beloning. De conferentie had ten doel het bedrijfsleven te laten zien dat gelijke beloning loont. Voor de conferentie waren particuliere en overheidsbedrijven, vertegenwoordigers van de sociale partners en regerings- en Europese organen uitgenodigd.

11.2 Combineren van werk en gezin: *Prioriteit in 2002*

Het beleid op dit gebied is een belangrijk onderdeel van de genderdimensie in de Europese Werkgelegenheidsstrategie en het Sociale Integratieproces. Deze hebben ten doel zowel voor vrouwen als voor mannen gunstige voorwaarden te creëren voor intreding en herintreding, en ook voor blijven werken.

Onder deze voorwaarden vallen: toegang tot betaalbare en goede zorg, gelijke verdeling van zorg- en huishoudtaken, stimulering van vaders om ouderschapsverlof te nemen en mogelijkheden voor flexibele regelingen voor vrouwen en mannen. Speciale aandacht is besteed aan de problemen van vrouwen in de lage inkomensgroepen. In de lage inkomensgroepen werkt slechts 12 % van de vrouwen in de leeftijdsklasse 16-64 jaar de volle tijd en 8% in deeltijd, terwijl 66 % inactief is, tegen 35 % van de mannen³⁵.

Het is eveneens belangrijk dat lidstaten bij de hervorming van hun pensioenstelsels maatregelen nemen die met deze combinatie van taken rekening houden, om te voorkomen

³³ website

³⁴ Centraal Bureau voor de statistiek. www.cbs.nl.perscommuniqué van 29 maart 2002. Zie Bulletin 2 2002, p.32

Zie Bulletin, 2/2002, p. 24

Bericht zur Einkommenssituation von Frauen und Männern im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Juli 2001:

Beschikbaar op: http://www.bmfsfj.de/Anlage19920/Bericht_der_Bundesregierung_zur_Berufs-_und_Einkommenssituationvon_Frauen_und_Männern.pdf

<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2002/p2460042.htm>

³⁵ Het leven van vrouwen en mannen in Europa – een statistisch portret, Eurostat, ECHP-UDB, dec. 2001, p. 102

dat de pensioenaanspraken van die vrouwen en mannen eronder te lijden hebben als zij verlof nemen om voor hun kinderen te zorgen.

De Finse premier Paavo Lipponen is een uitstekend voorbeeld van een geslaagde combinatie van werk en gezin. Na de geboorte van elk van zijn beide dochters heeft hij vijf dagen vaderschapsverlof genomen. "Een premier heeft nooit vakantie. Ik moet altijd telefonisch bereikbaar zijn maar het belangrijkste is dat ik bij mijn gezin ben. Het waren de beste tijden voor het hele gezin. Mijn vaderschapsverlof heeft geen schadelijke gevolgen voor mijn carrière gehad. Integendeel: de pers in Spanje, Italië, België en Frankrijk – en tot op zekere hoogte ook de Finse kranten – hebben bericht dat de premier niet op de top in Madrid aanwezig was omdat hij er de voorkeur aan gaf om thuis bij zijn pasgeboren kind te zijn. Dit was de best denkbare publiciteit voor Finland. Ik deed het om de Finse en alle andere vaders in Europa aan te moedigen om gebruik te maken van de mogelijkheid tot vaderschapsverlof".

Uit de projecten die op een oproep tot indiening van voorstellen in het kader van het programma inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen zijn binnengekomen, zijn er in 2002 18 voor het actieprogramma geselecteerd en voor een bedrag van €7,5 miljoen gefinancierd. De projecten zijn eind 2002 van start gegaan en zullen 15 maanden gaan duren.

11.3 Vrouwen in de besluitvorming: *Prioriteit in 2003*

De bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen in de politiek is een taak van de lidstaten en de Unie. Weliswaar is er in sommige landen een trend tot invoering van wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen maar de resultaten van de recente nationale verkiezingen hebben tot gemengde gevoelens geleid. In **Frankrijk** bijv. heeft de wet inzake pariteit niet het verwachte effect gehad: de lokale en de parlementsverkiezingen³⁶ hebben niet tot een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen geleid. Anderzijds zitten er in **Portugal** weliswaar weinig vrouwen in het parlement en de regering maar valt er in dit land een lichte verbetering te bespeuren³⁷. Daarentegen zijn er in **Nederland** bij de parlementsverkiezingen in mei 2002 minder vrouwen gekozen dan bij de vorige verkiezingen³⁸. In **Duitsland** is de uitkomst van het regeringsverslag over een evenwichtige verhouding tussen vrouwen en mannen in commissies en comités³⁹ vrij bemoedigend⁴⁰.

Een aantal lidstaten houdt zich nu bezig met de kwestie van een evenwichtige vertegenwoordiging in de politiek. In **België** is de grondwet aangepast om gelijkheid van vrouwen en mannen op nationaal en overige niveaus te bevorderen⁴¹. In **Ierland** heeft de instantie voor gelijke kansen een kaderdocument⁴² geproduceerd dat onder meer de verwezenlijking van gelijkheid van vrouwen en mannen in de politiek ten doel heeft⁴³. De parlementen van de twee **Spaanse** autonome gemeenschappen hebben ook wetten over electorale gelijkheid aangenomen. Deze verplichten de politieke partijen om evenveel

³⁶ Zie Bulletin 2/2002, p. 21.

³⁷ Zie Bulletin 2/2002, p. 33.

³⁸ Zie Bulletin 2/2002, p. 33.

³⁹ Zie http://www.bmfsfj.de/top/sonstige/Politikbereiche/Gleichstellung/ix4790_h.htm.

⁴⁰ Zie Bulletin 2/2002, p. 24.

⁴¹ Zie Bulletin 2/2002, p. 17.

⁴² Nationaal actieplan voor vrouwen, (april 2002). Het document is te vinden op www.equality.ie – go to publications.

⁴³ Zie Bulletin 2/2002, p. 30.

vrouwen als mannen kandidaat te stellen⁴⁴. Tenslotte wijzigt het **Verenigd Koninkrijk** de Sex Discrimination (Election Candidates) Act van 2002⁴⁵ (wet ter bestrijding van discriminatie van verkiezingskandidaten op grond van geslacht) de bestaande wetgeving inzake discriminatie op grond van geslacht zodanig dat de politieke partijen de mogelijkheid hebben om kandidaten uit een voordracht (shortlist) van louter vrouwen te kiezen.⁴⁶

In 2003 zal specifieke aandacht aan de vrouw in de besluitvorming worden besteed. Naar aanleiding van de lopende evaluatie van de participatie van vrouwen aan de besluitvorming en vooruitlopend op de verkiezingen van het Europees Parlement in 2004 zal de Commissie in 2003 voornamelijk activiteiten subsidiëren die ten doel hebben een evenwichtige verhouding tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming in de economie en de politiek te bevorderen.

In oktober 2002 is op grond van het programma inzake gelijkheid van mannen en vrouwen een openbare oproep tot het indienen van voorstellen gepubliceerd. Hierin werd NGO's, de sociale partners op Europees niveau en netwerken van regionale of lokale instanties en organisaties verzocht voorstellen voor de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen in te dienen.

11.4 Prioritaire thema's in het programma inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen voor de komende jaren

Om alle componenten van de raamstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005) te bestrijken waarvoor het programma financiële steun geeft, hebben het comité voor het programma en de Commissie de volgende prioriteiten gesteld:

2001: gelijke beloning

2002: combineren van werk en gezin

2003: vrouwen in de besluitvorming

2004–2005: stereotype beeldvorming van mannen en vrouwen met inbegrip van de thema's van de raamstrategie

⁴⁴ Zie Bulletin 2/2002, p. 35.

⁴⁵ De wet staat op : www.hmso.gov.uk/acts/acts2002/20020002.htm.

⁴⁶ Zie Bulletin 1/2002, p. 40.

Hoofdstuk IV

MENSENRECHTEN

12. Mensenhandel

De bestrijding van mensenhandel, in het bijzonder van vrouwen voor seksuele uitbuiting, stond ook in 2002 hoog op de agenda. Tienduizenden vrouwen en kinderen worden ieder jaar in de Europese Unie binnengesmokkeld, een bijzonder zorgwekkend probleem.

De bestrijding van mensenhandel is één van de politieke prioriteiten van de EU. In 1996 heeft zij het programma STOP gelanceerd om maatregelen ter bestrijding van de mensenhandel en seksuele uitbuiting van kinderen te ondersteunen. Zij heeft de samenwerking ter handhaving van de wetgeving tegen mensenhandelaren geïntensiveerd en getracht dit probleem in haar gesprekken met de landen van herkomst, doorreis en bestemming aan te pakken. In 2002 stond € 2 miljoen voor activiteiten ter beschikking.

In de begroting van de Gemeenschap voor 2002 is door het Europees Parlement een nieuwe post (A-3046) voor vrouwenorganisaties (andere dan de Europese Vrouwenlobby) goedgekeurd. Deze nieuwe post, genaamd "*Vrouwenorganisaties*", met een budget van € 300.000, is gecreëerd om vrouwenorganisaties – andere dan de Europese Vrouwenlobby – te subsidiëren en dat moet gebeuren door het Directoraat-generaal Werkgelegenheid en sociale zaken. Daarom is een oproep tot het indienen van voorstellen gepubliceerd die ten doel had een consortium van vrouwenorganisaties (die niet in de Europese Vrouwenlobby vertegenwoordigd zijn) op te richten om slachtoffers van mensenhandel in Europa bij te staan.

Van 18 tot 20 september 2002 is te Brussel een Europese Conferentie over "Preventie en bestrijding van mensenhandel – een wereldwijde uitdaging voor de 21ste eeuw" gehouden. Het initiatief tot deze conferentie was genomen door de Europese Commissie, in het kader van het STOP II-programma; de organisatie werd verzorgd door de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM), in nauwe samenwerking met het Europees Parlement en de Europese Commissie. Er waren meer dan 1000 vertegenwoordigers van EU-lidstaten, kandidaatlanden, toekomstige buurlanden van de EU, de VS, Canada, internationale en intergouvernementele en non-gouvernementele organisaties (NGO's), en van de EU-instellingen.

Het voornaamste resultaat van deze conferentie is de Verklaring van Brussel. Deze verklaring is gericht op verdere ontwikkeling van Europese en internationale samenwerking, concrete maatregelen, normen, beste praktijken, en mechanismen om mensenhandel te voorkomen en te bestrijden. Met het oog daarop bevat de verklaring aanbevelingen betreffende de preventie van mensenhandel, de bescherming van en bijstand aan slachtoffers, en politieke en justitiële samenwerking. De Commissie beschouwt de tenuitvoerlegging van de Verklaring van Brussel als een belangrijke prioriteit.

Deskundigen en politici uit verscheidene lidstaten en kandidaatlanden hebben deelgenomen aan een conferentie van de Commissie "de schijnwerper op de vrouwenhandel" op 5 en 6 december 2002 te Syracuse, Sicilië. Er is gepraat over de bestaande instrumenten voor de bestrijding van de mensenhandel op nationaal en EU-niveau. Tevens zijn preventie- en hulpverleningsmaatregelen bestudeerd.

Tijdens de conferentie werd de oprichting van het uit de nieuwe begrotingspost gefinancierde "consortium" aangekondigd. De activiteiten van het consortium zullen door een Italiaanse NGO, IRENE, worden gecoördineerd. Het consortium beoogt zusterorganisaties in zes lidstaten en Noorwegen bij te staan⁴⁷ bij de hulpverlening aan vrouwen en kinderen die het slachtoffer zijn geworden van mensenhandel in Europa (ieder jaar naar schatting een half miljoen).

13. Huiselijk geweld

In verband met de uitvoering van het Actieplatform van Beijing en op instigatie van het Spaanse voorzitterschap in de eerste helft van 2002 zijn een studie en een gids met goede praktijken over geweld tegen vrouwen gepubliceerd. De bevindingen ervan zijn door de Raad besproken. Deze heeft gewezen op het belang van een multidisciplinaire aanpak op vele niveaus van de beëindiging van geweld tegen vrouwen, uitwisseling van goede methoden en de voortzetting van de uitwerking van bewustmakingscampagnes. Op basis hiervan heeft de Raad tijdens het Deense voorzitterschap in december 2002 een aantal indicatoren goedgekeurd.

Uit de keuze van deze indicatoren blijkt gemeenschappelijke bezorgdheid maar ook een gemeenschappelijke aanpak van geweld in de lidstaten. In dit verband werkt de Commissie aan de opstelling van een Mededeling die ten doel heeft de gemeenschappelijke aspecten van het beleid tot preventie en eliminering van huiselijk geweld te inventariseren en daar deze nieuwe indicatoren in op te nemen om de maatregelen in de lidstaten en op Europees niveau te intensiveren.

Het voorstel voor de tweede fase van de communautaire actie (2004-2008) ter voorkoming van geweld tegen kinderen, jongeren en vrouwen en ter bescherming van slachtoffers en risicogroepen (het programma DAPHNE II) is in december 2002 ingediend. Het voorstel is gebaseerd op de ervaring die bij de uitvoering van het eerste programma is opgedaan en de structuur van dit voorstel lijkt op die van het eerste programma Daphne (2000-2003). In Europa en daarbuiten is erkend dat Daphne – de projecten en de resultaten daarvan – een belangrijk instrument is tegen geweld en het model van een goede methode om regionaal beleid en regionale kaders aan regionale samenwerking te koppelen.

14. Moslimvrouwen in Europa

Een ander initiatief dat in 2002 ontplooid is, was de integratie van moslimvrouwen in de Europese samenleving. De viering van de 8e wereldvrouwendag door de Commissie was hieraan gewijd en op 24 oktober 2002 heeft Commissaris Diamantopoulou een webstreamconferentie georganiseerd om de moslimvrouwen in heel Europa de gelegenheid te geven aan een interessante en technisch innovatieve discussie over hun kijk op hun rol en integratie in de Europese samenleving en hun verwachtingen van de EU deel te nemen.

De conferentie maakte deel uit van de inspanningen van de EU om discriminatie te bestrijden en gelijkheid te bevorderen en werd onlangs gevolgd door bezoeken van mevrouw Diamantopoulou aan de Palestijnse gebieden en Israël. De boodschap van de Europese Unie luidde: de Europese maatschappij berust op de beginselen van de mensenrechten, gelijkheid van vrouwen en mannen en het verbod op discriminatie. De Europeanen moeten de leefwijze

⁴⁷ België, Denemarken, Frankrijk, Griekenland, Italië en Spanje.

van de moslims eerbiedigen en de moslims die in Europa wonen, moeten de Europese beginselen en regels eerbiedigen.

De Europese Unie heeft zowel de Europese en nationale instellingen en agentschappen als de moslimgemeenschappen opgeroepen om meer moeite te doen om de vreemdelingenhaat en de angst voor de islam te bestrijden en de noden, prioriteiten en behoeften van de moslimvrouwen te begrijpen. Er moet meer worden erkend dat deze vrouwen meer moeite hebben om toegang tot een baan en onderwijs te krijgen, en ook dat zij een belangrijke bijdrage aan hun gemeenschappen leveren.

15. Steniging van vrouwen

In alle lidstaten is de doodstraf afgeschaft. Uitvoering van de doodstraf en vooral in de vorm van steniging wordt daarom onaanvaardbaar geacht. Helaas komt steniging vaker voor dan wij ons realiseren, omdat weinig gevallen wereldwijd bekend worden. Ook op dit punt worden vrouwen zwaar gediscrimineerd. In 2002 werden in Iran 12 vrouwen gedood door steniging wegens schendingen van de goede zeden. Bij mannen worden bij zulke vergrijpen "alleen" de handen geamputeerd.

In de conclusies van het voorzitterschap van de Raad van Barcelona (15-16 maart 2002) heeft de Europese Unie haar bezorgdheid geuit over het bericht aangaande een mogelijke steniging van een vrouw in Nigeria. Zij heeft er bij de Nigeriaanse autoriteiten op aangedrongen de mensenrechten en de menselijke waardigheid ten volle te respecteren, vooral die van vrouwen.

In september 2002 zijn 1,3 miljoen handtekeningen aan de hoge commissaris van Nigeria in Londen aangeboden als protest tegen de veroordeling van Amina Lawal, een Nigeriaanse van 30 jaar, tot de dood door steniging. Zij werd door een islamitische rechtbank in de deelstaat Katsina schuldig bevonden aan overspel nadat zij een buitenechtelijk kind ter wereld had gebracht. Op 24 september 2002 hebben vele Belgen voor de ambassade van Nigeria in Brussel voor Amina Lawal gedemonstreerd.

16. Afghaanse vrouwen

In 2002 is in de Europese Unie aandacht besteed aan de benarde situatie van de Afghaanse vrouwen. Er zijn duizenden weduwen in de hoofdstad van Afghanistan. Zij moeten zich van top tot teen bedekken, hebben geen toegang tot onderwijs en behoorlijke gezondheidszorg, mogen niet werken om hun gezin te ondersteunen en worden geslagen als zij zich niet aan de regels van hun onderdrukkers houden.

Op 9 Oktober 2002 heeft het commissielid mevrouw Diamantopoulou de Afghaanse vice-president en de eerste minister voor vrouwenzaken, Habiba Sorabi, ontmoet. Beide partijen zijn overeengekomen dat de positie van de vrouwen in Afghanistan niet mag worden vergeten en hebben zich bereid verklaard verdere samenwerking te ontwikkelen om de situatie van de vrouw in Afghanistan te verbeteren. "Capacity building" en onderwijs stonden centraal in de discussies, naast door de EU gefinancierde projecten. Mevrouw Diamantopoulou heeft er ook op gewezen dat vrouwen bij alle aspecten van de wederopbouw van het land en de vorming van een staat moeten worden betrokken.

HOOFDSTUK V

VOORUITZICHTEN VOOR 2003

17. De raamstrategie

Het werkprogramma van de Commissie voor 2003 zal voor alle DG 's en diensten de volgende horizontale prioriteiten bevatten:

- Opneming van een gendereffectbeoordeling in de beoordeling van alle effecten van nieuwe voorstellen, voor zover relevant, en voortzetting van gendermainstreaming op geselecteerde beleidsgebieden waarop tot dusver geen mainstreaming werd toegepast.
- Alle diensten zullen zich meer inspannen om naar geslacht uitgesplitste gegevens te verzamelen, alle betreffende statistieken naar geslacht onder te verdelen, en indicatoren voor gelijke behandeling van vrouwen en mannen te ontwikkelen.
- Alle DG's en diensten zullen voor alle personeelsleden op alle niveaus, vooral voor het management, modules gendermainstreaming in hun opleidingsplannen opnemen.

18. Wetgevingsinitiatieven

De **herschikking** van de bestaande richtlijn over gelijke behandeling beantwoordt aan de richtsnoeren voor "betere regelgeving" en beoogt de bestaande communautaire wetgeving te vereenvoudigen en aan te passen. De Commissie zal in het eerste kwartaal de aanzet geven tot een openbare raadpleging over mogelijke richtsnoeren voor deze herschikking. Voor het eind van het jaar is een voorstel gepland.

De Commissie is van plan om in 2003 een verslag uit te brengen over de uitvoering van de richtlijn over ouderschapsverlof waarin zij ook de vraag zal bespreken waarom zoveel vaders dit recht niet hebben uitgeoefend.

19. Versterking van de strategie van Lissabon

Zolas aangegeven in de Mededeling van de Commissie⁴⁸ aan de Top van Barcelona zal in 2003 een analyse van genderkloven, waaronder het verschil in beloning, worden opgesteld.

20. Initiatieven van het Griekse en Italiaanse Voorzitterschap ter bevordering van de deelname van vrouwen aan besluitvorming

Ter aanvulling van de indicatoren van Beijing voor vrouwen in verantwoordelijke posities zullen het Griekse en het Italiaanse Voorzitterschap een analyse verrichten van vrouwen in de besluitvorming in het economisch leven, en indicatoren daarvoor geven. Tevens zal de Commissie een online-database over besluitvormers in de politiek en de economie opzetten.

⁴⁸ COM(2002) 14 def. van 15 januari 2002.