



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 19.2.2004  
COM(2004) 115 definitief

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

**Verslag op gelijkheid van mannen en vrouwen, 2004**

## INHOUDSOPGAVE

1.	INLEIDING .....	3
2.	TOT DUSVERRE GEBOEKTE VOORUITGANG .....	4
3.	UITDAGINGEN EN BELEIDSRICHTSNOEREN.....	7
3.1.	Tenuitvoerlegging en verbetering van wetgeving inzake gelijke behandeling.....	7
3.2.	Het dichten van de genderkloven inzake beloning, werkgelegenheid en werkloosheid .....	8
3.3.	Het combineren van werk en gezinsleven.....	9
3.4.	Het bevorderen van evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in de besluitvorming.....	10
3.5.	Het in praktijk brengen van gendermainstreaming .....	10
3.6.	Het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en vrouwenhandel.....	12
4.	CONCLUSIES .....	12
	BIJLAGE.....	14

## 1. INLEIDING

Tijdens zijn voorjaarbijeenkomst op 20-21 maart 2003 verzocht de Europese Raad "de Commissie in samenwerking met de lidstaten een jaarverslag voor de voorjaarsbijeenkomst van de Europese Raad op te stellen over de bij de bevordering van dit beginsel geboekte vooruitgang en over de richtsnoeren met het oog op de integratie van deze dimensie in de verschillende beleidsmaatregelen". Met dit verslag komt de Commissie aan dit verzoek tegemoet.

Van aanvang af is de gelijkheid van vrouwen en mannen een van de fundamentele beginselen van de Europese Unie geweest. De afgelopen decennia heeft de wetgeving inzake gelijke behandeling zich geleidelijk tot een samenhangend wettelijk kader ontwikkeld en thans is zij vast verankerd in het 'acquis communautaire', dat voor zowel de oude als de nieuwe lidstaten geldt. Zij speelde en speelt nog steeds een doorslaggevende rol bij de bevordering van gelijke deelname aan de arbeidsmarkt. Ook op de ontwikkeling van een kader voor de verwerkelijking van gelijke kansen in de lidstaten heeft zij een aanzienlijk en blijvend effect gehad.

De onbeperkte benutting van het potentieel van de Europese beroepsbevolking is van essentieel belang voor de verwezenlijking van het overkoepelende doel van de strategie van Lissabon, te weten om tegen 2010 " *de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang*". De bevordering van de participatie van vrouwen in de arbeidsmarkt en het streven naar het opheffen van seksegerelateerde verschillen op alle levensterreinen zijn cruciaal voor het welslagen daarvan.

De recente economische vertraging heeft tot een lichte toename van de werkloosheid in de EU-15 geleid, waarbij het werkloosheidscijfer van vrouwen nog steeds hoger ligt dan dat van mannen. Tegelijkertijd is de arbeidsparticipatie – met name van vrouwen – toegenomen, zij het in een veel langzamer tempo dan in de voorafgaande jaren. Weliswaar kunnen er positieve trends worden geconstateerd, zoals steeds kleiner wordende verschillen tussen mannen en vrouwen op het terrein van werkgelegenheid, onderwijs en onderzoek en een steeds groter aantal vrouwen in leidinggevende en hooggekwalificeerde functies, maar toch bestaan er nog altijd aanzienlijke obstakels voor de verwezenlijking van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Een intensievere monitoring en evaluatie zijn van essentieel belang. De binnen de Raad in het kader van de follow-up van het actieprogramma van Peking ontwikkelde indicatoren bieden een goed uitgangspunt hiervoor.

De afgelopen twintig jaar is het maatschappelijk model waarbij de man de kostwinner is, aan verandering onderhevig: de tweeverdienershuishoudens rukken op. Jonge vrouwen volgen net als mannen langer onderwijs of initiële beroepsopleiding. Toch ondervinden vrouwen nog moeilijkheden bij het combineren van gezin en een volledige baan. Tegen deze achtergrond vormt het aanbod van voorzieningen voor de opvang van andere zorgafhankelijken een aanzienlijke uitdaging voor de Europese samenleving.

Dit verslag biedt een overzicht van de tot dusverre geboekte vooruitgang op het terrein van de gelijkheid van mannen en vrouw binnen de voornaamste beleidsterreinen en behandelt de belangrijkste knelpunten bij de bevordering van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

## 2. TOT DUSVERRE GEBOEKTE VOORUITGANG

Het afgelopen decennium is er duidelijk sprake van een ontwikkeling in de richting van gelijkheid van man en vrouw in de EU. Ook in de toetredende landen kan worden waargenomen dat de verschillen enigszins geringer worden. Deze ontwikkelingen zijn mogelijk geworden door de economische groei en de algemene vooruitgang binnen de samenleving. De veranderingen hebben zich niet spontaan voltrokken, maar zijn het gevolg van strategische beleidsinitiatieven ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen in de EU en de lidstaten. Toch kunnen er ondanks deze geslaagde bevordering van de gelijkheid van man en vrouw en de vermindering van seksegerelateerde discrepanties op beleidsterreinen zoals werkgelegenheid, sociale integratie, onderwijs, onderzoek en buitenlandse betrekkingen in bepaalde perioden en tussen de lidstaten nog steeds verschillen geconstateerd worden en op de meeste beleidsterreinen bestaan nog aanzienlijke genderkloven.

Het “acquis communautaire” betreffende gelijke behandeling is als gevolg van diverse verdragswijzigingen en daarop volgende richtlijnen voortdurend verder uitgebreid. De wetgeving en arresten van het Hof van Justitie op het terrein van gelijke behandeling hebben zich geleidelijk tot een onmisbare en belangrijke pijler van de individuele burgerrechten in de Europese Unie ontwikkeld. Wetgeving inzake gelijke behandeling speelde en speelt in de sociaal-economische context een cruciale rol doordat hierdoor een basis is gelegd voor gelijke rechten voor allen, ongeacht sekse. Het is absoluut noodzakelijk dat de EU de in Lissabon en Göteborg geformuleerde doelstellingen betreffende duurzame economische ontwikkeling en groei verwezenlijkt.

De afgelopen decennia hebben zich ingrijpende veranderingen voltrokken op het gebied van de onderwijsdeelname in Europa. In de meeste lidstaten en toetredende landen volgen nu meer vrouwen dan mannen onderwijs in de bovenbouw van de middelbare school en hoger onderwijs en zij vormen het merendeel van de afgestudeerden in de Europese Unie (55%). Bij het hoogste onderwijsniveau bestaat nog steeds het traditionele patroon. In 2000 waren van alle gepromoveerden in de EU 39% vrouwen en 61% mannen. Mannen verlaten vaker dan vrouwen zonder diploma de bovenbouw van het middelbaar onderwijs (mannen 20%, vrouwen 16%<sup>1</sup>). De verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft onderwijsdeelname worden weliswaar kleiner, maar bij de studiekeuze is nog steeds sprake van de traditionele seksestereotypen: in 2001 bedroeg het EU-gemiddelde voor in natuurwetenschappen, wiskunde en informatica afgestudeerde vrouwen 36% en voor technische wetenschappen en bouwkunde 21%. Dit patroon wordt teruggevonden op de arbeidsmarkt en draagt bij tot een hardnekkige seksesegregatie.

De Europese werkgelegenheidsstrategie heeft ertoe bijgedragen dat gelijkheid van mannen en vrouwen op de beleidsagenda is geplaatst en is een middel gebleken om de seksegerelateerde verschillen op de arbeidsmarkt aan te pakken. De nieuwe werkgelegenheidsrichtsnoeren verlangen een grotere inzet van de lidstaten. Het gebruik van de Structuurfondsen, en met name het Europees Sociaal Fonds, heeft als katalysator gewerkt op het nationaal beleid inzake gelijkheid van mannen en vrouwen door financiële ondersteuning te verschaffen voor de implementatie van de Europese werkgelegenheidsstrategie en het sociale-integratieproces.

De participatiegraad van vrouwen is meer toegenomen dan die van mannen en bedraagt thans 55.6%, in vergelijking met minder dan 50% in de eerste helft van de jaren '90. Toch blijven

---

<sup>1</sup> Eurostat, LFS, 2003

de verschillen tussen vrouwen en mannen op werkgelegenheidsterrein zeer omvangrijk (17,2 procentpunt). De participatiegraad van vrouwen met een gering onderwijsniveau en van oudere vrouwen ligt nog altijd lager. Dit geldt ook voor vrouwen met kleine kinderen, van wie de participatiegraad gemiddeld 12,7 procentpunt lager ligt dan die van vrouwen zonder kinderen. Daarentegen is de participatiegraad van mannen met kinderen 9,5 procentpunt hoger dan die van mannen zonder kinderen<sup>2</sup>. Uit recente schattingen van werkgelegenheidscijfers<sup>3</sup> blijkt dat in 2005 in een aantal lidstaten het werkgelegenheidscijfer van vrouwen aanzienlijk onder het streefcijfer van 60% van Lissabon zou kunnen liggen. Er moet nog veel werk verzet worden voordat de EU als geheel in 2010 dit streefcijfer behaalt. Dit zou het geval kunnen zijn voor landen met een werkgelegenheidscijfer voor vrouwen van minder dan 50% (EL, ES, IT) en minder dan 55% (BE and LU). In een uitgebreid Europa zullen de verschillen qua participatiegraad tussen mannen en vrouwen minder uitgesproken zijn (16,3 procentpunt), maar dit is voornamelijk het gevolg van het feit dat de participatiegraad van mannen in de toetredende landen lager is dan die in de huidige EU.

Na een periode van dalende werkloosheidscijfers en een lichte vermindering van de verschillen tussen mannen en vrouwen begonnen halverwege 2001 de werkloosheidscijfers weer te stijgen en deze trend heeft zich in 2002 en 2003 voortgezet. De verschillen tussen mannen en vrouwen bij de werkloosheidscijfers zijn weliswaar blijven dalen, maar zijn toch nog steeds aanzienlijk (1,8 procentpunt in 2003). Vrouwen krijgen eerder te maken met werkloosheid en economische inactiviteit<sup>4</sup> dan mannen, met name vrouwen met een gering onderwijsniveau en oudere vrouwen. In de toetredende landen zijn de werkloosheidscijfers bijna tweemaal hoger dan in de EU, maar de seksegerelateerde verschillen op het terrein van de werkloosheid zijn over het algemeen geringer.

De genderkloof inzake beloning in de EU bedraagt nog altijd gemiddeld 16% en is de afgelopen jaren ternauwernood veranderd. De loonverschillen liggen aanzienlijk hoger in de private dan in de publieke sector. Verschillen wat betreft arbeidsmarktparticipatie, seksesegregatie, loopbaan- en loonstructuren en de relatieve onderwaardering van door vrouwen gedomineerd werk zijn de voornaamste oorzaken van deze kloof. De laatste jaren is er in de lidstaten meer aandacht ontstaan voor de genderkloof inzake beloning. In een aantal landen is het besef doorgedrongen dat er een verband bestaat tussen arbeidsmarktsegregatie en de genderkloof inzake beloning. Deze landen zijn al begonnen met de invoering van beleid om dit probleem aan te pakken.

Desondanks is er de afgelopen jaren ternauwernood enige verandering opgetreden in de seksesegregatie op de arbeidsmarkt: de seksesegregatie naar beroep ligt om en nabij 25%<sup>5</sup> en naar sector bij 18%<sup>6</sup>. Vrouwen zijn in de meerderheid in sectoren zoals gezondheidszorg en sociale diensten, onderwijs, overheidsdiensten en detailhandel, terwijl een onevenredig groot aantal mannen in technische beroepen, als financiële specialisten en in managementfuncties werkzaam zijn.

---

<sup>2</sup> Women and men in the age group 20-50 years Bron: Eurostat, LFS, 2002

<sup>3</sup> Resultaat van schattingen aan de hand van de najaarsprognose 2003 van de Commissie

<sup>4</sup> Volgens de definitie van Eurostat, LFS

<sup>5</sup> berekend als het gemiddelde aandeel van mannen respectievelijk vrouwen per land en beroep; de verschillen tussen de aandelen worden opgeteld en geven zo de totale ongelijke verhouding tussen mannen en vrouwen als percentage van de totale werkgelegenheid weer (ISCO-classificatie)

<sup>6</sup> berekend als het gemiddelde aandeel van mannen respectievelijk vrouwen per sector; de verschillen tussen de aandelen worden opgeteld en geven zo de totale ongelijke verhouding tussen mannen en vrouwen als percentage van de totale werkgelegenheid weer (NACE classificatie)

Als gevolg van hun verbeterde kwalificaties steeg in de jaren '90 in 10 van de 15 lidstaten<sup>7</sup> het aantal vrouwen dat werkzaam was in hooggekwalificeerde en leidinggevende functies. Toch zijn mannen nog tweemaal zo vaak in managementfuncties vertegenwoordigd dan vrouwen en bekleden zij driemaal zo vaak leidinggevende topposities<sup>8</sup>. Ook in wetenschappelijke functies zijn vrouwen in Europa nog ondervertegenwoordigd (30% van de onderzoekers in de publieke sector en 15% .in de industriële sector zijn vrouwen)<sup>9</sup>

Op besluitvormende posities bestaat er tussen mannen en vrouwen op EU- en nationaal niveau een hardnekkige ongelijke verhouding . Dit geldt ook voor de toetredende landen. Bij het politieke besluitvormingsproces kan een langzame vooruitgang worden geconstateerd en 10 lidstaten hebben in hun grondwet of in wetgeving inzake gelijke behandeling bepalingen opgenomen betreffende gelijkheid van mannen en vrouwen.

De meeste huishoudelijke en gezinstaken komen nog steeds voor rekening van vrouwen. Dit is van invloed op hun arbeidspatronen en beperkt hun kansen op werk dat vergelijkbaar is met het gemiddelde soort werk van mannen. De door onderbrekingen gekenmerkte deelname aan het arbeidsproces van vrouwen en de oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijd- en de meeste atypische banen kunnen negatieve implicaties hebben voor hun loopbaan, lonen en pensioenen. Het lagere arbeidsloon voor vrouwen kan in combinatie met de effecten van belastingen en uitkeringen ertoe leiden dat vrouwen er minder toe geneigd zijn om in loondienst te gaan werken. Vooral bij vrouwen met kleine kinderen kan dit het geval zijn.

Door kinderopvangvoorzieningen als doel vast te leggen bevestigde de Europese Raad te Barcelona de grote betekenis die binnen de Europese werkgelegenheidsstrategie reeds aan het beleid inzake het combineren van werk en gezin wordt toegekend. De lidstaten hebben als gevolg daarvan veel beleidsmaatregelen genomen om het aantal voorzieningen voor kinderopvang uit te breiden. Er zijn echter vrijwel geen concrete maatregelen genomen om de zorg voor andere zorgafhankelijken te verbeteren.

In verband met het werkgelegenheidsbeleid is er grotere aandacht uitgegaan naar de combinatie werk-gezin is en kwam het accent meer te liggen op betere ouderschapsverlofregelingen. Een aantal lidstaten hebben beleidsmaatregelen genomen om vaders aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen, bijvoorbeeld door hun recht op ouderschapsverlof op deeltijdbasis toe te kennen. Deze pogingen hebben tot nu toe niet veel succes gehad. De traditionele verdeling van zorgtaken en betaald werk tussen mannen en vrouwen bestaat nog steeds.

De belemmeringen waarmee vrouwen en mannen bij de toegang tot het arbeidsproces te maken krijgen en de seksegerelateerde verschillen in dit verband zijn in de lage inkomensgroepen nog groter. De meeste arme werknemers zijn mannen, terwijl bij de economisch inactieven de vrouwen in de meerderheid zijn<sup>10</sup>. Vrouwen lopen dus een bijzonder groot risico om in de armoedeval terecht te komen. Zonder eigen inkomen raken vrouwen in enorme financiële moeilijkheden bij het uiteenvallen van het gezin of huiselijk geweld. Ook lopen oudere vrouwen of alleenstaande vrouwen met kinderen een groter gevaar

---

<sup>7</sup> Eurostat, LFS

<sup>8</sup> Eurostat, LFS 2000

<sup>9</sup> Key figures, EC, 2003

<sup>10</sup> Gezamenlijk verslag inzake sociale integratie – 2003 Eurostat-gegevens 2001; in de groep met een laag inkomen (onder de drempel van 60% van het mediane inkomen) is 26% in loondienst (16% mannen, 10% vrouwen) en is 36% inactief (8.5% mannen, 27.5% vrouwen)

tot armoede te vervallen: 35%<sup>11</sup> van de alleenstaande ouders, voor het merendeel vrouwen, leven in armoede.

Huiselijk geweld is een schending van het recht van het slachtoffer op leven, veiligheid, vrijheid en waardigheid en een uiting van de ongelijke machtsverhouding tussen mannen en vrouwen. In de nationale actieplannen inzake sociale integratie wordt het als risicofactor voor de sociale uitsluiting van vrouwen gezien. In 2000 werd het programma DAPHNE<sup>12</sup> als in symbolisch opzicht belangrijk instrument tegen geweld aanvaard. In 2002 werd aanzienlijke vooruitgang geboekt toen de lidstaten een reeks indicatoren betreffende huiselijk geweld tegen vrouwen overeenkwam, die in het kader van de follow-up van het actieprogramma van Peking ontwikkeld waren.

### **3. UITDAGINGEN EN BELEIDSRICHTSNOEREN**

Dit verslag bevestigt een positieve trend in de richting van het verkleinen van de kloven tussen vrouwen en mannen op verschillende beleidsterreinen. De vooruitgang gaat echter te langzaam en er is meer inspanning vereist om de doelen van de strategie van Lissabon te verwezenlijken. De lidstaten hebben zich ertoe verplicht de genderkloven op de gebieden arbeidsdeelname, werkloosheid en beloning aanzienlijk te verkleinen tegen 2010. De nieuwe richtsnoeren van de Europese Werkgelegenheidsstrategie bevestigen dit.

Ongelijkheid van vrouwen en mannen is een multidimensionaal verschijnsel dat moet worden aangepakt door een combinatie van veel verschillende beleidsmaatregelen. Het gaat erom te verzekeren dat het beleid gelijke kansen voor vrouwen en mannen ondersteunt op de gebieden onderwijs, werkgelegenheid en loopbaanontwikkeling, ondernemerschap, gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk, betere verdeling van gezinsverantwoordelijkheden, evenwichtige deelname van vrouwen en mannen bij de besluitvorming en de bestrijding van gendergebaseerd geweld.

#### **3.1. Tenuitvoerlegging en verbetering van wetgeving inzake gelijke behandeling**

*De omzetting van het acquis is van cruciaal belang en creëert een basis voor beleid inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen, hetgeen nog meer benadrukt zal worden met het oog op de uitbreiding van de Unie.*

- In de toetredende landen is de omzetting van de Europese Richtlijnen inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen bijna voltooid. De nationale actoren (juristen, instanties op het gebied van gelijke behandeling, de sociale partners en de NGO's) dienen nu de tenuitvoerlegging van deze wetgeving te ondersteunen. De lidstaten dienen de onlangs goedgekeurde Richtlijn van de Raad tot wijziging van de Richtlijn 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<sup>13</sup>, snel om te zetten.

---

<sup>11</sup> Eurostat, ECHP UDB versie december 2003

<sup>12</sup> Besluit nr. 293/2000/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 januari 2000 tot vaststelling van een communautair actieprogramma (het programma Daphne) (2000-2003) betreffende preventieve maatregelen ter bestrijding van geweld tegen kinderen, jongeren en vrouwen, PB L34 van 9.2.2000, blz. 1.

<sup>13</sup> 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.

- De sociale partners dienen zich sterk te engageren om arbeidsomstandigheden te verwezenlijken die een gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de arbeidsmarkt verzekeren.
- Om de bestaande wetgeving beter leesbaar en toegankelijk voor de burgers te maken, en de rechtszekerheid en duidelijkheid te verbeteren, is de Commissie voornemens de bestaande wetsteksten te vervangen door één enkele alomvattende tekst, door een richtlijn voor te stellen betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen inzake arbeid en beroep. Dit is met name belangrijk in de context van de uitbreiding.
- Met haar voorstel voor een nieuwe richtlijn, op basis van artikel 13, betreffende de toegang tot en de levering van goederen en diensten, heeft de Commissie een eerste stap gedaan om de reikwijdte van de wetgeving inzake gelijke behandeling ook buiten de arbeidsmarkt uit te breiden<sup>14</sup>.

### **3.2. Het dichten van de genderkloven inzake beloning, werkgelegenheid en werkloosheid**

*Hoewel de genderkloven inzake werkgelegenheid en werkloosheid afnemen, zijn ze nog steeds aanzienlijk. Om het doel van Lissabon van 60% arbeidsparticipatie van vrouwen te verwezenlijken, dienen de lidstaten het tempo van de hervormingen vol te houden. Het voortbestaan van genderkloven inzake beloning kan een negatieve prikkel zijn die vrouwen ervan weerhoudt zich op de arbeidsmarkt te begeven of carrière te maken, en kan aldus verhinderen dat het menselijk kapitaal ten volle benut wordt. De genderkloof inzake beloning kan alleen worden aangepakt door een veelzijdige aanpak die gericht is op de onderliggende factoren, waaronder segregatie in bepaalde sectoren en beroepen, onderwijs en opleiding, indeling en inschaling van functies en salarissstelsels, bewustmaking en transparantie. Volgens de werkgelegenheidsrichtsnoeren<sup>15</sup> zijn de lidstaten verplicht deze benadering te volgen, met als doel om tegen 2010 de genderkloof inzake beloning aanzienlijk te verkleinen.*

- Gendersegregatie dient door de lidstaten en de sociale partners concreet en op een breed front aangepakt te worden. Specifieke aandacht dient te worden besteed aan het tegengaan van het verschijnsel dat lonen de neiging vertonen te dalen in beroepen en sectoren waar het aantal vrouwen toeneemt.
- De sociale partners spelen een cruciale rol bij het ontwerpen, de tenuitvoerlegging en het welslagen van beleidsmaatregelen om de genderkloof inzake beloning te verkleinen. De bewustmaking dient te worden verbeterd en er dienen concrete acties ondernomen te worden om de kloven regelmatig te controleren, de classificatiesystemen voor banen te herzien, en om salarisschalen en evaluatiesystemen meer transparant te maken.
- Kwaliteit van werk blijft een cruciale factor voor de verhoging van het arbeidsaanbod. Het is belangrijk dat lidstaten binnen dit kader een flexibele organisatie van werk voor zowel vrouwen als mannen bevorderen, op zodanige wijze dat de toegang tot socialezekerheidsrechten en uitkeringen wordt gewaarborgd en segmentering en segregatie van de arbeidsmarkt wordt voorkomen.

---

<sup>14</sup> Voorstel voor een Richtlijn van de Raad tot uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten (2003/0265(CNS)).

<sup>15</sup> PB L 197/13, Besluit van de Raad van 22 juli 2003 betreffende richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten.



- Werk lonend maken is essentieel voor het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Belasting- en uitkeringsstelsels dienen waar nodig herzien te worden om negatieve prikkels te elimineren en om vrouwen financiële prikkels te bieden om (weer) te gaan werken en/of te blijven werken.
- De lidstaten dienen actieve arbeidsmarktmaatregelen in te voeren om vrouwen weer aan het werk te krijgen na langere perioden ouderschapsverlof en/of vrijwillige loopbaanonderbrekingen in verband met gezinsverantwoordelijkheden.
- Het is essentieel dat lidstaten goede begeleiding en advies bieden, en werkervaring ondersteunen, die gericht is op het elimineren van seksestereotiepe keuzes vanaf het basisonderwijs, om te voorkomen dat de gendersegregatie in het onderwijs wordt overgedragen op de arbeidsmarkt.
- Verder dienen er beleidsmaatregelen te worden genomen om de obstakels te verwijderen waarmee vrouwen te kampen hebben bij het streven naar hogere en managementfuncties.
- In de context van een op kennis gebaseerde maatschappij zal het van bijzonder belang zijn een genderevenwichtige participatie van wetenschappers, ingenieurs en technici op nationaal en Europees niveau te bevorderen.

### **3.3. Het combineren van werk en gezinsleven**

*Het succes van beleid ter verhoging van de arbeidsparticipatie zal afhangen van de mogelijkheden – voor vrouwen en voor mannen – om een evenwicht te bereiken tussen hun beroepsleven en hun gezinsleven. Het betreffende beleid mag niet als een “vrouwenthema” worden beschouwd of als iets waarvan alleen vrouwen zullen profiteren. Een belangrijke uitdaging is het ontwikkelen van beleid om mannen aan te moedigen om gezinsverantwoordelijkheden op zich te nemen.*

- De lidstaten en de sociale partners dienen zich te concentreren op het ontwikkelen van financiële en/of andere prikkels om mannen aan te moedigen om een grotere rol in het gezin op zich te nemen, en op bewustmakingsinitiatieven om attitudes te veranderen, met name onder werkgevers.
- De lidstaten dienen ouderschapsverlofregelingen voor beide ouders in te voeren; in deze context dienen negatieve effecten die langdurig ouderschapsverlof kan hebben op de arbeidsperspectieven van vrouwen, door negatieve prikkels die inherent zijn aan de combinatie van slechte vooruitzichten inzake beloning en uitkeringsstelsels, en het risico van veroudering van vaardigheden en potentieel verlies van banen na langere afwezigheid van de arbeidsmarkt, vermeden te worden.
- De inspanningen in de lidstaten om voldoende en passende kinderopvangfaciliteiten aan te bieden, overeenkomstig de in Barcelona aangegeven doelen, moeten worden voortgezet en zodanig georganiseerd dat vrouwen en mannen in staat worden gesteld een baan aan te nemen en/of op de arbeidsmarkt te blijven. Het beleid dient ook aandacht te besteden aan de kwaliteit en de betaalbaarheid van de aangeboden diensten en aan de specifieke behoeften van werkende ouders in termen van de flexibiliteit en de duur van de kinderopvang.
- Gezien de vergrijzing van de bevolking dienen zorgfaciliteiten voor andere afhankelijke personen een prioriteit op nationaal niveau te worden.

### **3.4. Het bevorderen van evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in de besluitvorming**

*De hardnekkige ondervetegenwoordiging van vrouwen bij de politieke en economische besluitvorming wijst op een fundamentele tekortkoming in de Europese samenleving. Hernieuwde politieke toezeggingen en partnerschappen tussen regeringen, particuliere actoren en politieke partijen zijn noodzakelijk om volledige democratie te verwezenlijken door een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen bij de besluitvorming op alle terreinen van de samenleving op EU- en nationaal niveau.*

- De lidstaten dienen stappen te ondernemen om de tenuitvoerlegging van de Aanbeveling van de Raad betreffende de evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan het besluitvormingsproces (96/694). Meer in het bijzonder:
- De lidstaten dienen de vorderingen te controleren aan de hand van de reeksen indicatoren die de Raad heeft vastgesteld voor de follow-up van het Beijing-Platform voor Actie inzake vrouwen en mannen bij politieke en economische besluitvorming.
- De sociale partners dienen initiatieven te ondersteunen om de participatie van vrouwen te verhogen, niet alleen in de vertegenwoordigende lichamen maar ook rond de onderhandelingstafel.
- Met het oog op de komende verkiezingen voor het Europees Parlement in 2004 dienen politieke partijen en andere relevante actoren hun inspanningen op te voeren en een verscheidenheid van maatregelen te benutten om het cijfer van 30% vrouwen bij de verkiezingen voor het Europees Parlement in 2000.

### **3.5. Het in praktijk brengen van gendermainstreaming**

*De verplichting om ongelijkheden op te heffen en gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bevorderen bij alle activiteiten van de Gemeenschap is vastgelegd in het EG-Verdrag<sup>16</sup>. Gendermainstreaming, d.w.z. het invoeren van een gendergelijkheidsperspectief op alle beleidsterreinen en in alle fasen van beleidsontwikkeling, wordt geleidelijk ingevoerd, samen met specifieke maatregelen, zowel in de lidstaten als op EU-niveau. Deze tweeledige aanpak is ook al verwerkt in de strategiedocumenten van verschillende EU-processen, zoals de Europese Werkgelegenheidsstrategie, het sociale-integratieproces, het onderzoeksbeleid, de Structuurfondsen en ontwikkelingssamenwerking.*

*De lidstaten, de Commissie en de Raad dienen hun inspanningen te intensiveren om doelstellingen en verordeningen in concrete acties om te zetten.*

Daartoe is het volgende noodzakelijk:

- Een politieke toezegging van de lidstaten, de Commissie en de Raad betreffende de versterking van de tenuitvoerlegging van gendermainstreaming op alle relevante beleidsterreinen, met inbegrip van werkgelegenheid en sociaal beleid, onderwijs, onderzoek, externe betrekkingen, ontwikkelingssamenwerking, begrotings- en financieel beleid;

---

<sup>16</sup> EG-Verdrag, artikel 2 en 3.

- En inspanningen van de kant van de lidstaten en de Commissie om het aanbod van coherente, vergelijkbare en actuele gegevens, opgesplitst naar sekse en andere achtergrondvariabelen, te verbeteren, voor alle relevante beleidsterreinen;
- Een politieke toezegging van de lidstaten, de Commissie en de Raad om verder te werken aan de ontwikkeling van gendergelijkheidsindicatoren, als een instrument voor gendermainstreaming, voor het beoordelen van de vooruitgang op verschillende beleidsterreinen. De Raad heeft al reeksen indicatoren ontwikkeld met betrekking tot vrouwen in de politieke en economische besluitvorming, de combinatie van werk en gezinsleven, gelijke beloning voor vrouwen en mannen, en huiselijk geweld, met het oog op een meer consistente en systematische controle en beoordeling van de tenuitvoerlegging van het Actieplatform van Beijing;
- Een politieke toezegging van de lidstaten en de Commissie betreffende het toezicht op de vorderingen door regelmatige rapportering en beoordeling van de resultaten. De jaarlijkse verslagen aan de Europese Raad in het voorjaar over de gelijkheid van vrouwen en mannen spelen in dit opzicht een belangrijke rol;
- Een politieke toezegging van de lidstaten en de Commissie betreffende de toewijzing van middelen ter ondersteuning van efficiënte mechanismen voor het bevorderen van gelijkheid van vrouwen en mannen.

### 3.5.1. De Structuurfondsen

*De discussie over de toekomst van het beleid inzake sociale en economische samenhang na 2006 is gaande. Het cohesiebeleid zal geheroriënteerd worden en zal meer op het bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van Lissabon gericht worden, en zal aldus economische groei, productiviteit, meer werkgelegenheid en een integratiegerichte samenleving bevorderen. Aanzienlijke inspanningen zijn vereist om het volledige potentieel van de Structuurfondsen als katalysator voor communautair en nationaal beleid inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen te benutten in een uitgebreid Europa en in de nieuwe programmeringsperiode.*

- Gelijkheid van mannen en vrouwen moet een prioriteit blijven in de volgende programmeringsperiode van de Structuurfondsen, in termen van beleid en middelen.
- De huidige en toekomstige lidstaten dienen zich sterker in te zetten om zowel gendermainstreaming als specifieke maatregelen te bevorderen in alle Structuurfondsen.
- In de lidstaten dient meer aandacht te worden besteed aan het effect op vrouwen en mannen van alle vormen van beleid, maatregelen en acties die door de Structuurfondsen worden gefinancierd.

### 3.5.2. Het onderzoeksbeleid

*Het is van groot belang dat verder gestreefd wordt naar gendergelijkheid in wetenschappelijk onderzoek om het potentieel van de Europese Onderzoeksruimte volledig te verwezenlijken.*

- Op EU- en nationaal niveau dient te worden gezorgd voor passende ondersteuning en middelen voor het opzetten of versterken van efficiënte mechanismen om vrouwelijke wetenschappers actiever bij wetenschappelijk onderzoek te betrekken en voor het controleren van de vorderingen inzake het aantrekken, vasthouden en stimuleren van vrouwen in de wetenschap.

### 3.6. Het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en vrouwenhandel

*Hoewel er brede politieke erkenning is dat geweld tegen vrouwen en vrouwenhandel<sup>17</sup>, als een belangrijk verschijnsel in de bredere context van mensenhandel<sup>18</sup>, voorkomen en bestreden moet worden, is de komende uitdaging dat de activiteiten in de lidstaten en in de toetredende landen verbreed en geïntensiveerd moeten worden.*

- De preventie en bestrijding van huiselijk geweld valt in hoofdzaak onder de bevoegdheid van lokale en nationale overheden, en de lidstaten dienen de ontwikkelingen te volgen door gebruik te maken van de reeks indicatoren voor huiselijk geweld die door de Raad is vastgesteld. Het nieuwe programma, Daphne II 2004-2008, met een verhoogd budget van 50 miljoen € zal steun verlenen voor acties ter voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen in de lidstaten.

- De lidstaten, de Commissie en de Raad (in zijn relevante samenstellingen) dienen de acties ter voorkoming en bestrijding van vrouwenhandel te intensiveren. Een brede aanpak, die criminalisering (wetgeving), bescherming en bijstand voor slachtoffers van geweld omvat, alsmede preventieve maatregelen zoals voorlichtingscampagnes en grensoverschrijdende en internationale samenwerking, is noodzakelijk.

- Het is belangrijk dat gebruik gemaakt wordt van alle mogelijkheden voor financiering door EU-programma's – zoals de Structuurfondsen (ESF, EFRO en het communautaire initiatief EQUAL), Daphne en, waar zinvol, AGIS – ter ondersteuning van acties om slachtoffers bij te staan, en om preventieve maatregelen te nemen en de integratie van slachtoffers van vrouwenhandel in de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Dit zal vooral belangrijk zijn met het oog op de uitbreiding.

## 4. CONCLUSIES

De voornaamste doelen van de Europese Unie zijn volledige werkgelegenheid, een hoog niveau van sociale bescherming, economische groei op de langere termijn, en duurzame ontwikkeling in een op kennis gebaseerde samenleving tegen 2010. Om deze doelen te bereiken, zullen de lidstaten opnieuw hun engagement moeten bevestigen inzake de actieve participatie van vrouwen in de arbeidsmarkt en het verkleinen van de genderkloven op verschillende terreinen. Meer actieve arbeidsparticipatie, in banen van goede kwaliteit, zal bijdragen tot het beantwoorden van de groeiende uitdaging van onze vergrijzende samenleving.

De Europese Raad wordt uitgenodigd om, voortbouwend op dit verslag over gelijkheid van vrouwen en mannen, de lidstaten aan te sporen om hun inspanningen om gelijkheid van vrouwen en mannen op alle terreinen van de samenleving te bevorderen, op te voeren. Daarbij dient bijzondere aandacht besteed te worden aan:

- de snelle tenuitvoerlegging in de lidstaten van de recent goedgekeurde wetgeving en de correcte tenuitvoerlegging van het communautaire acquis inzake gelijke behandeling in de toetredende landen;

---

<sup>17</sup> Resolutie van de Raad van 20 oktober 2003 betreffende initiatieven om mensenhandel en met name vrouwenhandel te bestrijden, PB C 260 van 29.10.2003, blz. 4.

<sup>18</sup> Brussels Declaration on Preventing en Combating Trafficking in Human Beings van september 2002; zie ook de Conclusies van 8 mei 2003, PB C 137 van 12.6.2003, blz.1.

- de goedkeuring van een voorstel voor een op Artikel 13 gebaseerde richtlijn<sup>19</sup>, vóór maart 2005;
- specifieke maatregelen om de genderkloof inzake beloning te verkleinen, in samenwerking met de sociale partners;
- het actief bevorderen van een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de verkiezingen voor het Europees Parlement in 2004;
- het versterken van de integratie van gelijkheid van vrouwen en mannen in alle beleidsterreinen, met inbegrip van werkgelegenheid en sociaal beleid, onderwijs, justitie en binnenlandse zaken, externe betrekking, ontwikkelingssamenwerking, begrotings- en financieel beleid;
- het verder werken aan de verwezenlijking van de te Barcelona bepaalde doelstellingen inzake het aanbod van kinderopvang;
- het verder ontwikkelen van indicatoren, met in 2004 bijzondere aandacht voor indicatoren betreffende seksuele intimidatie op het werk, het identificeren van kernindicatoren, en het controleren van vooruitgang, met inbegrip van het Actieplatform van Beijing; en, met het oog daarop, het regelmatig verzamelen van adequate, coherente en vergelijkbare statistieken, opgesplitst naar geslacht, met name op terreinen waar dergelijke gegevens ontbreken;
- het verzekeren dat gelijkheid van vrouwen en mannen de nodige nadruk krijgt, met inbegrip van de toegang tot werk voor vrouwen in alle Structuurfondsen, en dat de nodige financiële middelen worden toegewezen;
- het verder doorvoeren van gendermainstreaming in de Europese Onderzoeksruimte door actieve ondersteuning van het netwerk van nationale functionarissen op hoog niveau (de "Helsinki-groep" over vrouwen en wetenschap).
- het bestrijden van geweld tegen vrouwen en het gebruik maken van de set van indicatoren inzake huiselijk geweld voor het volgen van de vorderingen op dat terrein;
- het bestrijden van vrouwenhandel, met name het goedkeuren van een voorstel voor een richtlijn<sup>20</sup> betreffende de verblijfstitel met een korte geldigheidsduur die wordt afgegeven aan de slachtoffers van hulp bij illegale immigratie of mensenhandel die met de bevoegde autoriteiten samenwerken.

---

<sup>19</sup> Voorstel voor een Richtlijn van de Raad tot uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten (2003/0265(CNS)).

<sup>20</sup> COM(2002) 71 def.

## **BIJLAGE**

De statistische bijlage biedt een eenvoudig, maar breed overzicht van de situatie van mannen en vrouwen, de ontwikkeling in de loop van de tijd, de nog resterende genderkloven in de Europese Unie en – voor zover mogelijk – in de toetredende landen.

Gezien het belang van een brede benadering van de gelijkheid van mannen en vrouwen, zijn er indicatoren uitgekozen aan de hand van twee criteria: de betekenis ervan voor de levensomstandigheden van vrouwen en mannen en de beschikbaarheid van vergelijkbare en betrouwbare gegevens. De voorgestelde gegevens bieden informatie over de volgende aspecten: betaald werk, inkomen en loon, betrokkenheid bij de besluitvorming, kennis en tijd.

### **Betaald werk**

Betaald werk is een belangrijke voorwaarde voor economische onafhankelijkheid en wordt gemeten aan de hand van het werkgelegenheids- en werkloosheidscijfer. Momenteel bestaat er een genderkloof op het gebied van de werkgelegenheid van 17,2% in de EU-15 en van 16,3% in de EU-15+toetredende landen (TT), terwijl de genderkloof op het terrein van de werkloosheid 1,8% in the EU-15 en 1,9% in de EU-15+TT bedraagt. Bij deeltijdwerk zijn vrouwen in de meerderheid. Het aandeel van vrouwelijke werknemers in deeltijd bedroeg 34% in de EU-15 en 30% in de EU-15+TT in 2002. Voor mannen gaat het in dit verband om 7% in zowel de EU-15 als in de EU-15+TT.

### **Inkomen en loon**

In 2001 bedroeg de genderkloof inzake beloning in de Europese Unie 16% en het risico op armoede was voor vrouwen driemaal zo groot als voor mannen.

### **Besluitvorming**

Een evenwichtige deelname aan het besluitvormingsproces op politiek en economisch terrein vormt het onderwerp van studie. In de EU-15 is 25,4% van de parlementaire zetels op het ogenblik in handen van vrouwen. In 2002 verwierf een iets hoger aandeel van vrouwen – 30% - leidinggevende functies in de EU-15 en 30% in de EU-15+TT.

### **Kennis**

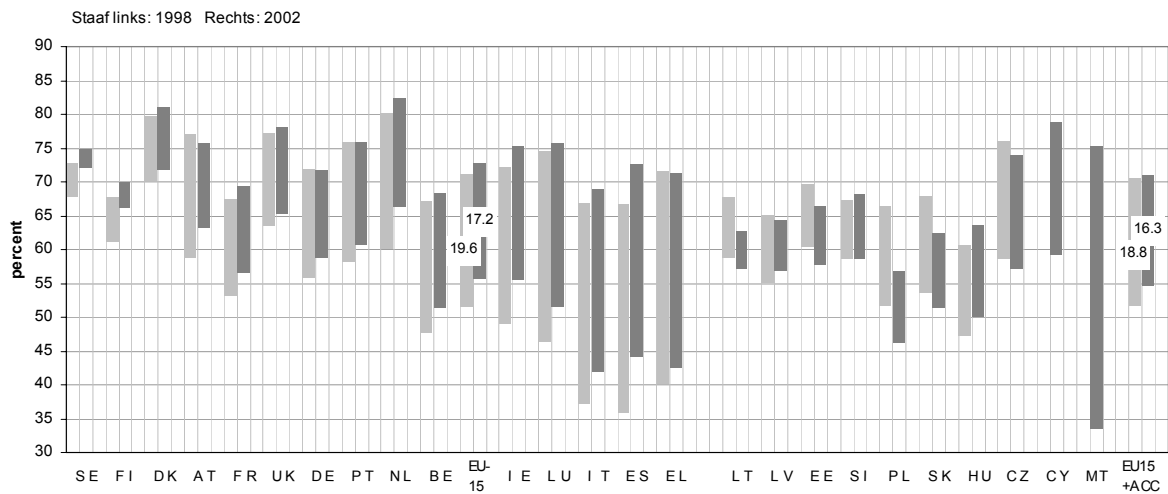
De ontwikkeling in de richting van een kennissamenleving stelt hoge eisen aan het onderwijsniveau van de arbeidskrachten. Vrouwen behalen een hoger onderwijsniveau dan mannen: het verschil tussen vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep 20-24 jaar dat de bovenbouw van het middelbaar onderwijs succesvol afrondt is 6 procentpunt in de EU-15 en 5 procentpunt in de EU-15+TT. Daarentegen is er op onderzoeksterrein sprake van traditionele patronen: in 2000 bekleedden van het wetenschappelijk personeel 6% van de vrouwen en 19% van de mannen een gewoon hoogleraarschap (of het equivalent daarvan).

### **Werktijden**

Uit het verschil tussen de gemiddelde arbeidstijd van vrouwen en mannen met kinderen blijkt dat vrouwen met kinderen 12 uur minder werken dan mannen met kinderen en 11 uur minder in de EU-15 +TT.

**Absolute genderkloof inzake arbeidsparticipatie (vrouwen en mannen van 15 - 64 jaar) in EU-lidstaten en toetredende landen - 1998 and 2002**

(Verschil tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen)

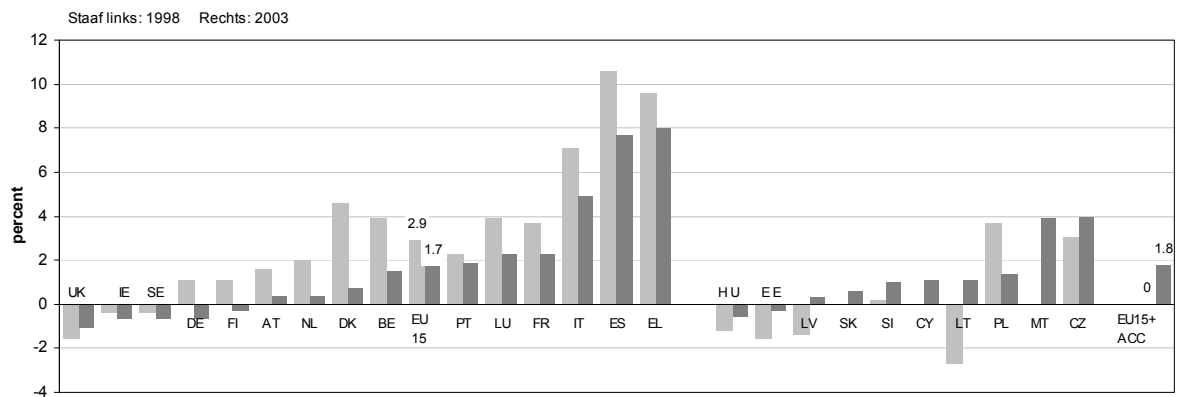


Bron: Eurostat, Labour Force Survey (LFS)

Opmerkingen: De hoogste waarde van een staaf is de arbeidsparticipatie van mannen en de laagste die van vrouwen

**Absolute genderkloof bij werkloosheidscijfers (vrouwen en mannen van 15 jaar en ouder) in EU-lidstaten en toetredende landen - 1998 and 2003**

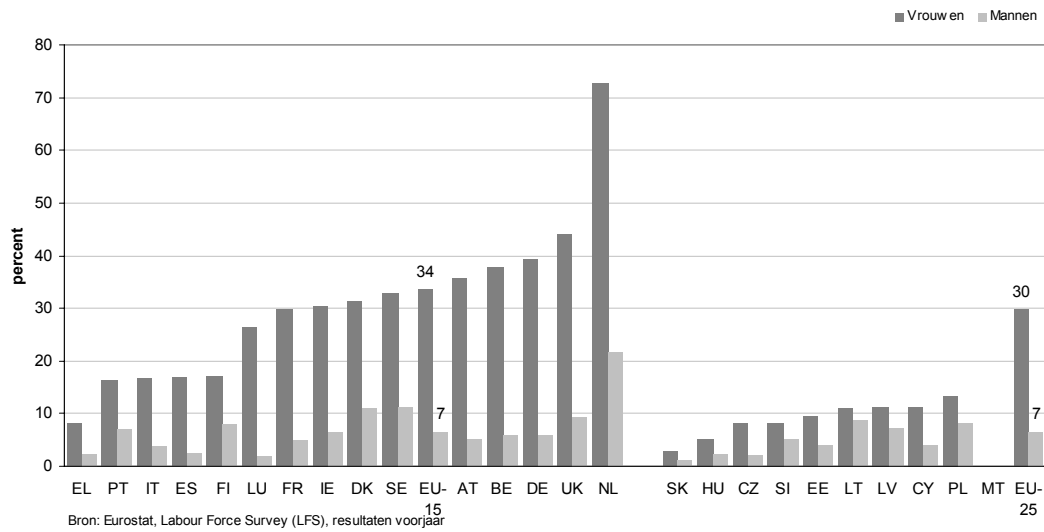
(Verschil tussen werkloosheidscijfers van vrouwen en mannen)



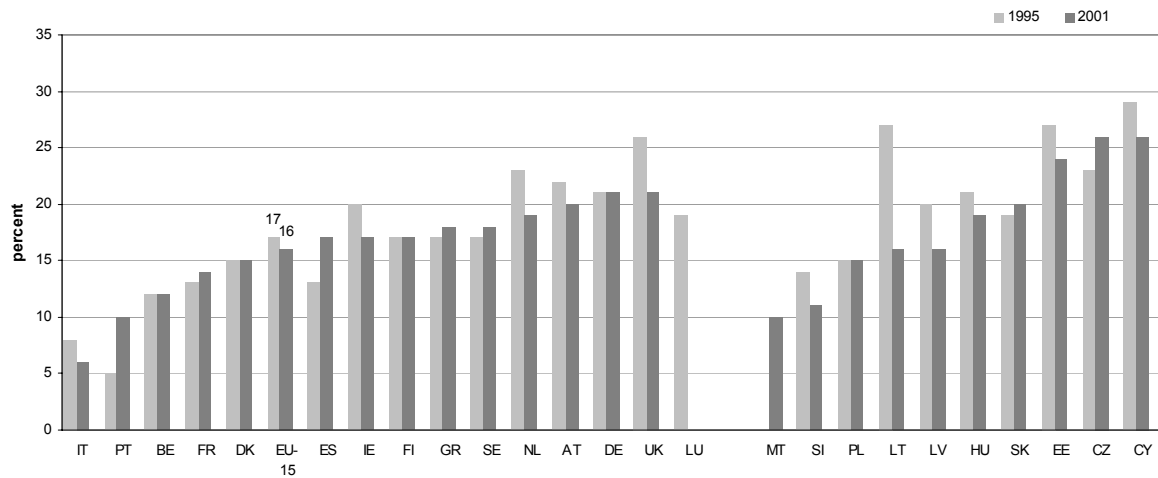
Bron: Eurostat

Opmerkingen: Een positief verschil geeft relatief hogere werkloosheidscijfers voor vrouwen aan, terwijl een negatief verschil het omgekeerde betekent. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor 1998 voor CY, MT, SK en EU15 + ACC

**Percentage deeltijwerkers onder vrouwelijke en mannelijke werknemers van 16 - 74 jaar, in EU-lidstaten en toetredende landen - 2002**



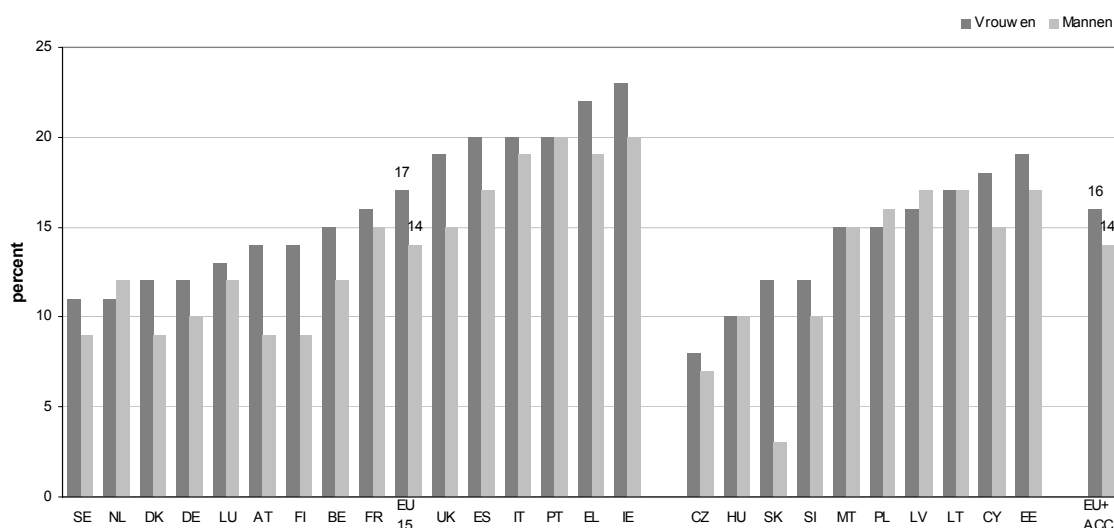
**Beloningskloof tussen vrouwen en mannen, in onaangepaste vorm, in de EU-lidstaten en de toetredende landen - 1995 and 2001**  
(Verschil tussen het gemiddelde bruto loon per uur van mannen en vrouwen als percentage van het gemiddelde bruto loon per uur van mannen)



- Opmerkingen:** Uitzonderingen op de referentiejaar: FI, SE, CZ, HU: 1996. LV: 1998. SK: 1999
- EU-15: gewogen gemiddelde van nationale waarden voor "oude" lidstaten, geschat zonder ontbrekende landen
  - Voor Nederland zijn de gegevens gebaseerd op het loon per jaar, inclusief overuren en extra betalingen
  - Voor Zweden zijn de gegevens gebaseerd op het equivalent van voltijds maandlonen, niet op uurloon
  - Voor Cyprus zijn alleen voltijds w erkenden meegerekend
  - Voor de Tsjechische Republiek zijn alleen voltijds w erkenden in ondernemingen met meer dan 9 w erknemers meegerekend
  - Voor Hongarije zijn alleen voltijds w erknemers in ondernemingen met meer dan 20 w erknemers (1995 – 97) en meer dan 5 w erknemers (1998 - ) meegerekend
  - Voor Litouwen zijn alleen voltijds w erknemers (1995 – 99) meegerekend
  - Voor Polen zijn alleen w erknemers in ondernemingen met meer dan 9 w erknemers
  - Voor Slovenië zijn alleen w erknemers in de publieke sector en w erknemers in particuliere ondernemingen met meer dan 2 w erknemers meegerekend



**Armoederisicopercentages na sociale overdrachten voor vrouwen en mannen van 16 jaar en ouder in EU-lidstaten en toetredende landen, 2001<sup>1</sup>**



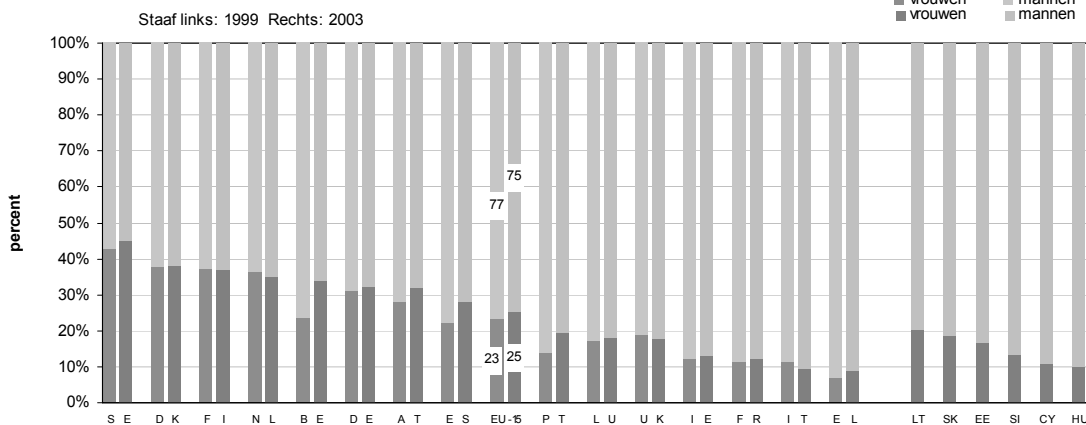
Bron: Eurostat, ECHP UDB versie van december 2003 voor lidstaten behalve SE en nationale bronnen voor SE and ACC

Opmerkingen: 1) Armoederisicopercentages na sociale overdrachten - het percentage personen met een equivalent besteedbaar inkomen beneden de armoederisicodrempel, die gelijk is aan het nationale mediane equivalente besteedbare inkomen (na sociale overdrachten). De opsplitsing per geslacht is gebaseerd op de veronderstelling dat in huishoudens de middelen gelijk verdeeld worden

Het EU-15-gemiddelde wordt berekend als een bevolkingsgewogen gemiddelde van de beschikbare nationale waarden, waarbij de nationale gewichten gelijk zijn aan de nationale bevolkingsaantallen

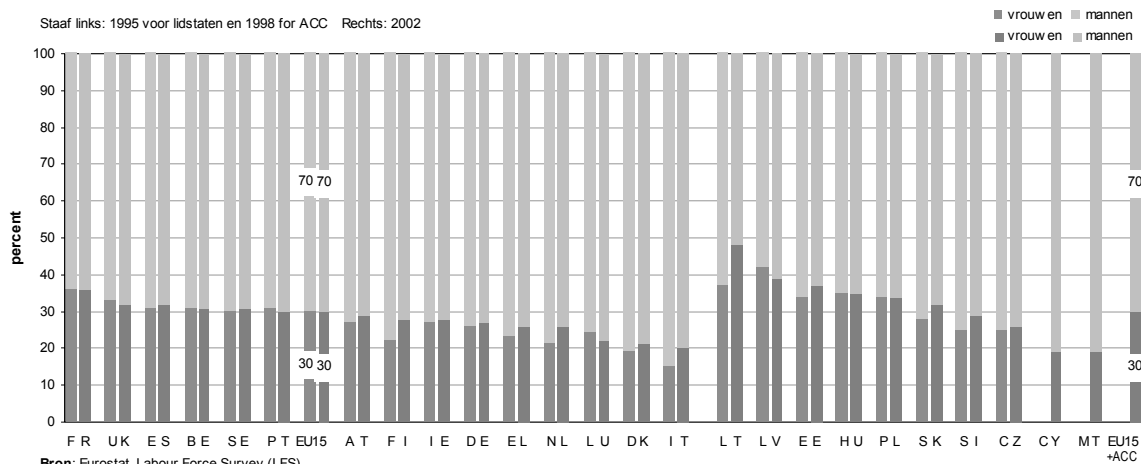
Uitzonderingen op het referentiejaar: CY: 1997. LV, MT, SI: 2000. SK: 2003.

**Vrouwen en mannen in nationale parlementen in EU-lidstaten - 1999 and 2003 en in de toetredende landen - 2003**



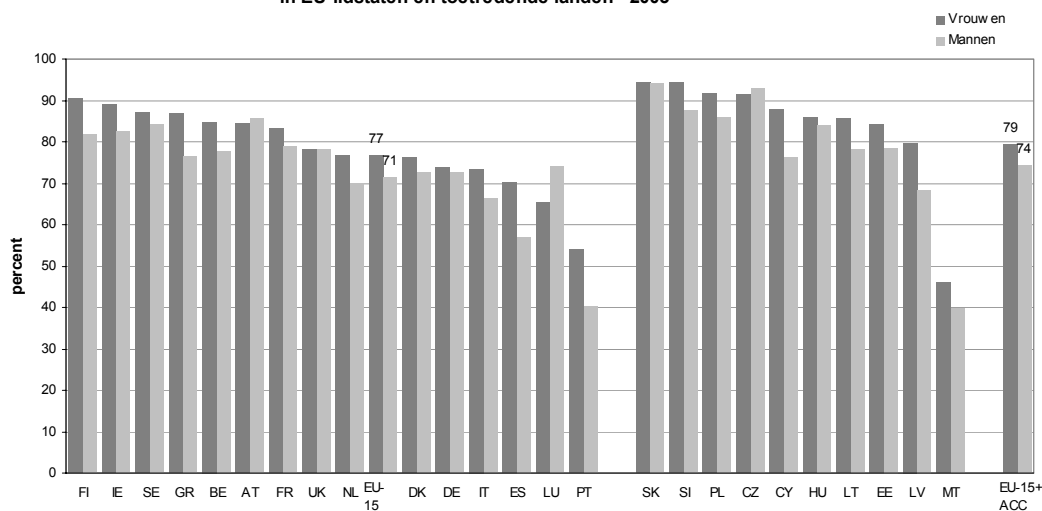
Bron: Europese Commissie, gebaseerd op de indicator die is ontwikkeld door de Raad in het kader van de follow-up van het Actieplatform van Beijing. Opmerkingen: Er zijn geen gegevens voor 1999 beschikbaar voor de toetredende landen. Gegevens voor 2003 zijn niet beschikbaar voor Z, LV, PL, MT

**Managers in EU-lidstaten en toetredende landen - verdeling over de geslachten  
1995 (ACC: 1998) and 2002**



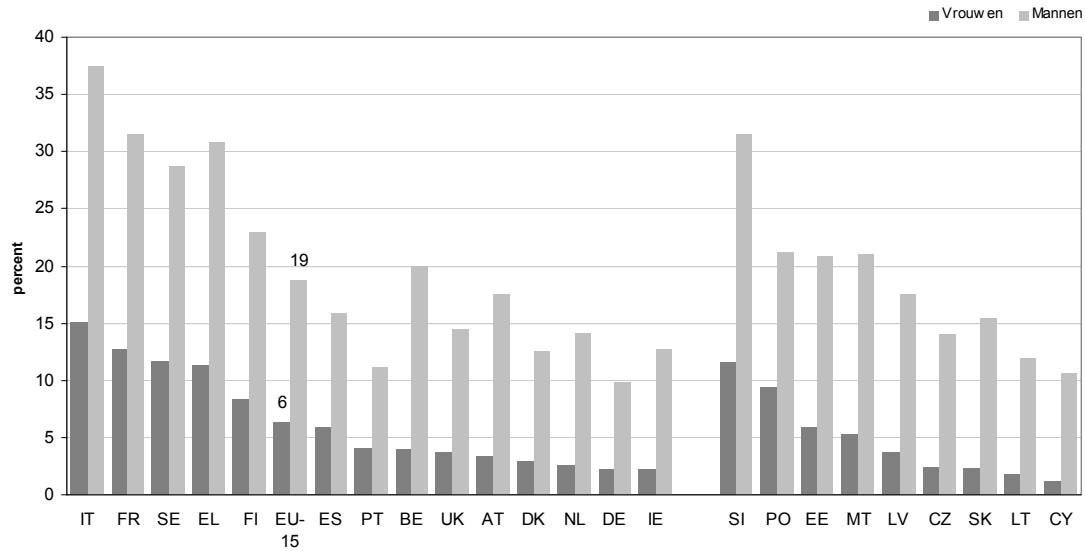
Bron: Eurostat, Labour Force Survey (LFS)  
Opmerkingen: Managers volgens de indeling van ISCO 12 en 13  
Er zijn geen gegevens voor 1998 beschikbaar voor CY and MT

**Onderwijsniveau (tenminste hoger voortgezet onderwijs) van vrouwen en mannen van 20 - 24 jaar,  
in EU-lidstaten en toetredende landen - 2003**



Bron: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), resultaten voorjaar  
Opmerkingen: BE, DE, FR, LU, NL, AT, FI, UK, PL, EU-15 en EU-15 + ACC: voorlopige waarde  
MT: geschatte waarde

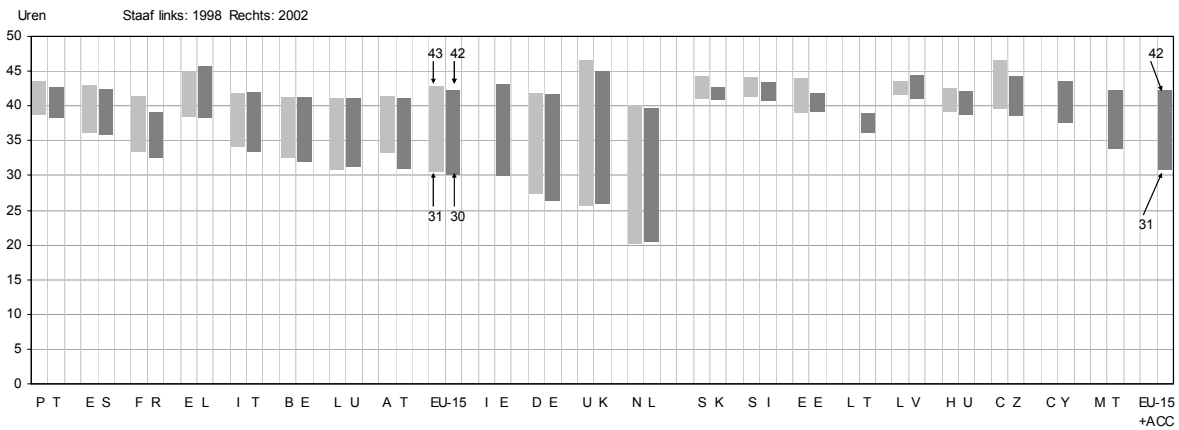
**Percentage universitaire medewerkers (vrouwen en mannen) die hoogleraar (of equivalent) zijn in EU-lidstaten en toetredende landen, 2000**



Bron: DG Onderzoek, WIS-database

Opmerkingen: Uitzonderingen op het referentiejaar: DE, IT, SE, CZ, EE, LV, LT, PO, SK, SI: 2001; BE, ES, PT, MT: 1999; AT: 1998; NL en PT voltijdsequivalenten. Aantallen personen voor andere landen  
Geen gegevens beschikbaar voor LU en HU  
Gegevens zijn nog niet vergelijkbaar tussen landen vanwege verschillen in bestrijking en definities

**Verschillen tussen gemiddelde aantallen gewerkte uren per week door mannen en vrouwen (leeftijd 20 - 49) met kinderen in EU-lidstaten en toetredende landen - 1998 and 2002**



Bron: Eurostat, Labour Force Survey (LFS), resultaten voorjaar

Opmerkingen: De hoogste waarde van een staaf is het gemiddelde aantal door mannen gewerkte uren en de laagste waarde is het gemiddelde aantal door vrouwen gewerkte uren. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor Denemarken, Finland en Zweden. Gegevens voor 1998 zijn niet beschikbaar voor Ierland, Letland, Cyprus and Malta.