



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 1.3.2006
COM(2006) 92 definitief

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

Een routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

2006-2010

{SEC(2006) 275}

INLEIDING

Deze routekaart bevat zes prioriteiten voor EU-maatregelen op het gebied van gendergelijkheid voor de periode 2006-2010: gelijke economische onafhankelijkheid voor vrouwen en mannen; combinatie van privé- en beroepsleven; evenwichtige vertegenwoordiging in de besluitvorming; uitroeiing van alle vormen van seksueel geweld; uitbanning van genderstereotypen; bevordering van gendergelijkheid in het buitenlands en ontwikkelingsbeleid. Per gebied worden prioritaire doelstellingen en acties vastgesteld. De Commissie kan deze doelstellingen niet alleen verwezenlijken aangezien op veel gebieden het zwaartepunt voor acties bij de lidstaten ligt. Daarom wil de Commissie met deze routekaart uiting geven aan haar vastbeslotenheid om vaart te zetten achter de agenda inzake gendergelijkheid en om het partnerschap met de lidstaten en andere actoren te versterken.

Deze routekaart bouwt voort op de ervaringen die zijn opgedaan met de raamstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005)¹. Zij paart nieuwe initiatieven aan de intensivering van succesvolle bestaande activiteiten. Zij bevestigt opnieuw de tweeledige aanpak van gendergelijkheid, die berust op gendermainstreaming (de integratie van de genderdimensie in alle beleidsonderdelen en -activiteiten) en op specifieke maatregelen.

Gendergelijkheid is een grondrecht, een gemeenschappelijke waarde van de EU en een noodzakelijke voorwaarde voor de verwezenlijking van de EU-doelstellingen inzake groei, werkgelegenheid en sociale samenhang. De EU heeft op het gebied van gendergelijkheid aanzienlijke vooruitgang geboekt dankzij de wetgeving inzake gelijke behandeling, gendermainstreaming, specifieke maatregelen ter verbetering van de positie van de vrouw, actieprogramma's en de dialoog met de civiele samenleving. Het Europees Parlement heeft daarin een belangrijke rol gespeeld. Veel vrouwen zijn hoogopgeleid, hebben hun intrrede op de arbeidsmarkt gedaan en bekleden belangrijke posities in het openbare leven. Niettemin bestaan er nog steeds ongelijkheden, die zelfs groter kunnen worden nu de toegenomen wereldconcurrentie flexibelere en mobielere arbeidskrachten verlangt. Dit kan grotere gevolgen hebben voor vrouwen omdat die dikwijls moeten kiezen tussen kinderen en carrière; dat komt door een gebrek aan flexibele arbeidsregelingen en opvangfaciliteiten, de hardnekkigheid van genderstereotypen en de ongelijke verdeling van de gezinstaken tussen man en vrouw. De door vrouwen geboekte vooruitgang, ook op sleutelgebieden voor de Lissabonstrategie als onderwijs en onderzoek, komt niet volledig tot uitdrukking in de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Deze verspilling van menselijk kapitaal kan de EU zich niet permitteren. Tegelijkertijd vormen lage geboortecijfers en een krimpende beroepsbevolking een bedreiging voor de politieke en economische rol van de EU.

De EU blijft een belangrijke partner als het gaat om de wereldwijde bevordering van gendergelijkheid. Van de mondialisering een positieve factor maken voor alle vrouwen en mannen, en de strijd aanbinden met de armoede zijn grote uitdagingen. De communicatietechnologieën werken misdaden als mensenhandel in de hand.

Wil de EU deze uitdagingen kunnen oppakken, dan zal er op het gebied van gendergelijkheid sneller vooruitgang moeten worden geboekt en moet de gendermainstreaming in alle beleidsonderdelen, en met name op de in deze routekaart genoemde gebieden, worden versterkt.

¹ COM(2000) 335.

DEEL I: PRIORITAIRE ACTIEGEBIEDEN OP HET GEBIED VAN GENDERGELIJKHEID

1. GELIJKE ECONOMISCHE ONAFHANKELIJKHEID VOOR VROUWEN EN MANNEN

1.1 Verwezenlijking van de werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon

Volgens de werkgelegenheidsdoelstellingen van Lissabon moet de arbeidsparticipatie van vrouwen in 2010 bij 60 % liggen. Nu bedraagt die 55,7 % en voor oudere vrouwen (55-64 jaar) is zij een stuk lager (31,7 %). Ook de werkloosheid is onder vrouwen hoger dan onder mannen (9,7 % tegen 7,8 %). De genderdimensie van de Lissabonstrategie voor groei en werkgelegenheid moet worden versterkt. Naleving van de wetgeving inzake gelijke behandeling en een doeltreffend gebruik van de nieuwe structuurfondsen (bv. maatregelen ten behoeve van opleiding en ondernemerschap) kunnen de arbeidsparticipatie van vrouwen helpen verhogen. De individualisering van rechten binnen het belasting- en socialezekerheidsstelsel kan er ook voor zorgen dat werken zowel voor vrouwen als voor mannen lonend is.

1.2 Afschaffing van de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen

De EU-wetgeving inzake gelijke beloning ten spijt, verdienen vrouwen 15 % minder dan mannen² en dit verschil neemt veel langzamer af dan het verschil in arbeidsparticipatie. De hardnekkigheid van dit verschijnsel is een gevolg van de directe discriminatie van vrouwen en van structurele ongelijkheden, zoals arbeidsmarktsegregatie, verschillen in arbeidspatronen, toegang tot onderwijs en opleiding, bevooroordeelde beoordelings- en beloningssystemen en stereotypen. De aanpak van deze problemen vereist een veelzijdige benadering en de inzet van alle partijen.

1.3 Vrouwelijk ondernemerschap

In de EU is gemiddeld 30 % van de ondernemers een vrouw. Dikwijls stuiten zij bij het opstarten van een onderneming en bij de toegang tot financiering en opleiding op grotere problemen dan mannen. De aanbevelingen in het EU-actieplan voor ondernemerschap om het aantal vrouwelijke starters te vergroten door een betere toegang tot financiering en de ontwikkeling van ondernemingsnetwerken moeten nog verder worden uitgevoerd.

1.4 Gendergelijkheid in de sociale bescherming en de armoedebestrijding

De stelsels voor sociale bescherming moeten de belemmeringen voor vrouwen en mannen om op de arbeidsmarkt in te treden en daar te blijven, uit de weg ruimen en hun de mogelijkheid bieden individuele pensioenrechten op te bouwen. Vrouwen hebben doorgaans echter nog steeds kortere of onderbroken loopbanen en daardoor minder rechten dan mannen. Dit vergroot de kans op armoede, met name voor alleenstaande moeders, oudere vrouwen en vrouwen die in familiebedrijven, zoals in de landbouw en visserij, werken. Het nieuwe Europees Visserijfonds (EVF) en Europees Landbouwfonds voor Plattelandsontwikkeling (ELFPO) kunnen de situatie van vrouwen in deze sectoren verbeteren. Het is van

² Ongecorrigeerd verschil.

fundamenteel belang dat de stelsels voor sociale bescherming ervoor zorgen dat deze vrouwen toegang hebben tot passende uitkeringen, vooral wanneer zij met pensioen gaan.

1.5 Aandacht voor de genderdimensie in de gezondheid

Vrouwen en mannen worden met specifieke gezondheidsrisico's, ziekten, problemen en praktijken geconfronteerd die van invloed zijn op hun gezondheid. Hiertoe behoren milieuaspecten, zoals het gebruik van chemicaliën en bestrijdingsmiddelen, die dikwijls tijdens de zwangerschap en via de borstvoeding worden doorgegeven. Medisch onderzoek en veel veiligheids- en gezondheidsnormen zijn meer op mannen en op door mannen gedomineerde werkterreinen toegesneden.

De kennis op dit gebied moet worden verbeterd en de statistieken en indicatoren moeten verder worden ontwikkeld. De sociale, gezondheids- en zorgdiensten moeten gemoderniseerd worden teneinde deze toegankelijker te maken, hun kwaliteit te verbeteren en ervoor te zorgen dat zij beter inspelen op de nieuwe en specifieke behoeften van vrouwen en mannen.

1.6 Bestrijding van meervoudige discriminatie, vooral van immigrantenvrouwen en vrouwen die tot etnische minderheden behoren

De EU zet zich in voor de afschaffing van alle vormen van discriminatie en voor een op integratie gerichte samenleving. Bij kansarme groepen zijn vrouwen vaak slechter af dan de mannen. De situatie van immigrantenvrouwen en vrouwen die tot etnische minderheden behoren, is symptomatisch. Zij worden vaak dubbel gediscrimineerd. Daarom moet gendergelijkheid in het immigratie- en integratiebeleid worden bevorderd teneinde de rechten en de burgerparticipatie van vrouwen te waarborgen, hun arbeidspotentieel ten volle te benutten en hun toegang tot onderwijs en levenslang leren te verbeteren.

Voornaamste acties

De Commissie zal:

- de gendermainstreaming controleren en versterken in:
 - de geïntegreerde richtlijnen voor groei en werkgelegenheid en de nieuwe gestroomlijnde open coördinatiemethode op het gebied van pensioenen, sociale integratie, gezondheidszorg en langdurige zorg³, onder meer door de opstelling – in 2007 – van handleidingen inzake gendergelijkheid ten behoeve van de personen die bij deze processen betrokken zijn, en door na te gaan hoe de stelsels voor sociale bescherming gendergelijkheid kunnen bevorderen
 - het gezondheidsbeleid, onder andere door een bijgewerkte analyse van de genderdimensie in de gezondheid
 - nationale en Europese activiteiten tijdens het Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen (2007) en het Europees Jaar van de strijd tegen uitsluiting en armoede (2010)

³ COM(2005) 706.

- samen met de lidstaten gendermainstreaming en specifieke maatregelen bevorderen in de programmering en tenuitvoerlegging van de nieuwe structuurfondsen⁴, het EVF en het ELFPO (2007-2013), onder andere door controle en door ervoor te zorgen dat er adequate middelen voor gendergelijkheid beschikbaar komen
- het Kader voor de integratie van onderdanen van derde landen in de EU⁵, de follow-up van het beleidsplan inzake legale migratie⁶, het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het voorgestelde Europees Fonds voor de integratie van onderdanen van derde landen
- in 2007 met een mededeling komen over beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen
- in 2010 verslag uitbrengen over de uitvoering van de richtlijn inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten⁷
- het vrouwelijk ondernemerschap bevorderen en een ondernemingsklimaat stimuleren dat de oprichting en ontwikkeling van door vrouwen geleide ondernemingen vergemakkelijkt; initiatieven op het gebied van gendergelijkheid in het kader van sociaal verantwoord ondernemen aanmoedigen.

2. WERK, PRIVÉ- EN GEZINSLEVEN BETER COMBINEERBAAR MAKEN

2.1 Flexibele arbeidsregelingen voor vrouwen en mannen

Maatregelen om werk en privé-leven beter combineerbaar te maken dragen bij tot een flexibele economie en tot een betere levenskwaliteit voor vrouwen en mannen. Zij helpen mensen op de arbeidsmarkt in te treden en er te blijven doordat het potentieel van de beroepsbevolking volledig wordt benut, en vrouwen en mannen moeten er in gelijke mate van kunnen profiteren. Flexibele arbeidsregelingen verhogen de productiviteit, leiden tot meer arbeidssatisfactie en komen de reputatie van de werkgever ten goede. Het feit echter dat veel meer vrouwen dan mannen van dergelijke regelingen gebruik maken, leidt tot ongelijkheid tussen de seksen, wat negatief uitwerkt op de positie van vrouwen op de werkplek en op hun economische onafhankelijkheid.

2.2 Meer opvangfaciliteiten

Europa staat voor een drieledige uitdaging: een teruglopende bevolking in de leeftijd van 15-64 jaar, lage geboortecijfers en toenemende vergrijzing. Een van de antwoorden op de negatieve demografische ontwikkelingen is gelegen in regelingen voor het combineren van werk en privé-leven, die – zoals in de doelstellingen van Barcelona wordt verlangd⁸ – beter betaalbare en toegankelijke kinderopvangmogelijkheden moeten bieden en diensten aanbieden die voorzien in de zorgbehoeften van ouderen en mensen met een handicap. De

⁴ Zie Communautaire strategische richtsnoeren voor het cohesiebeleid, COM(2005) 299.

⁵ COM(2005) 389.

⁶ COM(2005) 669.

⁷ Richtlijn 2004/113/EG.

⁸ Voor 2010 voorzien in kinderopvang voor ten minste 90 % van de kinderen tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33 % van de kinderen onder 3 jaar.

kwaliteit van deze diensten moet worden verbeterd en de kwalificaties van het personeel – overwegend vrouwen – moeten verder ontwikkeld en beter gewaardeerd worden.

2.3 Maatregelen om werk en privé-leven voor vrouwen en mannen beter combineerbaar te maken

Diensten en structuren passen zich niet snel genoeg aan aan een situatie waarin zowel vrouwen als mannen werken. Maar weinig mannen nemen vaderschapsverlof of werken parttime (7,4 % tegen 32,6 % bij de vrouwen); nog altijd zorgen overwegend de vrouwen voor de kinderen en andere afhankelijke personen. Mannen moeten worden aangemoedigd gezinstaken op zich te nemen, met name door hen te stimuleren vaderschapsverlof te nemen en verlofrechten met vrouwen te delen.

Voornaamste acties

De Commissie zal:

- in 2006 met een mededeling komen over de demografische ontwikkeling⁹ waarin de combinatie van werk en privé-leven aan de orde wordt gesteld
- via de structuurfondsen en de uitwisseling van goede praktijken de verwezenlijking ondersteunen van de doelstellingen van Barcelona inzake kinderopvang en de ontwikkeling van andere zorgfaciliteiten
- onderzoek ondersteunen naar beroepen in de sociale en gezondheidssector en met internationale organisaties werken aan een betere classificatie van deze beroepen.

3. BEVORDERING VAN EEN EVENWICHTIGE DEELNAME VAN VROUWEN EN MANNEN AAN DE BESLUITVORMING

3.1 Politieke participatie van vrouwen

De aanhoudende ondervertegenwoordiging van vrouwen in de politieke besluitvorming is een democratisch tekort. Het actieve burgerschap van vrouwen, hun politieke participatie en hun vertegenwoordiging in hogere openbare bestuursfuncties op alle niveaus (lokaal, regionaal, nationaal en Europees) moet verder gestimuleerd worden. De beschikbaarheid van vergelijkbare en betrouwbare gegevens in de EU komt nog steeds prioriteit toe.

3.2 Vrouwen in de economische besluitvorming

Een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de economische besluitvorming kan bijdragen tot een productieve en innovatieve werkomgeving en -cultuur en betere economische prestaties. Transparante bevorderingsprocedures, flexibele arbeidsregelingen en opvangfaciliteiten zijn van fundamenteel belang.

⁹ Vervolg op COM(2005) 94.

3.3 Vrouwen in wetenschap en technologie

De participatie van vrouwen in wetenschap en technologie kan bijdragen tot meer innovatie, kwaliteit en concurrentievermogen van het wetenschappelijk en industrieel onderzoek en moet worden bevorderd. Om de doelstelling¹⁰ van 25 % vrouwen in leidende onderzoeksposities in de overheidssector te halen, moeten maatregelen genomen worden en moet de voortgang worden gecontroleerd. Meer netwerken en EU-gegevens zijn van essentieel belang.

Voornaamste acties

De Commissie zal:

- de gendermainstreaming controleren en bevorderen:
 - in het Europees onderzoeksbeleid en het 7e kaderprogramma, door onder andere te zorgen voor de uitvoering van genderactieplannen, genderspecifiek onderzoek te ontwikkelen en de gendermainstreaming en de participatie van vrouwen in de aangekondigde Europese Onderzoeksraad te controleren
 - in het programma Onderwijs en Opleiding 2010 door de toegang van vrouwen tot wetenschappelijke en technische loopbanen te stimuleren overeenkomstig de Europese doelstelling om de ongelijke verhouding tussen vrouwen en mannen op dit gebied recht te trekken; in 2007 een Europees vademecum opstellen voor goede praktijken inzake de genderproblematiek in de ICT-sector
 - bij de uitvoering van het toekomstige programma ‘Burgers voor Europa’ door gendergelijkheid op het gebied van het actief burgerschap als een van de prioritaire onderwerpen op te nemen en door gebruikmaking van bestaande netwerken
- in 2007 een EU-netwerk in het leven roepen van vrouwen in economische en politieke sleutelposities
- bewustmakingsactiviteiten, de uitwisseling van goede praktijken en onderzoek ondersteunen, onder meer op basis van de Europese databank over vrouwen en mannen in de besluitvorming, met name met het oog op de verkiezingen van het Europees Parlement in 2009.

4. UITROEIING VAN SEKSUEEL GEWELD EN MENSENHANDEL

4.1 Uitroeijing van seksueel geweld

De EU heeft zich ertoe verbonden alle vormen van geweld te bestrijden. Vrouwen zijn de belangrijkste slachtoffers van seksueel geweld. Dit is een schending van de grondrechten op leven, veiligheid, vrijheid, waardigheid en lichamelijke en emotionele integriteit. Schending van deze rechten valt niet te tolereren of met welk motief dan ook te rechtvaardigen. Preventie

¹⁰ Conclusies van de Raad van 18.4.2005.

is essentieel en vereist onderwijs en kennis, de ontwikkeling van netwerken en partnerschappen en de uitwisseling van goede praktijken. Er zijn dringend maatregelen nodig om een einde te maken aan op gewoonte of traditie berustende schadelijke attitudes en praktijken, met inbegrip van verminking van het vrouwelijk geslachtsorgaan, vroegtijdige en gedwongen huwelijken en eerwraak.

4.2 Afschaffing van de mensenhandel

Mensenhandel is een misdaad tegen individuen en een schending van hun grondrechten. Het is een vorm van moderne slavernij, waarvoor door armoede getroffen vrouwen en kinderen, en vooral meisjes, kwetsbaar zijn. Uitbanning van de mensenhandel vereist een combinatie van preventieve maatregelen, strafbaarstelling van de handel door adequate wetgeving en bescherming van en hulp aan de slachtoffers¹¹. Maatregelen om de vraag naar vrouwen en kinderen voor seksuele uitbuiting te ontmoedigen moeten verder ontwikkeld worden. Deze benadering komt tot uiting in het EU-actieplan ter bestrijding van mensenhandel¹². De richtlijn betreffende de verblijfstitel voor slachtoffers van mensenhandel¹³ zal een nieuw instrument bieden voor de reïntegratie van slachtoffers via toegang tot de arbeidsmarkt, beroepsopleiding en onderwijs. De synergieën met het ESF moeten ten volle worden benut. De EU moet vergelijkbare gegevens ontwikkelen om de situatie met betrekking tot de mensenhandel jaarlijks in elk land te kunnen beoordelen.

Voornaamste acties

De Commissie zal:

- in 2006 met een mededeling komen over de instelling van een systeem voor vergelijkbare statistieken over misdaad, slachtoffers en strafrecht, en de voortgang op EU-niveau controleren
- de lidstaten en ngo's ondersteunen bij hun inspanningen om seksueel geweld, met inbegrip van op gewoonte of traditie berustende schadelijke praktijken, uit te roeien door de bevordering van bewustmakingscampagnes, de ondersteuning van netwerken, de uitwisseling van goede praktijken en onderzoek, en door de uitvoering van programma's voor slachtoffers en daders, en door de lidstaten aan te moedigen nationale actieplannen op te stellen
- gevolg geven aan de mededeling en het EU-actieplan inzake mensenhandel en het gebruik van alle bestaande instrumenten, waaronder het ESF, bevorderen voor de reïntegratie van slachtoffers van geweld en mensenhandel in de samenleving.

¹¹ COM(2005) 514.

¹² PB C 311 van 9.12.2005. blz. 1.

¹³ Richtlijn 2004/81/EG.

5. UITBANNING VAN GENDERSTEREOTYPEN

5.1 Uitbanning van genderstereotypen in onderwijs, opleiding en cultuur

Via onderwijs, opleiding en cultuur worden nog steeds genderstereotypen overgedragen. Vrouwen en mannen volgen dikwijls traditionele onderwijs- en opleidingstrajecten waarbij vrouwen overwegend terechtkomen in minder gewaardeerde en slechter betaalde beroepen. Het beleid moet erop gericht zijn genderstereotypen al op jonge leeftijd te bestrijden, leraren en studenten van deze problematiek bewust te maken en jonge vrouwen en mannen aan te moedigen niet-traditionele onderwijstrajecten te verkennen. Het onderwijsstelsel moet jonge mensen met adequate kwalificaties toerusten. Daarom is het ook belangrijk het verschijnsel van voortijdige schoolverlating aan te pakken, dat meer jongens dan meisjes treft.

5.2 Uitbanning van genderstereotypen op de arbeidsmarkt

Vrouwen worden nog steeds geconfronteerd met horizontale en verticale segregatie. De meeste zijn nog steeds werkzaam in traditionele vrouwensectoren, die minder erkenning en waardering genieten. Bovendien bezetten zij over het algemeen lagere echelons in de ondernemingshiërarchie. Het is net zo belangrijk de toegang van vrouwen tot niet-traditionele sectoren te vergemakkelijken als de aanwezigheid van mannen in traditionele vrouwensectoren te bevorderen. De anti-discriminatiewetgeving moet worden gehandhaafd en er moeten opleiding en stimulansen geboden worden.

5.3 Uitbanning van genderstereotypen in de media

Bij de bestrijding van genderstereotypen is een belangrijke rol weggelegd voor de media. Zij zouden een realistisch beeld moeten schetsen van de vaardigheden en mogelijkheden van vrouwen en mannen in een moderne samenleving en ervan af moeten zien hen op kleinerende en beledigende wijze af te schilderen. De dialoog met belanghebbenden en bewustmakingscampagnes moeten op alle niveaus worden gestimuleerd.

Voornaamste acties

De Commissie zal:

- maatregelen ondersteunen om genderstereotypen in onderwijs en cultuur en op de arbeidsmarkt uit te bannen door gendermainstreaming en specifieke acties in het ESF, de ICT-programma's en de onderwijs- en cultuurprogramma's van de EU te bevorderen, waaronder de EU-strategie voor levenslang leren en het toekomstige integraal programma voor levenslang leren
- bewustmakingscampagnes en de uitwisseling van goede praktijken op scholen en in ondernemingen ondersteunen inzake niet-stereotype genderrollen en de dialoog met de media aangaan om hen aan te moedigen vrouwen en mannen op een niet-stereotype manier in beeld te brengen

- in een dialoog met de EU-burgers het bewustzijn inzake gendergelijkheid vergroten via het Commissieplan voor democratie, dialoog en debat¹⁴.

6. BEVORDERING VAN GENDERGELIJKHEID BUITEN DE EU

6.1 Handhaving van EU-wetgeving in toetredende landen, kandidaat-lidstaten en potentiële kandidaat-lidstaten¹⁵

Landen die tot de Europese Unie toetreden, moeten het grondbeginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen volledig onderschrijven. Zij moeten de strikte handhaving van de wetgeving waarborgen en voor adequate bestuurs- en rechtsstelsels zorgen. Controle op de omzetting, uitvoering en handhaving van de EU-wetgeving inzake gendergelijkheid zal bij toekomstige uitbreidingsprocessen een prioriteit van de EU zijn.

6.2 Bevordering van gendergelijkheid in het Europees nabuurschapsbeleid, het buitenlands en ontwikkelingsbeleid

Gendergelijkheid is een doel op zich, zij maakt deel uit van de mensenrechten en draagt bij tot vermindering van de armoede. De EU is een belangrijke speler op het gebied van de internationale ontwikkelingssamenwerking en is internationaal erkende beginselen toegedaan zoals de Millenniumverklaring inzake ontwikkeling en het Actieplatform van Peking. In de *Europese consensus inzake ontwikkeling*¹⁶ heeft zij gendergelijkheid opnieuw bevestigd als een van de vijf hoofdbeginselen van het ontwikkelingsbeleid. In de nieuwe EU-strategie voor Afrika¹⁷ staat gendergelijkheid centraal in alle partnerschappen en nationale ontwikkelingsstrategieën. De EU zet zich in haar buitenlandse betrekkingen, waaronder het Europees nabuurschapsbeleid, in voor de bevordering van gendergelijkheid. Bij de humanitaire hulp van de EU wordt speciaal rekening gehouden met de specifieke behoeften van vrouwen.

Over de hele wereld zal de EU zich blijven inzetten voor onderwijs en een veilige omgeving voor meisjes en vrouwen, voor seksuele en reproductieve gezondheid en rechten, voor zelfbeschikking van vrouwen, die tevens bijdragen tot de bestrijding van hiv/aids en de bestrijding van verminking van het vrouwelijk geslachtsorgaan. De participatie van vrouwen in het economische en politieke leven en de besluitvorming, de preventie en oplossing van conflicten, de vredesopbouw en wederopbouw moet door de EU en haar lidstaten worden gestimuleerd.

¹⁴ COM(2005) 494.

¹⁵ Albanië, Bosnië-Herzegovina, Servië en Montenegro, met inbegrip van Kosovo. Zie ook COM(2005) 561.

¹⁶ Raad van 22.11.2005.

¹⁷ COM(2005) 489.

Voorname acties

De Commissie zal:

- de omzetting, uitvoering en daadwerkelijke handhaving van het communautair acquis inzake gendergelijkheid in de toetredende landen, kandidaat-lidstaten en potentiële kandidaat-lidstaten controleren en de bewustwording daaromtrent vergroten, onder andere ook bij de programmering van pretoetredingshulp en bij de toetredingsonderhandelingen
- de gendermainstreaming en specifieke maatregelen controleren en bevorderen in het Europees nabuurschapsbeleid en het buitenlands en ontwikkelingsbeleid van de EU op het niveau van de politieke dialoog en programmering (nationale strategiedocumenten en strategiedocumenten voor armoedebestrijding). Bij de uitvoering zal bijzondere aandacht worden besteed aan gendermainstreaming in de nieuwe steunregelingen (begrotingssteun en sectorprogramma's)
- in 2006 met een mededeling komen over een Europese visie op gendergelijkheid in de ontwikkelingssamenwerking
- de gendermainstreaming bevorderen in humanitaire hulpoperaties van de EG door de genderdimensie op te nemen in de thematische en technische beoordelingen (ook voor capaciteitsopbouw)
- de gendergelijkheid in het Middellandse-Zeegebied versterken, onder andere door in 2006 een Euromed-ministersconferentie over gendergelijkheid te organiseren, voorafgegaan door een raadpleging van de maatschappelijke organisaties en groeperingen, die zou kunnen uitmonden in een actieplan
- bijdragen tot de resultaten van het Actieplatform van Peking en andere relevante internationale en regionale overeenkomsten door steun te verlenen aan programma's, capaciteitsopbouw en gegevensverzamelingscapaciteit in de ontwikkelingslanden
- bijdragen tot de uitvoering van Resolutie 1325 (2000) van de VN-Veiligheidsraad over vrouwen, vrede en veiligheid, onder meer door in 2006 richtsnoeren op te stellen inzake gendermainstreaming in opleidingsactiviteiten voor crisisbeheersing
- vrouwenorganisaties en –netwerken bevorderen

DEEL II: BETERE GOVERNANCE VOOR GENDERGELIJKHEID

Gendergelijkheid is alleen te verwezenlijken via een duidelijk engagement op het hoogste politieke niveau. De Commissie bevordert gendergelijkheid binnen haar eigen gelederen¹⁸ en ondersteunt een aantal structuren¹⁹ die actief zijn op het gebied van gendervraagstukken en die aanzienlijke vooruitgang hebben bewerkstelligd.

Op de in deze routekaart vastgestelde sleutelgebieden moet echter nog heel wat vooruitgang worden geboekt en dat vereist een betere governance op alle niveaus: EU-instellingen, lidstaten, parlementen, sociale partners en civiele samenleving. De steun van de ministers voor gelijke kansen is van fundamenteel belang: hun door de Commissie gesteunde regelmatige bijeenkomsten en conferenties van het Voorzitterschap zijn belangrijke gelegenheden voor dialoog en monitoring. Uit het Europees Pact voor de gelijkheid van mannen en vrouwen blijkt het engagement op het hoogste politieke niveau in de lidstaten om de inspanningen om in samenwerking met de Commissie gelijkheid van vrouwen en mannen te verwezenlijken, op te voeren.

Het geplande Europees Genderinstituut²⁰ moet deskundigheid inbrengen, de kennis verbeteren en de zichtbaarheid van het thema gendergelijkheid vergroten. De structuurfondsen, de financieringsprogramma's op verschillende beleidsterreinen en het toekomstige Progress-programma zullen de uitvoering van deze routekaart ondersteunen. De toepassing van gendergelijkheidsmethoden zoals genderimpactbeoordelingen en genderbudgettering (de introductie van een genderperspectief in de begrotingsprocedure) zullen de gendergelijkheid bevorderen, meer transparantie bieden en de verantwoordingsplicht versterken.

Voornaamste acties

De Commissie zal:

- haar structuren versterken
 - in 2007 deelnemen aan de oprichting van het Europees Genderinstituut
 - toezien op de vorderingen met gendergelijkheid in het personeelsbeleid van de Commissie en in 2007 met een mededeling komen over de verwezenlijking van de voor haar comités en deskundigengroepen gestelde doelen²¹; opleidingen op het gebied van gendergelijkheid aanbieden voor haar personeel, met inbegrip van het management en het personeel dat werkzaam is op het gebied van buitenlandse betrekkingen en ontwikkelingssamenwerking
- netwerken versterken en de sociale dialoog ondersteunen
 - in 2006 een EU-netwerk creëren van overeenkomstig Richtlijn 2002/73 opgerichte instanties op het gebied van gendergelijkheid

¹⁸ Bijlage III.

¹⁹ Bijlage II.

²⁰ COM(2005) 81.

²¹ Besluit 2000/407/EG.

- de samenwerking op EU-niveau met ngo's uitbreiden, waaronder de dialoog met vrouwenorganisaties en andere maatschappelijke organisaties en groeperingen
- het werk van de sociale partners op het gebied van gendergelijkheid zowel op centraal als bedrijfsstakniveau stimuleren en ondersteunen
- genderimpactbeoordelingen en genderbudgettering ondersteunen
 - een sterker genderperspectief in de effectbeoordeling²² van Gemeenschapsbeleid en –wetgeving introduceren en de mogelijkheden verkennen om op EU-niveau genderbudgettering te ontwikkelen, met name in de structuurfondsen binnen de mogelijkheden van gedeeld beheer
 - genderbudgettering op lokaal, regionaal en nationaal niveau stimuleren, onder andere via de uitwisseling van goede praktijken
- de doeltreffendheid van wetgeving vergroten
 - de bestaande, niet in 2005 herschikte²³, EU-wetgeving inzake gendergelijkheid onderzoeken om die waar nodig bij te werken, te moderniseren en te herschikken
 - toezien op de uitvoering en handhaving van de EU-wetgeving inzake gendergelijkheid
 - de EU-burgers informeren over hun rechten op het gebied van gelijkheid van vrouwen en mannen via het portaal 'Uw Europa'²⁴ en de Wegwijzerdienst²⁵.

Voortgangscntrole

Een doeltreffend bestuur staat of valt met verantwoordingsplicht. De Commissie zal toezicht houden op de uitvoering van deze routekaart en de voortgang evalueren. Haar jaarlijks werkprogramma voor de tenuitvoerlegging van gendermainstreaming is een doeltreffend instrument, dat voor de follow-up van deze routekaart aangepast zal worden.

De Commissie zal:

- de voortgang op het gebied van gendergelijkheid controleren en via haar jaarverslag over de gelijkheid van vrouwen en mannen richtsnoeren verstrekken inzake gendermainstreaming en de uitvoering van de routekaart via haar jaarlijks werkprogramma volgen
- voor de politieke follow-up zorgen via de bijeenkomsten van de ministers die met gelijke kansen zijn belast, en de Groep commissarissen voor grondrechten en gelijke kansen. De interdepartementale groep van de Commissie inzake gendermainstreaming zal de groep van commissarissen ondersteunen, meewerken aan de opstelling van het jaarlijks

²² SEC(2005) 791.

²³ COM(2004) 279.

²⁴ <http://europa.eu.int/youreurope/nav/nl/citizens/home.html>

²⁵ http://europa.eu.int/citizensrights/signpost/front_end/index_nl.htm

werkprogramma en contacten onderhouden met andere groepen die actief zijn op het gebied van gendergelijkheid²⁶

- waar nodig nog andere indicatoren ontwikkelen²⁷; in 2007 een nieuwe samengestelde gendergelijkheidsindex vaststellen; voor 2010 samen met de lidstaten nieuwe indicatoren ontwikkelen voor de 12 essentiële aandachtsgebieden van het Actieplatform van Peking; de ontwikkeling steunen van voor de EU vergelijkbare gegevens inzake gendergelijkheid en naar sekse uitgesplitste statistieken
- in 2008 verslag uitbrengen over de stand van uitvoering van de routekaart en in 2010 een evaluatie van de routekaart presenteren en passende vervolgmaatregelen voorstellen.

²⁶ Bijlage II.

²⁷ Bijlage I.

ANNEX I: Indicators for monitoring progress on the Roadmap

The non-exhaustive list below presents indicators that will be used to monitor progress towards gender equality in the policy areas identified in the Roadmap. They have been selected for their relevance to describe the situation of gender equality in the different areas, also taking into account the availability of EU-comparable data.

The majority of these indicators exist already and are used to monitor progress in EU processes, in particular in the Strategy for growth and jobs. They are also used in the annual Report on equality between women and men that the Commission presents to the Spring European Summit.

In some areas, work is in progress either to develop indicators or to develop comparable data at EU level. This work is being done in cooperation with Member States and Eurostat.

Moreover, Member States, in cooperation with the Commission, have developed indicators for the follow-up of the 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action. In 2005, the 10th anniversary of the Platform, Member States committed themselves to continue to develop indicators in the missing areas.

The 12 critical areas of concern of the Beijing Platform for Action are: Women and Poverty; Education and Training of Women; Women and Health; Violence against Women; Women and Armed Conflict; Women and the Economy; Women in Power and Decision Making; Institutional Mechanisms for the Advancement of Women; Human Rights of Women; Women and the Media; Women and Environment; The Girl Child.

1. Achieving equal economic independence for women and men

1.1 Reaching the Lisbon employment targets and promotion of women's employment

- Employment rates (women, men and gap) - Eurostat
- Employment rates of older workers 55-64 (women, men and gap) - Eurostat
- Unemployment rates (women, men and gap) – Eurostat

1.2 Eliminating the gender pay gap

- Gender pay gap: Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings Eurostat: to be further developed

(the population consists of all paid employees aged 16-64 that are "at work 15+ hours per week – This is an unadjusted gender pay gap, therefore not adjusted for individual factors/characteristics such as age, education attainment, occupation, years of professional experience, economic sector of employment)

- Gender pay gap by age and economic sector and level of education (public-private and NACE sectors): to be further developed
- Distribution of employed persons by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of employed persons by sex, by occupation (ISCO) – Eurostat

1.3 Women entrepreneurs

- Share of self-employed persons in employed population (women, men) – Eurostat

To be further developed

1.4 Gender equality in social protection and the fight against poverty

- At-risk-of-poverty rate (men, women, gap) – Eurostat
- At risk of poverty rate among older people - 65 years and over (men, women, gap) - Eurostat
- At risk of poverty rate among single parent with dependent children - Eurostat
- Pensions : to be further developed

1.5 Recognising the gender dimension in health care

- Healthy life years at birth (men, women, gap) – Eurostat

To be further developed

1.6 Combating multiple discrimination, in particular against immigrant women and ethnic minority women

- Employment rates of non-EU nationals (women, men, gap) – Eurostat
- Pay gap by gender and nationality (EU or non-EU nationals): to be further developed

2. Enhancing reconciliation of work, private and family Life

2.1 Flexible working arrangements for both women and men

- Average hours worked per week by women and men (aged 20-49) with or without children (aged 0-6) – Eurostat
- Employment rates and amount of time (full-time or part-time) worked per week for women and men (aged 20-49), depending on whether they have children under 12 – Eurostat
Time-use of women and men : to be further developed
- Share of part-time among employed (women, men and gap) - Eurostat

2.2 Increasing care services

- Percentage of children covered by childcare (for children between 3 years old and the mandatory school age and for children under 3 years of age) - Eurostat
- Share of employees working on a part-time basis because of care of children or other dependents - Eurostat

- Inactive persons willing to work, not searching due to personal or family responsibilities - Eurostat
- Care of elderly persons: to be further developed
- Accessibility, affordability of services, school opening hours and appropriate public transport: to be further developed

2.3 Better reconciliation policies for men

- Parental leave : to be further developed

3. Promoting equal participation of women and men in decision-making

3.1 Women's participation in politics

- Share of women in European institutions (European commission, European Parliament, Agencies of the European Community, Committee of the Regions, Council of the European Union, European Court of Justice, European Court of First Instance, European Court of Auditors, European Ombudsman) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national institutions (national parliaments, central administrations –by BEIS type, supreme audit organisations, supreme courts, supreme administrative courts, constitutional courts, general prosecutor) – European Commission: Database on women and men in decision-making

3.2 Women in economic decision-making

- Share of women in European social and economic institutions (European Central Bank, European Investment Bank, European Investment Fund, European Social Partner Organisations, European non-governmental Organisations – by NGO family-) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Share of women in national economic institutions (daily executive bodies in top 50 publicly quoted companies – by NACE sector-, central banks) – European Commission: Database on women and men in decision-making
- Distribution of managers by sex (ISCO 12 and 13) – Eurostat

3.3 Women in science and technology

- Women and men along a typical academic career - European Commission: Women in Science
- Distribution of full professors by sex (Grade A) - European Commission: Women in Science
- Share of women in leading positions in public sector research: to be further developed

4. Eradicating gender-based violence and trafficking

4.1 Eradication of gender-based violence

- crimes: to be further developed
- victims: to be further developed

4.2 Elimination of trafficking in human beings

- Data on volume and trends of trafficking in each country: to be further developed

5. Eliminating gender stereotypes in society

5.1 Elimination of gender stereotypes in education, training and culture

- Distribution of graduates by sex, by field of study – Eurostat
- Educational attainment (at least upper secondary school) of women and men - Eurostat
- Early school leavers in secondary school (women, men) - Eurostat
- Life-long-learning: Percentage of the population aged 25-64 participating in education and training over the four weeks prior to the survey (women, men) - Eurostat
- stereotypes in culture : to be further developed

5.2 Elimination of gender stereotypes in the labour market

- Distribution of jobs by sex, by sector (NACE) – Eurostat
- Distribution of jobs by sex, by profession (ISCO) - Eurostat

5.3 Elimination of gender stereotypes in the media

To be further developed

6. Promotion of gender equality outside the EU

6.2 Promotion of gender equality in external and development policies

- Follow-up of MDG : to be further developed
- BpfA : to be further developed

ANNEX II: Existing structures at Commission level to promote gender equality

The **Group of Commissioners on Fundamental Rights, Non-Discrimination and Equal Opportunities** was created on the initiative of the President of the Commission, Mr Barroso, in 2005. It succeeds to the Group of Commissioners on equal opportunities which was active since 1996. Its mandate is to drive policy and ensure the coherence of Commission action in the areas of fundamental rights, anti-discrimination, equal opportunities and the social integration of minority groups, and to ensure that gender equality is taken into account in Community policies and actions, in accordance with Article 3§2 of the Treaty. The group is chaired by the President of the Commission. Other members of the group are Commissioners for Justice, Freedom and Security; for Institutional Relations and Communication Strategy; for Administration, Audit and Anti-fraud; for Information Society and Media; for Education, Training, Culture and Multilingualism; for Enlargement; for Development and Humanitarian Aid; for External Relations and European Neighbourhood Policy; for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It meets 3-4 times per year and it holds an extraordinary meeting with a focus on gender equality, normally on the 8th of March, on the occasion of the International women's Day. This extraordinary meeting is enlarged to external participants, such as members of the EU Parliament, the Economic and social committee, the Committee of the regions, the Presidency of the EU and representatives of women's organisations.

The **Inter-service Group on gender equality** was created in 1996. It brings together representatives of all Commission services responsible for gender equality in all Directorates Generals. It is chaired by DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities who convenes regular meeting. Its main task is to develop a gender mainstreaming approach in all EC policies and programmes and to contribute to and co-ordinate activities in the framework of the annual work programme on gender equality prepared by the Commission services.

The **Advisory Committee on equal opportunities for women and men** was created in 1981 by a Commission Decision then amended in 1995. (*Commission Decision of 19 July 1995 amending Decision 82/43/EEC of 9 December 1981*).

The Committee assists the Commission in formulating and implementing the Community's activities aimed at promoting equal opportunities for women and men, and fosters ongoing exchanges of relevant experience, policies and practices between the Member States and the various parties involved. It is formed by one representative per Member State from ministries or government departments responsible for promoting equal opportunities; one representative per Member State from national committees or bodies having specific responsibility for equal opportunities between women and men; five members representing employers' organizations at Community level; five members representing workers' organizations at Community level. Two representatives of the European Women's Lobby shall attend meetings of the Committee as observers. Representatives of international and professional organizations and other associations making duly substantiated requests to the Commission may be given observer status. The Committee meets normally twice per year.

The **High Level Group on gender mainstreaming** is an informal group created in 2001 following a commitment made by the Commission in its 5th Framework strategy on gender equality (COM(2000) 335 final) and the political support of EU gender equality ministers. This is an informal group made by high level representatives responsible for gender mainstreaming at national level. It is chaired by the Commission who convenes regular meetings twice per year, in close collaboration with the Presidency. Among its main tasks, the Group support presidencies in identifying policy areas and topics relevant to address during

presidencies in order to achieve gender equality. The Group is also the main forum for planning the strategic follow-up of the Beijing Platform for action, including the development of indicators. Since 2003 the Group also assists the Commission in the preparation of the Report on Equality between women and men to the European Council.

The **High Level Group on gender mainstreaming in the Structural Funds** is an informal group created in 2004 made by high level representatives responsible for Structural Funds at national level in the Member States. Candidate countries are given the status of observers. It is chaired by the Commission who convenes at least one meeting per year. The mandate of this group expires end of 2006 but Commission and Member States can decide to continue its works after this date. The HLG acts as a network to give input on gender mainstreaming to the authorities managing Structural Funds implementation. It is also a forum to exchange best practice and experience of implementing gender mainstreaming in the structural funds at national level. It can also provide input into the discussion on the future of the structural funds.

The **Advisory Committee on women and rural areas** was created in 1998. It is made by representatives of socio-economic organisations (agricultural producers, trade, consumers, the European Women Lobby and workers). The Commission convenes meetings once or twice per year. Its aim is to provide for exchange of views and advice between the European Commission and the European socio-economic sectors on the rural development policy and specifically on its gender aspects.

The informal **Group of Experts on Gender Equality in development cooperation** met for the first time in 1999. It is formed by Member States' gender experts and chaired by the Commission that convenes meetings annually. Its aim is to discuss policy developments in relation to gender and development in the context of EU and international major events.

The **Helsinki Group on Women and Science** The Helsinki Group on Women and Science was established in 1999. It consists of national representatives from all the EU Member States, Bulgaria, Romania, Iceland, Israel, Norway, Switzerland and Turkey.

The Group aims to promote the participation and equality of women in the sciences on a Europe-wide basis. It provides an important forum for dialogue about national policies. Recognising the value of networking and mutual support among women scientists, the group also helps explore the ways in which the potential, skills and expertise of women could best be secured, and for sharing and comparing experiences.

The Helsinki Group also helps the Commission build a clear picture of the situation on the ground at the national level. It has, in particular, appointed national statistical correspondents to help the Commission gather and compile sex-disaggregated statistics and build gender-sensitive indicators.

The **European Network to Promote Women's Entrepreneurship (WES)** (see: <http://europa.eu.int/comm/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>) was created in 2000. It is composed of representatives from the national governments and institutions responsible for the promotion of female entrepreneurship in 27 countries from the EU, EEA and candidate countries. The Commission convenes meetings with WES twice a year which are aimed at exchanging information and good practices in the promotion of female entrepreneurship. Some members of the network have also participated in common European projects.

The Expert Group on Trafficking in Human Beings is a consultative group that has been set up in 2003 and consists of 20 persons appointed as independent experts. The Commission pay consults the experts group on any matter relating to trafficking in human beings. The Experts Groups shall issue opinions or reports to the Commission at the latter's request or on its own initiative, taking into due consideration the recommendations set out in the Brussels Declaration.

The informal **Network of gender focal points** is formed by representatives of Directorates General of the Commission dealing with external relations and development cooperation as well as representatives of EC delegations

The **Network of focal points on equal opportunities** was set up in 2004 and is formed by representatives of all Directorates General of the Commission in charge of human resources. It aims at ensuring a proper implementation of the Fourth Action Programme for Equal Opportunities for Women and Men at the European Commission, therefore contributing to the respect of gender equality in the human resources policy of the Commission.

ANNEX III: Equal Opportunities policy between men and women at the European Commission

Achievements, challenges and existing obstacles to incorporating equality between men and women into the human resource management policies of the Commission

The policy of equal opportunities between female and male staff has been in place in the Commission since 1988. The Staff Regulations of Officials of the European Communities have, since 1 May 2004, prohibited discrimination on the basis of the sex, as well as for other reasons, and specifically provide for measures and actions to promote equal opportunities between men and women (Article 1d). This legal framework makes it possible to take actions to incorporate gender equality into various aspects of the management of human resources.

Since 1995, the Commission had been setting annual objectives for the recruitment and appointment of women to the Category A posts, with the objective of reaching parity in the long term. The objectives laid down for 2005 were 20% for senior management, 30% for middle management and 50% for non-management administrator posts.

In addition, the 4th Action Programme for Equal Opportunities between women and men in the European Commission was adopted on 28th April 2004 (SEC (2004) 447/5). It covers the period 2004-2008 and schedules, in particular, measures aimed at improving the male/female balance among the staff, awareness-raising campaigns and measures to improve the reconciliation of professional/private life. The implementation of this Programme was mainly decentralised to the Directorates-General but was also the subject of a follow-up and a political guidance by the Directorate-General for Personnel and Administration.

The first implementation report, relating to 2004, was adopted by the Commission on 23rd November 2005 (SEC (2005) 1492/3). Among other things, it showed that - despite the clear improvements achieved during the last ten years - women continued to be under-represented in 2004 in the category of the Administrators (31.8%), and particularly in middle management (18, 3%) and senior management (12.8%) and that the recruitment targets were not achieved. However, the concrete measures included in the 4th Action Programme have started to bear fruit, as the next implementation report for 2005 will show (presentation envisaged in September 2006).

Principal policy initiatives and deadlines for the period concerned (2007 – 2010)

- Adoption of the Annual Implementation Reports of the 4th Action Programme and development of monitoring and evaluation indicators in this context (2005 to 2008);
- External evaluation of the 4th Action Programme in 2008 and formulation of recommendations for the future;
- Adoption of a 5th Action Programme for the period 2009 – 2013;
- Adoption of annual targets for the recruitment and appointment of women to management posts and other posts at A*/AD level in the Commission;

- Continuation and improvement of awareness-raising campaigns and training, in particular within the framework of management training.