



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 04.03.1998  
COM(1998) 122 def.

**VOORTGANGSRAPPORT VAN DE COMMISSIE INZAKE DE  
FOLLOW-UP VAN DE MEDEDELING**

**“INTEGRATIE VAN DE GELIJKE KANSEN VOOR VROUWEN EN  
MANNEN IN ALLE COMMUNAUTAIRE BELEIDSVORMEN EN  
ACTIES”.**

(door de Commissie ingediend)



# INHOUDSOPGAVE

## SAMENVATTING

### Inleiding

1. DE METHODOLOGIE.....	9
1.1 Verankering van de “mainstreaming”-strategie.....	9
1.2 Vooruitgang ten aanzien van bepaalde beoordelingscriteria.....	11
1.2.1 Engagement op hoog niveau .....	11
1.2.2 Vergroting van het bewustzijn.....	12
1.2.3 De tweeledige strategie.....	13
1.2.4 Samenwerkingsstructuren.....	14
1.2.5 Toewijzing van taken .....	15
1.2.6 Genderexpertise.....	15
1.2.7 Toezicht en evaluatie.....	16
1.3 Hindernissen voor de vooruitgang.....	16
1.3.1 Op de hiërarchie van de DG’s gerichte bewustzijnsvergroting.....	17
1.4 De volgende stappen inzake de methodologie .....	17
1.4.1 Invoering van de gendereffectbeoordeling van beleidsmaatregelen .....	18
1.4.2 Opzetten van procedures voor gendertoetsing.....	19
1.4.3 Vergroting van de genderexpertise in de DG’s .....	19
2. DE UITKOMST WAT HET BELEID BETREFT: RESULTATEN EN UITDAGINGEN .....	20
2.1 De beleidsresultaten.....	20
2.1.1 “Werkgelegenheid : samen optreden” .....	20
2.1.2 “Euro: laatste etappe” .....	23

2.1.3	“Agenda 2000: hervormingen” .....	23
2.1.3.1	“Voor een soepele werking van de interne markt” .....	23
2.1.3.2	“Een economie met een sterk concurrentievermogen en groeimogelijkheden” .....	24
2.1.3.3	“De sectoren voor de toekomst .....	24
2.1.3.4	“Aanpassing met het oog op vooruitgang” .....	25
2.1.4	“De Unie in de wereld en een rol om te handhaven” .....	28
2.2	Uitdagingen voor het beleid .....	29
2.2.1	Werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid.....	29
2.2.2	Cohesie- en regionaal beleid.....	30
2.2.3	EMU, de Euro en de interne markt.....	30
2.2.4	Onderzoeksbeleid, nieuwe technologieën en de informatiemaatschappij .....	31
2.2.5	Het uitbreidingsproces.....	31
2.2.6	Europa van de burgers .....	32
2.2.7	Modernisering van de administratie van de Commissie.....	32

## SAMENVATTING

Het nog te ratificeren Verdrag van Amsterdam vormt een aanzienlijke versterking van de rechtsgrond voor de communautaire actie ten behoeve van de gelijkheid van vrouwen en mannen. In Artikel 2 en 3 van het nieuwe Verdrag wordt de communautaire inzet voor de integratie van de genderdimensie in het beleid geformaliseerd, door vast te stellen dat de opheffing van de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen een specifieke taak van de Gemeenschap is en een horizontale doelstelling, die op alle communautaire taken van invloed is. Daarom is het Verdrag van Amsterdam van het grootste belang als rechtsgrond en als stimulans voor het verdere bevorderen van de integratie van de genderdimensie in het beleid.

Sinds de aanvaarding, nu twee jaar geleden, van de Mededeling van de Commissie onder de titel "Integratie van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in alle communautaire beleidsvormen en acties"<sup>1</sup>, is onder auspiciën van de groep werkgroep van commissarissen op het gebied van gelijke kansen een nieuwe structuur opgezet, om de gelijkheidsdimensie systematisch te integreren in alle communautaire beleidsmaatregelen en activiteiten. Elk directoraat-generaal is verantwoordelijk voor de integratie van de genderdimensie in zijn beleidsterreinen en een intern netwerk van ambtenaren op sleutelposities, ondersteunt het proces.

Deze Mededeling is het eerste voortgangsrapport tot nu toe, en is geschreven op basis van de bijdragen van 18 DG's en horizontale diensten over hun activiteiten op het gebied van de gelijke kansen. Zij geeft aan, welke hindernissen en tekortkomingen er nog bestaan. Het resultaat ten aanzien van het beleid is het tastbaarst op het gebied van de externe betrekkingen, de ontwikkelingssamenwerking en de mensenrechten voor vrouwen daaronder begrepen, op het terrein van het werkgelegenheidsbeleid en de Structuurfondsen, onderwijs, opleiding en jeugdzaken en bij het beleid ten aanzien van het personeel van de Commissie en de informatie. Dit behoeft nauwelijks verbazing te wekken, aangezien in deze sectoren langer rekening gehouden wordt met gelijke kansen voor vrouwen en mannen, dan in andere. De geïsoleerde maatregelen ten behoeve van vrouwen in deze beleidsmaatregelen en sectoren, zijn thans vervangen door een meer geïntegreerde benadering, zoals bijvoorbeeld het derde actieprogramma inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de Europese Commissie (1997-2000), het communautair actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000) en de aanvaarding en tenuitvoerlegging van de resoluties van de Raad betreffende de integratie van gelijke kansen in de Europese Structuurfondsen inpassing van genderkwesties in de ontwikkelingssamenwerking. Een bijzondere vermelding verdienen de interne samenwerking en de uitgebreide "mainstreaming" van de gelijkheidsdimensie, bij de herziening van de algemene verordening van de Europese Structuurfondsen die momenteel aan de gang is.

Hoewel zeer veel vooruitgang is geboekt, zijn de **hindernissen en tekortkomingen** niet minder goed zichtbaar. Ondanks het grote aantal activiteiten ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen, zijn het grotendeels losstaande maatregelen, zonder dat daardoor de totale situatie ten aanzien van gelijke kansen voor vrouwen en mannen sterk wordt beïnvloed. Geen van deze activiteiten beïnvloeden de koers van de normale

---

<sup>1</sup> COM(96) 67 def. van 21 februari 1996

communautaire beleidsmaatregelen serieus. Hoewel in de naaste toekomst maatregelen voor positieve actie als onderdeel van een tweeledige benadering van essentieel belang zullen blijven, is voor "mainstreaming" een veel meer omvattende aanpak noodzakelijk. De voornaamste hindernissen voor de vooruitgang zijn:

- tekort aan bewustzijn ter zake van gendervraagstukken op besluitvormingsniveau;
- tekort aan personele en begrotingsmiddelen die aan deze taken zijn toegewezen;
- gebrek aan genderexpertise.

Om deze hindernissen te overwinnen en het organisatorische en methodologische kader voor de integratie van de genderdimensie in het beleid te bevorderen, moesten de volgende stappen worden gezet:

- bij wijze van prioriteit, bewustzijnsvergroting bij het hoger en middelbaar leidinggevend personeel;
- grootschalige scholing voor het ontwikkelen van de noodzakelijke genderexpertise;
- uitvoering van een genereffectbeoordeling van beleidsmaatregelen als normale procedure;
- gendertoetsing, teneinde de kwaliteit te waarborgen van elk wetgevingsvoorstel en ander beleidsdocument of communautaire activiteit die op de verwezenlijking van de doelstelling van gelijke kansen<sup>2</sup> betrekking hebben;

Met het oog op de implicaties voor het beleid van de politieke prioriteiten die in het Werkprogramma van de Commissie voor 1998<sup>3</sup> vermeld staan, wordt in deze Mededeling aan een aantal beleidsmaatregelen specifieke aandacht besteed:

- streng bewaken van de resultaten op het gebied van het werkgelegenheidsbeleid, om ervoor te zorgen dat in de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid ten volle rekening wordt gehouden met de prioriteit van de gelijke kansen en dat de gelijkekansendimensie wordt geïntegreerd in de implementatie en bewaking van de drie overige prioriteiten;
- ervoor zorgen, dat de gelijke kansen bij de lopende hervorming van de Europese Structuurfondsen volledig in acht worden genomen en dat er plaats voor wordt ingeruimd bij het implementatie-, bewakings- en evaluatieproces;
- ervoor zorgen, dat de resultaten op het terrein van onderwijs, opleiding en jeugdzaken worden ontwikkeld en uitgebreid in de "nieuwe generatie" communautaire programma's die in voorbereiding zijn;

---

<sup>2</sup> Krachtens artikel 3 van het Verdrag van Amsterdam

<sup>3</sup> COM (97) 517 def. van 15 oktober 1997

- de gelijke verdeling van de arbeid en de gezinstaken tussen vrouwen en mannen moet worden gestimuleerd, als onderdeel van plannen ter bevordering van deeltijdarbeid, flexibiliteit en nieuwe vormen van arbeidsorganisatie;
- de desegregatie van de arbeidsmarkt, ter bevordering van de gelijke kansen en het soepel functioneren van de interne markt door het opheffen van de starheid van de arbeidsmarkt die het gevolg van de verticale en horizontale gendersegregatie;
- het gendereffect nagaan van de Economische en Monetaire Unie en van de EURO zodat vrouwen en mannen in dezelfde mate van de voordelen kunnen genieten;
- ervoor zorgen, dat vrouwen ten volle deelnemen aan en gelijkelijk profiteren met mannen van de kansen die nieuwe technologieën en de informatiemaatschappij bieden;
- aandacht besteden aan de vereisten voor en de impact van het uitbreidingsproces op de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- in het programma voor interne hervorming van de Commissie zal volledige aandacht moeten worden besteed aan de gelijkheid van vrouwen en mannen;
- voortdurend bewaken van en uitbrengen van verslagen over het beleid inzake de integratie van de genderdimensie in het beleid.

## INLEIDING

Op 21 februari 1996 heeft de Europese Commissie een Mededeling goedgekeurd onder de titel: "Integratie van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in alle communautaire beleidsvormen en acties"<sup>4</sup>, waarin gezegd wordt dat het er bij het "mainstreaming"-beleid om gaat, "de stimulansen ter bevordering van de gelijke kansen niet te beperken tot de toepassing van specifieke maatregelen ten gunste van vrouwen, maar expliciet, door invoering van een algemeen perspectief met het oog op de gelijke kansen, het geheel van acties en algemeen beleid in beweging te brengen."<sup>5</sup>

Begin 1997 is, nadat de interne werkgroep inzake gelijke kansen het eens was geworden over een beleidsdocument, met daarin concrete maatregelen als follow-up van de Mededeling van de Commissie<sup>6</sup>, een begin gemaakt met stelselmatige pogingen om "mainstreaming" in alle diensten van de Commissie te bevorderen. Naar aanleiding van een formeel verzoek van het Secretariaat-generaal van de Commissie aan de directeuren-generaal voor de implementatie van de beleidsnota<sup>7</sup>, hebben 29 diensten<sup>8</sup> ambtenaren benoemd die de uitdrukkelijke opdracht kregen de "mainstreaming" in hun respectieve directoraten-generaal te bevorderen. Er is een werkgroep van deze "beambten voor de integratie van de genderdimensie in het beleid" opgericht, met als mandaat de implementatie van de beleidsnota en de ondersteuning van de DG's bij het "mainstreaming"-proces. Een van de eerste taken van deze werkgroep was de opstelling van een gids voor de bevordering van de gendereffectbeoordeling, onder de titel: *A Guide to gender impact assessment*<sup>9</sup>; deze gids is thans in drie talen verkrijgbaar.

Een regelmatig toezicht op de activiteiten op het gebied van de gelijke kansen en maatregelen om de gelijkheidsdimensie te integreren, is van cruciaal belang voor het slagen van een "mainstreaming"-strategie. In de beleidsnota zijn voortgangsrapporten over alle diensten van de Commissie gepland<sup>10</sup>. Dit is het eerste voortgangsrapport over de follow-up van de Mededeling van de Commissie (COM(96)67) van februari 1996.

Onderstaand verslag bestaat uit twee delen. In deel I wordt behandeld hoe "mainstreaming" functioneert: de te volgen methode. Er wordt gebruik gemaakt van de ervaring die is opgedaan op drie gebieden van de diensten van de Commissie waar tot nu toe aanzienlijke vooruitgang is geboekt.

---

<sup>4</sup> COM(96) 67 def. van 21 februari 1996

<sup>5</sup> ibid blz.2

<sup>6</sup> COM(96) 67 def. van 21 februari 1996

<sup>7</sup> Doc. SEC(97)692.

<sup>8</sup> SG, CdP, SJ, PP, SCIC, SdT, CCR, DG I, DG IB, DG III, DG IV, DG V, DG VI, DG VII, DG VIII, DG IX, DG X, DG XI, DG XII, DG XIII, DG XIV, DG XV, DG XVI, DG XX, DG XXI, DG XXII, DG XXIII, ECHO, OPOCE, OS

<sup>9</sup> Verkrijgbaar bij DG V/D/5

<sup>10</sup> Beleidsnota inzake "mainstreaming": een follow-up-strategie voor COM (6) 67 def., goedgekeurd door de interne werkgroep betreffende gelijke kansen in februari 1997



In deel 2 worden de implicaties van "mainstreaming" voor het beleid bestudeerd. Aan de hand van het Werkprogramma van de Commissie voor 1998, worden beleidsterreinen besproken waar al met de genderdimensie rekening is gehouden of waar deze kan worden overwogen.

Tenslotte zij er nog op gewezen, dat de zuiver interne activiteiten van de DG's ter uitvoering van het derde actieprogramma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de Europese Commissie, geacht worden **buiten** het bestek van het onderhavige verslag te vallen. Gelijke kansen voor het mannelijk en vrouwelijk personeel van de Commissie en genderevenwicht op alle niveaus van de besluitvorming, zijn een belangrijke indicatie voor de afstand die wij hebben afgelegd in de richting van de gelijkheid van vrouwen en mannen. Over de geboekte vooruitgang zal afzonderlijk verslag worden gedaan.

## 1. DE METHODOLOGIE

### 1.1 Verankering van de "mainstreaming"-strategie

Uit de bijdragen van de diensten blijkt, dat vooruitgang is geboekt bij het verankeren van het "mainstreaming"-beleid. Er zijn maatregelen op organisatorisch en op beleidsniveau tot stand gekomen. Dat in de diensten aan specifieke ambtenaren de verantwoording is overgedragen voor het "mainstreaming" -proces, betekent een aanzienlijke stap voorwaarts en datzelfde geldt voor de regelmatige bijdrage van deze met de integratie van de genderdimensie in het beleid belaste ambtenaren tot de interne samenwerking inzake deze kwesties. In sommige diensten of beleidssectoren zijn extra maatregelen getroffen, onder andere de toewijzing of herhaalde toewijzing van personeel met het oog op het versterken van de interne samenwerking en van de genderdimensie in programma's en activiteiten. Drie voorbeelden verdienen bijzondere vermelding, omdat zij laten zien hoe de methodologie van de "mainstreaming" functioneert: DG IB/VII: ontwikkelingssamenwerking, DG V: werkgelegenheid, arbeidsverhoudingen en sociale zaken en DG XII: onderwijs, opleiding en jeugdzaken.

#### *Ontwikkelingssamenwerking*

Na de goedkeuring in 1995 van de Mededeling van de Commissie (COM (95) 423) en de resolutie van de Raad (van 20 december 1995) betreffende de *integratie van de genderdimensie in het beleid op het gebied van de ontwikkelingssamenwerking*, heeft de integratie van genderkwesties op dit terrein aanzienlijke vooruitgang geboekt. Het gaat daarbij om maatregelen zoals de selectie van pilotlanden voor het besteden van intensieve aandacht voor de integratie van de genderdimensie, de verdere ontwikkeling van bestaande procedures voor gendereffectbeoordeling, de terbeschikkingstelling van op het gebied van de integratie van de genderdimensie op regionaal en nationaal niveau gespecialiseerd personeel en programma's voor interne scholing en bewustmaking voor genderkwesties, ten einde te zorgen voor deskundig advies op punten waar de integratie van de genderdimensie in het beleid belangrijk wordt geacht. Specifieke aandacht wordt besteed aan de bewustmaking van ambtenaren die belast zijn met zulke kwesties als gender in de structurele aanpassing, in het sectorieel beleid en in het macro-economische beleid. De bewustmaking heeft tot doel, de positieve relaties te laten zien tussen de "mainstreaming" van de gelijkheid van vrouwen en mannen en de doeltreffendheid van de ontwikkelingshulp. In DG VIII en DG IB worden zowel nieuwe financiële voorstellen als lopende projecten beoordeeld met het oog op de verbetering van hun genderoriëntatie.

Als het voorstel voor een Verordening van de Raad betreffende integratie van de genderproblematiek in de ontwikkelingssamenwerking<sup>11</sup> wordt goedgekeurd, betekent dat een verdere institutionalisering van de integratie van de genderdimensie in alle beleidsmaatregelen op het gebied van de ontwikkelingssamenwerking.

#### *Werkgelegenheid, arbeidsverhoudingen en sociale zaken*

Op het gebied van werkgelegenheid en sociale zaken heeft DG V een intern proefproject gestart voor het integreren van de genderdimensie in het beleid. In juli is een drukbezocht seminar voor bewustmaking georganiseerd, onder voorzitterschap van de directeur-generaal en gericht op het hoger en middelbaar leidinggevend personeel. De directeuren hebben een specifieke taak gekregen voor de integratie van de genderdimensie in hun respectieve beleidsmaatregelen. Het werkprogramma van alle directoraten is geanalyseerd om de relevantie van het genderperspectief te bepalen, en aan bepaalde beleidsmaatregelen zal bijzondere aandacht besteed worden. Op de agenda staat de gendertoetsing van documenten (d.w.z. de controle op de inhoud ervan, met het oog op de gender- en de gelijke-kansdimensie). Als gevolg van het Verdrag van Amsterdam vormt het werkgelegenheidsbeleid vanzelfsprekend een prioriteit wanneer het gaat om een systematische integratie van gelijke kansen. De richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 1998 zijn door de Raad aan de hand van een voorstel van de Commissie, dat besproken is tijdens de buitengewone bijeenkomst van de Raad van 20 en 21 november 1997 in Luxemburg, goedgekeurd. Hierin worden de gelijke kansen genoemd als een van de vier pijlers voor actie en zij vertegenwoordigen al een aanzienlijk resultaat voor wat betreft de "mainstreaming" in het werkgelegenheidsbeleid.

#### *Onderwijs, opleiding en jeugdzaken*

De actie van DG XXII op organisatorisch terrein bestaat erin, dat in elke eenheid "gendercontactpersonen" zijn aangewezen en zowel het hoger leidinggevend personeel als het middenkader erbij betrokken is. Men wil de gelijkekansdimensie een onderdeel maken van de strategische beleidsplanning en de coördinatie op het niveau van het DG en de implementatie door het leidinggevend personeel beïnvloeden. In elke eenheid is een ambtenaar aangewezen die belast is met de integratie van de genderdimensie in het beleid. Een netwerk van deze contactpersonen voor de genderdimensie betekent een verdere versterking van de organisatorische structuur. Gelijke kansen liggen sterk verankerd in programma's op het gebied van onderwijs, opleiding en jeugdzaken (*SOCRATES* en *LEONARDO DA VINCI*, *JEUGD VOOR EUROPA* en *EUROPEES VRIJWILLIGERSWERK VOOR JONGEREN*). De gelijkekansdimensie is aanwezig in de oproepen voor het indienen van voorstellen, de uitgevaardigde richtsnoeren en de aanvraagformulieren, alsmede in de selectiecriteria.

---

<sup>11</sup> COM(97) 265 def.

Het LEONARDO DA VINCI- programma verdient bijzondere vermelding, aangezien de gelijkheidsdimensie zichtbaar is geïntegreerd in de Verordening van de Raad<sup>12</sup>, in de horizontale voorschriften en in de specifieke (verticale) doelstellingen van het programma.

## 1.2 Vooruitgang ten aanzien van bepaalde beoordelingscriteria

Zoals uit deze voorbeelden blijkt, brengt "mainstreaming" een omvangrijke aanpak mee, die ervoor moet zorgen dat de communautaire doelstelling, bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen, wordt verwezenlijkt.

Het is van essentieel belang in gedachten te houden dat bepaalde elementen onmisbaar zijn en dat aan bepaalde voorwaarden moet worden voldaan om een geslaagd resultaat te bereiken. Dit zijn onder meer:

- engagement op hoog niveau
- vergroting van het bewustzijn
- een tweeledige strategie: enerzijds maatregelen voor positieve actie en anderzijds begrotingslijnen/begrotingstoewijzingen die specifiek gericht zijn op gelijke kansen, dient de "mainstreaming" aan te vullen
- samenwerkingsstructuren
- duidelijke toewijzing van taken
- genderexpertise (gendereffectbeoordeling en gendertoetsing)
- toezicht en evaluatie.

### 1.2.1 Engagement op hoog niveau

De communautaire "mainstreaming"-benadering is alomvattend en systematisch. In principe betreft zij alle diensten en alle communautaire beleidsmaatregelen en activiteiten. Dit zou onmogelijk zijn zonder het krachtige engagement van de instellingen van de Europese Unie en de lidstaten.

De proactieve rol van de lidstaten en de Europese Gemeenschap op de wereldvrouwenconferentie van 1995 in Peking, waar zij met succes de "mainstreaming"-benadering van de gelijkheid van vrouwen en mannen heeft aanbevolen, is een belangrijke factor om het daarop volgende communautaire engagement te verklaren.

Het Europees Parlement heeft een grote rol gespeeld door aan te dringen op een stelselmatiger integratie van de gelijkheidsdimensie in de

---

<sup>12</sup> Besluit van de Raad van 6 december 1994 tot vaststelling van een actieprogramma voor de ontwikkeling van een beleid van de Europese Gemeenschap in beroepsopleiding.

communautaire beleidsmaatregelen. In zijn resolutie<sup>13</sup>, betreffende de Mededeling van de Commissie betreffende "mainstreaming" stemt het Europees Parlement, ten aanzien van zowel de institutionele maatregelen als de selectie van prioritaire beleidsterreinen, voor een zeer groot deel in met de door de Commissie getroffen maatregelen om de integratie van de genderdimensie in het beleid te implementeren. In de resolutie (punten 7 en 39) wordt aanbevolen in de diensten van de Commissie speciale coördinatiestructuren op te zetten ter bevordering van het "mainstreaming"-proces. In de punten 14, 43 en 45 wordt gezegd dat richtsnoeren nodig zijn voor de gendereffectbeoordeling en om er zeker van te zijn, dat in alle toekomstige wetgevingsvoorstellen rekening wordt gehouden met de genderdimensie (gendertoetsing). In punt 11 wordt de noodzaak van een tweeledige strategie in het licht gesteld. De resolutie noemt ook enkele specifieke beleidssectoren die, wat betreft de integratie van de genderdimensie in het beleid, versterking behoeven; dit zijn onder meer het uitbreidingsproces (punt 46), de interne markt en de Economische en Monetaire Unie (punt 31) en de noodzaak van verbeterde naar sekse opgesplitste gegevens en statistieken (punt 38).

Bij de Commissarissen is dit engagement overduidelijk aanwezig en dat geldt eveneens voor de voortdurende waakzaamheid van de werkgroep van Commissarissen op het gebied van gelijke kansen, onder voorzitterschap van de voorzitter van de Commissie, die er ook het initiatief toe heeft genomen. De goedkeuring van de Mededeling van de Commissie betreffende "mainstreaming" in februari 1996 was een krachtig bewijs van de bedoelingen en de wil van Europese Commissie om de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen, niet alleen via op zichzelf staande maatregelen, maar door alle algemene beleidsmaatregelen hieraan te laten bijdragen<sup>14</sup>. Op het niveau van de Commissie is het verzoek van de secretaris-generaal van de Commissie aan de directeuren-generaal om in elk DG een hoge ambtenaar aan te wijzen die de voornaamste verantwoordelijkheid draagt voor de ontwikkeling van de integratie van de genderdimensie in het beleid, het zoveelste bewijs van dit krachtige engagement<sup>15</sup>.

### *1.2.2 Vergroting van het bewustzijn*

Het vergroten van het bewustzijn is van cruciaal belang als het erom gaat engagement te bereiken. In april 1997 is een voor de gehele Commissie bedoeld seminar gehouden over integratie van de genderdimensie in het beleid; dit seminar is toegesproken door externe deskundigen, die de ervaringen vertolkten van andere internationale organisaties en lidstaten<sup>16</sup>.

---

<sup>13</sup> Resolutie van het EP A4-0251/97 over de Mededeling van de Commissie COM(96)67: "Integratie van gelijke kansen voor vrouwen en mannen in alle communautaire beleidsvormen en acties".

<sup>14</sup> COM(96)67 def., blz. 2.

<sup>15</sup> Doc. SEC (97) 692.

<sup>16</sup> A draft report of the seminar has been drawn up, and is available from V/D/5.

Zoals opgemerkt in punt 1.1, zijn in DG V acties ondernomen om het bewustzijn te vergroten.

Binnen de Commissie wordt de internationale vrouwendag gebruikt om het personeel bewust te maken van andere genderrelevante kwesties dan die welke zuiver betrekking hebben op gelijke kansen voor het personeel van de Commissie, waaronder de internationale solidariteit.

De publicaties van de Eenheid voorlichting voor vrouwen: *info Vrouwen van Europa* en *Het dossier van Vrouwen van Europa* hebben in heel de Europese Unie en wereldwijd veel lezeressen/lezers.

De activiteiten rond het vergroten van het bewustzijn en de scholing moeten door de ambtenaren die belast zijn met de integratie van de genderdimensie in het beleid en van wie wordt verwacht dat zij een sleutelrol zullen gaan spelen ten opzichte van de genderbewustmaking in hun eigen DG, een hogere prioriteit toegewezen krijgen.

### 1.2.3 De tweeledige strategie

Sommigen voeren aan, dat "mainstreaming" als excuus is gebruikt specifieke begrotingslijnen af te schaffen of personeel met een specifiek mandaat ter bevordering van de vooruitgang van de vrouw elders in te zetten.

Op het gebied van het hoger onderwijs bestond het engagement voor de integratie van de genderdimensie in het beleid enerzijds in het kader van het SOCRATES-programma<sup>17</sup> en anderzijds in een gerichte toewijzing van middelen krachtens een bijzondere begrotingslijn<sup>18</sup>. Tot 1996 bood deze begrotingslijn het programma de mogelijkheid voor specifieke, op gelijkheid gerichte projecten, zoals genderbewustmaking op onderwijsgebied, het aanpakken van genderstereotypen van leermiddelen en bevorderen van atypische onderwijskeuzen van meisjes en jongens/vrouwen en mannen. Als gevolg van de nieuwe nadruk op een "mainstreaming"-benadering, is deze specifieke toewijzing ten behoeve van gelijke kansen in deze begrotingslijn geschrapt.

In de richtsnoeren voor aanvragers van 1998 is een speciale vermelding van de verplichting het beginsel van gelijke kansen voor vrouwen en mannen te eerbiedigen, ingevoerd. Er blijken echter geen specifieke voorzieningen te zijn getroffen die ervoor moeten zorgen dat het totale effect van deze veranderingen positief is gezien vanuit het standpunt van de gelijkheidsdimensie. De impact van deze nieuwe ontwikkelingen moet

---

<sup>17</sup> Besluit nr. 89/956/EG van het Europees Parlement en de Raad van 14 maart 1995, tot instelling van het communautair actieprogramma "Socrates", PB L 87 van 20.4.1995, blz. 10

<sup>18</sup> B3 1000 Voorbereidende maatregelen voor het versterken van de samenwerking op onderwijsgebied

zorgvuldig worden geëvalueerd met het oog op het uitvoeren van eventueel noodzakelijke aanpassingen.

Men moet beslist in gedachten houden, dat "mainstreaming" een versterking dient te betekenen van de inspanningen en een verruiming van de omvang en impact van beleidsmaatregelen ten behoeve van gelijke kansen. Dit kan eventueel een herverdeling van kredieten meebrengen.

#### *1.2.4 Samenwerkingsstructuren*

De interne werkgroep is in 1995 opgericht ter ondersteuning van de werkgroep van Commissarissen op het gebied van gelijke kansen en als middel om de genderdimensie te integreren in het beleid binnen de diensten van de Commissie. Deze werkgroep heeft binnen de diensten het bewustzijn voor communautaire beleidsmaatregelen inzake gelijke kansen vergroot en de overeenstemming over de follow-up van de Mededeling van de Commissie betreffende "mainstreaming"<sup>19</sup>, vergemakkelijkt. De werkgroep dient voorts als forum voor de uitwisseling van informatie en beste praktijken op dit gebied en voor discussie over communautaire beleidsmaatregelen die voor de gelijkheid van belang zijn.

De interne samenwerking op het gebied van de gelijke kansen heeft in 1997 verdere versterking ondergaan door de oprichting van de werkgroep van ambtenaren die belast zijn met de integratie van de genderdimensie in het beleid. Dit is een werkgroep, die rapporteert aan de interne groep gelijke kansen en tot specifieke taak heeft de integratie van het "mainstreaming"-beleid te ontwikkelen en door te voeren.

Zo nodig kunnen in het kader van de interne samenwerking op het gebied van gelijke kansen andere subgroepen, naar analogie van de werkgroep gelijke kansen in de Europese Structuurfondsen, worden opgericht. De werkgroep ad hoc voor de communautaire voorbereiding van de jaarlijkse vergadering van de commissie voor de status van de vrouw (*Commission on the Status of Women (CSW)*) van de Verenigde Naties is een volgend voorbeeld. Deze kleinere, meer gerichte werkgroepen zijn uiterst nuttig voor het verwezenlijken van concrete doelstellingen of taken.

De integratie van de genderdimensie in het beleid vereist in wezen een geïntegreerde aanpak en de samenwerking van de diensten. De geslaagde ontwikkeling van de interne integratie van de genderdimensie in het beleid van de DG's betekent dat de gelijkheid van vrouwen en mannen regelmatig dient voor te komen op de beleidsagenda van het managementteam van de DG's en dat er meer of minder formele netwerken of samenwerkingsstructuren aanwezig dienen te zijn. Deze structuren hebben tot taak, het scholen en motiveren van alle "contactpersonen voor de genderdimensie", die steeds meer het speerpunt zullen zijn voor de integratie van de genderdimensie in het beleid op het niveau van het directoraat en de

---

<sup>19</sup> COM(96) 67 def.

eenheid. Het voorbeeld van DG XXII (zie 1.1) is hier relevant. Soortgelijke netwerkactiviteiten waarbij ook contactpersonen zijn betrokken, functioneren op het gebied van de ontwikkelingssamenwerking en het personeelsbeleid (DG IB, DG VIII en DG IX).

#### *1.2.5 Toewijzing van taken*

In 29 directoraten-generaal en horizontale diensten zijn ambtenaren aangewezen voor de integratie van de genderdimensie in het beleid. Een aantal van hen bevindt zich op een niveau, dat hoog genoeg is om de besluitvormingsprocessen in hun eigen DG te kunnen beïnvloeden. De volgende stap zou zijn de verantwoordelijkheid binnen de DG's te decentraliseren door taken over te dragen aan de contactpersonen voor de genderdimensie in alle relevante directoraten en eenheden en door de taken voor het hoger en middelbaar leidinggevend personeel af te bakenen. De aangehaalde voorbeelden (DG XXII, DG V, DG IB en DG VIII) zijn relevant.

De zeer weinige diensten die nog niet aan de interne samenwerking op het gebied van gelijke kansen deelnemen, worden gestimuleerd alsnog een DG-vertegenwoordiger aan te wijzen.

#### *1.2.6 Genderexpertise*

“Mainstreaming” betekent, dat alle diensten stuk voor stuk de gevolgen van hun beleidsmaatregelen en activiteiten voor resp. vrouwen en mannen moeten analyseren (gendereffectbeoordeling) en, waar nodig, hun beleidsmaatregelen dienovereenkomstig moeten aanpassen. Op de verschillende beslissingsniveaus moet worden nagegaan of in de beleidsvoorstellen de genderdimensie naar behoren in acht is genomen (gendertoetsing). De met de integratie van de genderdimensie in het beleid belaste ambtenaren zijn de sleutelfiguren. Zij moeten de tussen de diensten overeengekomen maatregelen aanpassen aan de voorwaarden en behoeften van elk DG en elk beleidsterrein. Voor het verrichten van hun taken hebben zij, zoals besproken, de steun van het management nodig, dat wil zeggen de noodzakelijke tijd, personeel en begrotingsmiddelen. Daarnaast moeten zij worden geschoold in het gebruik van de desbetreffende middelen, zoals de gendereffectbeoordeling en de gendertoetsing.

In de DG's IB en VIII is de scholing in genderanalyse van de in aanmerking komende personeelsleden ten aanzien van het beleid ten aanzien van de ontwikkelingssamenwerking, al voltooid.

In bepaalde gevallen mag een beroep worden gedaan op externe deskundigen om de genderrelevantie te bestuderen op die beleidsterreinen, waar deze niet duidelijk is of waar de potentiële impact bijzonder complex of belangrijk wordt geacht. In 1997 heeft DG V een oproep gedaan tot het indienen van blikken van belangstelling voor expertise en adviscurschap op de



verschillende terreinen waarvoor het bevoegd is, onder vermelding van de genderrelevantie per terrein.

### 1.2.7 Toezicht en evaluatie

Regelmatig toezicht is onontbeerlijk voor het waarborgen van vooruitgang, het evalueren van resultaten en het zo nodig bijstellen van de strategie. In de beleidsnota van februari 1997 wordt een periodieke rapportage voor alle diensten voorgeschreven. Het onderhavige verslag is de eerste dergelijke beleidsevaluatie.

Ten aanzien van specifieke beleidsmaatregelen vinden ook evaluatie en toezicht plaats. In het kader van de implementatie van het Besluit van de Raad betreffende de integratie van de genderdimensie<sup>20</sup> in de ontwikkeling hebben DG IB en VIII een eerste voortgangsrapport opgesteld, waarin duidelijk de maatregelen staan vermeld die op institutioneel niveau zijn getroffen en de resultaten daarvan voor projecten met geïntegreerde genderdimensie in de praktijk.

Momenteel wordt het ESPRIT-programma (DG III) geëvalueerd, teneinde na te gaan in hoeverre mannen en vrouwen eraan deelnemen. De evaluatie van de impact op gelijke kansen voor vrouwen en mannen heeft eveneens voorrang bij de tussentijdse beoordeling van de programma's van de Structuurfondsen voor de plattelandsontwikkeling.

Via het gerichte sociaal-economische onderzoeksprogramma ondersteunt DG XII een onderzoeksproject onder de titel "*Predicting the impact of policy: gender auditing as a means of assessing the probable impact of policies initiatives on women*" (voorspelling van de impact van beleid: genderauditing als middel om de waarschijnlijke impact van beleidsinitiatieven op vrouwen te beoordelen). Het doel van dit twee jaar durend onderzoeksproject dat in december 1997 van start is gegaan, is de ontwikkeling van een procedure voor genderaudits van beleidsmaatregelen.

## 1.3 Hindernissen voor de vooruitgang

In verscheidene bijdragen tot dit verslag wordt het gebrek aan steun op hoog niveau genoemd als belangrijke hindernis op het gebied van de integratie van de genderdimensie in het beleid. Een veel hoger peil van **bewustzijnsvergroting** is van zeer groot belang voor het toekomstig succes van de strategie van de integratie van de genderdimensie in het beleid, zoals DG VIII in zijn bijdrage vermeldt. Dit DG wijst eveneens op de daarmee verband houdende beperkingen wat betreft:

- de schaarse interne genderexpertise;
- de beperkte begrotingsmiddelen voor het aantrekken van externe deskundigen

---

<sup>20</sup> Besluit van de Raad betreffende de integratie van de genderdimensie in de ontwikkeling

- het onvoldoende bewustzijn voor genderkwesties bij de besluitvorming over het beleid.

De rol van de directeuren-generaal, de directeuren en de eenheidshoofden is cruciaal, aangezien zij de taak en de bevoegdheid hebben om te garanderen dat vanaf het eerste begin van het besluitvormingsproces een genderperspectief wordt geïntegreerd en ervoor te zorgen dat de noodzakelijke middelen worden toegewezen.. Er moeten maatregelen komen om de volledige, actieve steun van het hoger leidinggevend personeel te garanderen.

### *1.3.1 Op de hiërarchie van de DG's gerichte bewustzijnsvergroting*

De ambtenaren die met de integratie van de genderdimensie in het beleid belast zijn, zijn benoemd op officieel verzoek van de secretaris-generaal van de Commissie aan alle directoraten-generaal. De directeuren-generaal is gevraagd voldoende tijd, personeel en begrotingsmiddelen beschikbaar te stellen voor het proces van de integratie van de genderdimensie in het beleid in elk DG. Met hun verdere inzet kan alleen rekening worden gehouden, als zij overtuigd zijn van de mogelijkheden die de integratie van de genderdimensie in het beleid biedt voor het verbeteren van de kwaliteit en de doeltreffendheid van de beleidsmaatregelen. Hun inzet en ondersteuning, kunnen nog worden vergroot door middel van activiteiten ten behoeve van de bewustzijnsvergroting, die gebaseerd moeten worden op de beste beschikbare expertise op dit gebied.

De bewustzijnsvergroting dient zich te richten op het vergroten van de kennis van de verhoudingen tussen mannen en vrouwen en op communautaire beleidsmaatregelen die bedoeld zijn om "de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen."<sup>21</sup> Zowel de billijkheids- als de kwaliteitsaspecten van beleidsmaatregelen waarin de genderdimensie is geïntegreerd, dienen aan de orde te komen. Zodra zij zijn overtuigd van hun verplichtingen en van de mogelijkheden die de integratie van de genderdimensie biedt om de kwaliteit en de doeltreffendheid van beleidsmaatregelen te verbeteren, mag van de managementteams van de DG's verwacht worden dat zij het midden- en lagere kader instrueren. Het initiatief van DG V om de integratie van de genderdimensie in het beleid in te passen in het (vrijwillige) arbeidscontract van directeuren, is een voorbeeld van goede praktijken.

## **1.4 De volgende stappen inzake de methodologie**

Aan de hand van dit overzicht kan men concluderen, dat het proces van het integreren van de genderdimensie in het beleid inmiddels op de rails staat. Het dient echter nog te worden geconsolideerd en verder ontwikkeld, en

---

<sup>21</sup> Artikel 3 van het Verdrag van Amsterdam.

diensten en beleidssectoren te gaan omvatten die er nu nog niet onder vallen. Er zij verder op gewezen, dat de voortgang tot nu toe **fragmentarisch** is. Er zijn talrijke activiteiten ontplooid, maar de totale indruk is dat geïsoleerde maatregelen nog de norm zijn. Om de genderexpertise te vergroten is een veel stelselmatiger aanpak nodig, met de gendereffectbeoordeling van beleidsmaatregelen, procedures voor gendertoetsing en grootschalige scholingsprogramma's. De tweeledige benadering mag niet worden losgelaten. In de naaste toekomst zullen specifieke maatregelen voor positieve actie een essentiële rol blijven spelen bij de bevordering van gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Hieronder worden enkele maatregelen opgesomd die bij voorrang moeten worden getroffen:

#### *1.4.1 Invoering van de gendereffectbeoordeling van beleidsmaatregelen*

Van de gendereffectbeoordeling wordt gebruik gemaakt om na te gaan of een beleidsvoorstel een ongunstige invloed op een van beide geslachten kan hebben en hoe, omgekeerd, een bepaald beleid bijvoorbeeld een positieve uitwerking kan hebben op het totale doel: gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Uit deze beoordeling kan blijken of specifieke maatregelen nodig zijn om bestaande ongelijkheden aan te pakken of dat het beleidsvoorstel moet worden geamendeerd of gewijzigd om de gelijke-kansendimensie te gerieven. Het Europees Parlement<sup>22</sup> heeft een gendereffectbeoordeling geadviseerd voor alle toekomstige wetgevingsvoorstellen, naar analogie van de bestaande beoordelingen van het effect van het beleid op kleine en middelgrote ondernemingen en op het milieu.

De beschikbaarheid van goede vergelijkende, naar geslacht uitgesplitste statistieken en genderrelevante gegevens, is onmisbaar voor de implementatie van gendereffectbeoordelingen. Voor het Bureau voor de Statistiek is hierbij een cruciale rol weggelegd, omdat het dergelijke statistieken op alle relevante gebieden moet verstrekken. Het is de bedoeling, dat de nodige stappen zullen worden gezet om ervoor te zorgen dat dergelijke gegevens op Europees niveau worden verzameld en geanalyseerd.

De groep ambtenaren die met de integratie van de genderdimensie in het beleid belast zijn, heeft in 1997 een Gids voor de gendereffectbeoordeling samengesteld. Deze gids kan verder worden uitgebreid, door er concrete voorbeelden uit een groot aantal verschillende beleidssectoren en -terreinen aan toe te voegen; daardoor wordt het gemakkelijker om genderrelevantie vast te stellen op beleidsterreinen, die traditioneel als genderneutraal golden. De gids zal voor alle ambtenaren van de Commissie die betrokken zijn bij de besluitvorming, een nuttig hulpmiddel betekenen. Het gebruik van de gids wordt vergemakkelijkt door de vergroting van de genderexpertise in de diensten. In sommige gevallen kan externe expertise van nut zijn. Elk DG

---

<sup>22</sup> EP Resolutie A4 0251/97 (punt 43 en 45) betreffende de Mededeling van de Commissie - Integratie van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in alle communautaire beleidsvormen en acties (COM(96) 67 def.).

zou een database of lijst met in aanmerking komende genderdeskundigen kunnen opstellen.

#### *1.4.2 Opzetten van procedures voor gendertoetsing*

Gendertoetsing wil zeggen dat men ervoor moet zorgen dat een gendereffectbeoordeling wordt verricht voordat een besluit wordt genomen. Men moet er zeker van zijn dat geen beleid wordt voorgesteld, dat een negatief effect kan hebben op het algehele doel van de gelijkheid van mannen en vrouwen. Het lange-termijndoel is alle wetgevingsvoorstellen en andere beleidsdocumenten van de Commissie, vooraf te toetsen. Elk DG moet beschikken over een procedure waarmee deze toetsing intern kan worden verricht. Wanneer deze toetsing een negatief resultaat oplevert, bij voorbeeld wanneer met de genderrelevantie niet of niet naar behoren rekening is gehouden, dient het voorstel ter wijziging te worden teruggezonden naar de verantwoordelijke dienst; zo nodig dienen externe genderdeskundigen te worden geraadpleegd. De met de gendertoetsing belaste deskundigen, hebben enige training nodig om hun taken te kunnen vervullen.

#### *1.4.3 Vergroting van de genderexpertise in de DG's*

In de loop van 1998 zal DG IX, ten behoeve van relevant personeel, zoals de ambtenaren die met de integratie van de genderdimensie in het beleid belast zijn en/of hun assistenten, een opleiding in genderanalyse en gendereffectbeoordeling organiseren. Het doel van de opleiding is het vergemakkelijken van het vaststellen van genderrelevantie, het overbrengen van kennis over genderrelaties en het gelijkheidsbeleid en het verkrijgen van kennis over de manier waarop algemene beleidsmaatregelen van invloed kunnen zijn op de genderrelaties en op de gelijkheid van vrouwen en mannen. Per DG is mogelijk meer dan een genderdeskundige nodig. Men hoopt dat de opleiding een multiplicatoreffect zal hebben. Het doel is op termijn alle ambtenaren die met beleidsvoorbereiding en -evaluatie te maken hebben, in staat te stellen genderrelevantie te beoordelen en het communautaire beleid genderbewust helpen maken.

diensten en beleidssectoren te gaan omvatten die er nu nog niet onder vallen. Er zij verder op gewezen, dat de voortgang tot nu toe **fragmentarisch** is. Er zijn talrijke activiteiten ontplooid, maar de totale indruk is dat geïsoleerde maatregelen nog de norm zijn. Om de genderexpertise te vergroten is een veel stelselmatiger aanpak nodig, met de gendereffectbeoordeling van beleidsmaatregelen, procedures voor gendertoetsing en grootschalige scholingsprogramma's. De tweeledige benadering mag niet worden losgelaten. In de naaste toekomst zullen specifieke maatregelen voor positieve actie een essentiële rol blijven spelen bij de bevordering van gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

Hieronder worden enkele maatregelen opgesomd die bij voorrang moeten worden getroffen:

#### *1.4.1 Invoering van de gendereffectbeoordeling van beleidsmaatregelen*

Van de gendereffectbeoordeling wordt gebruik gemaakt om na te gaan of een beleidsvoorstel een ongunstige invloed op een van beide geslachten kan hebben en hoe, omgekeerd, een bepaald beleid bijvoorbeeld een positieve uitwerking kan hebben op het totale doel: gelijke kansen voor vrouwen en mannen. Uit deze beoordeling kan blijken of specifieke maatregelen nodig zijn om bestaande ongelijkheden aan te pakken of dat het beleidsvoorstel moet worden geamendeerd of gewijzigd om de gelijke-kansendimensie te gerieven. Het Europees Parlement<sup>22</sup> heeft een gendereffectbeoordeling geadviseerd voor alle toekomstige wetgevingsvoorstellen, naar analogie van de bestaande beoordelingen van het effect van het beleid op kleine en middelgrote ondernemingen en op het milieu.

De beschikbaarheid van goede vergelijkende, naar geslacht uitgesplitste statistieken en genderrelevante gegevens, is onmisbaar voor de implementatie van gendereffectbeoordelingen. Voor het Bureau voor de Statistiek is hierbij een cruciale rol weggelegd, omdat het dergelijke statistieken op alle relevante gebieden moet verstrekken. Het is de bedoeling, dat de nodige stappen zullen worden gezet om ervoor te zorgen dat dergelijke gegevens op Europees niveau worden verzameld en geanalyseerd.

De groep ambtenaren die met de integratie van de genderdimensie in het beleid belast zijn, heeft in 1997 een Gids voor de gendereffectbeoordeling samengesteld. Deze gids kan verder worden uitgebreid, door er concrete voorbeelden uit een groot aantal verschillende beleidssectoren en -terreinen aan toe te voegen; daardoor wordt het gemakkelijker om genderrelevantie vast te stellen op beleidsterreinen, die traditioneel als genderneutraal golden. De gids zal voor alle ambtenaren van de Commissie die betrokken zijn bij de besluitvorming, een nuttig hulpmiddel betekenen. Het gebruik van de gids wordt vergemakkelijkt door de vergroting van de genderexpertise in de diensten. In sommige gevallen kan externe expertise van nut zijn. Elk DG

---

<sup>22</sup> EP Resolutie A4 0251/97 (punt 43 en 45) betreffende de Mededeling van de Commissie - Integratie van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in alle communautaire beleidsvormen en acties (COM(96) 67 def.).

zou een database of lijst met in aanmerking komende genderdeskundigen kunnen opstellen.

#### *1.4.2 Opzetten van procedures voor gendertoetsing*

Gendertoetsing wil zeggen dat men ervoor moet zorgen dat een gendereffectbeoordeling wordt verricht voordat een besluit wordt genomen. Men moet er zeker van zijn dat geen beleid wordt voorgesteld, dat een negatief effect kan hebben op het algehele doel van de gelijkheid van mannen en vrouwen. Het lange-termijndoel is alle wetgevingsvoorstellen en andere beleidsdocumenten van de Commissie, vooraf te toetsen. Elk DG moet beschikken over een procedure waarmee deze toetsing intern kan worden verricht. Wanneer deze toetsing een negatief resultaat oplevert, bij voorbeeld wanneer met de genderrelevantie niet of niet naar behoren rekening is gehouden, dient het voorstel ter wijziging te worden teruggezonden naar de verantwoordelijke dienst; zo nodig dienen externe genderdeskundigen te worden geraadpleegd. De met de gendertoetsing belaste deskundigen, hebben enige training nodig om hun taken te kunnen vervullen.

#### *1.4.3 Vergroting van de genderexpertise in de DG's*

In de loop van 1998 zal DG IX, ten behoeve van relevant personeel, zoals de ambtenaren die met de integratie van de genderdimensie in het beleid belast zijn en/of hun assistenten, een opleiding in genderanalyse en gendereffectbeoordeling organiseren. Het doel van de opleiding is het vergemakkelijken van het vaststellen van genderrelevantie, het overbrengen van kennis over genderrelaties en het gelijkheidsbeleid en het verkrijgen van kennis over de manier waarop algemene beleidsmaatregelen van invloed kunnen zijn op de genderrelaties en op de gelijkheid van vrouwen en mannen. Per DG is mogelijk meer dan een genderdeskundige nodig. Men hoopt dat de opleiding een multiplicatoreffect zal hebben. Het doel is op termijn alle ambtenaren die met beleidsvoorbereiding en -evaluatie te maken hebben, in staat te stellen genderrelevantie te beoordelen en het communautaire beleid genderbewust helpen maken.

## 2. DE UITKOMST WAT HET BELEID BETREFT: RESULTATEN EN UITDAGINGEN

In dit hoofdstuk gaan wij na, in hoeverre men kan zeggen dat genderkwesties deel uitmaken van de prioriteiten van het **Werkprogramma van de Commissie voor 1998**<sup>23</sup>. Na een opsomming van de resultaten, worden de sectoren en beleidsprioriteiten genoemd waarin aan het genderperspectief meer aandacht kan worden besteed.

### 2.1 De beleidsresultaten

#### 2.1.1 "Werkgelegenheid : samen optreden"<sup>24</sup>

- In de **Richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten** die de Raad in december 1997 heeft aanvaard, worden de gelijke kansen voor vrouwen en mannen genoemd als een van de vier pijlers. De gelijke-kansendimensie zal eveneens een integrerend deel uitmaken van de implementatie en de evaluatie van de resultaten in de andere drie pijlers. De Commissie en de Raad zullen elk jaar de implementatie van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid in de lidstaten beoordelen. Uit een gedetailleerde analyse door de lidstaten van de lopende meerjarenprogramma's op het gebied van de werkgelegenheid is gebleken, dat de gelijke kansen in de toekomst meer aandacht moeten krijgen. De grote aandacht die de gelijke kansen hebben gekregen in de nieuwe richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid, is hiervan het resultaat.
- Sinds 1993 worden de gelijke kansen voor vrouwen en mannen bevorderd in het raam van de Europese Structuurfondsen; in het bijzonder wordt daarbij de nadruk gelegd op de gebieden waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, op vrouwen zonder beroepskwalificatie en op herintredende vrouwen. Van de specifieke op vrouwen gerichte maatregelen, kunnen worden genoemd: verschillende soorten opleidingen, praktijkopleidingplaatsen, steun bij aanneming en aanwervingssubsidies, bevordering van het ondernemerschap voor vrouwen, voortgezette beroepsopleiding in kleine en middelgrote ondernemingen, counselling en plaatsing en, in sommige landen, kinderopvang en andere maatregelen die het combineren van gezinstaken en arbeid gemakkelijker moeten maken. De lidstaten hebben hetzij gekozen voor een "mainstreaming"-benadering, hetzij specifieke maatregelen voor gelijke kansen getroffen.
- De nieuwe **TITEL WERKGELEGENHEID** in het Verdrag van Amsterdam en de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid van de lidstaten, zullen het uitgangspunt vormen voor de rol van het Europees Sociaal Fonds binnen de hervormde Structuurfondsen. Binnen het kader

---

<sup>23</sup> Het werkprogramma van de Commissie voor 1998: De politieke prioriteiten (COM(97) 517 def.) van 15 oktober 1997.

<sup>24</sup> Alle cursieve kopjes van hoofdstuk 2.1, zijn als zodanig overgenomen uit het Werkprogramma van de Commissie voor 1998.

van het voorstel voor een nieuwe verordening die vanaf 2000 van kracht wordt, zal de activiteit van het ESF zich naar verwachting concentreren op vijf beleidsterreinen<sup>25</sup>, waaronder begrepen bevordering van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, carrièreontwikkeling, toegang tot nieuwe kansen op werk en ondernemerschap en desegregatie (verticaal en horizontaal) van de arbeidsmarkt. Daarnaast zal op alle beleidsterreinen een "mainstreaming"-benadering worden verwezenlijkt. Om de implementatie van deze tweeledige aanpak te vergemakkelijken, bereiden de diensten van de Commissie passende hulpmiddelen en opleidingen voor.

- Een van de punten in het voorstel van de Commissie voor een nieuwe verordening voor het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO), is de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen; bovendien wordt in het voorstel voorrang verleend aan het oprichten van bedrijven en het combineren van de arbeid en het gezinsleven.
- In het Verslag over de werkgelegenheid in Europa 1997 zijn aspecten besproken van de bevordering van gelijke kansen voor vrouwen en mannen, de verlaging van de werkloosheid voor vrouwen en verdere follow-up van de aanbevelingen van de Europese Raad van Essen. De gelijke kansen komen ook aan de orde in het jaarlijks situatieoverzicht, dat in samenwerking met de Europese Waarnemingspost voor de werkgelegenheid wordt opgesteld en waarin van elk land het arbeidsmarktbeleid en de desbetreffende maatregelen worden opgenomen.
- Het Groenboek "Partnerschap voor een **nieuwe werkorganisatie**"<sup>26</sup> bespreekt de integratie van een gelijkekansenperspectief en de manier om de sociale infrastructuur zodanig aan te passen, dat een betere combinatie tussen arbeid en gezinstaken wordt bevorderd. De Commissie en het Luxemburgs voorzitterschap hebben in oktober 1997 gezamenlijk een conferentie georganiseerd over de integratie van de gelijke kansen in de werkorganisatie. Volgend jaar zullen deze kwesties verder worden uitgewerkt.
- De belangrijkste recente ontwikkelingen in het kader van de **sociale dialoog** zijn de kaderovereenkomsten die de grondslag vormen voor de richtlijnen betreffende het ouderverlof<sup>27</sup> en de deeltijdarbeid<sup>28</sup>. De

---

<sup>25</sup> Actief arbeidsmarktbeleid, bevordering van de maatschappelijke integratie, levenslang leren, anticiperen op en vergemakkelijken van economische en sociale veranderingen en gelijke kansen voor mannen en vrouwen.

<sup>26</sup> Groenboek - Partnerschap voor een nieuwe werkorganisatie (COM(97)128def.)

<sup>27</sup> Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof.

<sup>28</sup> Richtlijn 97/81/Europese Gemeenschap van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid.



richtlijn betreffende de deeltijdarbeid heeft tot doel, elke vorm van discriminatie van deeltijdwerkers te voorkomen, de kwaliteit van de deeltijdarbeid te verbeteren en de ontwikkeling van de deeltijdarbeid op vrijwillige basis te vergemakkelijken en aldus bij te dragen tot een flexibele organisatie van de arbeidstijd. In dit verband zal het belangrijk zijn een evenwichtigere verdeling van de deeltijdarbeid tussen vrouwen en mannen te stimuleren, om te voorkomen dat de economische ongelijkheden tussen vrouwen en mannen verder worden versterkt.

- De sociale dialoog is gekozen als een van de beleidsmaatregelen van die bijzonder aandacht verdienen in verband met het proefproject van DG V inzake de integratie van de genderdimensie in het beleid. De Commissie ondersteunt de voor de gelijkheid relevante sociale dialoog - ook op sectorieel niveau -, door middel van studies en conferenties. In het kader van het Communautair actieprogramma op korte termijn voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen, wordt de deelname van de sociale partners aangemoedigd. Op 5 februari 1998 is in Brussel een informatieve bijeenkomst met gehouden met UNICE, EVV en ECCP - de werkgevers- en werknemersorganisaties op het niveau van de Unie - met het oog op het stimuleren van gezamenlijke voorstellen voor activiteiten op het gebied van gelijke kansen. Er is een studie over de arbeidsomstandigheden voor vrouwen in verschillende sectoren van de Europese economie ("*Women's working conditions in different sectors of the European economy*"<sup>29</sup>) in opdracht gegeven, waarin het accent is gelegd op het combineren van de arbeid en het gezinsleven met als doel, de discussie in de sectoriële sociale dialoog te stimuleren
- Het Demografisch verslag 1997<sup>30</sup> geeft een uitgebreide analyse van de vervanging van de bevolking in de arbeidsgeschikte leeftijd. De demografische effecten, gekoppeld aan verschillen in economische activiteit tussen de geslachten, worden duidelijk aangegeven. In deze context is onderzoek verricht naar de toekomst van het Europees arbeidsaanbod, waarin de mogelijkheden voor de opvoering van de participatiegraad van de vrouwen zijn benadrukt<sup>31</sup>.
- In de Mededeling van de Commissie uit 1997 betreffende de modernisering en de verbetering van de sociale bescherming wordt de noodzaak benadrukt om de sociale bescherming werkgelegenheidsvriendelijker te maken en haar aan te passen aan het nieuwe genderevenwicht in het arbeidsleven en aan veranderingen in de gezinsstructuren<sup>32</sup>.

---

<sup>29</sup> Een studie voor het verzamelen van gegevens, uitgevoerd door *Ecotec Research and Consulting Ltd.*

<sup>30</sup> Demografisch verslag 1997, COM(97) 361 def. van 9 juli 1997.

<sup>31</sup> "*The future of European labour supply*" door Jill Rubery en Mark Smith, *European Work and Employment Centre, Manchester School of Management, UMIST*, november 1997

<sup>32</sup> COM (97) 102 def.

- De Commissie heeft een verslag<sup>33</sup> opgesteld over de gezondheidstoestand van vrouwen in de Europese Gemeenschap, waarin onder meer de gezondheid van vrouwen in verband wordt gebracht met de sociaal-economische factoren die in het bijzonder vrouwen treffen. Zoals verlangd wordt in Richtlijn 92/85/EEG, worden richtsnoeren opgesteld voor de beoordeling van de chemische, fysische en biologische agentia en industriële processen die gevaarlijk worden geacht voor de veiligheid en de gezondheid van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie. De Commissie zal in 1998 een verslag publiceren over de implementatie van de richtlijn betreffende zwangere vrouwen (92/85).

### 2.1.2 "Euro: laatste etappe"

- Sinds 1996 organiseert de Commissie een communicatieprogramma over de euro, als onderdeel van het voorlichtingsprogramma voor de Europese burger (PRINCE). Dit programma richt zich op alle geledingen van de maatschappij, waaronder de consumenten, zodat vrouwen minstens zoveel profiteren als mannen. Om ervoor te zorgen dat de overgang naar de euro harmonieus verloopt, is een aantal acties ondernomen. Zo zal de Commissie om de mensen te helpen vertrouwd te raken met de euro, aanbevelingen doen voor eerlijke banktarieven en een dubbele vermelding van de prijzen. Er zijn bovendien kortgeleden in Italië en Frankrijk twee conferenties gehouden onder de titel resp. *De euro en de vrouwen* en *Vrouwen - Europa - Voorlichting*. Een publicatie onder de titel *Vrouwen en de EMU: voorlichting, ervaring en perspectieven*, is medegefinancierd door de Finse vertegenwoordiging bij de Europese Unie.

### 2.1.3 "Agenda 2000: hervormingen"

#### 2.1.3.1 "Voor een soepele werking van de interne markt"

- Er is onderzoek verricht naar de impact van de interne markt op de ontwikkeling van de werkgelegenheid voor vrouwen<sup>34</sup>. Volgens de conclusies van deze studie, moeten er actieve beleidsmaatregelen ter bevordering van de evenwichtige verdeling van het werk en de gezinstaken worden genomen, om te voorkomen dat vrouwen meer te lijden hebben dan mannen van de bezuinigingen op de overheidsuitgaven als gevolg van het convergentiebeleid in de lidstaten, de toegenomen concurrentie, de gestegen druk op de lonen en de sociale voorzieningen en de deregulering van het dienstverband.

---

<sup>33</sup> Verslag van de Commissie aan de Raad, aan het Europees Parlement, aan het Economisch en Sociaal Comité en aan het Comité van de regio's over de gezondheidstoestand van vrouwen in de Europese Gemeenschap van 22 mei 1997, COM/97/224 def..

<sup>34</sup> V/1734/96

Er is een Mededeling van de Commissie onder de titel "Een actieplan voor het vrij verkeer van werknemers"<sup>35</sup> goedgekeurd, waarin het genderevenwicht op de arbeidsmarkt wordt behandeld en een evaluatie van de impact van het vrije verkeer op vrouwen en kinderen wordt gegeven.

### 2.1.3.2 "Een economie met een sterk concurrentievermogen en groeimogelijkheden"

De bevordering van het ondernemerschap voor vrouwen is een van de doelstellingen van het derde meerjarenprogramma voor **kleine en middelgrote ondernemingen**<sup>36</sup> (KMO) in de Europese Unie (1997-2000). De kwesties die daarin worden behandeld betreffen de toegang tot de financiering en de opleiding van vrouwelijk ondernemers. In het verslag over 1996 van de Europese waarnemingspost voor KMO, zijn enkele conclusies getrokken ten aanzien van de manier, waarop de vertegenwoordiging en situatie van vrouwelijke ondernemers en meewerkende echtgenotes van zelfstandigen, kunnen worden verbeterd. Om de Commissie in staat te stellen het beleid voor gelijkheid van vrouwen en mannen te baseren op een diepgaande analyse van de situatie, moet zij kunnen beschikken over statistieken die betrekking hebben op de vrouwelijke ondernemers en de meewerkende echtgenotes. Voor meewerkende echtgenotes bestaat behoefte aan toereikende voorzieningen op het gebied van de sociale zekerheid, terwijl de bestaande wetgeving moet worden herzien.

### 2.1.3.3 "De sectoren voor de toekomst"

In communautaire programma's op het gebied van **onderwijs, opleiding en jeugdzaken** is worden de gelijke kansen voor vrouwen en mannen al jaren bevorderd en dit aspect heeft de laatste jaren, zoals hierboven in punt 1.1 wordt bevestigd, nog verdere versterking gekregen. Jonge vrouwen krijgen steeds vaker dezelfde of een betere opleiding dan jonge mannen en hun mogelijkheden dienen ten volle te worden benut. Er moet echter naar worden gestreefd, de toegang van vrouwen tot de kansen en voordelen die de nieuwe technologie en de **informatiemaatschappij** bieden, te verbeteren. De vergroting van het bewustzijn voor de genderdimensie is een van de doelstellingen van de Mededeling van de Commissie "De sociale en arbeidsmarktdimensie van de informatiemaatschappij. De mens voorop - de volgende stappen."<sup>37</sup> Het gebruik van nieuwe technologieën is meestal zeer sterk naar sekse opgesplitst, waarbij vrouwen de meerderheid vormen van de thuis- of telewerkenden met laagbetaalde routinearbeid<sup>38</sup>. Het Instituut voor

---

<sup>35</sup> COM(97)586 def.

<sup>36</sup> Besluit van de Raad van 9 december 1996

<sup>37</sup> COM(97) 390

<sup>38</sup> V/641/96 "Teleworking and Gender"

technologische studie (GCO) verricht momenteel nader onderzoek op dit en aanverwante gebieden. De Commissie zal met de sociale partners overleg gaan plegen over de mogelijke noodzaak van communautaire actie ten aanzien van de bescherming van telewerkers, in meerderheid vrouwen. Er zal nader onderzoek worden verricht naar de arbeidsomstandigheden van telewerkers.

Er is een aantal activiteiten georganiseerd om vrouwen te interesseren voor de kansen die de informatiemaatschappij biedt. In het kader van het Instituut voor technologische studie (GCO) is in 1993 een aantal projecten gefinancierd die betrekking hadden op de informatiemaatschappij. Het Europees Parlement<sup>39</sup> maakt zich zorgen over het feit dat het doel en de doelstelling van genderresearch niet genoemd worden onder de prioriteiten van het voorstel voor een vijfde kaderprogramma van de Europese Gemeenschap inzake onderzoek, technologische ontwikkeling en demonstratie (1998-2002). Het gewijzigde voorstel dat de Commissie op 14 januari 1998 heeft goedgekeurd (COM)98 5 def.), houdt zich hiermee bezig en in een van de overwegingen wordt gezegd dat bij de uitvoering van het vijfde kaderprogramma rekening moet worden gehouden met het communautair beleid inzake gelijke kansen.

Met het oog op de bevordering van gelijke kansen voor vrouwen en mannen in het onderzoek, houdt de Commissie, op 28 en 29 april 1998 in Brussel gezamenlijk met het Europees Parlement een conferentie onder de titel "Vrouwen en wetenschap". Naast de bevordering van gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de onderzoekssector, waar vrouwen traditioneel ondervertegenwoordigd zijn, zijn er twee specifieke redenen waarom naar een bredere inzet van vrouwen in de onderzoeksactiviteiten in Europa wordt gestreefd:

- De voordelen die verbonden zijn aan het inschakelen van het enorme potentieel van de halve bevolking voor onderzoek en wetenschappelijke expertise;
- De zeer belangrijke bijdrage die vrouwen kunnen leveren, gezien de toenemende tendens om het onderzoeksbeleid van de Europese Unie en van de lidstaten te concentreren op het voorzien in economische en sociale behoeften.

#### 2.1.3.4 "Aanpassing met het oog op vooruitgang"

Tot op zekere hoogte zijn gelijke kansen voor vrouwen en mannen al geïntegreerd in de **economische en sociale cohesie**, aangezien zij al sinds 1993 een expliciet doel zijn van de Europese Structuurfondsen. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen zijn in 1996 ingepast in de richtsnoeren van de Commissie voor de aanpassing van de programma's van de Structuurfondsen (tot eind 1999) in de tweede fase van de programmering

---

<sup>39</sup> Europees Parlement. Advies van 24 september 1997 van de Commissie rechten van de vrouw aan de Commissie onderzoek, technologische ontwikkeling en energie.

voor doelstelling 2 en sindsdien zijn zij ook opgenomen in programma's voor de doelstellingen 1, 5b en 6. Een van de thema's is steun voor de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen en coöperaties door vrouwen. Kwesties als centra voor technologische hulpmiddelen voor vrouwen, vrouwen als deelnemster van de regionale ontwikkeling en vrouwen en ondernemerschap, nemen in dit opzicht een centrale plaats in. Er worden evaluatiecriteria en een nieuw bewakingsmechanisme voor de "mainstreaming" van gelijke kansen in de maatregelen van de Structuurfondsen ontwikkeld; de bedoeling is een kader te vormen voor een monitoringverslag, met daarin indicatoren voor succes. Vóór de zomer van 1998 wordt voor managers van programma's van de Europese Structuurfondsen een interne evaluatiegids opgesteld.

De Commissie en de Portugese autoriteiten zullen in september a.s. gezamenlijk een conferentie op Europees niveau beleggen onder de titel "Structuurfondsen en gelijke kansen". Het accent zal daarbij liggen op:

- de stand van zaken ten aanzien van de implementatie van de Structuurfondsen;
- de uitgevoerde evaluaties (studies en evaluaties op Europees en nationaal niveau)
- de huidige hervorming van het structuurbeleid.

In de follow-up van de belofte van de Raad van Madrid ten opzichte van gelijke kansen, het Verdrag van Amsterdam en de Resolutie van de Raad van 2 december 1996<sup>40</sup>, is de Commissie en de lidstaten verzocht om een blijvende, vergaande en vastberaden poging te doen om het principe van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen te integreren in operaties die door de Structuurfondsen worden ondersteund. Een van de doelen bij de formulering van het voorstel voor de **nieuwe algemene verordeningen** was, ongelijkheden op te heffen en gelijkheid tussen vrouwen en mannen in economische en sociale activiteiten te bevorderen door middel van een "mainstreaming"-benadering. De bedoeling van de "mainstreaming"-strategie is het gehele implementatieproces, vanaf de programmeringsfase tot en met het schrijven van het verslag, te doordringen. Om bepaalde verschillen op te heffen, kunnen nog aanvullende specifieke acties voor vrouwen of mannen noodzakelijk zijn.

Evaluatie en verslaggeving over doelstellingen op het gebied van de gendergelijkheid - waaronder de verzameling en het gebruik van relevante informatie die naar geslacht is onderverdeeld en gezamenlijk overeengekomen indicatoren - zijn op alle niveaus en in alle stadia van het proces noodzakelijk. Het gaat erom in alle fasen van de besluitvorming te beschikken over een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen en

---

<sup>40</sup> Resolutie van de Raad betreffende de integratie van gelijke kansen ("mainstreaming") in de Europese Structuurfondsen (96/C 386/1)

ervoor te zorgen dat de bevoegde autoriteiten en organen zich inzetten voor het bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen.

In de **landbouw is de situatie van vrouwen als landbouwer** of als meewerkend echtgenote geanalyseerd en er wordt een onderzoek ingesteld naar de beloning van vrouwen in deze sector. Een van de talrijke informatieve en bewustzijn vergrotende evenementen, zoals beleidsworkshops en tentoonstellingen, was de Europese conferentie van vrouwen in de landbouw die in september 1996 in Brussel is gehouden en is bijgewoond door commissaris Fischler en de Raad van ministers van landbouw. In het kader van het programma voor ontwikkeling van het platteland, was plaats voor de opleiding van vrouwen in nieuwe technologieën en innovatie en public relation. In het raam van het LEADER initiatief zijn door vrouwen talrijke projecten gelanceerd op het gebied van het toerisme, kleine en middelgrote ondernemingen, ambachten en regionale producten. Uit de ervaring die tot nu toe is opgedaan met de verschillende programma's voor plattelandsontwikkeling, blijkt dat de deelname van vrouwen van cruciaal belang is voor het slagen van de communautaire beleidsmaatregelen op het gebied van de plattelandsontwikkeling. De lancering van een aanbesteding voor proef- en demonstratieprojecten voor een bedrag van 20 miljoen ecu, die zijn gericht op de stimulering en de ontwikkeling van de rol van de vrouw op het platteland, is een bewijs voor de inzet van de Commissie voor het waarborgen van een grotere deelname van vrouwen.

In de tussentijdse evaluatie van het programma voor plattelandsontwikkeling van de Structuurfondsen is het belang van gelijke kansen eveneens benadrukt. In de sector van de *visserij* is in 1977 een proefprogramma gelanceerd ten behoeve van de visserij op kleine schaal in de kustgebieden. Zo'n 50% van de projectvoorstellen en van de geselecteerde projecten die betrekking hebben op het oprichten van bedrijven of de "sociale economie" (coöperaties, verenigingen enz.), opleidingsactiviteiten en uitwisseling van de beste praktijken, heeft betrekking op de vrouwen van vissers.

#### 2.1.4 . "De Unie in de wereld en een rol om te handhaven"

De bevordering en handhaving van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen vormen een onderdeel van een **geïntegreerde benadering van externe betrekkingen**, waaronder de **mensenrechten-dimensie** en de **ontwikkelingssamenwerking**. De Europese Commissie zet zich reeds lang in voor de bevordering van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zij heeft in verschillende internationale fora steun betuigd aan het principe van de non-discriminatie en gelijkheid van alle mensen. Dit is in overeenstemming met het Handvest van de Verenigde Naties en de principes die uitcegezet zijn in de Universele Verklaring van de rechten van de mens. De Wereldconferentie inzake de mensenrechten in 1993 in Wenen heeft nog eens bevestigd, dat de fundamentele rechten van vrouwen en meisjes een onaantastbaar, integraal en ondeelbaar onderdeel van de universele rechten van de mens zijn. De Europese Unie heeft zich tijdens de wereldvrouwenconferentie in 1995 in Peking door dit beginsel laten leiden. De Mededeling van de Commissie uit november 1995 over de Europese Unie en de externe aspecten van haar mensenrechtenbeleid<sup>41</sup> was een belangrijk resultaat en zij dient als uitgangspunt voor de activiteiten van de Commissie ter bevordering van de mensenrechten van vrouwen en meisjes. Deze mededeling noemt vrouwen specifiek genoemd als een van de kwetsbare groepen die bijzondere bescherming nodig hebben, maar stelt tevens het dynamisch potentieel van vrouwen in het licht als onmisbare actoren bij de bevordering van de ware democratie. Gelijke kansen voor vrouwen en mannen, met bijzondere nadruk op het uitbreiden van de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities, zijn opgenomen in de meeste bi- en multilaterale dialogen en overeenkomsten waarbij de Europese Unie partij is. De belangenbehartiging en responsabilisering van vrouwen zijn belangrijke punten in communautaire beleidsmaatregelen inzake de ontwikkelingssamenwerking en zij worden nagestreefd zowel via een "mainstreaming"-benadering als via specifieke gerichte acties.

Als onderdeel van de inspanningen van de Europese Unie om "vrede, veiligheid en vooruitgang in Europa en in de wereld te bevorderen", worden plannen gesteund om de medewerking van vrouwen aan het vredesproces in de Balkan te bevorderen. Steun wordt verleend aan vergaderingen van vrouwelijke intellectuelen uit oorlogvoerende landen met Europese politici en leden van internationale organisatie en de oprichting van netwerken voor en discussies over de oplossing van conflicten via geweldloze middelen. Tevens wordt aandacht besteed aan de behoeften van vrouwen als slachtoffers van oorlogen en gewapende conflicten. Genderbewustzijn is bezig een centrale plaats te gaan innemen in de activiteiten van het Bureau voor humanitaire hulp van de Europese Gemeenschap (ECHIO).

---

<sup>41</sup> Mededeling van de Commissie - De Europese Unie en de externe aspecten van haar mensenrechtenbeleid: van Rome tot Maastricht en daarna

De communautaire activiteiten betreffende op gender steunende **georganiseerde misdaad**, zoals de **handel in mensen**, met name in vrouwen en kinderen voor seksuele uitbuiting, worden geëvalueerd tijdens de voorbereiding door de Gemeenschap op de 42e zitting van de *Commission on the Status of Women* en de bewaking door de VN van de implementatie van het *Global Platform for Action*, dat tijdens de vierde wereldvrouwenconferentie in Peking is aangenomen.

Het STOP-programma en het DAPHNE-initiatief, die worden uitgevoerd door de Task-force justitie en binnenlandse zaken, verdienen speciale vermelding. In deze context streeft het STOP-programma (6,5 miljoen ecu voor vijf jaar (1996 t/m 2000) naar de bevordering van een praktische samenwerking tussen de autoriteiten van de lidstaten voor acties tegen mensenhandel en seksuele uitbuiting van kinderen. Het financiert activiteiten waarbij rechters, officieren van justitie, politicorganisaties, immigratieambtenaren, ambtenaren en andere relevante overheidsdiensten zijn betrokken. Het DAPHNE-initiatief (3 miljoen ecu per jaar in 1997 en 1998), dat zich eerder richt tot niet-gouvernementele organisaties dan tot de autoriteiten van de lidstaten, legt de nadruk op de preventie van geweld, de bescherming tegen geweld en de rehabilitatie van de slachtoffers, ook van hen die het voorwerp van mensenhandel zijn geweest.

## 2.2 **Uitdagingen voor het beleid**

Dit overzicht op basis van het werkprogramma van de Commissie voor 1998 laat zien, dat in 1998 genderkwesties tot op zekere hoogte al in veel beleidsprioriteiten voor communautaire actie zijn geïntegreerd. Het hoge genderprofiel, dat het meest zichtbaar is in het werkgelegenheids- en het structuurbeleid, op het terrein van de buitenlandse politiek en in het interne programma van de Commissie voor interne hervorming van het management, dient te worden voortgezet en, sterker nog, te worden uitgebreid. Enerzijds laat het verslag zien, dat er aanzienlijke hiaten overblijven, kernbeleidsmaatregelen en sectoren die nauwelijks worden betroffen door het beleid inzake de integratie van de genderdimensie in het beleid. In het komende jaar moet aan deze hiaten bijzondere aandacht worden besteed. Ter afsluiting wordt nog een aantal beleidsmaatregelen genoemd die bijzondere aandacht verdienen vanuit het oogpunt van de gelijke kansen:

### 2.2.1 *Werkgelegenheids- en arbeidsmarktbeleid*

- Voor de resultaten op het gebied van het werkgelegenheid hebben is follow-up noodzakelijk, er moet voor worden gezorgd dat de "gelijkekansenprioriteit" van de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid volledig wordt geïmplementeerd en dat de gelijkekansendimensie wordt geïntegreerd in de implementatie en de bewaking van de drie andere prioriteiten;
- Als onderdeel van de nieuwe regelingen ter bevordering van de deeltijdarbeid, de flexibiliteit en nieuwe vormen van werkororganisatie,



moet de evenwichtige verdeling van het werk en de gezinstaken tussen vrouwen en mannen worden gestimuleerd.

### 2.2.2 *Cohesie- en regionaal beleid*

Er moet op worden toegezien dat in de lopende hervorming van de Europese Structuurfondsen het hoge profiel van de gelijke kansen ten volle wordt verankerd en operationeel wordt gemaakt in het implementatie, bewakings- en evaluatieproces.

### 2.2.3 *EMU, de Euro en de interne markt*

In de resolutie van het Europees Parlement<sup>42</sup> over de Mededeling van de Commissie betreffende "mainstreaming", wordt gezegd dat "bij het lanceren van beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de interne markt en niet in de laatste plaats bij beleid ter ondersteuning van de Economische en Monetaire Unie, meer rekening te worden gehouden met de positie en situatie van de vrouwen in de maatschappij." Alle noodzakelijke maatregelen dienen te worden getroffen om ervoor te zorgen dat de Economische en Monetaire Unie en de fiscale consolidatie een positieve uitwerking hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen.

Er moet voor worden gezorgd, dat de vestiging van een interne markt die de groei, het concurrentievermogen en de werkgelegenheid bevordert, niet wordt belemmerd door een gebrek aan flexibiliteit als gevolg van de verankerde patronen van de opsplitsing van de arbeid naar sekse op de arbeidsmarkt. Er dienen speciale maatregelen te komen om het desegregatieproces te versnellen, in het bijzonder door het bevorderen van de diversiteit en het volledig benutten van de capaciteiten en het potentieel van vrouwen in leidinggevende posities en de besluitvorming<sup>43</sup> in de overheids- en de particuliere sector.

Met het oog op de demografische veranderingen in verband met de vergrijzing van de bevolking in Europa, wordt het toekomstig arbeidsaanbod steeds belangrijker<sup>44</sup>. In het werkprogramma voor de Commissie voor 1998 wordt verklaard, dat "de bestaande belastingregelingen een negatief effect hebben op de werkgelegenheid" en dat "de Commissie een reeks maatregelen zal voorstellen om deze belemmeringen geleidelijk op te heffen. Het heeft zin, als stimulans voor de werkgelegenheid individualisering van de belastingen te overwegen. Aangezien vrouwen steeds vaker een gelijke of

---

<sup>42</sup> Resolutie van het Europees Parlement A4-0251 van 16 september 1997 betreffende de Mededeling van de Commissie COM(96) 67 "Integratie van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen in alle communautaire beleidsvormen en acties", "Mainstreaming", punt 31

<sup>43</sup> Zie de Aanbeveling van de Raad betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces (96/694/EG).

<sup>44</sup> Demografisch verslag 1997, COM(97) 361 def. van 9 juli 1997. Zie ook Jill Rubery en Mark Smith "The future of European Labour Supply", *European Work and Employment Research Centre, Manchester School of Management, UNMIST*, november 1997.

zelfs een betere opleiding ontvangen dan mannen, zou dit de omvang van het arbeidsaanbod vergroten en het soepel functioneren van de interne markt verhogen.

#### 2.2.4 *Onderzoeksbeleid, nieuwe technologieën en de informatiemaatschappij*

Het is van cruciaal belang, dat vrouwen geen achterstand oplopen in het proces van de bevordering van kennis en vaardigheden. Bij de vormgeving van een informatiemaatschappij die genderbewust is en mannen en vrouwen gelijkelijk bevoordeelt, is de volledige deelneming van vrouwen noodzakelijk. Talrijke min of meer eenmalige door de Gemeenschap gesponsorde activiteiten worden ondernomen. Niettemin nemen op dit terrein mannen en een mannelijke context nog altijd de eerste plaats in. Vrouwen blijven nog steeds ondervertegenwoordigd op het hoogste academisch niveau en op het gebied van onderzoek en innovatie. Een coherente genderaanpak van de implementatie van het vijfde kaderprogramma voor onderzoek, technologische ontwikkeling en demonstratie (1998-2002) en andere communautaire acties op dit gebied, is noodzakelijk. Het benutten van het volledig potentieel van zowel vrouwen als mannen voor onderzoek en wetenschappelijk ontwikkeling biedt bijzondere voordelen ten aanzien van de verrijking en de synergie van de gecombineerde mannelijke en vrouwelijke perspectieven ten aanzien van het wetenschappelijk onderzoek en de ontwikkeling en het gebruik van nieuwe technologieën. Gezien de groeiende tendens om het onderzoeksbeleid van de Europese Unie en de lidstaten te richten op het voldoen aan economisch en sociale behoeften, kunnen vrouwen een zeer belangrijke bijdrage leveren.

#### 2.2.5 *Het uitbreidingsproces*

De vereisten van het uitbreidingsproces, alsmede de impact ervan ten aanzien van de gelijkheid van vrouwen en mannen, zouden systematischer moeten worden behandeld. Het *acquis communautaire* ten aanzien van de gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet volledig worden geïntegreerd in de versterking van de huidige strategie voor de uitbreiding. Gelijkheid van vrouwen en mannen dient een expliciet thema te worden door:

- het integreren van een genderperspectief in de mainstreamprogramma's, waar nodig in aanvulling op middelen die bestemd zijn voor doelstellingen op het gebied van gelijke kansen;
- het bevorderen van de deelname van de kandidaat-landen aan communautaire programma's die gelijke kansen voor vrouwen en mannen behandelen, zoals het communautair actieprogramma op middellange termijn op het gebied van gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1996-2000).

### 2.2.6 *Europa van de burgers*

Uit de Eurobarometer-enquêtes blijkt dat vrouwen thema's die verband houden met de Europese integratie, anders bekijken dan mannen. De volledige implicaties van deze genderverschillen<sup>45</sup> moeten worden geanalyseerd, met het oog op de aanpassing van communautaire beleidsmaatregelen, wanneer die nodig mocht zijn. De gelijke steun aan resp. vrouwen en mannen dient een maatstaf te zijn voor het beoordelen van de Europese integratie.

### 2.2.7 *Modernisering van de administratie van de Commissie*

De bevordering van gelijke kansen is een belangrijk onderdeel van het lopende programma van de Commissie voor het moderniseren van haar **administratie** en besluitvormingsmechanisme (MAP 2000). Het arbeidsrendement en de werkorganisatie zijn en zullen worden aangepakt als middel om de combinatie van arbeid en gezinstaken te verbeteren. Er is een derde actieprogramma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de Europese Commissie (1997-2000) goedgekeurd; hierin wordt ernaar gestreefd, een genderbewuste arbeidscultuur te ontwikkelen, die rekening houdt met vrouwelijke en mannelijke waarden, verschillen in attitudes, prioriteiten, arbeidsmethoden en genderspecifieke behoeften. Het stellen van jaarlijkse doelen voor de recrutering en benoeming van vrouwen alsmede het toezicht op de vertegenwoordiging van vrouwen op alle niveaus van de Commissie, is een onderdeel van dit streven. In het interne hervormingsprogramma dat door de Commissie wordt uitgevoerd, dient het thema van de gelijkheid van vrouwen en mannen voortdurend volledige aandacht te krijgen.

---

<sup>45</sup> Eurobarometer 44.3 van december 1996.

ISSN 0254-1513

COM(98) 122 def.

# DOCUMENTEN

NL

05 04 06 16

---

Catalogusnummer : CB-CO-98-142-NL-C

ISBN 92-78-31867-1

---

Bureau voor officiële publikaties der Europese Gemeenschappen  
L-2985 Luxemburg