

NL

NL

NL



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 21.9.2010
COM(2010) 491 definitief

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

**Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
2010-2015**

SEC(2010) 1079
SEC(2010) 1080

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

**Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
2010-2015**

INHOUDSOPGAVE

Inleiding	3
1. Gelijke economische zelfstandigheid.....	4
2. Gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk	6
3. Gelijkheid in besluitvorming.....	7
4. Waardigheid, integriteit en bestrijding van gendergerelateerd geweld.....	8
5. Gendergelijkheid in externe acties	9
6. Horizontale vraagstukken.....	11

Inleiding

Wat de Europese Unie heeft bereikt in het bevorderen van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, heeft de levens van veel Europese burgers ten goede veranderd en de basis gelegd waarop wij nu een maatschappij met daadwerkelijke gendergelijkheid moeten opbouwen.

In 1975 is met succes een beroep gedaan op het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk om Gabrielle Defrenne te verdedigen, een stewardess voor de Belgische nationale luchtvaartmaatschappij, en de rechten die aan de zaak-Defrenne worden ontleend, zijn een rotsvast erfgoed voor vrouwen in de Europese Unie. De zaak leidde tot de goedkeuring van de eerste Europese richtlijnen inzake gendergelijkheid.

Enkele positieve recente ontwikkelingen zijn onder andere het grotere aantal vrouwen op de arbeidsmarkt en hun vooruitgang in het volgen van beter onderwijs en betere opleiding. Op veel gebieden bestaat echter nog steeds een genderkloof en vrouwen zijn op de arbeidsmarkten nog steeds oververtegenwoordigd in slechter betaalde sectoren en ondervertegenwoordigd in besluitvormingsposities. Als vrouwen moeder worden, daalt hun participatiegraad en vrouwen werken nog steeds meer onbetaalde uren thuis dan mannen.

De ongelijkheden tussen vrouwen en mannen zijn een schending van de fundamentele rechten. Zij eisen ook een grote tol van de economie en leiden tot een onderbenutting van talent. Anderzijds valt er economisch en bedrijfsmatig voordeel te behalen uit verbetering van de gendergelijkheid¹. Om de doelstellingen van Europa 2020 te behalen², te weten slimme, duurzame en inclusieve groei, moeten het potentieel en de talenten van vrouwen beter en doeltreffender worden benut.

Rolpatronen blijven cruciale individuele beslissingen beïnvloeden: op het gebied van onderwijs, loopbaan, arbeidsregelingen, gezin en vruchtbaarheid. Deze beslissingen hebben op hun beurt invloed op de economie en op de maatschappij. Het is daarom in ieders belang om vrouwen en mannen in hun verschillende levensfasen daadwerkelijk dezelfde keuzen te bieden.

Gelijkheid is een van de vijf waarden waarop de Europese Unie is gegrondvest. De Unie moet in al haar activiteiten de gelijkheid van vrouwen en mannen eerbiedigen³. Het Handvest van de grondrechten⁴ voorziet in deze gelijkheid en verbiedt discriminatie op grond van geslacht.

In maart 2010 heeft de Commissie, ter gelegenheid van de 15^e verjaardag van de verklaring en het actieprogramma van de VN-wereldvrouwenconferentie in Beijing en van de 30^e verjaardag van het VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het Vrouwenhandvest⁵ goedgekeurd, waarin zij

¹ Conclusies van de Raad over gendergelijkheid: bevordering van de groei en de werkgelegenheid, 2980^e vergadering van de EPSCO-Raad, 30.11.2009.

² COM(2010) 2020.

³ Artikelen 2 en 3 VEU, artikel 8 VWEU.

⁴ PB C 303 van 14.12.2007, blz. 1, artikel 3.

⁵ COM(2010) 78.

opnieuw heeft bevestigd zich voor gendergelijkheid en voor versterking van het genderperspectief in al haar beleid in te zetten.

Voortbouwend op de routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010 en het Europees Pact voor gendergelijkheid⁶ worden in deze strategie acties uiteengezet op vijf prioriteitsgebieden die in het Vrouwenhandvest zijn vastgelegd, en één gebied dat betrekking heeft op horizontale vraagstukken. Voor elk prioriteitsgebied worden kernacties aangegeven om verandering te bewerkstelligen en vooruitgang te boeken; meer gedetailleerde voorstellen zijn te vinden in het begeleidende werkdocument van de diensten van de Commissie. In de voorgestelde acties wordt de tweeledige aanpak van gendermainstreaming (ofwel de integratie van het genderaspect in alle beleidsgebieden) en specifieke maatregelen gevolgd. De strategie vormt het werkprogramma van de Europese Commissie op het gebied van gendergelijkheid en is daarnaast bedoeld als ondersteuning van de ontwikkelingen op nationaal niveau en als basis voor samenwerking met de andere Europese instellingen en met belanghebbenden.

1. GELIJKE ECONOMISCHE ZELFSTANDIGHEID

Economische onafhankelijkheid is voor zowel vrouwen als mannen een vereiste om controle over hun eigen leven te hebben en daadwerkelijke keuzes te kunnen maken. Hiervoor is doorgaans een eigen inkomen nodig en er is de afgelopen tien jaar verbetering te zien in de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, waarbij de participatiegraad van vrouwen is gestegen tot 62,5%⁷. Tussen 2000 en 2009 bezetten vrouwen 9,8 miljoen van de 12,5 miljoen nieuwe arbeidsplaatsen in de EU. Deze grotere participatie heeft bijgedragen aan de economische groei in de EU.

Het aantrekken van meer vrouwen op de arbeidsmarkt kan tegenwicht bieden aan de effecten van de slinkende beroepsbevolking, waarbij de druk op de overheidsfinanciën en de socialezekerheidsstelsels afneemt, het arbeidspotentieel wordt uitgebreid en de concurrentiekracht vergroot. Maatregelen om het combineren van werk en privéleven te vergemakkelijken, kunnen een positieve invloed op de vruchtbaarheid hebben. Om de Europa 2020-doelstelling van een participatiegraad van 75% voor vrouwen en mannen te behalen, moet in het bijzonder aandacht worden besteed aan de arbeidsparticipatie van oudere vrouwen, alleenstaande moeders, vrouwen met een handicap, migrantenvrouwen en vrouwen uit etnische minderheden. De participatiegraad van deze groepen zijn nog steeds vrij laag en er blijft sprake van een genderkloof die zowel kwantitatief als kwalitatief moet worden verkleind⁸.

De invloed van het ouderschap op de arbeidsmarkt is vandaag de dag nog steeds zeer verschillend voor vrouwen en mannen in de EU, omdat vrouwen een onevenredig deel van de verantwoordelijkheden op zich nemen die een gezin met zich meebrengt. Veel vrouwen hebben nog steeds het gevoel dat zij moeten kiezen tussen een carrière en hun kinderen. De huidige demografische ontwikkelingen betekenen ook dat vrouwen en mannen steeds vaker gedurende onbepaalde tijd voor andere

⁶ Conclusies van de Europese Raad van maart 2006, 7775/1/06.

⁷ Van 57,3% tot 62,5% tussen 2000 en 2009 (leeftijdsgroep 20-64).

⁸ Zie met name werkgelegenheidsrichtsnoer 7, document 10907/10 van de Raad, 9.6.2010.

zorgbehoevenden dan kinderen moeten zorgen. In de lidstaten die een beleid voor het combineren van werk en privéleven voeren, liggen de aantallen werkende vrouwen en mannen hoog en zijn de geboortecijfers redelijk hoog. De EU heeft onlangs vooruitgang geboekt in de verbetering van het algemene kader voor een betere combinatie van werk en privéleven⁹. De Commissie zal naar nog meer vorderingen op dit gebied streven, onder andere door aandacht te besteden aan de beschikbaarheid van betaalbare en kwalitatief goede zorg.

Het percentage vrouwelijke ondernemers is met 33%¹⁰ (30% bij starters) niet optimaal en de meeste vrouwen beschouwen het ondernemerschap nog steeds niet als een relevante loopbaanoptie. De uitvoering van de herziene richtlijn¹¹ inzake zelfstandig werkzame vrouwen moet een belangrijke drempel voor het vrouwelijk ondernemerschap wegnemen¹². Jonge vrouwen moeten ook profiteren van de groeiende nadruk op ondernemerschap als een van de basisvaardigheden die scholen alle leerlingen moeten bijbrengen, hetgeen een onderdeel is van het kerninitiatief Jeugd in beweging¹³.

De participatiegraad van migrantenvrouwen blijft met name in de eerste drie jaar in het gastland laag¹⁴. Daarom is het hard nodig migrantenvrouwen in een vroeg stadium ondersteuning te bieden en toezicht te houden op het effect daarvan. Het is essentieel dat zij zich beter bewust worden van hun rechten en gemakkelijker integreren en toegang krijgen tot onderwijs en gezondheidszorg.

De manieren waarop vrouwen en mannen armoede en sociale uitsluiting ervaren, zijn nog steeds zeer verschillend. Vrouwen lopen een groter risico op armoede, met name alleenstaande moeders en oudere vrouwen bij wie de loonkloof overgaat in een 'pensioenkloof'. De belemmeringen voor werkgelegenheid blijken ook uit het hogere percentage inactieven en langdurig werklozen. Daarnaast is de genderkloof vaak veel breder voor achterstandsgroepen (bv. migrerende werknemers, mensen met een handicap, ouderen) en veroorzaakt deze veel problemen voor vrouwen. Een beleid inzake actief ouder worden en specifieke maatregelen in de pensioensector zijn nodig om ervoor te zorgen dat vrouwen bij hun pensionering over voldoende middelen beschikken¹⁵.

Voornaamste maatregelen

De Commissie zal:

⁹ COM(2008) 635, Richtlijn 2010/18/EU tot uitvoering van de herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13); Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad (PB L 180 van 15.7.2010).

¹⁰ Arbeidskrachtenenquête, 2008.

¹¹ Zie voetnoot 9.

¹² Zie ook werkgelegenheidsrichtsnoer 8.

¹³ COM (2010) 477.

¹⁴ Conclusies van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten over integratie als aanjager van ontwikkeling en sociale samenhang, 10307/10, 3.6.2010.

¹⁵ Zie ook werkgelegenheidsrichtsnoer 10.

- De bevordering van gendergelijkheid ondersteunen in de uitvoering van alle aspecten en kerninitiatieven van de **Europa 2020-strategie**, met name bij het vaststellen en uitvoeren van nationale maatregelen, door middel van technische ondersteuning en met behulp van de structuurfondsen en andere grote financieringsprogramma's zoals het zevende kaderprogramma voor onderzoek. In het kader van de werkgelegenheidsrichtsnoeren en de evaluatie van het nationale werkgelegenheidsbeleid zal zij nauwlettend toezicht houden op het nationale beleid om gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen en de sociale integratie van vrouwen te stimuleren.
- Vrouwelijke ondernemers en zelfstandigen ondersteunen.
- Aanhoudende verschillen in het recht op **verlof om gezinsredenen**, met name vaderschaps- en zorgverlof, evalueren en de mogelijkheden onderzoeken om deze te bestrijden. De sociale partners zullen overeenkomstig artikel 154 VWEU over verdere maatregelen worden geraadpleegd.
- Verslag uitbrengen over de prestaties van de lidstaten met betrekking tot **kinderopvangvoorzieningen**.
- Gendergelijkheid bevorderen in alle initiatieven op het gebied van **immigratie en de integratie van migranten**.

2. GELIJKE BELONING VOOR GELIJK OF GELIJKWAARDIG WERK

Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen voor gelijkwaardig werk is verankerd in de EU-verdragen. Desondanks bedraagt de genderloonkloof (het gemiddelde verschil in bruto-uurloon tussen mannen en vrouwen in de gehele economie) in de EU nog steeds 17,8%, met 30,9% in Estland, 26,2% in Tsjechië, 25,5%, in Oostenrijk en 23,2% in Duitsland tegenover 4,9% in Italië, 8,5% in Slovenië en 9% in België en Roemenië¹⁶. Dit is duidelijk een situatie waarin de geest van de EU-verdragen met de tijd mee moet veranderen.

De dieper liggende oorzaken van de loonkloof gaan veel verder dan de kwestie van gelijk loon voor gelijk werk. Er is sprake van een kloof tussen het opleidingsniveau van vrouwen en hun professionele ontwikkeling en daarom moet speciale aandacht worden besteed aan de overgang tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. De oorzaken van de loonkloof hebben ook te maken met de segregatie op de arbeidsmarkt, omdat vrouwen en mannen nog steeds vaak in verschillende sectoren en beroepen werken. Enerzijds zijn vrouwen en mannen vaak oververtegenwoordigd in bepaalde sectoren, waarbij 'vrouwelijke' beroepen (vooral in de zorg en het onderwijs en bij de overheid) over het algemeen lager worden gewaardeerd dan typisch mannelijke beroepen. Anderzijds wordt het werk van vrouwen binnen dezelfde sector of onderneming vaak lager gewaardeerd en betaald.

De loonkloof is ook een weerspiegeling van andere ongelijkheden op de arbeidsmarkt die waar vooral vrouwen last van ondervinden – met name hun

¹⁶ Cijfers over 2008, behalve voor Estland (2007).

onevenredig grote aandeel in de gezinstaken en de problemen om werk en privéleven te combineren. Veel vrouwen werken in deeltijd of met atypische contracten: hoewel zij hierdoor in staat zijn op de arbeidsmarkt te blijven en tegelijkertijd hun gezinstaken uit te voeren, kan dit negatieve gevolgen hebben voor hun salaris, loopbaanontwikkeling, promotiekansen en pensioenopbouw¹⁷.

Voornaamste maatregelen

De Commissie zal:

- Samen met de Europese sociale partners en rekening houdend met de autonomie van de sociale dialoog zoeken naar mogelijkheden om de **loontransparantie** en de invloed op gelijke beloning van regelingen zoals **deeltijdwerk** en **contracten voor bepaalde tijd** te verbeteren.
- **Initiatieven voor gelijke beloning op de werkplek** ondersteunen, zoals gelijkheidskeurmerken, "handvesten" en prijzen, alsmede de ontwikkeling van hulpmiddelen voor werkgevers om ongerechtvaardigde loonverschillen tussen vrouwen en mannen te corrigeren.
- Een **Europese dag van de gelijke beloning** instellen die elk jaar gehouden wordt om te zorgen voor een beter besef van hoeveel méér vrouwen moeten werken om hetzelfde te verdienen.
- Vrouwen aan te moedigen om voor een **niet-traditioneel beroep** te kiezen, bijvoorbeeld in groene en innovatieve sectoren.

3. GELIJKHEID IN BESLUITVORMING

In de meeste lidstaten zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd in besluitvormingsprocessen- en posities, met name op de hoogste niveaus, ook al vormen zij bijna de helft van de arbeidskrachten en meer dan de helft van alle nieuwe universitair afgestudeerden in de EU.

Er is weliswaar vooruitgang te zien in het evenwicht tussen vrouwen en mannen in de politieke besluitvorming, maar er valt nog veel te doen: gemiddeld is slechts één op de vier nationale parlementsleden en ministers een vrouw¹⁸.

In de economische besluitvorming ligt het aandeel van vrouwen op alle management- en besluitvormingsniveaus lager dan dat van mannen. Slechts één op de tien bestuursleden van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de EU en 3% van de bestuursvoorzitters is een vrouw. Uit onderzoek blijkt dat genderdiversiteit rendoert en dat er een positieve correlatie is tussen vrouwen in leidinggevende functies en bedrijfsresultaten.

De EU heeft zich in 2005 ten doel gesteld dat 25% van de leidinggevende functies in de publieke sector door vrouwen wordt vervuld, maar deze doelstelling is nog niet

¹⁷

Zie ook werkgelegenheidsrichtsnoer 7.

¹⁸

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=762&langId=nl&furtherPubs=yes>.

bereikt: slechts 19% van de hoogleraren aan universiteiten in de EU is een vrouw¹⁹. Het gebrek aan evenwicht tussen vrouwen en mannen in wetenschap en onderzoek blijft een grote belemmering voor het realiseren van de Europese doelstelling om de concurrentiekracht te vergroten en het innovatiepotentieel te maximaliseren.

De Commissie zal dezelfde normen toepassen die zij anderen stimuleert te nemen, door de nodige maatregelen te nemen om het evenwicht tussen vrouwen en mannen intern te verbeteren, met name op besluitvormingsposities.

Voornaamste maatregelen

De Commissie zal:

- Nagaan welke gerichte maatregelen zij kan nemen om het **evenwicht tussen vrouwen en mannen in de besluitvorming** te verbeteren.
- Toezicht houden op de voortgang van de **doelstelling dat vrouwen 25% van de topfuncties in onderzoek bekleden**.
- **Toezicht houden op** de voortgang in het bereiken van de doelstelling dat comités en groepen deskundigen die door de Commissie worden ingesteld voor 40% uit leden van één geslacht bestaat²⁰.
- De inspanningen ondersteunen om een grotere deelname van vrouwen aan de **verkiezingen voor het Europees Parlement** te stimuleren, ook als kandidaten.

4. WAARDIGHEID, INTEGRITEIT EN BESTRIJDING VAN GENDERGERELATEERD GEWELD

Er zijn veel vormen van geweld waaraan vrouwen worden blootgesteld omdat zij een vrouw zijn. Het gaat onder andere om huiselijk geweld, seksuele intimidatie, verkrachting, seksueel geweld in conflicten en schadelijke gebruiken en tradities, zoals genitale verminking, gedwongen huwelijken en eerwraak. Naar schatting is in Europa 20% tot 25% van de vrouwen ten minste eenmaal in hun leven het slachtoffer geweest van fysiek geweld²¹ en er zijn schattingen dat een half miljoen vrouwen in Europa genitale verminking hebben ondergaan²².

In het actieplan ter uitvoering van het programma van Stockholm²³ ligt de nadruk op de bescherming van slachtoffers van misdrijven, waaronder vrouwelijke slachtoffers van geweld en genitale verminking, en wordt een brede EU-strategie voor gendergerelateerd geweld aangekondigd. Het Vrouwenhandvest voorziet bovendien in een uitgebreid en doeltreffend beleidskader om gendergerelateerd geweld te bestrijden en in maatregelen, onder andere op strafrechtelijk gebied, om binnen de grenzen van de bevoegdheid van de EU de genitale verminking van vrouwen in Europa eens en voor altijd uit te bannen.

¹⁹ Hoogleraren A (professoren) (She Figures 2009)".

²⁰ Beschikking 2000/407/EG van de Commissie van 19 juni 2000.

²¹ Raad van Europa, Combating violence against women: Stocktaking study on the measures and actions taken in Council of Europe member states (2006).

²² EP-resolutie van 24.3.2009 over de bestrijding van genitale verminking in de EU.

²³ COM(2010) 171.

Er bestaan ook gendergerelateerde ongelijkheden in de gezondheidszorg en de langdurige zorg, alsmede in de gezondheidsresultaten. Zowel vrouwen als mannen worden geconfronteerd met genderspecifieke gezondheidsrisico's en ziekten en in medisch onderzoek en door zorgaanbieders moet hiermee afdoende rekening worden gehouden. Er moet voor worden gezorgd dat de sociale dienstverlening en de gezondheidszorg beter inspelen op de specifieke behoeften van zowel vrouwen als mannen.

Gendergerelateerde vraagstukken zijn ook van belang voor het asielbeleid. De voorstellen van de Commissie uit 2008 en 2009 om de huidige asielinstrumenten van de EU aan te passen, hebben onder andere betrekking op de actiegebieden waar versterking van genderspecifieke elementen nodig is.

Voornaamste maatregelen

De Commissie zal:

- Een EU-strategie voor de bestrijding van geweld tegen vrouwen goedkeuren, onder andere gericht op het uitbannen van genitale verminking bij vrouwen, met behulp van alle passende instrumenten, waaronder het strafrecht, binnen de grenzen van de bevoegdheden van de EU. De strategie zal worden ondersteund door een Europese bewustmakingscampagne over geweld tegen vrouwen.
- Ervoor zorgen dat in de EU-asielwetgeving rekening wordt gehouden met gendergelijkheidsoverwegingen; genderspecifieke opleiding en *best practice* bevorderen binnen het Europees ondersteuningsbureau voor asielzoekers en door middel van financiering uit het Europees Vluchtelingenfonds.
- Een gezondheidsrapport over mannen opstellen, na het gezondheidsrapport over vrouwen van 2010.

5. GENDERGELIJKHEID IN EXTERNE ACTIES

Het EU-beleid ter bevordering van de gendergelijkheid binnen de EU hangt nauw samen met de activiteiten van de EU in derde landen. In al het relevante beleid dat in het kader van externe acties wordt uitgevoerd, kan de EU veel invloed uitoefenen in de bevordering van gendergelijkheid en vrouwenemancipatie wereldwijd.

De kandidaat-landen moeten het fundamentele beginsel van gelijkheid tussen mannen en vrouwen volledig onderschrijven. Het toezicht op de omzetting, uitvoering en handhaving van de EU-wetgeving op dit gebied blijft een prioriteit van het uitbreidingsproces, dat de EU financieel ondersteunt.

In het kader van het Europees nabuurschapsbeleid steunt de EU de inspanningen van de partnerlanden om gendergelijkheid te bevorderen. De actieplannen in het kader van dit beleid omvatten een gezamenlijk afgesproken agenda van hervormingsprioriteiten en bevatten toezeggingen van partnerlanden om een dialoog aan te gaan over aanverwante onderwerpen en om beleids- en wetgevingshervormingen door te voeren.

De EU blijft streven naar een snellere verwezenlijking van de **millenniumontwikkelingsdoelstellingen** en naleving van de vereisten van het

Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen. Ook is zij vastbesloten de doelstellingen van het Actieprogramma van Beijing en het actieprogramma van Cairo te verwezenlijken, zoals voorzien in het EU-Actieplan voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in het kader van ontwikkelingssamenwerking (2010-2015)²⁴. De EU-richtsnoeren inzake **geweld** tegen vrouwen en meisjes en de bestrijding van alle vormen van discriminatie van deze groepen vormen een leidraad voor het voeren van een politieke dialoog en voor eventuele actie in individuele gevallen waarin de rechten van vrouwen zijn geschonden. De EU zal haar **ontwikkelingsbeleid** blijven inzetten om gendergelijkheid en vrouwenemancipatie te bevorderen²⁵.

De EU zal ook nauw samenwerken met **internationale organisaties** die werkzaam zijn op het gebied van gendergelijkheid, zoals de ILO, de OESO, de VN en de Afrikaanse Unie, om synergieën te vormen en de vrouwenemancipatie te bevorderen. Ook zal zij samenwerken met het **nieuwe VN-orgaan voor gendergelijkheid**, UN WOMEN, en de betrokkenheid ondersteunen van maatschappelijke organisaties, capaciteitsopbouw, belangenbehartiging inzake gendergelijkheid, en vrouwenemancipatie.

De EU zal zich er tevens voor inzetten vrouwen tijdens en na **conflicten** te beschermen en te zorgen voor een volwaardige deelname van vrouwen aan **conflictpreventie, vredesopbouw** en wederopbouwprocessen, en geeft actief invulling aan de totaalaanpak van de EU van de resoluties 1325 en 1820 van de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties ten aanzien van vrouwen, vrede en veiligheid. Genderoverwegingen zullen ook verder worden geïntegreerd in de **humanitaire hulpverlening**²⁶.

De EU integreert gendergelijkheid eveneens in haar handelsbeleid als onderdeel van een breder kader van duurzame ontwikkeling, en moedigt een doeltreffende toepassing van de fundamentele arbeidsnormen en het programma voor fatsoenlijk werk van de ILO aan, onder andere met betrekking tot het verbod op discriminatie, in de preferentiële handelsovereenkomsten. Gendergelijkheid komt ook aan de orde in de duurzaamheidseffectbeoordelingen die worden opgesteld om onderhandelaars te begeleiden in hun handelsbesluiten.

Voornaamste maatregelen

De Commissie zal:

- Controle uitoefenen op en ondersteuning bieden voor de naleving van de criteria van Kopenhagen voor toegang tot de EU op het gebied van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen, en de landen van de westelijke Balkan en Turkije ondersteunen bij de omzetting en handhaving van wetgeving.
- Het EU-Actieplan voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in het kader van ontwikkelingssamenwerking (2010-2015) uitvoeren.

²⁴ Bijlage bij de conclusies van de Raad over MDG's voor de top van New York en daarna.

²⁵ Zie vorige verwijzing.

²⁶ Met name in de context van de uitvoering van de Europese consensus over humanitaire hulp, PB C 25 van 30.1.2008, blz. 1.

- De partnerlanden van het Europees nabuurschapsbeleid blijven aanmoedigen om gendergelijkheid te stimuleren door middel van een geregelde beleidsdialoog, door ervaringen uit te wisselen en door de mogelijkheden voor steun in het kader van het Europees Nabuurschaps- en partnerschapsinstrument na te gaan.
- Genderoverwegingen verder integreren in de humanitaire hulpverlening van de EU.

6. HORIZONTALE VRAAGSTUKKEN

6.1. Rolpatronen

Geijkte rolpatronen kunnen individuele keuzes in de weg staan en het potentieel van zowel vrouwen als mannen beperken. De bevordering van **niet-discriminerende rolpatronen** op alle gebieden van het maatschappelijk leven, zoals onderwijs, loopbaankeuzes, werkgelegenheid en sport, levert dus een essentiële bijdrage aan gendergelijkheid. Om gendergelijkheid te bereiken is de actieve bijdrage, ondersteuning en betrokkenheid van **mannen** nodig, en het beleid moet ook gericht zijn op gendergerelateerde ongelijkheden die mannen en jongens treffen, zoals alfabetisering, vroegtijdig schoolverlaten en gezondheid op het werk.

6.2. Wetgeving

De EU beschikt sinds lange tijd over een veelomvattende **wetgeving tegen seksediscriminatie**, zowel op het gebied van werkgelegenheid als op andere gebieden van het dagelijks leven. Deze wetgeving is onlangs sterk vereenvoudigd en gemoderniseerd en daarmee toegankelijker geworden en sluit dus beter aan op de huidige maatschappij. De herschikte richtlijn van 2006²⁷ en de richtlijnen van 2010 inzake het recht op ouderschapsverlof²⁸ en zelfstandigen²⁹ zijn hierin belangrijke mijlpalen.

Een doeltreffend rechtskader vereist **toezicht, handhaving, regelmatige evaluatie en actualisering**, alsmede een permanente dialoog met het bedrijfsleven, de sociale partners, de organen voor gelijke behandeling en vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties om te garanderen dat het geschikt is voor het doel. De nationale organen voor gelijke behandeling, die slachtoffers bijstaan, rechten bevorderen en onderzoek ontwikkelen zijn essentieel voor de toepassing van de rechten in de praktijk, en de rechten van verenigingen en vakbonden om slachtoffers te verdedigen, zijn dat ook.

Daarom heeft de Commissie een uitvoerig onderzoek ingesteld naar het functioneren van de organen voor gelijke behandeling in alle 27 lidstaten en een meer algemeen onderzoek naar de toegang tot het recht op dit gebied. Daarnaast zal het overleg binnen het Forum over seksediscriminatie bij de toegang tot verzekeringsdiensten en aanverwante financiële diensten dat uit hoofde van Richtlijn 2004/113/EG is ingesteld, samen met de resultaten van twee diepgaande studies over

²⁷ Richtlijn 2006/54/EG.

²⁸ Richtlijn 2010/18/EG.

²⁹ Zie voetnoot 9.

verzekeringspraktijken en mogelijke seksdiscriminatie in het onderwijs, input vormen voor het komende verslag over de tenuitvoerlegging van de richtlijn.

De extra zware gevolgen van **discriminatie op twee of meer gronden**, bijvoorbeeld leeftijd en geslacht in het geval van oudere vrouwen die een baan zoeken, moeten worden aangepakt in de uitvoering van de desbetreffende wetgeving en van de wetsbesluiten die bescherming bieden tegen discriminatie op de andere gronden die in artikel 19 VWEU worden genoemd. De Commissie buigt zich ook over de specifieke vraagstukken die betrekking hebben op seksdiscriminatie met betrekking tot genderidentiteit.

6.3. Governance and gendergelijkheidsinstrumenten

Om vooruitgang te boeken is het essentieel nauwer samen te werken met de verschillende instellingen en belanghebbenden die actief zijn op het gebied van gendergelijkheid – de regeringen van de lidstaten, het Europees Parlement, organisaties van sociale partners, maatschappelijke organisaties, organen voor gelijke behandeling, internationale organisaties en EU-agentschappen.

Op basis van het jaarverslag over de gelijkheid van vrouwen en mannen, waarin elk jaar de nadruk op een bepaald thema ligt en goede praktijken in de lidstaten worden beschreven, zal de Commissie een jaarlijkse gendergelijkheidsdialoog op hoog niveau instellen tussen het Europees Parlement, de voorzitterschappen van de Raad en cruciale belanghebbenden zoals de Europese sociale partners en maatschappelijke organisaties, om de balans op te maken van de voortgang die is geboekt met de strategie.

Er zal nog steeds nauw worden samengewerkt met de regeringen van de lidstaten door middel van de groep op hoog niveau van de Commissie inzake gendermainstreaming. Het Raadgevend Comité, bestaande uit vertegenwoordigers van de lidstaten, organisaties van de Europese sociale partners en maatschappelijke organisaties, zal de Commissie blijven adviseren over beleids- en wetgevingsinitiatieven. De Commissie zal ervoor zorgen dat er intensiever goede praktijken worden uitgewisseld tussen de lidstaten op alle gebieden die onder deze strategie vallen.

De Commissie zal nauw blijven samenwerken met de Europese sociale partners en organisaties die het maatschappelijk middenveld vertegenwoordigen.

Gendermainstreaming zal als integraal onderdeel van de beleidsvorming van de Commissie worden uitgevoerd, onder andere door middel van de effectbeoordelingen en evaluaties. De Commissie zal het kennisbestand over gendergelijkheid vergroten. Er wordt veel effect verwacht van de oprichting van het Europees Instituut voor gendergelijkheid. Als onderdeel van het werkprogramma zal het Instituut de Commissie en de lidstaten helpen bij het rapporteren over de indicatoren op EU-niveau die voor specifieke probleemgebieden in het actieprogramma van Beijing zijn vastgelegd, en zo nodig extra indicatoren te ontwikkelen (bijvoorbeeld met betrekking tot vrouwen en milieu).

De Commissie zal doorgaan met de bewustmaking en voorlichting over de voordelen van gendergelijkheidsbeleid. Zo zal het webportaal over gendergelijkheid worden aangevuld met links en updates over nieuwe ontwikkelingen.

Het volgende meerjarig financieel kader van de EU zal in de eerste helft van 2011 worden gepresenteerd. Dit zal na 2013 de uitvoering van de in deze strategie beoogde acties financieren. Daarnaast zal een betere integratie van gendergelijkheidskwesties in de uitvoering van en rapportage over de huidige programma's (2007-2013) een degelijke basis bieden om te garanderen dat rekening wordt gehouden met het genderperspectief in de opzet van de volgende generatie programma's, zodat deze gebaseerd zijn op een gedegen beoordeling van de situatie van vrouwen en mannen.

Voornaamste maatregelen

De Commissie zal:

- Aandacht besteden aan de **rol van mannen** in gendergelijkheid; goede praktijken bevorderen voor rolpatronen in het jeugdbeleid, onderwijs, cultuur en sport.
- Toezicht houden op de correcte uitvoering van de **EU-wetgeving op het gebied van gelijke behandeling**, met bijzondere nadruk op de Richtlijnen 2004/113/EG en 2006/54/EG. Controleren in welke mate rekening is gehouden met gender in de toepassing van de non-discriminatie-richtlijnen.
- Zich inzetten voor de volledige uitvoering van het **actieprogramma van Beijing**, waaronder de ontwikkeling en actualisering van indicatoren, met ondersteuning van het **Europees Instituut voor gendergelijkheid**.
- Een **jaarverslag** presenteren over de voortgang op het gebied van gendergelijkheid, met name op de gebieden die onder deze strategie vallen, ter voorbereiding op een jaarlijkse **gendergelijkheidsdialoog** op hoog niveau tussen het Parlement, de Commissie, de lidstaten en cruciale belanghebbenden.
-