



**RAAD VAN
DE EUROPESE UNIE**

**Brussel, 15 februari 2011 (23.02)
(OR. en)**

6571/11

**SOC 129
ECOFIN 73
EDUC 31
JAI 116
COHOM 51**

INGEKOMEN DOCUMENT

van: de heer Jordi AYET PUIGARNAU, directeur, namens de secretaris-
generaal van de Europese Commissie

ingekomen: 14 februari 2011

aan: de heer Pierre de BOISSIEU, secretaris-generaal van de Raad van de
Europese Unie

Betreft: Werkdocument van de diensten van de Commissie: Vooruitgang op het
gebied van de gelijkheid van vrouwen en mannen
Jaarverslag 2010

Hierbij gaat voor de delegaties Commissiedocument SEC(2011) 193 definitief.

Bijlage: SEC(2011) 193 definitief



EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 11.02.2011
SEC(2011) 193 definitief

WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE

**VOORUITGANG OP HET GEBIED VAN DE GELIJKHEID VAN VROUWEN EN
MANNEN
JAARVERSLAG 2010**

INHOUDSOPGAVE

1.	Inleiding.....	3
2.	Gelijke economische zelfstandigheid.....	3
3.	Gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk.....	7
4.	Gelijkheid in besluitvorming.....	10
5.	Waardigheid, integriteit en bestrijding van gendergerelateerd geweld	12
6.	Gendergelijkheid buiten de EU	14
7.	Governance.....	15
8.	Conclusies.....	15

1. INLEIDING

Gendergelijkheid is een fundamenteel recht dat is vastgelegd in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie. In artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is bovendien bepaald dat de Unie bij elk optreden ernaar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen. De Commissie heeft zich er andermaal toe verbonden om gendergelijkheid te bevorderen door het vrouwenhandvest¹ aan te nemen en een strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010-2015) te ontwikkelen².

Gendergelijkheid is daarnaast van wezenlijk belang om de doelstellingen van de EU op het gebied van groei, werkgelegenheid en sociale cohesie te bereiken. Een van de centrale doelstellingen van de Europa 2020-strategie, het voornaamste document van de EU voor slimme, duurzame en inclusieve groei, is de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20-64 jaar te verhogen tot 75% in 2020. Gezien de huidige arbeidsparticipatie onder vrouwen van 62,5%³ moet de arbeidsparticipatie van vrouwen zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht toenemen.

Dit verslag is het eerste jaarverslag dat wordt ingediend na de vaststelling van de Europa 2020-strategie en de nieuwe strategie van de Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. In het verslag worden recente ontwikkelingen beschreven met betrekking tot gendergelijkheid in de EU en worden statistieken opgenomen over alle bestreken gebieden en over recente nieuwe ontwikkelingen in de lidstaten. Voor elk van de vijf prioriteitsgebieden van het vrouwenhandvest en de strategie, namelijk: gelijke economische zelfstandigheid, gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk, gelijkheid in besluitvorming, waardigheid, integriteit en bestrijding van gendergerelateerd geweld, en gendergelijkheid buiten de EU, wordt vastgesteld wat de stand van zaken is. Het verslag wordt in maart 2011 aan de Raad EPSCO voorgelegd en zal de basis vormen voor de besprekingen in het kader van de gendergelijkheidsdialoog.

2. GELIJKE ECONOMISCHE ZELFSTANDIGHEID

Door duurzame arbeidsparticipatie wordt de levenslange economische zelfstandigheid van vrouwen versterkt en worden zij in staat gesteld een toereikend pensioen op te bouwen. Tussen 2009 en 2010⁴ is het verschil tussen de **participatiegraad** van mannen en vrouwen met 0,4 procentpunten (p.p.) afgenomen van 13,3 naar 12,9. Op nationaal niveau bestaan er significante verschillen tussen de lidstaten. Malta, Italië en Griekenland hebben de laagste participatiegraad van vrouwen, terwijl in Litouwen, Estland en Letland de laagste participatiegraad van mannen voorkomt. Door de economische crisis is het werkloosheidspercentage sinds 2009 zowel voor mannen als voor vrouwen gestegen en ligt het nu⁵ voor beide groepen op hetzelfde niveau (9,6).

¹ COM(2010) 78.

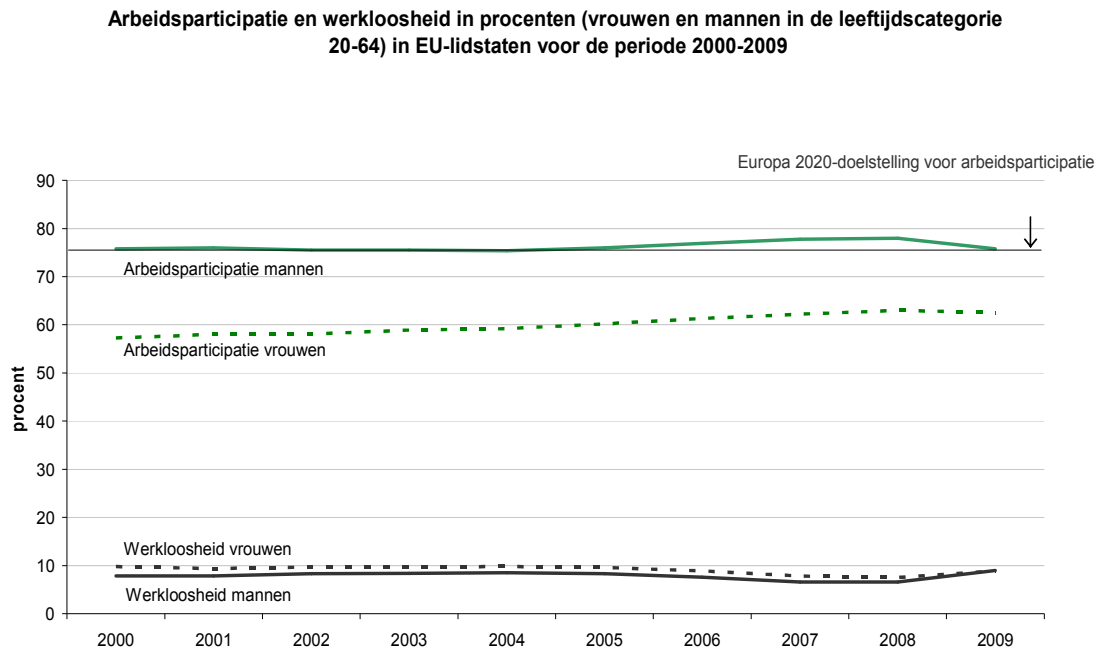
² COM(2010) 491.

³ Leeftijdsgroep van 20-64 jaar, 2009. De gegevens in het verslag zijn afkomstig van Eurostat, tenzij een andere bron wordt vermeld.

⁴ Cijfers voor het tweede kwartaal van 2009 en 2010.

⁵ Oktober 2010.

Een eventuele positieve ontwikkeling in de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt echter gedeeltelijk teniet gedaan door het feit dat zo veel vrouwen deeltijds werken. In 2009, werkte 31,4% van de Europese vrouwen tegen 8,1% van de Europese mannen **deeltijds**. Het is veelzeggend dat de landen waar bijna 75% van de vrouwen werkt (Denemarken, Nederland en Zweden) tot de landen met de hoogste percentages deeltijdwerkers behoren.

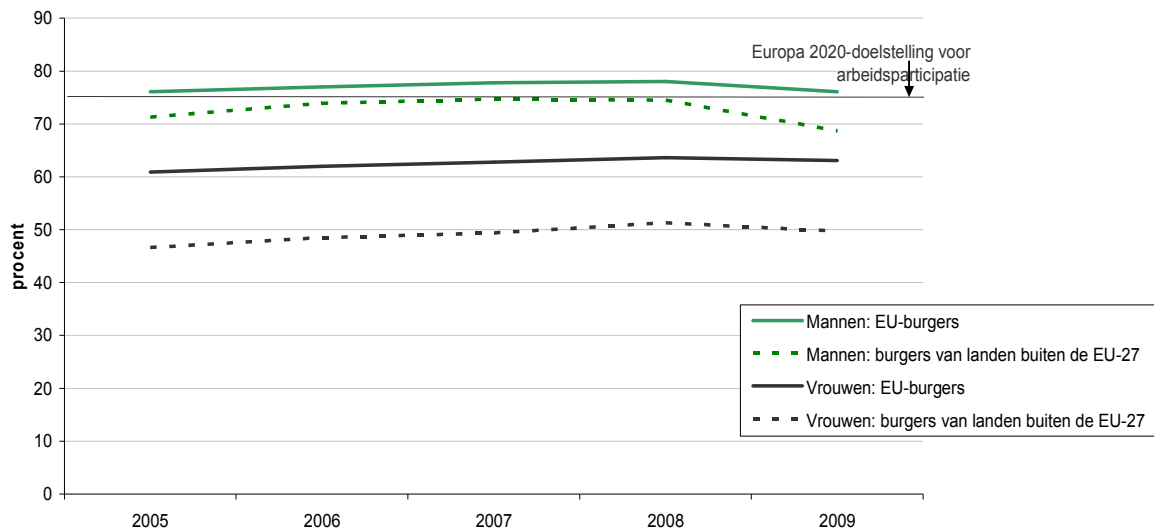


Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, jaargemiddelden.

In de in maart 2010 door de Commissie voorgestelde Europa 2020-strategie wordt uiteengezet hoe de EU er over tien jaar uit moet zien: een slimme, duurzame en inclusieve economie met een hoog niveau van werkgelegenheid, productiviteit en sociale cohesie. Uit de huidige **kloof tussen de participatiegraad van mannen en vrouwen** blijkt duidelijk dat het noodzakelijk is de groeiende deelname van vrouwen aan het arbeidsproces te bevorderen, wil de EU de doelstelling van de Europa 2020-strategie, namelijk een participatiegraad van 75%, bereiken. De gemiddelde participatiegraad van vrouwen in Europa ligt op 62,5% en met name bepaalde groepen vrouwen zijn ver verwijderd van de doelstellingen van Europa 2020. De participatiegraad van vrouwen uit landen buiten de EU is bijvoorbeeld lager dan 50% en Roma-vrouwen zijn vier maal vaker werkloos dan de vrouwelijke bevolking in het algemeen⁶.

⁶ "Ethnic minority and Roma women in Europe: A case for gender equality?" Syntheseverlag van de groep van deskundigen inzake gendergelijkheid, sociale inclusie, gezondheid en zorgverlening op lange termijn, 2010.

Arbeidsparticipatie in procenten naar nationaliteit (vrouwen en mannen in de leeftijdscategorie 20 - 64) in EU- lidstaten voor de periode 2005-2009



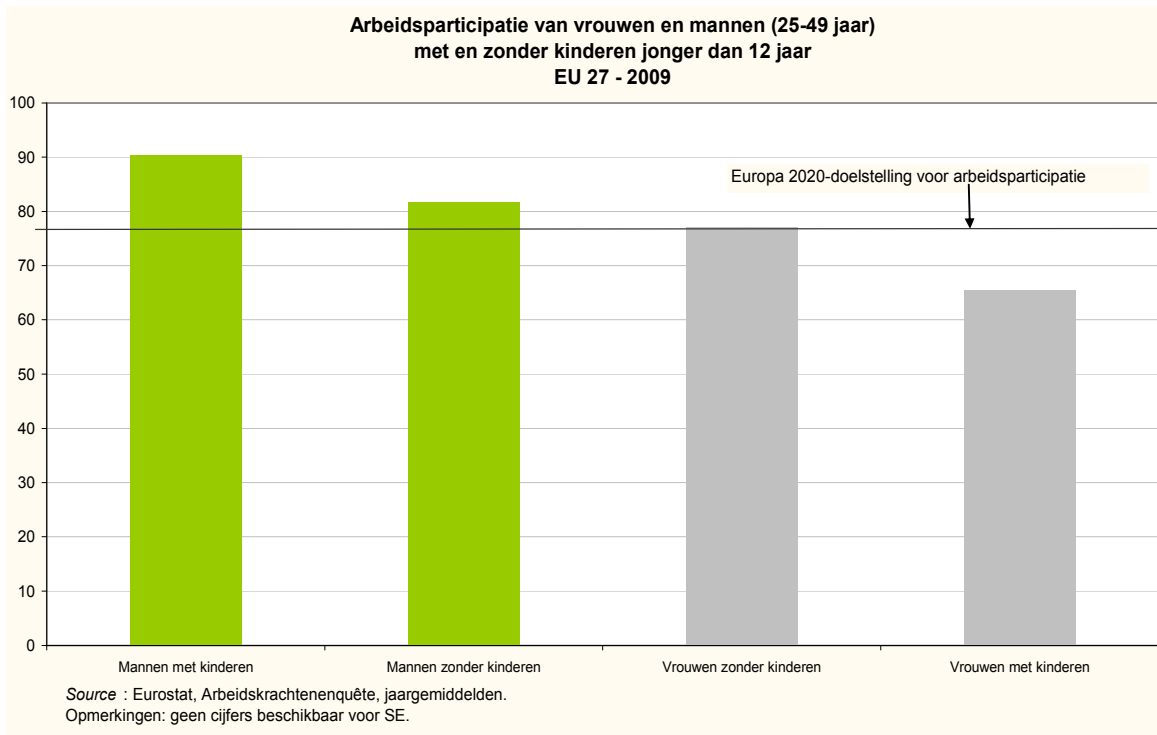
Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, jaargemiddelden.

Een belangrijke oorzaak voor de lage arbeidsparticipatie van vrouwen is dat het moeilijk is om **werk, gezin en privéleven te combineren**. De arbeidsparticipatie van moeders is 11,5 p.p. lager dan die van vrouwen zonder kinderen, terwijl die van vaders 8,5 p.p. hoger is dan van mannen zonder kinderen. Bovendien kunnen inefficiënt ontwikkelde belasting-/uitkeringsstelsels, met name de gezamenlijke aanslag, in combinatie met een gebrek aan betaalbare en hoogwaardige kinderopvang een sterk ontmoedigend effect hebben op tweede verdieners om te gaan werken.

De invloed van ouderschap op de arbeidsparticipatie van vrouwen is beperkt in Portugal en Slovenië, maar is groot in Estland, Hongarije, Slowakije en Tsjechië. Voor mannen heeft het ouderschap een positieve invloed op de arbeidsparticipatie, variërend van 1,9 p.p. in Denemarken tot 13,3 p.p. in Litouwen. Sommige lidstaten nemen wetgevende maatregelen om ervoor te zorgen dat het combineren van werk en gezin gemakkelijker wordt. In Duitsland geeft nieuwe wetgeving ouders meer flexibiliteit als het gaat om opleidingssteun: ze zijn vrij om te beslissen wanneer ze kinderen willen grootbrengen, een opleiding willen volgen of aan het werk willen gaan. In Zweden worden gendergelijkheidsbonussen uitgekeerd om moeders en vaders te stimuleren om hun ouderschapsverlof eerlijker te verdelen.

Zorgen voor voldoende **hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke kinderopvang** is een wezenlijke stap om ouders, en vooral vrouwen, werkelijk de keuze te kunnen geven om te werken. In Polen buigt het parlement zich op dit moment over een wetsvoorstel inzake kinderdagverblijven. De in 2002 vastgestelde "Barcelona-doelstellingen" voor de uitbouw van voorzieningen voor kinderopvang voor 2010 zijn door de meeste lidstaten niet gehaald⁷.

⁷ In 2002 kwam de Europese Raad in Barcelona overeen om in 2010 kinderopvang voor ten minste 90% van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd en minstens 33% van de kinderen jonger dan drie jaar te introduceren.



Bovendien beginnen als gevolg van de vergrijzing de **ouderenzorg** en de zorg voor personen met een handicap een aanzienlijke uitdaging te vormen voor de maatschappij in het algemeen, en voor vrouwen in bijzonder. Moeders nemen vaak de zorg op zich voor kinderen en oudere familieleden, soms tegelijkertijd. In de EU geeft ongeveer 30% van de vrouwen met zorgtaken aan niet of in deeltijd te werken vanwege het gebrek aan zorgvoorzieningen voor kinderen en andere van hen afhankelijke personen. Dit percentage is minder dan 10% in Nederland, Finland en Zweden maar meer dan 80% in Letland en Roemenië.

De herziene **richtlijn betreffende ouderschapsverlof**⁸ tot uitvoering van een overeenkomst van de Europese sociale partners verlengt het ouderschapsverlof voor iedere werkende ouder van drie naar vier maanden, waarvan er ten minste één niet overdraagbaar op de andere ouder is. Dat betekent dat elke maand die niet wordt opgenomen verloren gaat, hetgeen een sterke stimulans voor vaders is om hun ouderschapsverlof op te nemen. In 2010 werd de richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van **gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen**⁹ aangenomen. Dit was de eerste regeling op EU-niveau voor een moederschapstoelage voor zelfstandigen en hun echtgenoten of partners.

Vrouwen en armoede is een van de belangrijkste aandachtspunten van het Beijing-Platform voor Actie (BPfA), en een van de centrale doelstellingen van de Europa 2020-strategie is het risico van armoede of sociale uitsluiting bij ten minste 20 miljoen mensen weg te nemen. Als dit doel wordt gehaald, zal dit het leven van vele mannen en vrouwen veranderen. Over het algemeen komt ernstige woningnood vaker voor bij mannen dan bij vrouwen, maar bij personen die ouder zijn dan 65 is het percentage dat met armoede wordt bedreigd significant hoger bij vrouwen dan bij mannen (21% tegen 16% in 2008). De kloof is meer dan 10 p.p. in Bulgarije, Cyprus, Finland en Zweden en 15 p.p. in Estland, Litouwen en Slovenië. Ten aanzien van de vergrijzing is de Commissie een Europees innovatiepartnerschap op het gebied

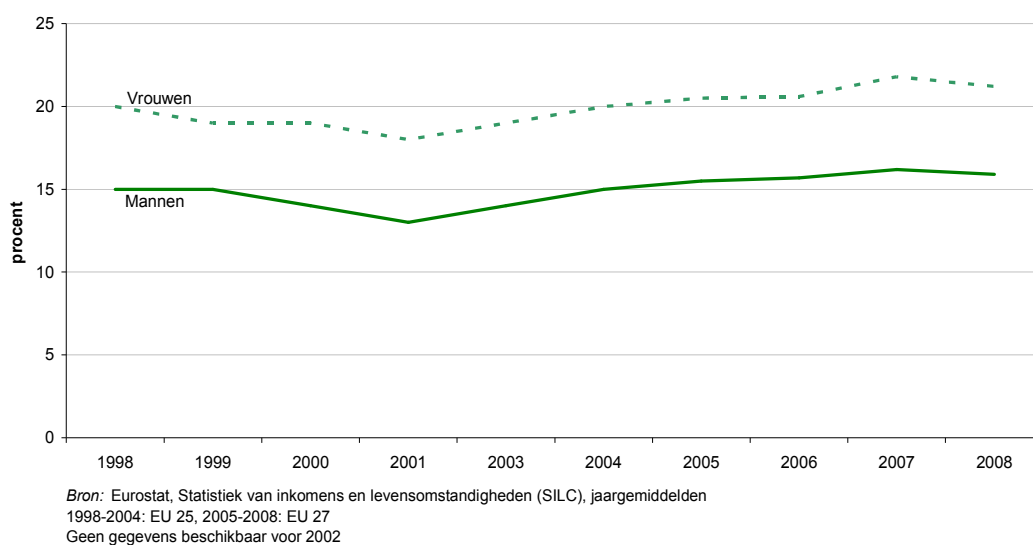
⁸ Richtlijn 2010/18/EU.

⁹ Richtlijn 2010/41/EU.

van actief en gezond ouder worden aan het opzetten. Door de gezondheid en kwaliteit van leven van ouderen te verbeteren en innovatieve producten, apparaten en diensten te ontwikkelen, worden vrouwen geholpen terug te keren op de arbeidsmarkt en worden er mogelijkheden gecreëerd om bedrijven uit te breiden, wat tot meer concurrentie en groei leidt.

2010 was het **Europese jaar van de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting** en van verschillende activiteiten die gericht waren op dit onderwerp, met inbegrip van een **groenboek over pensioenen**¹⁰, waarin onderstreept wordt hoe belangrijk het is om genderverschillen weg te nemen.

Percentage ouderen dat na sociale overdrachten met armoede wordt bedreigd
(vrouwen en mannen van 65 jaar en ouder) 1998-2008



Vrouwen die tot **etnische minderheden** behoren en met name **Roma-vrouwen**, lopen een hoger risico op armoede dan andere vrouwen. De mededeling "De sociale en economische integratie van de Roma"¹¹ onderstreept de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de EU en de lidstaten voor de sociale inclusie van Roma en benadrukt het belang van gendermainstreaming.

3. GELIJKE BELONING VOOR GELIJK OF GELIJKWAARDIG WERK

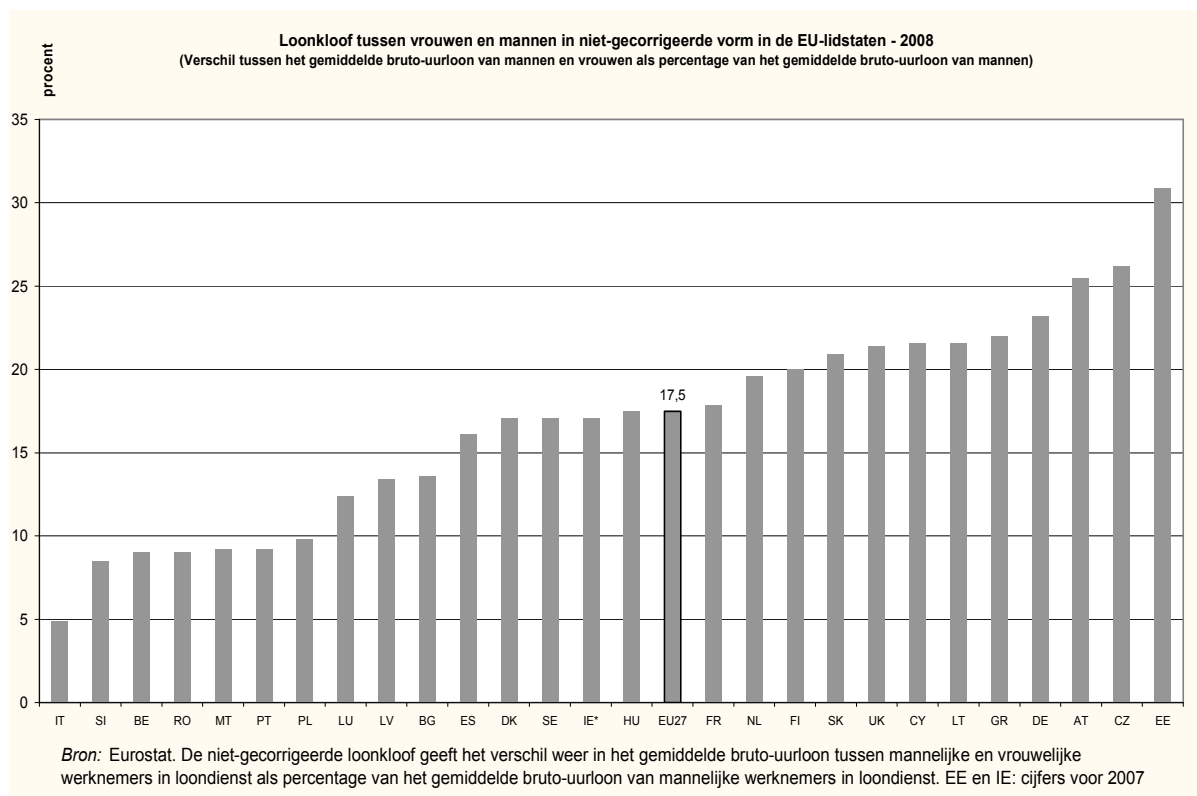
Meer dan vijftig jaar na de ondertekening van het Verdrag van Rome, waarin het beginsel werd bevestigd van **gelijke beloning voor mannen en vrouwen** voor gelijk of gelijkwaardig werk, verdienen vrouwen in heel Europa gemiddeld 17,5% minder dan mannen, en deze loonkloof is in de laatste paar jaar niet verkleind. De kloof varieert van bijna 31% in Estland tot minder dan 5% in Italië. Binnen het vakgebied wetenschappelijk onderzoek ligt de gemiddelde¹² loonkloof in de EU op 25%. Een kleine loonkloof kan toe te schrijven zijn aan

¹⁰ COM(2010) 365.

¹¹ COM(2010) 133.

¹² Europese Commissie, Directoraat-generaal Onderzoek, "She Figures 2009. Statistics and Indicators on Gender Equality in Science".

het feit dat de arbeidsparticipatie van vrouwen laag is en dat de vrouwen die wel in het betreffende vakgebied werkzaam zijn, een hoger salaris verdienen (opleidingniveau, beroep)¹³. De lidstaten hebben de **EU-wetgeving** inzake gelijke beloning volledig omgezet in nationale wetgeving, maar de kloof zal waarschijnlijk niet uitsluitend door middel van wetgeving gedicht worden. De onderliggende oorzaken blijven talrijk en complex, en zijn niet alleen terug te voeren op discriminatie op grond van geslacht, maar ook op ongelijkheden in verband met onderwijs, de horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt, de moeilijkheid om werk, gezin en privéleven te combineren, de ongelijke verdeling van gezins- en huishoudelijke taken, het gebrek aan beloningstransparantie en de invloed van rolpatronen op de keuze van onderwijs en beroepsopleidingen. De conclusies van de Raad inzake de genderloonkloof die tijdens het Belgische voorzitterschap zijn aangenomen, zijn dus een belangrijke stap in de goede richting¹⁴.



De Commissie wil mensen **bewuster** maken van de oorzaken van de hardnekkige beloningsverschillen en de manieren om deze te bestrijden. Voor de in 2010 gestarte informatiecampagne van de EU over de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen werden advertenties geplaatst in het openbaar vervoer in de 27 hoofdsteden van de EU, en in lokale dagbladen. Bijna 300 contactpersonen¹⁵ in de 27 lidstaten zetten zich in voor de verdere verspreiding van het campagnemateriaal. Ook is er een calculator ontwikkeld voor de

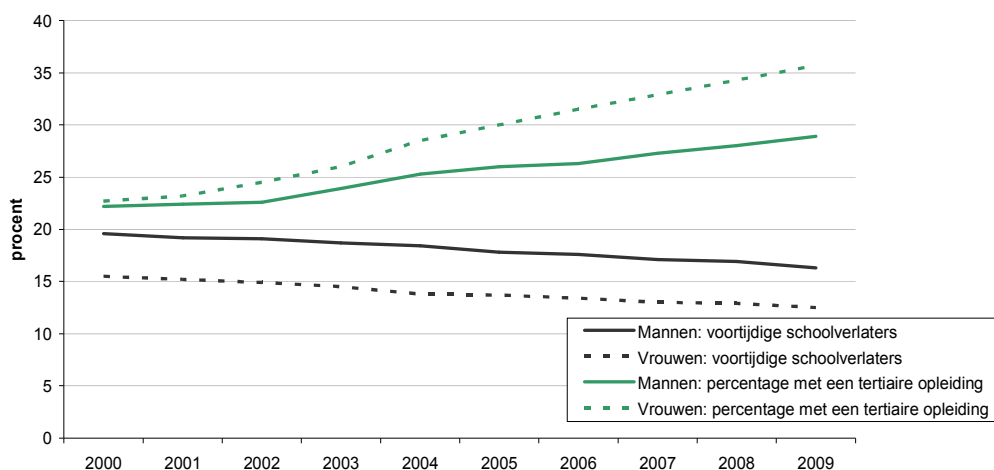
¹³ "De loonkloof tussen mannen en vrouwen in de lidstaten van de Europese Unie: kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren", verslag van het Belgische voorzitterschap, 2010.

¹⁴ In zijn conclusies verzoekt de Raad de lidstaten een uitgebreid pakket maatregelen aan te nemen of uit te voeren voor het aanpakken van alle oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen die te maken hebben met de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.

¹⁵ Hiertoe behoren onder andere sociale partners, ministeries voor Werkgelegenheid/Sociale Zaken/Gelijke Kansen, niet-gouvernementele organisaties op het gebied van gendergelijkheid en zowel particuliere als openbare arbeidsbemiddelingsbureaus.

berekening van beloningsverschillen. De Commissie heeft zich laten inspireren door de vele lidstaten die met succes een speciale dag hebben ingesteld om te zorgen voor een beter besef van hoeveel langer vrouwen moeten werken om hetzelfde te verdienen, en zal in het voorjaar van 2011, om voort te bouwen op de campagne, de eerste **Europese dag van de gelijke beloning** houden.

Percentage voortijdige verlaters van school en opleiding en personen met een tertiaire opleiding
EU 27 - 2000-2009



Bron: Eurostat, Arbeidskrachtenenquête, jaargemiddelden.

Een van de voornaamste oorzaken van ongelijke beloning die kan worden aangewezen is de opleidings- en beroepskeuze van mannen en vrouwen¹⁶. De doelstelling van de Europa 2020-strategie is dat het percentage van de jongere generatie met een hoger onderwijsdiploma ten minste 40% moet bedragen en dat het aandeel voortijdige schoolverlaters moet worden teruggebracht tot minder dan 10%. Op dit moment zijn er in bijna alle lidstaten meer jongens dan meisjes die de school voortijdig verlaten en hebben meer jonge vrouwen dan mannen een hoger onderwijsdiploma. In 2009 had 35,7% van de vrouwen en 28,9% van de mannen in de leeftijd van 30-34 jaar met goed gevolg een hogere opleiding afgerond. Van de nieuwe academici is 60% vrouw. Toch zijn vrouwen vooral werkzaam in de lager betaalde sectoren (zorg, onderwijs enz.) terwijl meer dan 64% van de afgestudeerden in informatica en technische wetenschappen man is. Hierdoor is de segregatie in professionele beroepen nog steeds hoog. Sommige lidstaten hebben beleidsmaatregelen ingevoerd om gendersegregatie te bestrijden maar slechts enkelen richten zich op de onderwijskeuzes van jongens en mannen. In Duitsland richt een programma zich bijvoorbeeld op het verhogen van het aantal gekwalificeerde mannelijke werknemers in kinderdagverblijven¹⁷.

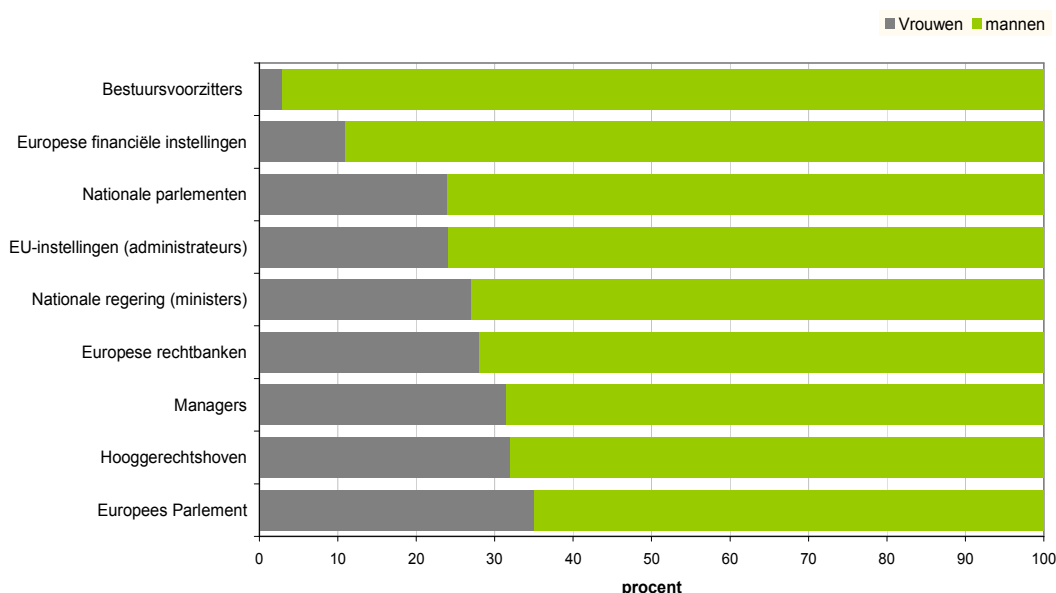
¹⁶ Zie voetnoot 13.

¹⁷ Zie andere maatregelen in "Gender Differences in Education Outcomes" (www.eurydice.org).

4. GELIJKHEID IN BESLUITVORMING

Hoe hoger in de hiërarchie, hoe minder vrouwen men aantreft. Het percentage vrouwen in belangrijke politieke en economische functies is in vergelijking met vorig jaar min of meer gelijk gebleven. In 2010 werd de regering van drie EU-lidstaten (Duitsland, Finland en Slowakije) geleid door een vrouw, terwijl het gemiddelde aandeel vrouwelijke nationale parlementsleden (in de enige of tweede kamer) 24% was, één p.p. hoger dan in 2005. Het percentage is hoger dan 40% in Nederland en Zweden en lager dan 10% in Malta en Hongarije. Onder ministers van nationale regeringen¹⁸ is het aandeel van vrouwen gestegen van 22% in 2005 tot 27% in 2010. Aangezien het aandeel nog steeds laag is, beginnen landen nu maatregelen te nemen. De Joint Committee on the Constitution van het Oireachtas (de Ierse kamers van het parlement) heeft politieke partijen onlangs aanbevolen positieve maatregelen te nemen om gendergelijkheid onder haar leden te bevorderen, ook bij de selectie van kandidaten voor verkiezingen. Griekenland heeft voorafgaand aan recente regionale en gemeenteraadsverkiezingen een informatie- en bewustmakingscampagne georganiseerd over vrouwen in de politiek. Polen en Spanje hebben een evenwichtige vertegenwoordiging op verkiezingslijsten verplicht gesteld.

Aandeel van vrouwen en mannen in besluitvormingsfuncties - 2010



Bron: Databank van Eurostat en de Europese Commissie over vrouwen en mannen in de besluitvorming

NB: 'Managers' heeft betrekking op categorie 121 (directeuren en CEO's) en categorie 13 (managers van kleine bedrijven) van ISCO (International Standard Classification of Occupations).

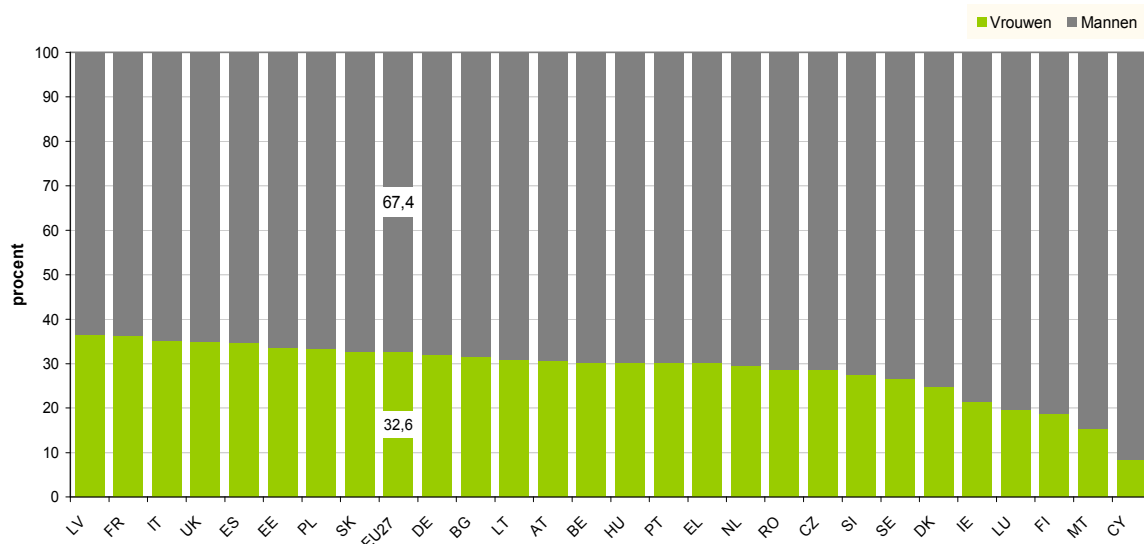
Ook in het bedrijfsleven is er nog steeds geen sprake van gendergelijkheid. Gezien de grotere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en aan onderwijs, zou men een evenredige verbetering verwachten als het gaat om het doeltreffend benutten van vrouwelijk talent. Toch is bij slechts 3% van de grootste beursgenoteerde bedrijven¹⁹ de voorzitter van het hoogste besluitvormingsorgaan een vrouw. Er zijn ook aanzienlijke verschillen binnen Europa: in

¹⁸ Ministers met een kabinetszetel.

¹⁹ In de zomer van 2010 verzamelde gegevens over ondernemingen die in het betreffende land zijn opgenomen in de index van kwaliteitsaandelen (nationaal geregistreerd volgens de ISIN-code) die door de aandelenbeurs in ieder land wordt bijgehouden.

Zweden en Finland is meer dan 25% van de bestuursleden vrouw, terwijl dit aandeel in Luxemburg, Cyprus, Italië en Malta minder dan 5% bedraagt. Ook bij bedrijven die niet op de beurs genoteerd zijn, is slechts een derde van de bestuurders van bedrijven in de EU²⁰ vrouw, en in veel andere landen is dit aandeel nog veel kleiner.

Verdeling mannelijke en vrouwelijke managers, 2009



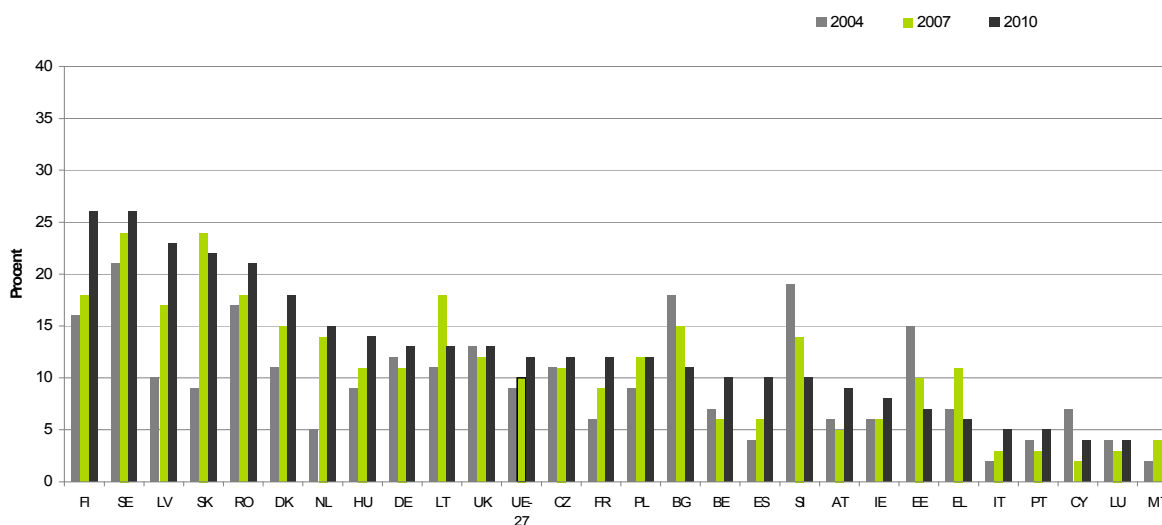
Bron: Eurostat, EU LFS. NB: 'Managers' heeft betrekking op categorie 121 (directeuren en CEO's) en categorie 13 (managers van kleine bedrijven) van ISCO (International Standard Classification of Occupations).
 Voor MT en CY: niet geheel betrouwbare cijfers vanwege de kleine steekproef.
 FR: directeuren en bestuursvoorzitters zijn niet in de cijfers opgenomen.

Toch bestaat de bevolking voor de meerderheid uit vrouwen en hun deelname aan besluitvorming kan voor een gericht beleid zorgen en voor sterkere en voorspoedigere democratieën. Dat het plaatsen van vrouwen in leidinggevende posities zakelijk gezien voordelig is, wordt bevestigd door onafhankelijk onderzoek²¹, waarin een verband wordt aangetoond tussen bedrijven met vrouwen in leidinggevende posities en goede prestaties. Verder blijkt dat genderdiversiteit een aantal voordelen voor besturen oplevert, zoals hogere winsten, betere algemene resultaten, beter risicobeheer en een betere benutting van vrouwelijk talent.

²⁰ Bestuursleden, directeuren en managers van kleine ondernemingen.

²¹ "Does Female Leadership Boost Firm Profitability?" Kotiranta, Kovalainen en Rouvinen, 2007, "The Bottom Line: Corporate Performance and Women's Representation on Boards", Catalyst 2007, "Why Women Mean Business, Understanding the Emergence of our next economic revolution", Wittenberg-Cox en Maitland 2007, "The Business Case for Diversity: How Companies Benefit from Re-evaluating the Male Competitive Model", Sylvia Ann Hewlett 2007.

Aandeel vrouwelijke leden van het hoogste besluitvormingsorgaan van de grootste bedrijven per land, 2004-2010



Bron: European Commission, DG EMPL, databank over vrouwen en mannen. De grootste beursgenoteerde bedrijven in ieder land worden beschouwd als de nationaal geregistreerde bedrijven (max. 50) die zijn opgenomen in de belangrijkste index van kwaliteitsaandelen op de aandelenbeurs in ieder land. Indices van kwaliteitsaandelen omvatten de grootste ondernemingen naar marktkapitalisatie en/of handelsvolume. LT, CZ, PL, MT: geen gegevens beschikbaar voor 2003.

Omdat het herstel van het genderevenwicht in veel ondernemingen slechts langzaam op gang komt, hebben sommige regeringen in Europa wetgevende maatregelen genomen om veranderingen af te dwingen. De eerste quota voor gendergelijkheid in de directies van bedrijven werd in 2006 in Noorwegen ingevoerd. Als een direct gevolg van de quotawetgeving is de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van Noorse grote ondernemingen gestegen van 22% in 2004 tot 42% in 2009. Spanje heeft onlangs dit voorbeeld gevolgd en wetgeving ingevoerd voor de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in het bestuur, terwijl er in Frankrijk op dit moment over een dergelijke wet wordt gediscussieerd. In deze twee landen is sinds 2004 al een verbetering te zien in de verhouding van mannen en vrouwen, waaruit blijkt dat een discussie rond evenwichtig samengestelde raden van bestuur op zichzelf al een positief effect heeft. Sommige landen hebben ook corporate governance codes waarin het belang van personeeldiversiteit en gendergelijkheid wordt onderstreept. Deze codes bevatten soms ook speciale transparantieregels omtrent de samenstelling van de raad van bestuur. Over het algemeen is er in landen die dergelijke codes hebben ingevoerd ook sprake van een groter aandeel vrouwen op het bestuursniveau, bijvoorbeeld in Zweden en Finland.

Andere maatregelen om het genderevenwicht te verbeteren zijn bijvoorbeeld vrijwillige verbintenissen. Denemarken en Nederland hebben handvesten om het aanstellen van vrouwen in het bestuur te bevorderen. In het Verenigd Koninkrijk wordt op dit moment onderzocht hoe hindernissen kunnen worden weggenomen zodat vrouwen in bestuursfuncties worden benoemd. De Commissie zal een rechtstreekse dialoog met de industrie aangaan en dringt er bij particuliere ondernemingen op aan bijzondere inspanningen te verrichten om hardnekkige onevenwichtige verhoudingen in besluitvormingsfuncties aan te pakken.

5. WAARDIGHEID, INTEGRITEIT EN BESTRIJDING VAN GENDERGERELATEERD GEWELD

De levensverwachting is in de afgelopen twintig jaar toegenomen. Europese kinderen die in 2007 zijn geboren, worden naar verwachting bijna 80 jaar. **Ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op het gebied van gezondheid** zijn echter een wijdverbreid verschijnsel in de EU.

Van de niet-werkende mannen tussen 25 en 49 jaar geeft 40% ziekte of arbeidsongeschiktheid als de belangrijkste reden om niet op zoek te gaan naar werk. Het aandeel is tot wel 63% in Estland en Slowakije, en minder dan 20% in Tsjechië, Italië en Roemenië. Slechts 13% van de niet-werkende vrouwen in de EU geeft dezelfde reden om niet op zoek te gaan naar werk. Toch vinden in het overgrote deel van de lidstaten meer vrouwen dan mannen dat zij gezondheidsproblemen hebben. Vrouwen maken ook meer gebruik van gezondheidsdiensten dan mannen. Niettemin is de levensverwachting voor mannen zes jaar korter dan die voor vrouwen. In Litouwen, Estland en Letland leven vrouwen naar verwachting ruim tien jaar langer dan mannen. In Zweden, het Verenigd Koninkrijk, Cyprus, Denemarken en Nederland is dat vier jaar langer.

Er is onvoldoende genderspecifieke informatie over gezondheid beschikbaar op EU-niveau. In een door de Commissie gepubliceerd verslag²² wordt aanbevolen gestandaardiseerde genderspecifieke gegevens te verzamelen en de kwaliteit van gegevens te verbeteren op gebieden waar deze op dit moment ontbreken of niet genderspecifiek zijn, met inbegrip van gegevens over de toegang tot gezondheidszorg, kosten en uitgaven voor gezondheidszorg, specifieke eetstoornissen, pijn en migraine, alcoholgebruik, rookgewoonten, en misbruik en verkeerd gebruik van legale medicijnen.

De bestrijding van alle vormen van **geweld tegen vrouwen** is een van de hoogste prioriteiten van het huidige drievoorzitterschapsteam (Spanje, België, Hongarije) en van de Europese Commissie, maar er is nog steeds een **gebrek aan tijdige, betrouwbare, nauwkeurige en vergelijkbare gegevens**, zowel nationaal als op EU-niveau. Er zijn verschillende redenen aan te wijzen voor de schaarste van de gegevens. Ten eerste zijn de fenomenen per definitie verborgen; ten tweede zijn er slechts enkele lidstaten die deze gegevens verzamelen en ten derde zijn er verschillen tussen de methoden voor gegevensverzameling die binnen de EU worden gebruikt.

Een recente Eurobarometer-enquête²³ lijkt de wijdverbreide aard van huiselijk geweld in de EU aan het licht te brengen: een van de vier respondenten zegt een vrouw in zijn of haar vrienden- of familiekring te kennen die het slachtoffer is geweest van huiselijk geweld. Een op de vijf kent iemand in zijn of haar vrienden- of familiekring die huiselijk geweld pleegt. In 2010 hebben Finland, Ierland, Italië, Denemarken, Estland, Griekenland, Litouwen, Zweden, Portugal en Cyprus nieuwe strategieën of plannen van aanpak ingevoerd, en in Polen is de wet inzake huiselijk geweld aangepast.

Tijdens de door het Belgische voorzitterschap georganiseerde top van vrouwelijke ministers over geweld tegen vrouwen werd een verklaring ondertekend met het oog op de bevordering en ondersteuning van verdere passende maatregelen op EU-niveau. De Commissie zal in 2011 een ambitieus maar realistisch pakket van wetgevende en praktische maatregelen voorstellen, dat erop gericht zal zijn de houding ten opzichte van slachtoffers te veranderen en ervoor te zorgen dat zij centraal staan in het strafrechtelijk systeem. Dit "slachtofferpakket" zal ook maatregelen omvatten om genderspecifiek geweld doeltreffender te bestrijden.

²² Europese Commissie, "Data and information on women's health in the EU".

²³ Speciale Eurobarometer 344 / Wave 73.2 Huiselijk geweld tegen vrouwen (2010).

6. GENDERGELIJKHEID BUITEN DE EU

Dankzij de opname van gendergelijkheid in het externe beleid van de EU en de gerichte maatregelen van de lidstaten reikt de betrokkenheid van de Europese Unie bij gendergelijkheid verder dan haar grenzen. Litouwen, dat het voorzitterschap van de Gemeenschap van democratieën op zich heeft genomen, heeft bijvoorbeeld in april 2010 het initiatief genomen voor het oprichten van een permanente werkgroep gendergelijkheid, onder gedeeld voorzitterschap van de VS en Litouwen. Het belangrijkste doel is het stimuleren van bilaterale en multilaterale projecten voor ontwikkelingslanden en voor landen in postconflictsituaties.

In het kader van het uitbreidingsproces zal de Commissie in 2011 blijven toezien op de omzetting, tenuitvoerlegging en handhaving van EU-wetgeving inzake gendergelijkheid in de kandidaat-lidstaten en potentiële kandidaten. Gendergelijkheid wordt ook aan de orde gesteld in de toetredingsonderhandelingen met betrekking tot sociaal beleid en werkgelegenheid met Turkije en IJsland.

In maart 2010, tijdens de vergadering van de Commissie inzake de Positie van de vrouw van de VN, hebben de EU en de lidstaten de vijftiende verjaardag van het BpfA gevierd. Het jaar 2010 was ook het tienjarig jubileum van de Millenniumverklaring en van **Resolutie 1325** van de VN-veiligheidsraad "**Vrouwen, vrede en veiligheid**". De EU en België hebben evenementen in Genève, New York en Brussel georganiseerd om voorstellen om dit jubileum te vieren aan de Veiligheidsraad te kunnen voorleggen. Daarnaast werden er 17 indicatoren vastgesteld om de uitvoering van de alomvattende benadering van de EU inzake vrouwen, vrede en veiligheid te helpen bewaken. Samenwerking met en ondersteuning van maatschappelijke organisaties en vrouwennetwerken die op dit gebied werkzaam zijn, blijft een essentiële doelstelling van het EU-beleid. Verschillende lidstaten hebben eveneens plannen van aanpak ontwikkeld voor de uitvoering van Resolutie 1325.

Meer dan 130 EU-delegaties in landen buiten de EU waren in 2010 actief betrokken bij de invoering van de in 2008 aangenomen richtsnoeren van de EU over geweld tegen vrouwen en meisjes en de bestrijding van alle vormen van tegen hen gerichte discriminatie. Verder werden tijdens verschillende dialogen en raadplegingen over mensenrechten kwesties op het gebied van gendergelijkheid besproken.

VN-Vrouwen, de nieuwe VN-entiteit voor gendergelijkheid en de versterking van de positie van vrouwen, is in januari 2011 operationeel geworden, toen verschillende organen zich verenigden tot een nieuwe, sterkere genderentiteit, een belangrijke mijlpaal in de hervorming van de VN. VN-Vrouwen integreert het beleid van de VN en het praktische werk op dit gebied en zal de bevordering van doeltreffende, alomvattende gendermainstreaming in de VN verbeteren. De samenwerking tussen de EU en VN-Vrouwen geeft een positieve impuls aan gendergelijkheid buiten de Europese Unie.

In het kader van haar strategie voor de verwezenlijking van de **millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling** (MDG's) heeft de Commissie een actieplan voor gendergelijkheid en de versterking van de positie van vrouwen in ontwikkelingssamenwerking vastgesteld voor de periode tot 2015. Het overkoepelende doel van het actieplan is om de MDG's sneller te verwezenlijken en met name MDG 3 (inzake de bevordering van gendergelijkheid en de versterking van de positie van vrouwen) en MDG 5 (inzake de verbetering van de gezondheid van moeders). Daarnaast streeft het actieplan ernaar de doelstellingen te verwezenlijken van het VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen

(IVDV), het BPfA en het Actieprogramma van Cairo. Aan de hand van het operationele kader van specifieke acties, indicatoren en tijdschema's voor iedere doelstelling wordt er bij de EU-lidstaten op aangedrongen zich meer in te zetten voor betere en doeltreffendere inspanningen op dit gebied.

7. GOVERNANCE

In de nieuwe strategie voor gelijkheid van mannen en vrouwen wordt het werkprogramma van de Commissie uiteengezet voor het opnemen van gendergelijkheid in al haar activiteiten en het treffen van specifieke maatregelen om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Hierin wordt de basis gelegd voor de samenwerking met EU-instellingen en de lidstaten. De samenwerking met alle belanghebbenden op EU-niveau is van wezenlijk belang gebleken voor het bereiken van vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid. In het verlengde van het voorstel van het Europees Parlement wordt met deze strategie beoogd het partnerschap te versterken door middel van een jaarlijkse **gendergelijkheidsdialoog**²⁴. De conclusies van de Raad over de nieuwe strategie zijn onder het Belgische voorzitterschap aangenomen²⁵.

De officiële opening van het **Europees Instituut voor gendergelijkheid** (EIGE) in juni 2010 in Vilnius was een belangrijke stap vooruit. De taak van het instituut is de EU-instellingen en de lidstaten te ondersteunen in hun inspanningen om gendergelijkheid te bevorderen. Zij vervult deze taak door objectieve, betrouwbare en vergelijkbare informatie en gegevens te verstrekken over gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Door deze informatie te verzamelen, te analyseren en te verspreiden, helpt het instituut de EU-instellingen en de lidstaten om empirisch onderbouwde beleidsbeslissingen te nemen. Daarnaast helpt het instituut meer zichtbaarheid te geven aan kwesties op het gebied van gendergelijkheid door een documentatiecentrum op te zetten waar beleidsmakers en burgers publicaties en beste praktijken op dit gebied kunnen raadplegen en bestuderen.

8. CONCLUSIES

In dit verslag wordt ten aanzien van vijf belangrijke gebieden een overzicht gegeven van de situatie op het gebied van gendergelijkheid in de Europese Unie in het eerste jaar van de strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2010-2015). In het verslag wordt erop gewezen dat, ondanks een algemene tendens naar meer gelijkheid binnen de maatschappij en op de arbeidsmarkt, het uitbannen van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen nog steeds slechts langzaam vordert. Het verwezenlijken van de werkgelegenheidsdoelstellingen in de Europa 2020-strategie zal een uitdaging vormen, en dit verslag benadrukt hoe belangrijk gendergelijkheid is bij het bereiken van die doelstellingen.

²⁴ Tijdens de gendergelijkheidsdialoog zal ieder jaar geïnventariseerd worden hoeveel vooruitgang er geboekt is met de uitvoering van de Strategie voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het Europees Parlement, het voorzitterschapsteam van de Raad en belangrijke belanghebbenden, zoals de Europese sociale partners en het maatschappelijk middenveld, zullen bij deze dialoog betrokken zijn.

²⁵ In zijn conclusie juicht de Raad de vaststelling van de nieuwe strategie toe en bevestigt hij opnieuw het belang van een nauw verband tussen de strategie voor gendergelijkheid en de Europa 2020-strategie. Verder verzoekt de Raad de lidstaten om de follow-up van het Europees Pact voor gendergelijkheid te verbeteren.

De meeste lidstaten beschikken wel degelijk over lopende plannen of strategieën op het gebied van gendergelijkheid, die zowel gendermainstreaming bevorderen als de aanzet geven voor specifieke maatregelen. In voorgaande jaren heeft beleid op het gebied van gendergelijkheid overal in de EU niet alleen de situatie en de rechten van vrouwen verbeterd, maar ook aanzienlijk bijgedragen aan de economische groei en het sociale welzijn. Met deze nieuwe strategie bevestigt de Europese Commissie opnieuw vastbesloten te zijn om gendergelijkheid in al haar beleidsdomeinen te bevorderen. Elk jaar wordt in dit verslag de stand van zaken met betrekking tot gendergelijkheid beschreven en wordt aandacht besteed aan goede praktijkvoorbeelden in de lidstaten. Vanaf volgend jaar zal het verslag zich iedere keer op één bepaald thema richten. In het jaarverslag over de toepassing van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie zal de kwestie van gelijkheid ook aan de orde worden gesteld.