



**RAAD VAN
DE EUROPESE UNIE**

**Brussel, 8 maart 2011 (10.03)
(OR. en)**

7370/11

SOC 205

NOTA

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	7166/11 SOC 184
Betreft:	Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020) - Conclusies van de Raad

Voor de delegaties gaat hierbij de definitieve versie van de conclusies van de Raad zoals die op 7 maart 2011 met eenparigheid van stemmen door de Raad Epsco is aangenomen.

Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020)

Conclusies van de Raad

HERINNEREND AAN HET VOLGENDE:

1. Gelijkheid van vrouwen en mannen is een in de Verdragen verankerde fundamentele waarde van de Europese Unie en een van de doelstellingen en taken van de Europese Unie, en het integreren van het beginsel van gelijkheid van vrouwen en mannen in al haar activiteiten vormt een algemeen doel voor de Unie¹;
2. Gendergelijkheid is vastgelegd in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie;
3. Hoewel de Europese Unie beschikt over een aanzienlijk corpus aan wetgeving ter bevordering van de naleving van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op gebieden als werkgelegenheid en toegang tot goederen en diensten², blijkt uit door de Europese Commissie aangenomen opeenvolgende jaarverslagen over "gelijkheid van vrouwen en mannen"³ dat de vooruitgang traag is en dat feitelijke gendergelijkheid nog niet is bereikt;

¹ Artikel 2 en artikel 3, lid 3, VEU, alsmede artikel 8 VWEU.

² Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1); Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37); Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23); Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (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, blz. 1).

³ Zie doc. 6571/11 voor het jongste verslag.

4. "Europa 2020", de nieuwe strategie van de Europese Unie voor banen en slimme, duurzame en inclusieve groei⁴, is voor de lidstaten en de Europese Unie een hulpmiddel om een hoog niveau van concurrentiekracht, productiviteit, groei, sociale samenhang en economische convergentie tot stand te brengen;
5. Eén van de kerndoelen van de Europa 2020-strategie is te trachten de arbeidsparticipatie voor vrouwen en mannen tussen 20 en 64 jaar op 75% te brengen, hetgeen inhoudt dat bij de uitvoering van de strategie voorrang moet worden gegeven aan het wegwerken van belemmeringen voor de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt;
6. In dit verband blijkt duidelijk uit de richtsnoeren voor het werkgelegenheidsbeleid, die deel uitmaken van de "geïntegreerde richtsnoeren van Europa 2020"⁵ en in het raam van het gemeenschappelijk evaluatiekader⁶ worden gemonitord, het belang van uitvoering, evaluatie en follow-up van werkgelegenheidsmaatregelen die gendergelijkheid en evenwicht tussen werk en privéleven stimuleren;
7. Uit de door de Commissie aangenomen jaarlijkse groeianalyse⁷ blijkt dat onvrijwillige deeltijdarbeid in sommige lidstaten nog steeds een probleem is en dat vrouwen die de arbeidsmarkt opnieuw willen betreden, nog steeds moeilijkheden ondervinden;
8. De strategie van de Europese Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 bouwt voort op haar routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010⁸, die het onderwerp vormde van een tussentijds voortgangsverslag⁹, en het Vrouwenhandvest dat door de Europese Commissie op 5 maart 2010¹⁰ is aangenomen;

⁴ EUCO 13/1/10 REV 1.

⁵ PB L 308 van 24.11.2010, blz. 46.

⁶ 16984/10 + ADD 1.

⁷ 18066/10 + ADD 1-3.

⁸ 7034/06.

⁹ 17495/08.

¹⁰ 7370/10.

9. De strategie van de Europese Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 is toegespitst op de volgende vijf prioriteiten: gelijke economische zelfstandigheid; gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk; gelijkheid in besluitvorming; waardigheid, integriteit en bestrijding van gendergerelateerd geweld; en gendergelijkheid in externe acties. In de strategie wordt ook ingegaan op een reeks belangrijke horizontale vraagstukken betreffende rolpatronen, wetgeving, governance en gendergelijkheidsinstrumenten;
10. In 2006 heeft de Europese Raad het eerste Europees pact voor gendergelijkheid aangenomen¹¹ en in maart 2010 heeft het EU-voorzitterstrio gevraagd de vijfde verjaardag van het pact te vieren.

REKENING HOUDEND MET HETGEEN VOLGT:

11. De Raad heeft op 6 december 2010 conclusies aangenomen ter ondersteuning van de uitvoering van de strategie van de Europese Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015¹², alsook conclusies over de vergroting van de inzet en intensivering van de maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten en over de herziening van de uitvoering van het Actieprogramma van Peking¹³, waarin de Europese Raad werd verzocht het Europees Pact voor gendergelijkheid in het voorjaar van 2011 aan te passen en te verbeteren in het licht van de nieuwe strategie van de Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015, de Europa 2020-strategie en bovengenoemde conclusies;
12. Passende maatregelen ter bestrijding van alle vormen van discriminatie van vrouwen zijn noodzakelijk, en er moet worden nagegaan wat de oorzaken van meervoudige discriminatie zijn en hoe deze discriminatie op doeltreffende wijze kan worden uitgebannen;

¹¹ 7775/1/06 REV 1.

¹² 16880/10.

¹³ PB C 345 van 18.12.2010, blz. 1. 2010, p. 1.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE:

13. NEEMT het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020) in bijlage dezes AAN;
14. VERZOEKT de Europese Raad om in zijn voorjaarsconclusies zijn goedkeuring te hechten aan het pact, teneinde de actuele uitdagingen op het gebied van gendergelijkheidsbeleid het hoofd te bieden en ervoor te zorgen dat de genderdimensie wordt geïntegreerd in alle beleidsterreinen, en met name in de context van de Europa 2020-strategie;
15. MOEDIGT de Europese Raad AAN het onderwerp gendergelijkheid op zijn agenda te plaatsen voordat de strategie van de Europese Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 verstrijkt.

Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020)

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE onderkent dat gelijkheid van vrouwen en mannen een fundamentele waarde van de Europese Unie is en dat beleidsmaatregelen voor gendergelijkheid cruciaal zijn voor economische groei, welvaart en concurrentiekracht. Vijf jaar na de aanneming van het eerste Europees pact voor gendergelijkheid is een nieuwe dynamiek nodig, met name om de nauwe samenhang tussen de strategie van de Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 en "Europa 2020: de strategie van de Europese Unie voor banen en slimme, duurzame en inclusieve groei" te bevestigen en te ondersteunen. DE RAAD bevestigt derhalve zijn engagement om de EU-ambities inzake gendergelijkheid, als bedoeld in het Verdrag, te verwezenlijken, en met name om:

1. de genderkloof op de arbeidsmarkt en in de sociale bescherming, inclusief de loonkloof, te dichten, teneinde de doelstellingen van de Europa 2020-strategie te verwezenlijken, meer bepaald op drie zeer belangrijke gebieden voor gendergelijkheid, namelijk werkgelegenheid, onderwijs en bevordering van sociale insluiting, in het bijzonder door het terugdringen van de armoede, en aldus bij te dragen tot het groeipotentieel van de Europese beroepsbevolking;
2. een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor vrouwen en mannen gedurende hun hele leven te stimuleren, teneinde de gendergelijkheid te vergroten, de arbeidsparticipatie van vrouwen te verhogen en de demografische uitdagingen het hoofd te helpen bieden; en

3. alle vormen van geweld tegen vrouwen te bestrijden, opdat vrouwen hun mensenrechten ten volle kunnen uitoefenen en gendergelijkheid tot stand wordt gebracht, mede met het oog op inclusieve groei.

DE RAAD roept op tot actie van de lidstaten en, naargelang het geval, van de Unie op de volgende gebieden:

Maatregelen om de genderkloof te dichten en gendersegregatie op de arbeidsmarkt te bestrijden:

- a) de arbeidsparticipatie van vrouwen in alle leeftijdscategorieën bevorderen en de genderkloof op de arbeidsmarkt dichten, door onder meer elke vorm van discriminatie te bestrijden;
- b) genderstereotypen uitbannen en gendergelijkheid stimuleren op alle niveaus van onderwijs en opleiding en in het beroepsleven, teneinde gendersegregatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan;
- c) zorgen voor gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk;
- d) empowerment van vrouwen in het politieke en het economische leven, alsmede vrouwelijk ondernemerschap, bevorderen;
- e) de sociale partners en het bedrijfsleven aanmoedigen om initiatieven ten gunste van gendergelijkheid te ontwikkelen en daadwerkelijk uit te voeren, en gendergelijkheidsplannen op de werkvloer bevorderen; en
- f) de gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming op alle niveaus en op alle gebieden stimuleren, om alle talenten ten volle te benutten.

Maatregelen om een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor vrouwen en mannen te stimuleren:

- a) het aanbod van passende, betaalbare en hoogwaardige opvangdiensten voor kinderen onder de leerplichtige leeftijd verbeteren, teneinde de doelstellingen te verwezenlijken die de Europese Raad in maart 2002 in Barcelona heeft vastgesteld, rekening houdend met de vraag naar kinderopvangdiensten en aansluitend bij de nationale systemen voor kinderopvang;
- b) zorgvoorzieningen voor andere afhankelijke personen verbeteren; en
- c) flexibele werkregelingen en diverse vormen van verlof zowel voor vrouwen als voor mannen bevorderen.

Maatregelen om alle vormen van geweld tegen vrouwen te bestrijden:

- a) strategieën op nationaal en uniaal niveau aannemen, uitvoeren en monitoren, teneinde geweld tegen vrouwen uit te bannen;
- b) zorgen voor een betere voorkoming van geweld tegen vrouwen en een betere bescherming van slachtoffers en potentiële slachtoffers, onder meer van vrouwen uit alle kansarme groepen; en
- c) de rol en verantwoordelijkheid van mannen en jongens bij het uitbannen van geweld tegen vrouwen benadrukken.

Governance, uitvoering en monitoring:

De relevante aspecten van dit pact, alsook van de jaarverslagen van de Commissie over "gelijkheid van vrouwen en mannen" moeten in voorkomend geval worden meegenomen in de mechanismen van de Europa 2020-strategie.

DE RAAD bevestigt dat hij vastbesloten is om door gendermainstreaming de governance te versterken, zulks door de genderdimensie te integreren in alle beleidsterreinen, ook in het externe optreden van de EU, waarbij ook rekening wordt gehouden met de cruciale rol van mannen en jongens bij het bevorderen van gendergelijkheid, en door ervoor te zorgen dat de gevolgen voor gendergelijkheid worden meegenomen bij effectbeoordelingen van nieuwe EU-beleidsmaatregelen. DE RAAD moedigt de lidstaten en de Commissie aan om met name via Eurostat bestaande, naar geslacht uitgesplitste statistieken en indicatoren verder te ontwikkelen, en de capaciteiten van het Europees Instituut voor gendergelijkheid volledig te benutten.

Bij de ontwikkeling en uitvoering van hun nationale hervormingsprogramma's worden de lidstaten aangespoord het gendergelijkheidsperspectief mee te wegen en beleidsmaatregelen voor gendergelijkheid te stimuleren, vooral wat betreft de werkgelegenheidsrichtsnoeren; hun wordt tevens verzocht een passend gebruik te maken van overeengekomen gendergelijkheidsindicatoren die binnen het gemeenschappelijk evaluatiekader en de follow-up van het Actieprogramma van Peking zijn ontwikkeld.

De Commissie en de Raad wordt verzocht een gendergelijkheidsperspectief te integreren in de jaarlijkse groeianalyse, de landenadviezen en de landenspecifieke aanbevelingen. De vorderingen die met de uitvoering van het Europees pact voor gendergelijkheid worden gemaakt, moeten jaarlijks door de ministers op het niveau van de Raad worden besproken.
