



RAAD VAN
DE EUROPESE UNIE

Brussel, 30 oktober 2007 (13.11)
(OR. en)

14136/07

SOC 385

NOTA

van: de Groep sociale vraagstukken
aan: het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel) / de Raad EPSCO

nr. vorig doc.: 13785/07 SOC 367

Betreft: **Een evenwichtige rolverdeling tussen mannen en vrouwen ten behoeve van
werkgelegenheid, groei en sociale samenhang
- Ontwerp-conclusies van de Raad**

Voor de delegaties gaan in Bijlage dezes de ontwerp-conclusies van de Raad, waarover op 16 oktober 2007 een algemeen akkoord is bereikt in de Groep sociale vraagstukken.

ONTWERP-CONCLUSIES VAN DE RAAD

**Een evenwichtige rolverdeling tussen mannen en vrouwen ten behoeve van werkgelegenheid,
groei en sociale samenhang**

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

MEMOREERT:

1. dat de gelijkheid van mannen en vrouwen een in het EG-Verdrag (artikel 3, lid 2) verankerd grondbeginsel van de Europese Unie en een van de doelstellingen en taken van de Gemeenschap is, en dat het integreren van gelijkheid van vrouwen en mannen in alle communautaire activiteiten een specifieke opdracht voor de Gemeenschap vormt;
2. artikel 137 van het EG-Verdrag, waarin is bepaald dat het optreden van de lidstaten op gebieden zoals arbeidsvoorwaarden en gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, door de Gemeenschap wordt ondersteund en aangevuld;
3. dat artikel 141 van het EG-Verdrag er zorg voor draagt dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast;
4. Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap¹, Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van

¹ PB L 359 van 19.12.1986, blz. 56.

het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden², Richtlijn 96/34/EG betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof³ en Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)⁴;

5. dat de lidstaten vastbesloten zijn om, in de context van de Lissabonstrategie (2000), de arbeidsparticipatie van vrouwen te doen stijgen tot 60% tegen 2010 en om de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt weg te werken;
6. de resolutie van de Raad en van de ministers van Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, in het kader van de Raad bijeen, betreffende de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het beroeps- en gezinsleven (2000)⁵ de conclusies van de Raad over mannen en gendergelijkheid (2006)⁶ en de resolutie van de Raad en de vertegenwoordigers van de regeringen der lidstaten, in het kader van de Raad bijeen "Kansen en problemen ten gevolge van de demografische veranderingen in Europa: de bijdrage van ouderen aan de economische en sociale ontwikkeling" (2007)⁷;
7. het engagement dat de lidstaten tijdens de Europese Raad van Barcelona (maart 2002) zijn aangegaan om uiterlijk in 2010 te voorzien in kinderopvang voor ten minste 90% van de kinderen tussen 3 jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33% van de kinderen onder 3 jaar;

² PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15.

³ PB L 145 van 19.6.1996, blz. 4.

⁴ PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

⁵ PB C 218 van 31.7.2000, blz. 5.

⁶ Doc. 14845/06.

⁷ Doc. 6216/4/07 REV 4.

8. de aanbevelingen van het EU-actieplan voor ondernemerschap⁸ die gericht zijn op het bevorderen van door vrouwen opgerichte ondernemingen door middel van betere toegang tot financiering en leningen en de ontwikkeling van netwerken;
9. de Mededeling van de Commissie aan de Raad en het Europees Parlement "Betere regelgeving met het oog op economische groei en meer banen in de Europese Unie", waarin wordt aanbevolen dat in alle lidstaten strategieën voor betere regelgeving worden opgezet en meer bepaald effectbeoordelingssystemen voor een geïntegreerde evaluatie van de effecten op economisch, sociaal en milieuvlak⁹;
10. de door de sociale partners aangenomen raamovereenkomst betreffende gendergelijkheid (*Framework of Actions on Gender Equality*) (2005)¹⁰;
11. dat de Europese Raad bij de aanneming van het Europees pact voor gendergelijkheid op 23/24 maart 2006 maatregelen op nationaal en EU-niveau heeft aangemoedigd ter bestrijding van genderstereotypen, met name in verband met het onderwijs en de naar sekse gesegregeerde arbeidsmarkt;
12. dat in de Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (2006-2010)¹¹ van de Commissie onder meer de volgende prioritaire actiegebieden worden onderscheiden: gelijke economische onafhankelijkheid voor vrouwen en mannen; beter combineren van werk, gezin en privéleven; en evenwichtige vertegenwoordiging in de besluitvorming;
13. dat er in het Verslag van de Commissie over de gelijkheid van vrouwen en mannen - 2007¹² op wordt gewezen dat er meer moet worden gedaan om de beloningverschillen tussen vrouwen en mannen weg te werken, dat de gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het werkgelegenheidsbeleid meer aandacht moet krijgen, de inspanningen om mannen en vrouwen in staat te stellen het beroeps-, het gezins- en het privéleven te combineren moeten worden voortgezet en de sociale partners bij de uitvoering van deze maatregelen moeten worden ondersteund;

⁸ COM(2004) 70 def.

⁹ COM(2005) 97 def.

¹⁰ http://ec.europa.eu/employment_social/news/2005/mar/gender_equality_en.pdf

¹¹ COM(2006) 92 def.

¹² COM(2007) 49 def.

14. de Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's: "Bestrijding van de beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen" en de noodzaak van actieve samenwerking met de sociale partners in de verschillende sectoren om deze verschillen weg te werken¹³;
15. dat de Europese Raad op 8 en 9 maart 2007 een "Europese Alliantie voor het gezin" heeft opgericht als podium voor de uitwisseling van standpunten en informatie inzake gezinsvriendelijke initiatieven tussen de lidstaten;
16. de adviezen van het Europees Economisch en Sociaal Comité van 11 juli 2007 over de rol van de sociale partners bij het combineren van beroeps-, gezins- en privéleven¹⁴ en over Inzetbaarheid en ondernemingszin - rol van het maatschappelijk middenveld, de sociale partners en de decentrale overheden rekening houdend met de genderproblematiek¹⁵.

ERKENNENDE hetgeen volgt:

1. gendergelijkheid en gendermainstreaming op alle beleidsterreinen zijn wezenlijke instrumenten voor economische groei, welvaart en concurrentievermogen en derhalve ook voor de Lissabonstrategie voor werkgelegenheid en groei en voor de sociale samenhang;
2. Duitsland, Portugal en Slovenië hebben een drievoorzitterschapsverklaring ondertekend over de bevordering van gendergelijkheid in de Europese Unie en het ondersteunen van de versterking van de genderdimensie in de Lissabonstrategie voor werkgelegenheid en groei¹⁶;

¹³ COM(2007) 424 def.

¹⁴ SOC/271, CESE 998/2007.

¹⁵ SOC/273, CESE 1000/2007.

¹⁶ http://www.eu2007.de/en/News/download_docs/Mai/0515-BSGV/0515Erklaerung.pdf
http://www.eu2007.pt/NR/rdonlyres/4AC1F923-A8A4-4DFD-9FAA-FF44C9677AD8/0/20071008TrioPresidencyDeclarationIgualdade_en.pdf

3. gendereffectbeoordeling is bedoeld om de kwaliteit en efficiëntie van beleidsmaatregelen te verbeteren en ervoor te zorgen dat zij geen onbedoelde negatieve effecten hebben op de gendergelijkheid;
4. er zijn verschillende kerngebieden voor het bewerkstelligen van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, waarop verbeteringen noodzakelijk zijn, zoals inzetbaarheid, ondernemerschap, gelijke beloning, toegang tot leidinggevende functies en de combinatie van werk, gezin en privéleven;
5. het blijft lastig om werk, gezin en privéleven te combineren en de problemen kunnen zelfs groter worden omdat de toegenomen wereldwijde economische concurrentie flexibelere en mobielere arbeidskrachten verlangt, wat van invloed is op de kwaliteit van het privé- en gezinsleven;
6. het ontbreken van voldoende flexibele, aanpasbare en innovatieve arbeidstijdregelingen en van toereikende, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige sociale voorzieningen zoals kinderopvang en zorg voor andere afhankelijke personen kan beletten dat vrouwen en mannen op voet van gelijkheid aan de arbeidsmarkt participeren, wat de gendergelijkheid in het gedrang brengt;
7. met name hardnekkige genderstereotypen en een ongelijke verdeling van de verantwoordelijkheid voor gezin en huishouden tussen de seksen, waarbij de zorg voor kinderen en de mantelzorg nog steeds hoofdzakelijk een vrouwentaak is, dwingen vrouwen er nog vaak toe te kiezen tussen kinderen of een loopbaan;
8. de jongste jaren hebben de lidstaten een breed scala van praktijken en maatregelen, ook van wetgevende aard, ingevoerd om werkende ouders te helpen arbeid en zorg te combineren; de reikwijdte en de diversiteit van deze maatregelen dienen thans te worden beoordeeld om na te gaan of er behoefte is aan nadere maatregelen op Europees niveau aangaande vaderschapsverlof;
9. om mannen aan te moedigen beschikbaar vaderschapsverlof op te nemen, dienen de genderstereotypen te worden aangepakt;

10. bij de voorbereiding, de uitvoering en de toetsing van de nationale hervormingsprogramma's van de lidstaten dient onder meer rekening te worden gehouden met de door de Commissie opgestelde handleiding voor gendermainstreaming in het werkgelegenheidsbeleid (*Manual for gender mainstreaming of employment policies*)¹⁷ die een ruime verspreiding onder betrokken partijen verdient;
11. bij het voorbereiden, uitvoeren en toetsen van beleid dient tevens rekening te worden gehouden met de handleiding voor genereffectbeoordeling (*Guide to gender impact assessment*)¹⁸ van de Commissie, om ervoor te zorgen dat beleidsmaatregelen geen onbedoelde negatieve neveneffecten hebben op de gendergelijkheid;

DRINGT ER BIJ DE LIDSTATEN OP AAN:

1. de genderdimensie van de Lissabonstrategie teneinde te komen tot volledige participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, de toegang van vrouwen tot goedbetaalde en geschoolde functies, en in het bijzonder besluitvormende posities, te bevorderen en vrouwelijk ondernemerschap te stimuleren;
2. efficiënte maatregelen te nemen ter bevordering van het combineren van werk, gezin en privéleven, zodat vrouwen en mannen niet worden gedwongen te kiezen tussen een gezin en een baan en evenmin het ene aspect ten koste van het andere moet gaan, en op die manier het verwezenlijken van de werkgelegenheidsdoelstellingen van de Lissabonstrategie, in het bijzonder met betrekking tot de toegang tot vast werk en goede arbeidsvoorwaarden, te stimuleren;
3. sociaal verantwoord ondernemerschap op het gebied van toegang tot de arbeidsmarkt, opleiding, promotie, gezinsvriendelijke arbeidsplaatsen en combinatie van werk, gezin en privéleven te stimuleren, alsmede gendergelijkheidsplannen op te stellen en andere maatregelen in het bedrijfsleven en de overheidssector te nemen om gelijkheid van vrouwen en mannen te bewerkstelligen;

¹⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2007/manual_gend_mainstr_en.pdf

¹⁸ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs.gender/gender_en.pdf

4. de uitvoering van bestaande wetgeving en beleidsmaatregelen betreffende gelijke beloning van vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te stimuleren teneinde de beloningsverschillen tussen de seksen effectief weg te werken;
5. vrouwelijk ondernemerschap als innovatie- en concurrentiefactor aan te moedigen en te ondersteunen, onder meer door middel van beroepsopleiding en herscholing, financiële prikkels en leningen alsmede door het opzetten van netwerken en de ontwikkelingen ter zake bij te houden door te zorgen voor vergelijkbare gegevens over vrouwelijk ondernemerschap in de EU, in het bijzonder via de werkzaamheden van het Europees netwerk ter bevordering van vrouwelijk ondernemerschap (*European Network to Promote Women's Entrepreneurship, WES*)¹⁹ en een effectief gebruik van bestaande instrumenten en gegevens;
6. de gevolgen voor de gendergelijkheid te overwegen van beleidsmaatregelen die werknemers ertoe brengen om langere tijd niet aanwezig te zijn op de arbeidsmarkt, dan wel maatregelen die een actieve en gebalanceerde combinatie van werk, gezin en privéleven bevorderen, zoals het opzetten van en de toegang tot goede kinderopvang en sociale voorzieningen voor andere afhankelijke personen en flexibele werktijdenregelingen;
7. de sociale partners en bij de sociale dialoog betrokken instanties op alle niveaus, met inachtneming van hun autonomie, aan te moedigen om geëngageerd en systematisch vraagstukken betreffende de gelijkheid van vrouwen en mannen en de combinatie van werk, gezin en privéleven in de sociale dialoog en de collectieve onderhandelingen op te nemen;
8. beleidsmaatregelen te steunen die gericht zijn op het uitbannen van genderstereotypen in het onderwijs, de beroepsopleiding, de beroepskeuze en de arbeidsmarkt en met betrekking tot het combineren van werk, gezin en privéleven;
9. er op nationaal niveau voor te zorgen dat de streefcijfers van Barcelona betreffende kinderopvang dichterbij komen en dat de kinderopvang betaalbaar, toegankelijk en van goede kwaliteit is en dat daarbij ten volle gebruik wordt gemaakt van de mogelijkheden van de structuurfondsen;

¹⁹ <http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/craft/craft-women/wes.htm>

10. na te gaan of het wenselijk is om, met inachtneming van de uiteenlopende situaties en strategieën van de lidstaten, op Europees niveau doelstellingen vast te stellen voor sociale dienstverlening en zorgvoorzieningen voor ouderen en andere afhankelijke personen, en beleidsmaatregelen te stimuleren om de kwaliteit, de betaalbaarheid en de toegankelijkheid van sociale voorzieningen, inclusief vervoer, te verbeteren;
11. in de in het kader van de Lissabonstrategie en de sociale dialoog ontwikkelde nationale flexizekerheidsmaatregelen oog te hebben voor de weerslag daarvan op de gelijkheid van vrouwen en mannen, de combinatie van werk, gezin en privéleven en de levensloopbenadering.

DRINGT ER BIJ DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE OP AAN:

1. ten volle gebruik te maken van alle geschikte fondsen voor het bewerkstelligen van gelijkheid van mannen en vrouwen en het wegwerken van seksesegregatie, in het bijzonder door middel van projecten ter bevordering van de inzetbaarheid en het ondernemerschap van vrouwen en het combineren van werk, gezin en privéleven, zowel door vrouwen als door mannen;
2. in samenwerking met de nationale en Europese bureaus voor de statistiek en volledig rekening houdend met de werkzaamheden van het Europees Instituut voor gendergelijkheid, te werken aan de verbetering van de bestaande indicatoren voor de toetsing van de nationale vorderingen met betrekking tot de Barcelona-doelstellingen en in het kader van de follow-up daarvan grondig werk te maken van de opstelling van vergelijkbare, gedetailleerde gegevens betreffende kwaliteit, betaalbaarheid en toegankelijkheid van kinderopvang;
3. doeltreffend gebruik te maken van bestaande instrumenten en met name tijdsbestedingsonderzoeken om te komen tot vergelijkbare EU-gegevens over belangrijke dimensies van gendergelijkheid zoals de tijd die mannen en vrouwen respectievelijk besteden aan betaald werk en zorg voor het gezin.

ROEPT DE EUROPESE COMMISSIE OP:

1. erop toe te zien dat de bestaande Gemeenschapswetgeving betreffende alle aspecten van het combineren van werk, gezin en privéleven effectief ten uitvoer wordt gelegd, en een evaluatie te maken van de huidige maatregelen, met name van de gevolgen voor de arbeidsmarktparticipatie, en te bezien in hoeverre verbeteringen nodig zijn en IS INGENOMEN met het initiatief van de Commissie om de sociale partners over dit onderwerp te raadplegen;
2. samen met de lidstaten, de sociale partners en andere belanghebbenden na te gaan of er, met het oog op het combineren van werk, gezin en privéleven, op Europees niveau nadere maatregelen betreffende het vaderschapsverlof dienen te worden genomen;
3. te onderzoeken of Richtlijn 86/613/EEG van de Raad eventueel dient te worden herzien om de rechten van zelfstandigen en hun meewerkende partners in verband met moeder- en vaderschap veilig te stellen.
