

### Beleidscontext

Gelijke toegang tot economische middelen is niet alleen een kwestie van economische zelfstandigheid van vrouwen, maar wordt ook al sinds lang erkend als een voorwaarde voor het bereiken van economische groei, welvaart en concurrentievermogen. Het aanmoedigen van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt is cruciaal voor het BBP, de economische groei en, meer in het algemeen, om te waarborgen dat de EU het beschikbare talent en menselijk potentieel volledig benut.

#### De Europa 2020-strategie:

- onderstreept het belang van een „economie met hoge werkgelegenheid” met het algemeen streefcijfer om de arbeidsparticipatie voor vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep 20-64 jaar op 75 % te brengen;
- om deze doelstelling te halen, is in het kader van de strategie het kerninitiatief „Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen” (2010) opgezet, dat een reeks acties voorstelt om inclusieve groei te stimuleren, ondersteund door maatregelen waarvan enkele gericht zijn op vrouwen;
- elk jaar worden door de Europese Commissie landenspecifieke aanbevelingen vastgesteld waar de lidstaten in hun economisch, werkgelegenheids- en sociaal beleid rekening mee moeten houden.

#### Richtlijn inzake ouderschapsverlof (Richtlijn 2010/18/EU van de Raad):

- in 2010 ingevoerde wijzigingen zijn onder andere: langer verlof, maatregelen voor adoptieouders en ouders van kinderen met een handicap;
- verschaft vaders een sterkere stimulans om ouderschapsverlof op te nemen.

#### Richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen (Richtlijn 2010/41/EU):

- vervangt Richtlijn 86/613/EEG, die de eerste richtlijn betreffende moederschapsuitkering voor zelfstandig werkenden en hun echtgenoten of levenspartners was.
- breidt de dekking uit tot alle zelfstandig werkenden en hun partners, introduceert andere maatregelen om discriminatie en intimidatie van zelfstandig werkenden te voorkomen en past het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen toe.

### De strategische doelstellingen van het actieprogramma van Peking en de EU-indicatoren

- F.1.** De economische rechten en de onafhankelijkheid van vrouwen bevorderen, inclusief toegang tot werkgelegenheid, passende arbeidsvoorwaarden en zeggenschap over economische hulpbronnen.
- F.2.** De gelijke toegang van vrouwen tot hulpbronnen, werkgelegenheid, afzetgebieden en handel vergemakkelijken.
- F.3.** Voorzien in zakelijke dienstverlening, opleiding en toegang tot afzetgebieden, informatie en technologie, met name voor vrouwen met een laag inkomen.
- F.4.** De economische capaciteit en de commerciële netwerken van vrouwen versterken.
- F.5.** Gendersegregatie in de beroepsuitoefening en alle vormen van discriminatie bij de arbeidsvoorziening uitbannen.
- F.6.** Harmonisatie van verantwoordelijkheden voor werk en gezin voor vrouwen en mannen bevorderen.

Vrouwen en de economie is een van de versterkte aandachtsgebieden van het actieprogramma van Peking. In 2008 en 2011 heeft de Raad zich gericht op het evenwicht tussen werk en privéleven en in 2010 op verschillen in beloning tussen vrouwen en mannen. Het Griekse voorzitterschap is in 2014 begonnen aan de uitvoering van de eerste strategische doelstelling om de economische rechten en de onafhankelijkheid van vrouwen te bevorderen, te evalueren en heeft drie aanvullende indicatoren vastgesteld.

### Bevindingen van EU-brede gegevens

#### Arbeidsparticipatie van vrouwen blijft achter bij het streefcijfer van de Europa 2020-strategie

Over de langere termijn is de arbeidsparticipatie van vrouwen in de EU licht gestegen en ze bereikte in 2012 het algemene niveau van 59 %. Toch is de arbeidsparticipatie van vrouwen in alle lidstaten achtergebleven bij die van mannen. Vóór de economische crisis nam de kloof in arbeidsparticipatie tussen



mannen en vrouwen af door een opwaartse trend in de participatie van vrouwen, maar na 2007 door de neerwaartse trend in de participatie van mannen. De crisis heeft vooral de door mannen gedomineerde werkgelegenheidsgebieden getroffen.

Een vergelijking van de arbeidsparticipatie en de arbeidsparticipatie in voltijdsequivalenten is relevant in de context van het streefcijfer van 75 % voor de arbeidsparticipatie in de Europa 2020-strategie. De verschillen zijn voor mannen kleiner dan voor vrouwen, omdat vrouwen veel vaker in deeltijd werken.

### Vrouwen blijven vaker in deeltijd werken dan mannen

Relatief veel meer vrouwen dan mannen werken in deeltijd: in de EU was in 2012 het percentage vrouwen dat in deeltijd werkte (32 %), minstens vier keer zo hoog als het percentage mannen (8 %). Deeltijdarbeid komt met name veel voor in Nederland, waar meer dan drie kwart van de werkende vrouwen in deeltijd werkt. In vier andere lidstaten vormen vrouwen ongeveer 80 % van de deeltijdwerkers. In zes lidstaten werkte minder dan een op de tien werkende vrouwen in deeltijd. In deeltijd werken heeft langetermijneffecten voor

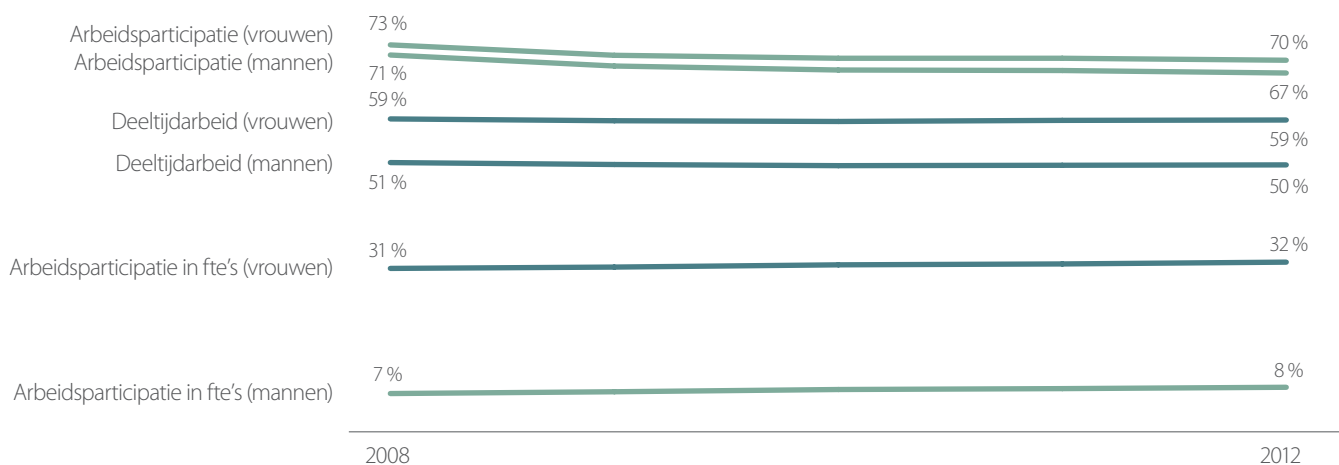
het loon en de vooruitzichten, met inbegrip van lagere pensioenen en een verhoogd armoederisico.

De in het algemeen minder bevoorrechte positie van vrouwen op de arbeidsmarkt betekent dat moeders vaker dan vaders in deeltijd werken en verantwoordelijkheid voor de opvang van kinderen op zich nemen. Deze onevenwichtigheid tussen vrouwen en mannen houden de loonkloof in stand, totdat vaders actiever medeverantwoordelijkheid voor de zorg van kinderen en andere zorgbehoevenden op zich nemen.

### Doelstellingen van Barcelona voor formele kinderopvang door veel lidstaten niet gehaald

Het effect van kinderopvang op de arbeidsparticipatie van vrouwen is complex en het is nog niet duidelijk in hoeverre de huidige kinderopvangregelingen bedoeld zijn om de arbeidsparticipatie van beide ouders te ondersteunen. In 2002 zijn streefcijfers vastgesteld op de top van Barcelona voor de stelsels van kinderopvang, die opvang moeten bieden voor 33 % van de kinderen onder de 3 jaar (in 2012 gehaald door negen lidstaten) en voor 90 % van de kinderen van 3 jaar tot de leerplichtige leeftijd (in 2012 gehaald door elf lidstaten). Daarvan hebben zes lidstaten beide streefcijfers gehaald.

## ARBEIDSPARTICIPATIE IN VOLTijdSEQUIVALENTEN (FTE'S) EN AANTAL PERSONEN IN EU-28, MANNEN EN VROUWEN IN DE LEEFTIJDGROEP 15-64 JAAR, 2008 EN 2012



Bron: Eurostat, EU-LFS

### Vaders nemen vaker ouderschapsverlof op, maar de mate waarin verschilt tussen de lidstaten

Wetten inzake ouderschapsverlof kunnen ouders op twee elkaar aanvullende manieren ondersteunen: door verlof met ontslagbescherming te bieden en door tijdens dit verlof financiële ondersteuning te bieden. Voor 2010 zijn voor zeventien lidstaten gegevens beschikbaar over het aandeel werkende mannen op ouderschapsverlof (met kinderen jonger dan 8 jaar), en dit varieerde van 0,5 % (CZ, ES, IT, HU, AT, PL) tot 11 % in Zweden. Van degenen die in 2010 daadwerkelijk ouderschapsverlof hadden, was bijna 94 % vrouw.

### Ongelijkheden op de arbeidsmarkt en gendersegregatie houden verschillen tussen vrouwen en mannen in beloning en arbeidsparticipatie in stand

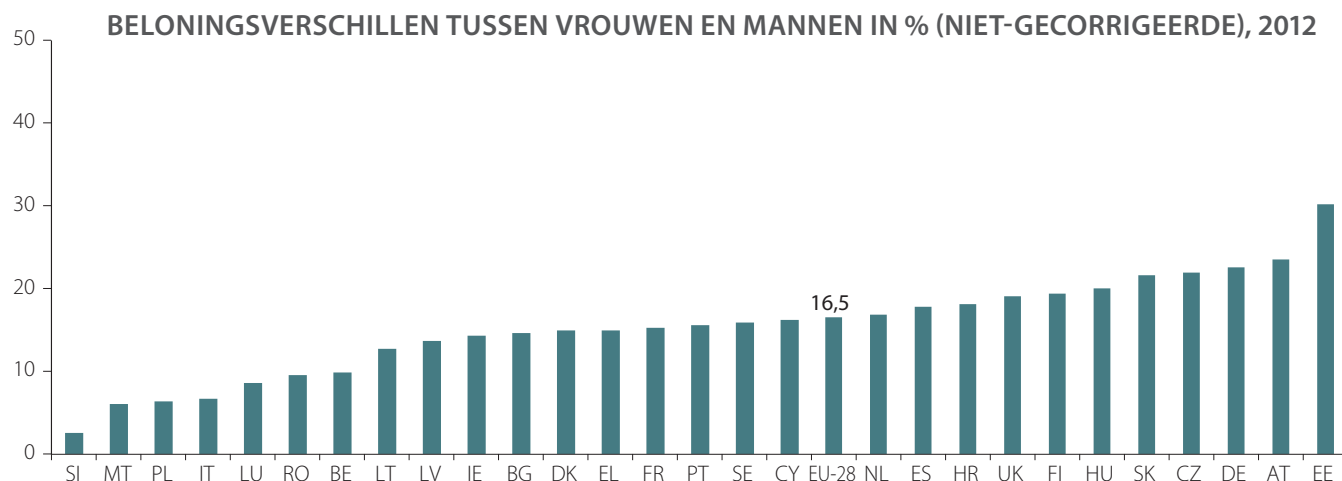
Gendersegregatie, verticaal en horizontaal, is zichtbaar in iedere werkgelegenheidssector en ieder(e) beroep/arbeidsfunctie. Een belangrijke factor is de ongelijke verdeling van deeltijdwerk tussen vrouwen en mannen in enkele lidstaten, samenhangend met de geneigdheid van vrouwen om werk te combineren met zorgtaken. De vaardigheden van vrouwen en mannen kunnen daardoor verschillend worden ervaren en gewaardeerd. In 2012 was het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen in de EU 16,5 %, en was het in de meeste lidstaten kleiner dan in 2007.



## Percentages en kenmerken van zelfstandig ondernemerschap: verschillen tussen vrouwen en mannen

Zelfstandig ondernemerschap wordt gezien als een arbeidsmogelijkheid die het evenwicht tussen werk en privéleven kan bevorderen, omdat het meer flexibiliteit en mogelijkheden

biedt om thuis te werken en kosten voor kinderopvang uit te sparen. Het is daardoor misschien verrassend dat in de EU minder vrouwen dan mannen een eigen bedrijf opzetten. In 2008-2012 bedroeg het aandeel van zelfstandig werkzame vrouwen op het totale aantal werkende vrouwen slechts 10%, vergeleken met 18% voor zelfstandig werkzame mannen.



Bron: Eurostat, SES

## Aus der Arbeit des EIGE gewonnene Erkenntnisse zu bewährten Verfahren

### Going For Growth – Irland

Going for Growth bietet eine strukturierte gegenseitige Unterstützung für Unternehmerinnen, die das Wachstum ihrer Unternehmen ernsthaft vorantreiben wollen. Diese umfasst die Begleitung und Beratung durch leitende Unternehmerinnen mit solider beruflicher Erfahrung. Die durch den ESF, das irische Ministerium für Justiz und Gleichbehandlung sowie Enterprise Ireland finanzierte Initiative wurde 2008 in Irland gegründet. Bislang wurden sechs Zyklen abgehalten, an denen 400 Unternehmerinnen teilnahmen. Im Laufe der sechs Monate des letzten abgeschlossenen Zyklus (6. Zyklus) steigerten 71 % der Teilnehmerinnen ihre Umsätze um durchschnittlich 15 %, war ein Beschäftigungszuwachs von insgesamt 13 % festzustellen und ein Anstieg der im Export tätigen Unternehmerinnen der Gruppe von 22 % zu verzeichnen. Insgesamt wurden 88 neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zehn neue Praktikantinnen und Praktikanten eingestellt, was über 1000 neue Arbeitsplätze gesichert. Die 58 Teilnehmerinnen erzielten am Ende des Zyklus einen Gesamtumsatz von mindestens 50 Mio. EUR.

**MISSING TRANSLATION**

### Zertifikat zum Familien-Audit in Trient – Italien

Die Zertifizierung des Familien-Audits wurde 2008 von der italienischen Provinz Trient durch ihre Agentur für Familien-, Kinder- und Jugendpolitik in die Wege geleitet. Das regionale Projekt startete 2012. Das Familien-Audit beruht auf einer fundierten Methodik. Nach der Durchführung eines Audits entwickelt jede Organisation einen Dreijahresplan für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, in dem die von der Organisation in sechs Bereichen geplanten Maßnahmen aufgeführt sind (Arbeitsorganisation, Kultur der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Kommunikation, Nebenleistungen, Familienbezirk und neue Technologien). Seine Umsetzung wird von einer externen Prüfstelle überwacht. Bislang nahmen 111 Organisationen an dem Prozess des Familien-Audits teil (44 öffentliche und 67 private Organisationen), und 88 Organisationen wurde das Zertifikat „Familien-Audit“ verliehen, was 35 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zugutekommt. Dies hat zu einem Netzwerk von Akteuren (Gewerkschaften, Unternehmen, Familien- und Sozialorganisationen, Forschungsorganisationen usw.) geführt, das zur Sensibilisierung beiträgt. Die zertifizierten Organisationen werden auf der Website zum Familien-Audit aufgeführt. Als größte Vorteile sind ein besseres Wohlbefinden der Beschäftigten und eine höhere Produktivität zu nennen.



## VORDERINGEN EN KNELPUNTEN IN AANDACHTSGEBIED F: VROUWEN EN DE ECONOMIE

### VORDERINGEN

- Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen is kleiner geworden in de EU als geheel.
- De participatiegraad van vrouwen is gestegen, ondanks de mondiale economische crisis.
- De loonkloof tussen vrouwen en mannen is tussen 2007 en 2012 in de meeste lidstaten kleiner geworden.
- De beschikbaarheid van kinderopvang is in alle lidstaten van jaar tot jaar toegenomen.

### KNELPUNTEN

- Er bestaan nog steeds genderongelijkheden en gendersegregatie op de arbeidsmarkt.
- Vrouwen in de EU hebben te maken met een aanhoudende loonkloof tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, die zowel onmiddellijke gevolgen heeft voor hun nettoloon als gevolgen op de lange termijn voor hun sociale zekerheid en pensioenaanspraken.
- Vrouwen zijn oververtegenwoordigd in deeltijdarbeid, hebben te maken met horizontale gendersegregatie en lopen een groter risico op armoede en beperkte loopbaanmogelijkheden.

## De koers voor de EU

- Het blijft absoluut noodzakelijk gelijke participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te bevorderen, en de horizontale en verticale gendersegregatie tussen beroepen aan te pakken. Het scheppen van meer mogelijkheden voor vrouwen om toegang te krijgen tot voltijdarbeid moet een hoofdprioriteit zijn.
- Vrouwen met een laag niveau van vaardigheden en kwalificaties moeten meer in het algemeen ondersteuning krijgen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Het verschil in arbeidsparticipatie tussen vrouwen en mannen is het grootst voor mensen met geen of lage kwalificaties. Specifieke beleidsmaatregelen zijn nodig voor minder bevoorrechte groepen vrouwen en degenen die op meerdere vlakken een achtergestelde positie hebben, om hun vaardigheidsniveau te verhogen.
- Het streefdoel voor de arbeidsparticipatie van Europa 2020 wordt niet gehaald zolang de ongelijke participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt blijft voortbestaan als gevolg van oververtegenwoordiging van vrouwen in deeltijdarbeid en een lagere participatiegraad. Het is daarom cruciaal te zorgen voor gelijke participatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.
- Er is meer inspanning nodig om het streefdoel van Barcelona inzake kinderopvang te halen, omdat dit nauw samenhangt met de doelstellingen op het punt van gendergelijkheid.
- Het is hoogst noodzakelijk gezinsvriendelijk beleid te bevorderen en hervormingsmaatregelen uit te voeren die leiden tot een evenwichtige herverdeling van zorg- en huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen.
- Strategieën voor een betere balans tussen werk en privéleven moeten verder worden bevorderd, vooral omdat de economische omstandigheden werkenden steeds meer onder druk zetten. Zonder nieuwe initiatieven voor ondersteuning van de balans tussen werk en privéleven, is het onwaarschijnlijk dat mannen vrijwillig deelnemen aan herverdeling van zorgtaken binnen het gezin.
- Inspanningen om de loonkloof tussen vrouwen en mannen te verkleinen moeten worden voortgezet.
- Betere gegevens over beloningen zijn nodig om de verschillen meer zichtbaar te maken en bij te dragen aan het vinden van oplossingen voor de loonkloof.
- Overheden en sociale partners moeten overeenstemming bereiken over een minimumloon om het effect op vrouwen te verzachten, omdat zij oververtegenwoordigd zijn in dergelijke banen.

## Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE)

Das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist das EU-Kompetenzzentrum für Gleichstellungsfragen. Das EIGE unterstützt politische Entscheidungsträger und alle relevanten Einrichtungen in ihren Bemühungen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa und darüber hinaus, indem es spezifisches Fachwissen sowie verlässliche und vergleichbare Daten zur Gleichstellung in Europa bereitstellt.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu>

Das Ressourcen- und Dokumentationszentrum (RDC) des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) ist ein innovatives und praktisches Instrument, das dabei hilft, wichtige Ressourcen zur Geschlechtergleichstellung zu identifizieren und unter den an der Gleichstellungspolitik und -praxis interessierten Personen erleichtert und einen Online-Bereich für Diskussionen und Debatten bietet.

Weitere Informationen: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



### Kontakt:

Europäisches Institut für Gleichstellungsfragen  
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITAUEN  
Tel. +370 521574-44/00

[facebook.com/eige.europa.eu](https://facebook.com/eige.europa.eu)



[twitter.com/eurogender](https://twitter.com/eurogender)



[youtube.com/eurogender](https://youtube.com/eurogender)



<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-646-3

doi:10.2839/995776

MH-04-15-022-NL-N