II

(Voorbereidende besluiten)

COMMISSIE

Ontwerp-aanbeveling van de Raad betreffende de bevordering van positieve acties voor vrouwen

COM(84) 234 def.

(Door de Commissie bij de Raad ingediend op 26 april 1984)

(84/C 143/03)

DE RAAD VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap,

Gezien de ontwerp-aanbeveling ingediend door de Commissie,

Gezien het advies van het Europese Parlement,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité,

Overwegende dat op Gemeenschapsniveau reeds meerdere acties werden ondernomen ter bevordering van de gelijke kansen voor vrouwen, vooral de vaststelling door de Raad op grond van de artikelen 100 en 235 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap van de Richtlijnen 75/117/EEG (1), 76/207/EEG (2) en 79/7/EEG (3) betreffende de gelijke behandeling van mannen en vrouwen;

Overwegende dat op dit ogenblik nog gewerkt wordt aan de vaststelling van andere rechtsinstrumenten;

Overwegende dat in artikel 2, lid 4, van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van 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 arbeidsvoorwaarden is bepaald dat deze geen belemmering mag vormen voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de in artikel 1, lid 1, bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden;

Overwegende dat de bestaande wettelijke bepalingen inzake gelijke behandeling, die ontworpen werden om rechten te geven aan individuele personen, ontoereikend zijn voor de opheffing van alle feitelijke ongelijkheden tenzij de regeringen, de overlegpartners en andere betrokken instanties gelijktijdig maatregelen treffen ten einde de nadelige gevolgen te ondervangen die voor de vrouwen in het arbeidsproces voortvloeien uit attitudes, gedragspatronen en sociale structuren;

Overwegende dat in de resolutie van de Raad van 12 juli 1982 (4) betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw de algemene beginselen werden goedgekeurd van het nieuwe actieprogramma van de Gemeenschap inzake de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw (1982-1985), met name door er actief naar te streven de naleving van de beginselen van gelijke behandeling en de bevordering van gelijke kansen in de praktijk door positieve actie (actie B van het programma) te verzekeren, en de wil wordt uitgesproken de gepaste maatregelen te treffen om deze doelstellingen te verwezenlijken;

Overwegende dat in een tijd van economische crisis de op nationaal en Gemeenschapsniveau ondernomen actie niet alleen dient te worden voortgezet doch ook te worden geïntensiveerd om het bereiken van gelijke kansen in de praktijk te bevorderen door positieve acties, met name op het gebied van gelijke beloning en gelijke behandeling ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden,

BEVEELT DE LID-STATEN AAN:

A. Een strategie te bepalen van positieve actie die ten doel heeft de feitelijke ongelijkheden die de vrouwen in het arbeidsproces ondervinden weg te nemen en de opheffing van de segregatie op de arbeidsmarkt te bevorderen.

En hiertoe:

B. 1. Onder inachtneming van de nationale praktijken en voorschriften gerichte maatregelen van positieve actie vast te stellen en te bevorderen ten einde:

(1) PB nr. L 45 van 19. 2. 1975.
(2) PB nr. L 39 van 14. 1. 1976.
(3) PB nr. L 6 van 10. 1. 1979.
(4) PB nr. C 186 van 21. 7. 1982.

a) de nadelige gevolgen tegen te gaan of te compenseren die voor de vrouw in het arbeidsproces of bij haar zoeken naar werk voortvloeien uit bestaande attitudes, traditionele gedragspatronen en sociale structuren die berusten op het idee van een duidelijke rolverdeling in de maatschappij tussen man en vrouw;

b) de deelname van vrouwen te bevorderen in alle beroepsactiviteiten in alle sectoren van het arbeidsproces waarin zij thans ondervertegenwoordigd zijn en dit op alle niveaus van verantwoordelijkheid.

2. Te verzekeren dat dergelijke maatregelen genomen worden in:

a) de overheidssector;

b) bij alle diensten die betrokken zijn bij de beroepskeuzevoorlichting, de vakopleiding of de arbeidsbemiddeling;

en dat zulke maatregelen bevorderd worden in:

c) het particuliere bedrijfsleven;

d) bij de organisaties die werkgevers, werknemers en zelfstandigen vertegenwoordigen met inbegrip van dergelijke organisaties in de agrarische sector;

en dat dergelijke maatregelen bekend gemaakt worden aan:

e) de vrouwen en vooral de jonge en werkzoekende vrouwen;

f) het grote publiek.

3. Een kader te scheppen met de nodige voorzieningen van wetgevende, financiële of bestuurlijke aard ten einde de invoering en uitbreiding van dergelijke maatregelen in en door particuliere en overheidsorganisaties te bevorderen en te vergemakkelijken. Dat kader zal, ongeacht de aard, uiteengezet moeten worden in gemakkelijk voor het publiek toegankelijke documenten, waarvan afschriften aan de Commissie ter beschikking dienen te worden gesteld.

4. Stappen te ondernemen opdat de positieve acties zoveel mogelijk de volgende specifieke typen van actie omvatten:

a) actie om het brede publiek te informeren en meer besef bij te brengen over en voor de noodzaak de gelijke kansen van de vrouwen in het arbeidsproces te bevorderen en meer waardering voor de vrouw in haar hoedanigheid als werkende mens te wekken door o.a. voorlichtingscampagnes in de media en op de arbeidsplaats;

b) actie om de aard, de omvang en de oorzaken van de feitelijke ongelijkheden op alle terreinen van opleiding en arbeidsproces beter te verduidelijken, in het bijzonder door naar geslacht onderverdeelde statistische studies en door voortdurend aandacht te schenken aan de analyse van en het overleg over de belemmeringen die de gelijkheid in de weg staan in specifieke situaties, vooral in concrete opleidingsregelingen en ondernemingen;

c) actie ter verruiming van de beroepskeuzemogelijkheden voor vrouwen die een opleiding en een werkkring zoeken, in het bijzonder door de bij voorlichting en advisering gebruikte methodiek en materialen aan te passen en door gespecialiseerd personeel aan te wijzen dat een dergelijke actie in het bijzonder bij de bemiddelingsdiensten moet bevorderen;

d) actie ten einde de verwerving van vakkennis door vrouwen te vergemakkelijken, met name door veranderingen in de organisatie en tijdschema's van de opleiding en in opleidingsmethodiek en -materiaal en door het opzetten van speciale programma's voor scholing of vooropleiding voor vrouwen;

e) actie om vrouwelijke gegadigden te stimuleren en het aantrekken van vrouwen te vergroten op terreinen van opleiding en tewerkstelling, inclusief promotie, waarop zij ondervertegenwoordigd zijn, vooral door aanpassingen in de wijze van adverteren, de interviewtechniek, de taakomschrijving en de beoordelingscriteria, door te zorgen voor gepaste wervingsvoorschriften, bij voorbeeld via het vaststellen van streefcijfers voor werving;

f) actie ter vermindering van de moeilijkheden die in een volledige baan en in deeltijd werkende ouders ondervinden bij de vervulling van hun taken in het arbeidsproces en in het gezin, in het bijzonder door de invoering van meer flexibele of minder lange individuele werktijden, door verbetering van de faciliteiten voor kinderoppas en door waar nodig de schooltijden en de voorzieningen voor schoolvervoer aan te passen;

g) actie om de deelneming van de vrouw aan de besluitvorming te vergemakkelijken in het bijzonder door kandidaatstelling voor functies in organen die werknemers, werkgevers of zelfstandigen vertegenwoordigen.

5. De bestaande wettelijke organen die verantwoordelijkheid dragen voor de gelijke kansen, in staat te stellen hun rol volledig te spelen bij de bevordering van dergelijke maatregelen en bij de verstrekking van voorlichting over deze maatregelen in de Lid-Staten en in de Gemeenschap, door deze organen de nodige actiemiddelen ter beschikking te stellen.

6. De aandacht van werkgevers en vakorganisaties te vestigen op hun permanente verantwoordelijkheid om door individuele of gezamenlijke initiatieven positieve actie op de arbeidsplaats te bevorderen met het oog op de zo goed mogelijke benutting van het menselijk potentieel; hiertoe alle passende middelen aan te wenden om de invoering van bepalingen inzake positieve actie op te nemen in het kader van collectieve overeenkomsten en gedragscodes voor te stellen met betrekking tot de tenuitvoerlegging van positieve actieprogramma's op de arbeidsplaats zoals toegelicht in de bijlage.

7. Te zorgen voor voldoende toezicht op de door overheidsinstellingen op alle niveaus genomen maatregelen met het oog op het bevorderen of starten van positieve acties en regelmatige verslaggeving over maatregelen van individuele ondernemingen te bevorderen.

8. Te zorgen dat in de lijn van de resolutie van de Raad betreffende de bevordering van gelijke kansen voor de vrouw van de overheid een voorbeeldwerking uitgaat op het terrein van positieve actie.

9. De mogelijkheid te onderzoeken positieve acties in het particuliere bedrijfsleven te stimuleren in het kader van het aankoopbeleid van de overheid.

En verzoekt de Commissie:

1. In samenwerking met de Lid-Staten de stelselmatige uitwisseling van gegevens en ervaringen met betrekking tot positieve acties in de Gemeenschap te bevorderen en te organiseren.

2. Binnen drie jaar na aanneming van deze aanbeveling aan de hand van door de Lid-Staten verstrekte informatie aan de Raad een verslag over de toepassing ervan voor te leggen.

BIJLAGE

HANDREIKING VOOR HET OPZETTEN VAN EEN PROGRAMMA VAN POSITIEVE ACTIES OP DE ARBEIDSPLAATS

De volgende schets is bedoeld als een handreiking voor de voorbereiding en uitvoering van een positief actieprogramma door een onderneming; zij kan aangepast worden aan de tradities van de afzonderlijke ondernemingen en de verschillende vormen van werknemersinspraak. In ieder stadium is het van wezenlijk belang dat de personeelsafdeling van de onderneming zo nauw mogelijk bij het werk betrokken wordt.

FASE 1

Principebesluit, voorlichtingscampagne en taakverdeling

Bij voorkeur op het hoogste niveau van de ondernemingsleiding wordt een besluit genomen tot het voeren van een op gelijke kansen gericht beleid.

De onderneming informeert het personeel over de bedoelingen en organiseert zo nodig de publiciteit naar buiten.

De verantwoordelijkheid voor het ontwerpen en uitvoeren van het positieve actieprogramma wordt toevertrouwd aan een lid van de bedrijfsleiding of een stuurgroep, die wordt bijgestaan door een paritaire coördinatie- en informatiegroep en door een deskundige met ervaring op het terrein van gelijke kansen die toegang heeft tot de nodige informatie.

FASE 2

Verzameling en analyse van statistische en andere informatie, publikatie van de uitkomsten

De in fase 1 hierboven genoemde verantwoordelijke groep verzamelt statistische gegevens over de arbeidsbezetting, over de vertegenwoordiging van vrouwen op alle hiërarchische niveaus en over de formele en informele praktijk met betrekking tot werving, beoordelingscriteria, selectietests, opleiding, promotie, arbeidsvoorwaarden, over de verkorting, reorganisatie en deling van de arbeidstijd, over voordelen in natura, beoordelingsmethoden en de beëindiging van het dienstverband.

De verzamelde informatie wordt, met de conclusies die daaruit getrokken kunnen worden, gepubliceerd.

FASE 3

Vaststelling van doelstellingen, tijdschema en organisatorische voorzieningen

De onderneming stelt de specifieke doelstellingen en het tijdschema vast van het actieprogramma ter verbetering van de situatie met betrekking tot de aanwezigheid en actieve deelneming van vrouwen in alle sectoren en functies en op alle hiëriarchische niveaus. Daarna worden de afzonderlijke maatregelen in detail uitgewerkt en de werkmethoden vastgesteld. Gezorgd wordt dat alle betrokkenen weten wat van hen verwacht wordt.

FASE 4

Uitvoering en evaluatie

De vastgestelde maatregelen worden in uitvoering genomen. Regelmatig wordt informatie over het programma gepubliceerd. Daarnaast wordt een controle- en evaluatiegroep in de onderneming gevormd die tot taak krijgt de voortgang te beoordelen, vast te stellen waar zich moeilijkheden voordoen en verslag uit te brengen aan de verantwoordelijke groep. Men dient te zorgen dat zo nodig in de loop van het programma tot aanpassing kan worden overgegaan.

FASE 5

Informatie en externe controle

Informatie over de uitvoering van het programma en de gemaakte vorderingen wordt medegedeeld aan de bevoegde nationale instantie die verantwoordelijk is voor de gelijke kansen, ten einde de verspreiding van informatie en ervaring met betrekking tot positieve acties in de betrokken Lid-Staat en in de gehele Gemeenschap, alsmede een eventuele externe controle daarop te vergemakkelijken.