



 vrouwenraad

Gendernieuws uit Europa

2022, nr.2

Middaglijnstraat 10
1210 Brussel
www.vrouwenraad.be

Inhoudsopgave

Europese Unie	3
De Raad	3
Besluiten van de EPSCO Raad.....	3
Transparante verloning.....	3
Adequate minimumlonen.....	3
Duurzaam werk gedurende de levensloop.....	4
Gevolgen van Artificiële Intelligentie voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt	5
Nieuw trio voorzitterschap van de Raad.....	5
Gendergelijkheid onder het Franse voorzitterschap	6
Europese Commissie	7
Geweld op vrouwen en intrafamiliaal geweld bestrijden	7
Andere initiatieven van de Commissie	8
Europees Parlement.....	8
Intimidatie op de werkvloer van de Europese Instellingen aanpakken.....	8
Gelijkheid van mannen en vrouwen in de Europese Unie in 2018-2020.....	9
Besluit over gendergelijkheid in het EU buitenlands beleid.....	11
Gemeenschappelijke verklaringen	12
Interessante publicaties.....	12
Europese Commissie, Rapport over gendergelijkheid in de EU (2022).....	12
Upward convergence in gender equality: How close is the Union of equality?	12
Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play?.....	13
European Parliament Research Service, Topical Digest. Gender Equality	13
Bescherming en bevordering van de mensenrechten in de Unie	13
Mapping the state of women's equality region by region.....	13
En ook.....	14

Europese Unie

De Raad

Besluiten van de EPSCO Raad

In december 2021 nam de Raad meerdere [besluiten](#)¹ die belangrijk zijn voor het verbeteren van gendergelijkheid en van de sociaaleconomische positie van vrouwen in de Europese Unie.

Transparante verloning

Gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk is één van de basiswaarden van de Europese Unie, verankerd in o.m. Artikel 157(3) van het [Verdrag over de werking van de Europese Unie](#) (VWEU) en artikel 23 van het [Handvest van de grondrechten van de EU](#). In dit [oriënterend besluit](#)² positioneert de Raad zich tegenover de [ontwerprichtlijn van de Commissie](#).³ Het opzet is om door middel van bindende regels over transparantie van beloningen, de loonkloof en loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen weg te werken. Het ontwerp voorziet maatregelen die werknemers rechten op informatie toekennen, rapportageplicht voor werkgevers en betere instrumenten voor de handhaving en de toegang tot justitie.

Werkgevers zullen werknemers moeten informeren over het loon dat zij kunnen verwachten, over de gehanteerde loonschaal, over de objectieve en gender-neutrale criteria die hun belonings- en loopbaan-ontwikkeling bepalen, over hun individuele loonniveau en over de gemiddelde loonniveaus voor werknemers die hetzelfde of gelijkwaardig werk verrichten.

De lidstaten zullen juridische procedures moeten voorzien voor werknemers die zich benadeeld voelen omwille van het niet toepassen van het beginsel van gelijke beloning en sancties voor overtredingen op de rechten en verplichtingen in verband met het beginsel van gelijke beloning. moeten voorzien, waaronder eventueel ook boetes.

Gelijke en transparante verloning

[Ontwerprichtlijn van de Commissie \(2021\)](#)

[Oriënterend besluit van Raad \(2021\)](#)

[Kernbeleid en kernmaatregelen. Conclusies van de Raad \(2019\)](#)

[Briefing van de EP studiedienst \(02.2022\)](#)

[Onderhandelingsstandpunt van het Europees Parlement \(22 maart 2022\)](#)

[Procedure fiche](#)

Adequate minimumlonen

De Raad nam een [oriënterend standpunt](#) in over het [Commissievoorstel](#)⁴ aangaande de aanvaarding van Europese wetgeving over toereikende minimumlonen. Dit voorstel legt een gemeenschappelijk kader vast om in de EU adequate wettelijke minimumlonen te bevorderen, collectieve onderhandelingen over de loonvorming aan te moedigen en de toegang tot minimumloonbescherming daadwerkelijk te verbeteren voor de werknemers die er recht op

¹ Besluiten van de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken (EPSCO) van 6 en 7 december 2021.

² Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen, [14317/21](#), Brussel, 2 december 2021.

³ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen; COM/2021/93 final; [EUR-lex 52021PC0093](#).

⁴ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie; COM/2020/682 final; [EUR-lex 52020PC0682](#).

hebben. Het opzet is om zo fatsoenlijke arbeids- en levensomstandigheden te creëren voor werknemers en om armoede onder werkenden te bestrijden.

Lidstaten zullen toezicht moeten houden op de toereikendheid van de minimumlonen en om de twee jaar aan de Commissie verslag uitbrengen over: de dekkingsgraad van collectieve onderhandelingen, het bedrag van de wettelijke minimumlonen en het aandeel van de werknemers dat onder dit stelsel valt. Lidstaten waar de lonen uitsluitend door collectieve overeenkomsten bepaald wordt, moeten rapporteren over de laagste lonen en over de lonen van diegenen die niet onder deze overeenkomsten vallen. De Commissie zal deze gegevens analyseren en hierover verslag over uitbrengen bij de Raad en het Europees Parlement.

Dit standpunt geeft het voorzitterschap van de Raad een mandaat voor verdere onderhandelingen met het Europees Parlement, dat op 26 november 2021 het onderhandelingsmandaat van de co-rapporteurs Radtke en Jongerius over het voorstel voor een richtlijn inzake toereikende minimumlonen onderschreef.⁵

Adequate minimumlonen

[Ontwerprichtlijn van de Commissie \(2020\)](#)

[Oriënterend besluit van de Raad \(2021\)](#)

[Verslag van het Europees Parlement \(2021\)](#)

[Briefings van de EP studiedienst \(01.2021\) en \(08.2020\)](#)

[Procedure fiche](#)

Duurzaam werk gedurende de levensloop

De Europese beroepsbevolking daalt, waardoor mogelijk tekorten op de arbeidsmarkt en problemen voor de sociale beschermingsstelsels ontstaan. Werken moet daarom duurzamer worden. In december 2021 aanvaardde de Raad [besluiten over duurzaam werk gedurende de levensloop](#)⁶ waarin de ministers pleiten voor levens- en werkomstandigheden die mensen in staat stellen langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Factoren die werknemers ontmoedigen of verhinderen om actief te blijven op de arbeidsmarkt of om toe te treden tot de beroepsbevolking moeten opgeheven worden. De ministers roepen op om te investeren in hoogwaardige banen en in menselijk kapitaal, met bijzondere aandacht voor eerlijke arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid op het werk, bijscholing en omscholing en de balans tussen werk en privéleven.

Lidstaten moeten de arbeidsomstandigheden voor iedereen verder verbeteren, snelle toegang tot en terugkeer op de arbeidsmarkt versterken, nationale juridische kaders en hun strategieën op vlak van werk en gezondheid actualiseren, rekening houdend met het nieuwe [strategisch EU kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027](#). Ze moeten de kans tot een leven lang leren voor iedereen ontwikkelen en bevorderen, investeren in betere arbeidsomstandigheden, de sociale bescherming en levenslang leren voor mensen met atypisch werk verkennen en de mogelijkheden voor een betere balans tussen werk en privéleven verzekeren o.m. door de toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van zorgdiensten te verbeteren, zodat vrouwen meer gelijke kansen op de arbeidsmarkt hebben.

De ministers roepen de Commissie en lidstaten op om zowel de gevolgen van niet-duurzame werkmethoden als de voordelen van duurzaam werk voor personen, werkgevers en de samenleving als geheel te onderzoeken en om – indien van toepassing – de bestaande rechtsinstrumenten aan te passen aan de eisen van de veranderende wereld.

⁵ VERSLAG over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (COM(2020)0682 – C9-0337/2020 – 2020/0310(COD)); [A9-0325/2021](#). [Procedure fiche](#) (niet volledig up to date op het moment van redactie) Zie ook [News of the European Parliament](#).

⁶ [Duurzaam werk gedurende de hele levensloop. Conclusies van de Raad](#); 14751/21, Brussel, 6 december 2021.

Duurzaam werk

[Conclusies van de Raad over duurzaam werk gedurende de hele levensloop](#)
[Strategisch EU kader voor gezondheid en veiligheid op het werk 2021-2027 \(EU-OSHA\)](#)
[Richtlijn evenwicht werk-privéleven](#)
[Europese pijler van sociale rechten](#)
[Eurofound concept paper sustainable work over the life course](#)

Gevolgen van Artificiële Intelligentie voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

De Raad nam [besluiten](#)⁷ aan over impact van Artificiële intelligentie (AI) voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Deze gevolgen kunnen verschillen voor vrouwen en mannen. De inzet van Artificiële Intelligentie in het human resources beleid kan bijvoorbeeld vrouwen benadelen omdat vooroordelen meespelen in de rekrutering of genderstereotypen de carrière van vrouwen belemmeren. De impact van Artificiële Intelligentie op de arbeidsmarkt moet vanuit een genderperspectief benaderd worden. De Raad roept de lidstaten op om hiertoe concrete stappen te zetten en om te verzekeren dat:

- in AI-onderzoek en in alle sectoren waar AI ontworpen, ontwikkeld en gebruikt wordt, er beter rekening wordt gehouden met gendergelijkheidskwesties;
- wanneer AI gebruikt wordt voor het beheer van human resources, dit transparantie en gendergelijkheid bevordert, met name op vlak van lonen, opleidingen, toegang tot promotie en loopbaanontwikkeling;
- algoritmes transparant zijn en er iets gedaan wordt aan de historisch vertekende inputgegevens bij het gebruik van AI.

Artificiële Intelligentie

[White paper on Artificial Intelligence\(2020\)](#)
[Voorstel van de Commissie voor een verordening over AI\(2021\)](#)
[Besluiten van de Raad \(2021\)](#)
[Briefing van de EP studiedienst \(1.2022\)](#)
[EP verslag \(2020/2266 \(INI\)\)](#)

Nieuw trio voorzitterschap van de Raad

Op 1 januari 2022 startte een nieuw trio voorzitterschap van de Raad: Frankrijk, Tsjechië en Zweden zullen de werkzaamheden van de ministers op niveau van de EU in de komende 18 maanden leiden.⁸ Het werkprogramma werd op 10 december 2021 goedgekeurd door de lidstaten.⁹

Voor wat betreft *gendergelijkheid op niveau van de EU* ligt de nadruk op gendermainstreaming, economisch empowerment van vrouwen en bestrijden van genderstereotypen en geweld, zodat de [EU strategie voor gendergelijkheid 2020-2025](#)¹⁰ voor iedereen een realiteit wordt. Meer concreet zal het trio inzetten op verbeterde veiligheid en gezondheid op het werk, op het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en op een betere combinatie werk.

⁷ [De gevolgen van artificiële intelligentie voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Conclusies van de Raad;](#) 14750/21; Brussel, 6 december 2021.

⁸ Het Verdrag van Lissabon introduceerde een nieuwe werkmethode voor het voorzitterschap van de Raad, waarbij telkens drie lidstaten nauw samenwerken. Het actuele trio voorzitterschap (1 januari 2022 – 30 juni 2023) stelt een gemeenschappelijke werkagenda op voor een periode van 18 maanden.

⁹ Verdere ontwikkeling van de strategische agenda. 18-maandenprogramma van de Raad (1 januari 2022 - 30 juni 2023); [14441/21](#); Brussel, 10 december 2021.

¹⁰ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's. Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025; COM/2020/152 final; [EUR-lex 52020DC0152](#).

In het *externe beleid* staan promotie van diversiteit, gendergelijkheid, empowerment en het volledig genot van alle mensenrechten door vrouwen en meisjes centraal, met bijzonder aandacht voor van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten. De volledige uitvoering van het [EU actieplan voor mensenrechten en democratie](#),¹¹ van het [EU genderactieplan \(GAP III\)](#)¹² en van het [EU plan Vrouwen, vrede en van veiligheid](#)¹³ verschaffen hiertoe het beleidskader. Klik [hier](#) voor het werkprogramma van het trio voorzitterschap.¹⁴

Op 31 januari 2022 presenteerde het trio een [Verklaring over gendergelijkheid](#), waarin het belang dat het voorzitterschap hecht aan de bevordering van gendergelijkheid en aan de strijd tegen alle vormen van discriminatie van vrouwen opnieuw bevestigd worden.

Gendergelijkheid onder het Franse voorzitterschap

Tijdens het [Franse voorzitterschap](#) van de Raad staan meerdere wetgevingsinitiatieven op de agenda. Het voorzitterschap zal dit aangrijpen om te trachten vooruitgang te boeken in meerdere wetgevingsdossiers, die te maken hebben met gendergelijkheid en empowerment van vrouwen, met name:

- de Mededeling van de Commissie om de lijst van EU misdrijven onder Artikel 83 (1) van het VWEU uit te breiden met haatspraak en haatmisdrijven;¹⁵
- de ontwerprichtlijn over het voorkomen en bestrijden van geweld op vrouwen en van intrafamiliaal geweld;¹⁶
- de afronding van het toetredingsproces van de Europese Unie tot het Verdrag van Istanboel over voorkomen en bestrijden van geweld op vrouwen en intrafamiliaal geweld;
- de onderhandelingen tussen de Commissie, het Europees Parlement en de Raad over de voorgestelde richtlijn over transparante verloning;¹⁷
- de ontwerprichtlijn over het verbeteren van de genderbalans in de raden van bestuur van bedrijven;¹⁸
- de aanname van Europese wetgeving over minimumlonen.¹⁹

In opvolging van de uitvoering van het Peking Actieplatform, zal het Franse voorzitterschap voorstellen dat de Raad besluiten aanvaard over gendergebonden geweld. Verder engageert het voorzitterschap zich om de bescherming van de rechten van slachtoffers te bevorderen en om vooruitgang te boeken in de debatten over tewerkstelling, sociaal beleid, gezondheid, consumentenzaken. Klik [hier](#) voor het [programma van het Franse voorzitterschap](#).²⁰

Nieuw trio voorzitterschap

[Programma van het trio voorzitterschap](#)

[Verklaring van het trio voorzitterschap over gendergelijkheid](#)

[Website van het Franse voorzitterschap](#)

[Programma van het Franse voorzitterschap](#)

¹¹ JOIN/2020/5 final; [EUR-Lex 52020JC0005](#).

¹² JOIN/2020/17 final; [EUR-Lex 52020JC0017](#).

¹³ SWD/2020/284 final; [EUR-Lex 52020SC0284](#).

¹⁴ Programma van de Raad 1 januari 2022 - 30 juni 2023; [14441/21](#); Brussel, 10 december 2021.

¹⁵ COM/2021/777 final; [EUR-Lex 52021DC0777](#).

¹⁶ COM/2022/105 final; [EUR-Lex 52022PC0105](#).

¹⁷ COM/2021/93 final; [EUR-Lex 52021PC0093](#).

¹⁸ [Overzicht COM\(2012\)614](#); [EUR-Lex 52012PC0614](#).

¹⁹ COM/2020/682 final; [EUR-Lex 52020PC0682](#).

²⁰ [Recovery, Strength and a Sense of Belonging. Programme for the French Presidency of the Council of the European Union](#). 1 January to 30 June 2022.

Europese Commissie

Geweld op vrouwen en intrafamiliaal geweld bestrijden

Op 8 maart 2022 presenteerde de Commissie een [wetgevingsvoorstel](#) ²¹ over bestrijden van geweld op vrouwen en van intrafamiliaal geweld. De Commissie licht de motivatie en de doelstellingen van het voorstel toe, beschrijft de consistentie en complementariteit met de bestaande wetgeving ²² en verwijst ook naar de ondertekening van het [Verdrag van Istanboel](#) ²³ door de Commissie en het voorzitterschap ²⁴ in 2017. Een proces dat voor de Commissie, het Parlement, het actuele voorzitterschap van de Raad een prioriteit is. ²⁵

Met de ontwerprichtlijn wil de Commissie bijdragen tot de realisatie van de doelstellingen van het Verdrag van Istanboel, met name voor die zaken die tot de bevoegdheid van de Europese Unie behoren, en zo bijdragen tot een betere bescherming. Het voorstel voorziet een reeks *geharmoniseerde strafbaarstellingen* voor geweld op EU niveau als aanvulling op het beleid van de lidstaten, o.m. voor: verkrachting, genitale verminking en cybergeweld, m.i.v. cyberstalking, zonder toestemming delen van intieme beelden, cyberpesten en digitaal aanzetten tot haat of geweld.

Het voorstel voorziet ook *verplichtingen voor lidstaten* zoals: de aanneming van richtsnoeren voor wetgevings- en justitiële autoriteiten inzake de identificatie van gevallen van geweld, garanderen van een genderbewuste behandeling van slachtoffers, verzekeren van een veilig rapportagemechanisme en van toegang tot de rechter en tot schadevergoeding voor de slachtoffers (m.i.v. medische kosten, verloren inkomen,...), ondersteuning van slachtoffers d.m.v. gratis en steeds toegankelijke hulplijnen, adequate ondersteuning en gerichte

²¹ Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en van de Raad over het bestrijden van geweld op vrouwen en van huiselijk geweld, COM/2022/105 final; [EUR-lex 52022PC0105](#).

²² Richtlijn 2012/29/EU over slachtofferbescherming ([EUR-Lex 32012L0029](#)), Richtlijn 2011/99/EU over het beschermingsbevel ([EUR-Lex 32011L0099](#)), Reguleratie (EU) No 606/2013 over wederzijdse erkenning van beschermingsmaatregelen in burgerlijke zaken ([EUR-lex 32013R0606](#)), Richtlijn 2011/93/EU over seksueel misbruik van kinderen ([EUR-lex 32011L0093](#)), Richtlijn 2011/36/EU over de bestrijding van mensenhandel ([EUR-Lex 32011L0036](#)) en Richtlijn van de Raad 2004/80/EC over schadeloosstelling van slachtoffers ([EUR-Lex 32004L0080](#)). Voorstel [COM\(2020\) 825 final](#) (reglementering digitale diensten); zie ook [wetgevingsvorderingen over de akkoord digitale diensten](#) <https://www.europarl.europa.eu/legislative-train/theme-a-europe-fit-for-the-digital-age/file-digital-services-act> en de Mededeling van de Commissie om haatspraak en haatmisdrijven strafbaar te stellen op EU recht ([COM/2021/777 final](#)).

²³ Raad van Europa, Verdrag van Istanboel over het voorkomen en bestrijden van geweld op vrouwen en van huiselijk geweld, CETS No. 210, Istanboel 2011; [webpagina](#).

²⁴ European Commission, Proposal for a Council Decision on the signing, on behalf of the European Union, of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, COM(2016) 111 final, 4 March 2016 and European Commission, Proposal for a Council Decision on the conclusion, by the European Union, of the Council of Europe Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence, COM(2016) 109 final, 4 March 2016. Procedure 2016/0063/NLE; [EUR-lex 52016PC0111](#).

²⁵ Het [Verdrag van Istanboel](#) werd door alle EU Lidstaten ondertekend, maar slechts door 21 lidstaten geratificeerd (België, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Kroatië, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Spanje en Zweden). In juli 2020 kondigde Polen echter aan dat het zich zou terugtrekken uit het Verdrag. [Zes lidstaten ratificeerden het Verdrag van Istanboel niet: Bulgarije, Tsjechië, Hongarije, Letland, Litouwen en Slowakije](#). Een overzicht van de landen die partij zijn bij het Verdrag vindt u [hier](#). In oktober 2021 verduidelijkte een uitspraak van het Europese Hof onder welke voorwaarden de Europese Unie het Verdrag van Istanboel als rechtsgrond kan onderschrijven. Het Hof bevestigde dat de EU bevoegd is om toe te treden tot het Verdrag op grond van artikel 82(2) en artikel 84 van het Verdrag over de werking van de Europese Unie (VWEU). Er is wettelijk geen unanimitie in de Raad vereist om toe te treden tot een internationaal verdrag, zelfs indien de EU slechts voor een deel van de bepalingen bevoegd is. Bijgevolg kan de EU het Verdrag van Istanboel ratificeren, zelfs indien niet alle lidstaten daarmee instemmen of toetreden zijn tot het verdrag. Het Hof merkt echter op dat de Raad de vrijheid heeft om een stemming uit te stellen tot de grootst mogelijke meerderheid is bereikt. Op basis van dit advies zal het Franse voorzitterschap de onderhandelingen over de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanboel opnieuw opstarten in de Raad.

dienstverlening, m.i.v. gespecialiseerde centra inzake verkrachting. Voor de (potentiële) daders die hulp willen zoeken moeten vrijwillige interventieprogramma's beschikbaar worden.

Daarnaast zijn een reeks maatregelen voorzien om een *gecoördineerd beleid* te bevorderen, waaronder uitwisseling van kennis en van informatie over goede praktijken tussen de relevante actoren binnen een lidstaat en op EU niveau. Lidstaten moeten ook data over geweld op vrouwen en over intrafamiliaal geweld verzamelen en elke vijf jaar in een overzicht publiceren.

Gendergebonden geweld

[Voorstel voor een richtlijn](#)

[Webpagina](#)

[Vragen en antwoorden over het voorstel van de Commissie](#)

[EP besluit over geweld als misdrijf onder artikel 83\(1\) van het VWEU\)](#)

[EP studiedienst: topical digest](#)

[EIGE's werk over gendergebonden geweld](#)

Andere initiatieven van de Commissie

[Mededeling over waardig werk wereldwijd voor een mondiale rechtvaardige transitie en een duurzaam herstel.](#)²⁶

[Mededeling over het 8^{ste} cohesieverslag: Naar cohesie in Europa in 2050.](#)²⁷

Europees Parlement

Intimidatie op de werkvloer van de Europese Instellingen aanpakken

Op 16 december 2021 nam het Parlement een [resolutie](#)²⁸ aan waarin ze de Europese instellingen verzoekt om de strijd tegen intimidatie en misbruik op de werkvloer, inclusief seksuele intimidatie, op te voeren. De parlementairen willen:

- verplichte vorming over anti-intimidatie voor alle parlementsleden en personen die in het Parlement werken, m.i.v. sancties voor parlementairen die weigeren de training te volgen;
- meer sensibiliseringsacties, zodat slachtoffers weten waar ze terecht kunnen met klachten en waar ze ondersteuning kunnen krijgen;
- dat de commissies die bevoegd zijn om klachten over intimidatie te behandelen²⁹ de experts (artsen, therapeuten, juristen) die adviseren over de aanpak van intimidatie als formeel lid met stemrecht opnemen en om de monitoringverslagen en risicobeoordelingen jaarlijks te publiceren op de website van het Parlement;
- meer samenwerking tussen alle EU instellingen d.m.v. uitwisseling van kennis over beste praktijken om intimidatie aan te pakken en de oprichting van een netwerk van vertrouwenspersonen of externe bemiddelaars om slachtoffers te begeleiden en te steunen.

²⁶ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité over waardig werk wereldwijd voor een mondiale rechtvaardige transitie en een duurzaam herstel, COM(2022) 66 final; Brussel, 23 februari 2022; [EUR-lex 52022DC0066](#)

²⁷ Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité over het 8^{ste} cohesieverslag: Naar cohesie in Europa in 2050, COM(2022)34 final; Brussel 4 februari 2022; [EUR-lex 52022DC0034](#). Zie verder : [8th report on Economic, Social and Territorial Cohesion - Regional Policy](#); [Factsheet: Cohesion in Europe towards 2050](#); [Interactive website cohesion policy](#); [Resolutie van het Europees Parlement over de genderdimensie in het cohesiebeleid, P9_TA\(2021\)0276](#).

²⁸ Resolutie van het Europees Parlement van 16 december 2021 over Me Too en intimidatie – gevolgen voor de EU instellingen; [P9_TA\(2021\)0514](#); procedure fiche: [2021/2986\(RSP\)](#).

²⁹ Er bestaan twee commissies: één voor de parlementairen, één voor het personeel van het Parlement.

Ze dringen er bij alle instellingen op aan om hun intern beleid aan te passen zodat alle personeel, niet alleen de vaste staf maar ook stagiairs en externe contractanten, de formele en informele structuren kunnen gebruiken om gevallen van intimidatie onder de aandacht te brengen en om hulp te vragen.

De resolutie sluit aan bij eerdere initiatieven van het Parlement over de strijd tegen seksueel geweld en misbruik in de EU ³⁰ en over het voorkomen en bestrijden van pesterijen en seksuele intimidatie op de werkvloer, in de publieke ruimte en in de politiek. ³¹

Gelijkheid van mannen en vrouwen in de Europese Unie in 2018-2020

Op 15 december 2021 nam het Parlement een [resolutie](#) ³² aan over gelijkheid van mannen en vrouwen in de Europese Unie. De parlementairen willen dat de EU en de lidstaten concrete maatregelen nemen om de rechten van vrouwen te bevorderen en genderongelijkheid te bannen. Ze verzoeken de lidstaten het *begrotingsbeleid*, m.i.v. de belastingheffing, te richten op het aanpakken en bannen van sociaaleconomische en genderongelijkheid in al hun dimensies. Aan de Commissie vragen ze de aanbevelingen van de Rekenkamer om het institutionele kader ter ondersteuning van *gendermainstreaming* te versterken uit te voeren, met name, door genderanalyses van de behoeften en van de effecten van begrotingen, en door systematisch naar sekse uitgesplitste data voor de financieringsprogramma's van de EU te verzamelen en te analyseren. Ze vragen om gendergebonden doelstellingen en indicatoren in te zetten om de vooruitgang te monitoren, om een systeem te ontwikkelen voor het bijhouden van de voor gendergelijkheid toegewezen en gebruikte middelen en om jaarlijks te rapporteren over de resultaten op het domein van gendergelijkheid.

De parlementairen willen maatregelen en doelstellingen om de *genderloonkloof* en de *genderpensioenkloof* te dichten, om gelijke arbeidsrechten te verzekeren, preciaire tewerkstellingsvormen aan te pakken en om de toegang van vrouwen tot de arbeidsmarkt te verbeteren. Voor bedrijven die de arbeidswetgeving niet naleven zouden sancties moeten worden voorzien. Ze verwelkomen het [voorstel over transparante beloning](#), maar benadrukken dat dit op zich niet voldoende is om de diepgewortelde genderongelijkheden aan te pakken. De loonkloof en pensioenkloof aanpakken vereist ook en maatregelen die het *evenwicht tussen arbeid en privéleven* faciliteren. De parlementsleden roepen de EU en de lidstaten op om daartoe de rechten op moederschaps- en vaderschapsverlof te versterken door de periodes met gelijk en volledig vergoed verlof uit te breiden. Ze vragen flexibele regelingen voor de terugkeer naar het werk na moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof en meer investeringen in kinderopvangdiensten van hoge kwaliteit. Ze verzoeken om werkgevers aan te sporen tot het nemen van gezinsvriendelijke maatregelen zoals werktijdverkorting voor mannen en vrouwen om de zorg en het onderwijs voor kinderen te waarborgen.

De parlementairen benadrukken verder dat *gendersegregatie* in het onderwijs nog steeds een belangrijke belemmering is voor gendergelijkheid in de EU. Ze verzoeken de lidstaten om seksisme en schadelijke genderstereotypen in hun onderwijsstelsels aan te pakken en om de gendersegregatie van de arbeidsmarkt op vlak van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) te bestrijden door te investeren in formeel, informeel en niet-formeel onderwijs, een leven lang leren en beroepsopleiding voor vrouwen, met als doel hun toegang tot hoogwaardige banen en hun kansen tot omscholing en bijscholing in functie van de

³⁰ Resolutie van het Europees Parlement van 26 oktober 2017 over de bestrijding van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU; [P8_TA\(2017\)0417](#); procedure fiche: ([2017/2897\(RSP\)](#)).

³¹ Resolutie van het Europees Parlement van 11 september 2018 over maatregelen ter voorkoming en bestrijding van pesterijen en seksuele intimidatie op het werk, in openbare ruimten en in het politieke leven in de EU; [P8_TA\(2018\)0331](#); procedure fiche: ([2018/2055\(INI\)](#)).

³² Resolutie van het Europees Parlement van 15 december 2021 over gelijkheid van mannen en vrouwen in de Europese Unie in 2018-2020; [P9_TA\(2021\)0500](#); procedure fiche ([2021/2020\(INI\)](#)).

toekomstige arbeidsvraag te waarborgen en zo een vicieuze cirkel van gendersegregatie op de arbeidsmarkt te voorkomen;

De pandemie en de lockdowns hebben geleid tot extra werkbelasting voor vrouwen en tot meer *geweld* op vrouwen en meisjes. De parlementairen vragen de EU en de lidstaten op om alle nodige maatregelen te nemen om te verzekeren dat de slachtoffers geholpen en de daders vervolgd worden. Ze roepen op om [IAO Verdrag 190](#) over geweld op de werkvloer te ondertekenen, evenals [IAO Verdrag 189](#) over huishoudelijk personeel, om de EU [Richtlijn ter bestrijding van om de mensenhandel](#) ³³ volledig uit te voeren, met bijzonder aandacht voor preventie van mensenhandel.

Ze benadrukken de noodzaak van specifieke programma's voor de bescherming van slachtoffers van intrafamiliaal geweld en van maatregelen om de toegang tot justitie en beschermend onthaal te verbeteren. Ze richten zich tot Bulgarije, Tsjechië, Hongarije, Letland, Litouwen en Slowakije met de vraag het Verdrag van Istanboel te ratificeren en ze benadrukken dat samenhangende EU wetgeving over gendergebonden geweld noodzakelijk is.

De parlementairen herhalen dat toegang tot *seksuele en reproductieve gezondheid en rechten* (SRGR) een fundamenteel recht is dat onder geen enkel beding beperkt of opgeheven mag worden. Ze benadrukken dat schendingen van SRGR, m.i.v. het ontzeggen van toegang tot veilige en legale abortus, een vorm van geweld op vrouwen en meisjes zijn en ze roepen op om de steun aan mensenrechtenverdedigers, maatschappelijke organisaties en zorgverleners die zich inzetten voor SRGR op te voeren.

Ze hameren op het belang van het bestrijden van *armoede en sociale uitsluiting*. Ze verzoeken de Commissie om een *Europees actieplan* voor te stellen met specifieke maatregelen om de feminisering van armoede en onzeker werk te bestrijden en om de sociaaleconomische situatie van vrouwen die te maken hebben met intersectionele discriminatie te verbeteren. Aan de lidstaten vragen ze specifieke sociale en gendergevoelige maatregelen te treffen om het risico op sociale uitsluiting en armoede inzake de toegang tot huisvesting, vervoer en energie tegen te gaan, rekening houdend met intersectionele factoren die vrouwen extra kwetsbaar kunnen maken, met bijzonder aandacht om het armoederisico voor oudere en gepensioneerde vrouwen te voorkomen en te verminderen.

Ze vragen de Commissie om een routekaart uit te werken in opvolging van het [genderklimaatactieplan](#) dat tijdens de COP25 klimaatop aangename werd en om een permanent en voldoende uitgerust *Europees contactpunt voor genderkwesties en klimaatverandering* op te richten met oog op genderverantwoorde klimaatacties en monitoring in de EU en wereldwijd.

Ze herhalen hun verzoek aan de lidstaten en de Raad om een formele *EU Raadsformatie voor gendergelijkheid* in het leven te roepen, die de ministers en staatssecretarissen die verantwoordelijk zijn voor gendergelijkheid een speciaal forum voor discussie kan bieden, met als doel te verzekeren dat gendergelijkheidsvraagstukken op het hoogste politieke niveau besproken worden en dat gendermainstreaming in al het EU beleid gefaciliteerd wordt. .

³³ Richtlijn 2011/36/EU; EUR-Lex - 32011L0036.

Besluit over gendergelijkheid in het EU buitenlands beleid.

Op 10 maart aanvaardde het Europees Parlement een [besluit](#) ³⁴ over het [derde EU Gender Actieplan](#) (GAP III).³⁵ Hierin drukken de parlementairen hun bekommernis uit over de achteruitgang van de rechten van vrouwen, waaronder toegang tot seksuele en reproductieve gezondheid en rechten (SRGR), ook binnen de Unie. Ze stellen dat de Europese Unie wereldwijd een lichtend voorbeeld zou moeten zijn voor de bevordering van de rechten van vrouwen en dat gendergelijkheid een prioriteit moet zijn in alle extern beleid. Ze steunen de prioriteiten van [GAP III](#), maar vragen meer ambitie en maatregelen om een effectieve en doeltreffende uitvoering dit plan te verzekeren.

Ze willen hiertoe meer en *effectief voorbehouden financiering voor initiatieven die gendergelijkheid bevorderen*: 85% van de EU ontwikkelingsgelden zou naar programma's moeten gaan die gendergelijkheid als één van de belangrijkste doelstellingen hebben en 20% van de officiële ontwikkelingshulp van de lidstaten zou naar projecten moeten gaan die gendergelijkheid als hoofddoelstelling hebben. Tegelijk zou er een uitgebreid opleidingsprogramma voorzien moeten worden, met focus op: gendermainstreaming, genderbudgetting, gender impactevaluatie en gendergebonden geweld.

Voor wat betreft het bannen van *geweld* vragen ze meer gecoördineerde en holistische actie om femicide en alle vormen van gendergebonden geweld (online en offline) te bestrijden en ze roepen de Commissie op om een samenhangend beleid op lange termijn te verzekeren voor het bestrijden van vrouwelijke genitale verminking.

Ze willen dat de EU een voortrekkersrol opneemt inzake *seksuele en reproductieve rechten en gezondheid*. De EU zou hierbij de nadruk moeten leggen op het voorzien van relevante informatie, educatie en toegang tot diensten, m.i.v. prenatale zorg, veilige en wettelijke abortus, toegang tot anticonceptiva en het bannen van menstruatie-armoede en menstruatie-stigmatisering. Ze bevestigen opnieuw dat het wettelijk terugschroeven van de toegang tot abortus de gezondheid, rechten en waardigheid van vrouwen ondermijnt en ze verzoeken de lidstaten om universele toegang tot SRGR te verzekeren.

Ze wijzen op de disproportionele sociale en economische impact van de COVID pandemie op vrouwen en roepen op om vrouwen *economisch te empoweren* door hun toegang tot de economische en sociale instrumenten, middelen en sociale bescherming te bevorderen, m.i.v. nieuwe vormen van financiering zoals genderobligaties, gerichte financiering en beurzen die de toegang van vrouwen en meisjes tot hoger onderwijs en beroepsopleiding bevorderen, m.i.v. STEM opleidingen en sectoren, naast steun voor door vrouwen geleide projecten.

Ze roepen de EU om in te zetten op meer deelname van vrouwen aan *vredehandhaving en vredesopbouw* en om vrouwen en meisjes die zich inzetten voor mensenrechten te ondersteunen en te beschermen. Ze verzoeken de Commissie om meer concrete voorstellen te doen over specifieke uitgaven voor programma's, analyse, monitoring en evaluatie van gendergebonden activiteiten in humanitaire settings én om maatregelen uit te werken om aangepaste en efficiënte *genderbewuste humanitaire actie* verder te ontwikkelen.

De parlementairen verwelkomen het feit dat *klimaatverandering* een van de prioriteiten van GAP III is en ze vragen om bij de EU Green Deal een '*Green Deal Diplomacy*' te voorzien, om systematisch een gender- en intersectioneel perspectief in te sluiten in de strategische

³⁴ Resolutie van het Europees Parlement van 10 maart 2022 over het EU Genderactieplan III, [P9_TA\(2022\)0073](#); procedure fiche: [2021/2003\(INI\)](#).

³⁵ Mededeling aan het Europees Parlement en de Raad, Genderactieplan (GAP) III, Een ambitieuze agenda inzake gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in het externe optreden van de EU, JOIN(2020)17 final, Brussel, 25 november 2020; EUR-lex 52020JC0017. Dit plan sluit aan bij de EU strategie voor gendergelijkheid en geeft mee uitvoering aan SDG 5 van Agenda 2030.

besluitvorming en programma's voor adaptatie aan de klimaatverandering en om vrouwen en meisjes, m.i.v. autochtone vrouwen, systematisch in te sluiten bij de besluitvorming en de programma's. Ze roepen alle betrokken actoren op om zich te engageren om een *feministisch buitenlands veiligheids- en ontwikkelingsbeleid* te bevorderen, met oog op de uitvoering van de internationale akkoorden over rechten en empowerment van vrouwen en meisjes.

Ze benadrukken het belang van *intergenerationele dialoog* en van de betrokkenheid en het engagement van *mannen en jongens* om gendergelijkheid te bevorderen, om sociale verandering te bewerkstelligen en ze herhalen hun vraag om een *EU Raad Gendergelijkheid* te installeren, waarin de ministers bevoegd voor gendergelijkheid regelmatig zouden overleggen, met als doel het proces van gendermainstreaming in alle beleid te faciliteren.

Gemeenschappelijke verklaringen

- [Verklaring over de wetgevingsprioriteiten van de EU in 2022](#) van de EU in 2022.³⁶
- [Europese verklaring over digitale rechten en beginselen voor het digitale decennium.](#)³⁷

Interessante publicaties

Europese Commissie, Rapport over gendergelijkheid in de EU (2022)

Het [rapport over gendergelijkheid in de Europese Unie](#)³⁸ is een jaarlijkse publicatie over de gendergelijkheid in de EU en over de wetgevings- en andere initiatieven van verschillende actoren (Commissie, Raad, Parlement) om gelijke rechten en kansen voor vrouwen te bevorderen. In het rapport is er aandacht voor volgende thema's: bestrijden van geweld op vrouwen en van beperkende sociale normen en genderstereotypen die traditionele machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen bestendigen, bevorderen van een gendergelijke economie, deelname van vrouwen aan de besluitvorming, gendermainstreaming in het beleid, de budgetten, structuren en processen en gendergelijkheid in het extern beleid van de Unie. Voor elk thema worden recente onderzoeken en publicaties vermeld van instellingen zoals EIGE, FRA, EUROSTAT, OESO, WHO, ILO.

Upward convergence in gender equality: How close is the Union of equality?

Deze [nota](#)³⁹ schetst aan de hand van de EIGE Gendergelijkheidsindex 2010-2018 de convergentie op vlak van gendergelijkheid in de EU lidstaten. Hieruit blijkt dat er in de laatste 10 jaar wel vooruitgang is geboekt, maar slechts langzaam en met grote verschillen tussen de lidstaten. In bepaalde Centraal- en Oost-Europese lidstaten die in 2010 al een achterstand hadden inzake gendergelijkheid verloopt de vooruitgang trager, waardoor hun achterstand verder vergroot. Verder blijkt ook dat de sociale en economische impact van de COVID-19 crisis verworven rechten en vrijheden van vrouwen bedreigt, vooral in lidstaten waar de genderongelijkheid al groter was. Het is belangrijk te begrijpen welke factoren deze ongelijkheid voeden en welke impact dit heeft voor de economische en sociale convergentie in de Europese Unie. Het is alleszins duidelijk dat de herstelplannen gendergevoelig moeten zijn en tot meer gelijkheid moeten leiden.

³⁶ Wetgevingsprogrammering: gezamenlijke verklaring over de wetgevingsprioriteiten van de EU voor 2022; [14779/21](#); Brussel, 10 december 2021.

³⁷ Gezamenlijke verklaring van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie, COM/2022/28 final; [EUR-Lex-52022DC002](#), Brussel, 26 januari 2022.

³⁸ European Commission, Commission staff working document, 2022 Report on gender equality in the EU, SWD(2022) 54 final; Brussels, 8.3.2022.

³⁹ Eurofound and EIGE (2021), [Upward convergence in gender equality: How close is the Union of equality?](#), Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play?

Deze [studie](#)⁴⁰ geeft een overzicht van de genderloonkloof op niveau van de EU en van de lidstaten. Er wordt onderzocht in welke mate de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen verklaard kan worden door objectieve factoren zoals arbeidsmarktsector, functie, opleiding en arbeidstijd. De relevantie van recente EU beleidsinitiatieven (adequate minimumlonen, transparante beloning, combinatie arbeid-privéleven) om genderloonkloof op te heffen wordt eveneens onderzocht.

Uit de analyse blijkt dat slechts 1/3de van de genderloonkloof verklaard kan worden door individuele en arbeidgebonden omstandigheden: arbeidsmarktsector, functie en arbeidstijd zijn belangrijke factoren die de hoogte van het loon bepalen. Opleiding blijkt minder belangrijk: in geen enkele lidstaat vertaalt de gemiddeld hogere opleiding van vrouwen zich in hogere lonen. Twee derden van de loonkloof is te wijten aan een combinatie van discriminatie (ongelijke vergoeding voor gelijkwaardig werk) met andere factoren, m.i.v. verschillen in attitude en gedrag tussen mannen en vrouwen (bijvoorbeeld inzake loononderhandelingen).

De loonkloof is het grootst bij werknemers met hoge lonen en in sectoren waar er een genderevenwicht is (loonkloof van 20% of meer), gevolgd door de door vrouwen gedomineerde gezondheidssector (loonkloof van net geen 20%). De loonongelijkheid is het kleinst in de door mannen gedomineerde sectoren (loonkloof van minder dan 10%).

De onderzoekers besluiten dat om de genderloonkloof op te heffen het cruciaal is om de obstakels weg te nemen die vrouwen belemmeren om voltijds te werken zoals: onvoldoende en betaalbare diensten voor zorg en het onevenwicht in betaalde en onbetaald arbeid tussen vrouwen en mannen.

De hardnekkigheid van de gendersegregatie op de arbeidsmarkt (sectoren, functies, beroepen) maakt duidelijk dat jonge vrouwen en mannen aangemoedigd moeten worden om beroepen te kiezen die geassocieerd worden met de andere sekse, door onderwijs en vorming en andere incentives.

European Parliament Research Service, Topical Digest. Gender Equality

Deze [publicatie](#)⁴¹ geeft een overzicht van recent gepubliceerde artikels, nota's en studies over gendergelijkheidsbeleid, gendermainstreaming, vrouwen in leidinggevende posities en in besluitvorming, de genderloonkloof en deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, gender en de werk-privéleven balans, gendergebonden geweld, gender en migratie, vrouwen, vrede en veiligheid, vrouwen en cultuur, vrouwen in de landbouw en in de visserij, vrouwen en desinformatie en over rechtsvergelijkende onderzoeken over gelijkheid en niet-discriminatie.

Bescherming en bevordering van de mensenrechten in de Unie

Deze [webpagina](#) geeft een overzicht van relevante verdragen, besluiten en instellingen die richtinggevend zijn voor het mensenrechtenbeleid van de Europese Unie, met linken naar o.m. de EU jaarverslagen over de mensenrechten, de besluiten van de Raad over het EU actieplan over de mensenrechten (2020-2024), de EU richtsnoeren over mensenrechtendialogen, de EU sanctieregeling voor mensenrechtenschendingen en goede praktijken van de lidstaten.

Mapping the state of women's equality region by region

Op deze [webpagina](#) vind je voor bijna alle regio's van de EU een stand van zaken op vlak van gendergelijkheid. Dit gebeurt aan de hand van twee indicatoren: de Female Achievement Index en de Female Disadvantage Index. Deze werden op vraag van de Europese Commissie

⁴⁰ Eurofound (2021), Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play? European Jobs Monitor series, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

⁴¹ European Parliament Research Service, Topical Digest. Gender Equality, February 2022.

ontwikkeld en in oktober 2021 gepubliceerd. De indices noteren aan de hand van 33 indicatoren de prestaties en achterstanden op een schaal van 0 tot 100 voor zeven domeinen: werk en inkomen, kennis, tijd, macht, gezondheid, veiligheid, veiligheidsgevoelens en vertrouwen en levenskwaliteit. Ze tonen hoe goed regio's presteren op vlak van gendergelijkheid en welke ongelijkheden vrouwen in de regio het meest tegenhoudt. Het is mogelijk om landen en regio's te vergelijken en er kan doorgeklikt worden naar bronnen voor verdere informatie Er is een [specifieke pagina over het glazen plafond](#). De webpagina is onderdeel van de reeks: [Panorama, Stories from Regional and Urban policy](#).

En ook

- [European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure](#), Eurofound and European Commission Joint Research Centre, December 2021.
- [Women and transport](#), European Parliament, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies PE 701.004, December 2021.
- [Study on the management of boards of decentralised agencies](#), European Parliament, Policy Department for Budgetary Affairs, Centre for Strategy & Evaluation Services (CSES), Directorate-General for Internal Policies, PE 699.400, October 2021.
- [Reporting Obligations Regarding Gender Equality and Equal Pay State of play among Member States and avenues for upgrading and implementing legal sanctions towards companies](#), European Parliament, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs Directorate-General for Internal Policies PE 698.641 – October 2021
- [Policies for long-term carers](#), European Parliament, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies Directorate-General for Internal Policies PE 695.476, November 2021
- [Eurobarometer Women in times of COVID](#), European Parliament, Series [EP Flash Survey](#) March 2022.
- [An ambitious future for Europe's women after COVID-19: mental load, gender equality in teleworking and unpaid care work after the pandemic](#), European Parliament, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Directorate-General for Internal Policies PE 719.547, February 2022
- [More women join science and engineering ranks, Products Eurostat News, February 2022](#), Eurostat,
- [European Union Agency for Fundamental Rights \(FRA\), Protecting civic space in the EU, Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2021.](#)