

Gendergelijkheid in de Europese wetgeving

Europese wetgeving, in beleidsdomeinen waarvoor de EU bevoegd is, krijgt de bovenhand op nationale wetgeving. Als nieuwe Europese wetten van kracht worden, moeten alle lidstaten deze toepassen en opnemen in hun nationale wetgeving. Alle EU-verdragen en wetgeving kan je terugvinden op de [portaalsite EU-recht van de Europese Unie](#).

In de Europese wetgeving zijn een aantal verdragen en richtlijnen van belang voor de gelijkheid van vrouwen en mannen. Er zijn Europese wetten gestemd voor gendergelijkheid in arbeidsparticipatie, opleiding, promotie, arbeidsvoorwaarden, loon, sociale zekerheid, ouderschapsverlof en toegang tot goederen en diensten. Hiermee heeft de EU een aantal instrumenten en structuren in handen om werk te maken van een gelijkheidsbeleid.

Verdragen

Verdrag van Rome 1957

Artikel 119 gaat over de toepassing door de lidstaten van het principe van “gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke arbeid”. Dit was een eerste stap in de wetgeving over gelijkheid van vrouwen en mannen, maar het duurde nog een tiental jaren vooraleer er in de praktijk effectief sprake was van gelijk loon voor gelijk werk.

Doorheen de jaren werd dit artikel in het [oprichtingsverdrag](#) van Rome aangevuld met een aantal richtlijnen die discriminatie op grond van geslacht op de werkvloer verbieden. Pas in 2004 werd voor het eerst een richtlijn aangenomen over de gelijkheid van vrouwen en mannen buiten de arbeidsmarkt.

Europese Akte 1986

Hier wordt de aanzet gegeven voor de voltooiing van de interne markt in 1992 door de afschaffing van de binnengrenzen. Daardoor zou er dus vrij verkeer van goederen, diensten, kapitaal en personen worden gerealiseerd. Deze [Akte](#) betekent ook een keerpunt op het gebied van het communautair sociaal beleid, vooral i.v.m. gezondheid en veiligheid op het werk. Daarnaast wordt er ook plaats gemaakt voor een versterking van de economische en sociale samenhang in de Gemeenschap.

Verdrag van Maastricht 1992

Dit [Verdrag betreffende de Europese Unie](#) betekent de basis voor de muntunie en de euro en het begin voor meer samenwerking voor politieke zaken. Het principe van gekwalificeerde meerderheidsstemming door de Raad van Ministers wordt hier uitgebreid naar een aantal beleidsdomeinen, waaronder gelijke kansen van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en gelijke behandeling op het werk en inschakeling in het arbeidsproces van personen die van de arbeidsmarkt zijn uitgesloten.

Verdrag van Amsterdam 1997

Door het vastleggen van de principes van gelijke rechten voor vrouwen en mannen en van non-discriminatie op grond van geslacht of seksuele geaardheid, wordt de gelijkheid van vrouwen en mannen voor het eerst opgenomen als een van de taken van de Europese Unie. Dit [verdrag](#) staat ook positieve discriminatie op de arbeidsmarkt toe.

Volgende artikelen zijn van belang voor de gelijkheid van mannen en vrouwen:

- **Artikel 2**
“De Gemeenschap heeft tot taak ... het bevorderen van ... de gelijkheid van mannen en vrouwen, ...”
- **Artikel 3, lid 2**
“Bij elk in dit artikel bedoeld optreden streeft de Gemeenschap ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.”
- **Artikel 13**
“Onverminderd de andere bepalingen van dit Verdrag, kan de Raad, binnen de grenzen van de door dit Verdrag aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement, passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.”
- **Artikel 137**
“1. Ter verwezenlijking van de doelstellingen van artikel 136 wordt het optreden van de lidstaten op de volgende gebieden door de Gemeenschap ondersteund en aangevuld: ... de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft.”
- **Artikel 141**
“1. Iedere lidstaat draagt er zorg voor dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast.
2. Onder beloning in de zin van dit artikel dient te worden verstaan het gewone basis- of minimumloon of -salaris en alle overige voordelen in geld of in natura die de werknemer uit hoofde van zijn dienstbetrekking direct of indirect van de werkgever ontvangt. Gelijke beloning zonder onderscheid naar kunne houdt in:
a) dat de beloning voor gelijke arbeid in stukloon wordt vastgesteld op basis van een zelfde maatstaf;
b) dat de beloning voor arbeid in tijdloon dezelfde is voor een zelfde functie.
3. De Raad neemt volgens de procedure van artikel 251 en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité maatregelen aan om de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep, met inbegrip van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
4. Het beginsel van gelijke behandeling belet niet dat een lidstaat, om volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de praktijk te verzekeren, maatregelen handhaaft of aanneemt waarbij specifieke voordelen worden ingesteld om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.”

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie 2000

De gemeenschappelijke waarden van de Europese Unie worden hierin op een rijtje gezet. Het gaat om klassieke mensenrechten, sociale en economische rechten en rechten van consumenten. [Artikel 23](#) gaat over de gelijkheid van mannen en vrouwen en het accepteren van positieve discriminatie: *“De gelijkheid van mannen en vrouwen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning. Het beginsel van gelijkheid belet niet dat maatregelen gehandhaafd of genomen worden waarbij*

specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht.”

Noot: als zodanig had dit Handvest van de grondrechten geen bindende kracht maar doordat dit handvest opgenomen is in het Verdrag van Lissabon van 2007 zijn de bepalingen ervan nu wel bindend (zie verder).

Verdrag van Nice 2001

Dit [verdrag](#) heeft geen aanzienlijke vooruitgang in de sociale sector tot gevolg. Een Comité voor sociale bescherming werd opgericht om de samenwerking tussen de EU-lidstaten onderling en met de Europese Commissie op het gebied van sociale bescherming te bevorderen, maar verder werden de voorstellen om de medebeslissingsprocedure uit te breiden, verworpen. Wel belangrijk hier is dat een Europese strategie ter bestrijding van de armoede en sociale uitsluiting wordt ontwikkeld.

Ontwerp van Europese grondwet 2004

De EU-lidstaten stelden in de Verklaring van Laken in 2001 een nieuw verdrag voor ter vervanging van de verdragen waarop de Europese Unie tot dan toe gebaseerd was. Ook was het de bedoeling om tegemoet te komen aan de verwachtingen van de EU-burgers en de dynamiek waarin de EU zich bevond.

Dit [ontwerp van grondwet](#) die de Europese Conventie aan de lidstaten voorstelde zou in 2006 van kracht worden, maar omdat niet alle lidstaten de grondwet hebben geratificeerd – Frankrijk en Nederland verwierpen dit ontwerp in nationale referenda -, werd het uiteindelijk niet van kracht.

Verdrag van Lissabon 2007

Het Verdrag van Lissabon heeft op een aantal vlakken impact op de gelijkheid van mannen en vrouwen. Zo zorgt dit verdrag ervoor dat het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie gelijkwaardig wordt aan de andere Europese verdragen, wat wil zeggen dat het Handvest voortaan juridisch bindend is. In dit Handvest appelleren een aantal artikelen aan het principe van gelijkheid van individuen en gelijkheid van vrouwen en mannen.

In het Verdrag van Lissabon wordt ook bij verscheidene artikels de nadruk gelegd op de principes van non-discriminatie en gelijkheid:

- **Artikel 2 Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU)**
“Deze waarden hebben de lidstaten gemeen in een samenleving die gekenmerkt wordt door pluralisme, non-discriminatie, verdraagzaamheid, rechtvaardigheid, solidariteit en gelijkheid van vrouwen en mannen.”
- **Artikel 3 VEU**
“De Unie bestrijdt sociale uitsluiting en discriminatie, en bevordert sociale rechtvaardigheid en bescherming, de gelijkheid van vrouwen en mannen, de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind.”
- **Artikel 8 en 10 Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie (VWEU)**
Artikel 8: *“Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen.”*
Artikel 10: *“Bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft de Unie naar bestrijding van iedere discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.”*

De rol van het Europees Parlement wordt in dit Verdrag sterk uitgebreid. Voordien had het Parlement enkel consultatieve bevoegdheid wat de gemeenschappelijke acties ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht betreft.

Artikel 19 van het VWEU stelt dat de Raad de goedkeuring van het Parlement nodig heeft om dergelijke acties op te zetten en dat beslissingen moeten worden genomen volgens de medebeslissingsprocedure:

“1. Onverminderd de andere bepalingen van de Verdragen, kan de Raad, binnen de grenzen van de door de Verdragen aan de Unie verleende bevoegdheden, met eenparigheid van stemmen, volgens een bijzondere wetgevingsprocedure, op voorstel van de Commissie en na goedkeuring door het Europees Parlement, passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.

2. Het Europees Parlement en de Raad kunnen, in afwijking van lid 1, volgens de gewone wetgevingsprocedure, stimuleringsmaatregelen van de Unie, harmonisatie van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de lidstaten uitgezonderd, de basisbeginselen vaststellen ter ondersteuning van de maatregelen die de lidstaten nemen om bij te dragen tot de verwezenlijking van de in lid 1 genoemde doelstellingen.”

Alles wat het principe van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep betreft, moet nu ook worden goedgekeurd door het Europees Parlement.

Niet onbelangrijk is ook de **Verklaring ad artikel 8 (nr. 19)** gehecht aan de slotakte bij het VWEU: *“De Conferentie is het erover eens dat de Unie, in het kader van haar algemene streven de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op te heffen, in haar beleidsinitiatieven zal trachten alle vormen van huiselijk geweld te bestrijden. De lidstaten moeten alle maatregelen nemen om deze strafbare feiten te voorkomen en te bestraffen en om de slachtoffers te steunen en te beschermen.”*

Richtlijnen

De bepaling van gelijk loon voor gelijk werk –opgenomen in het Verdrag van Rome in 1957– werd niet meteen naar behoren toegepast door de lidstaten. Daarom werd er werk gemaakt van gemeenschappelijke richtlijnen omtrent gendergelijkheid om zo de lidstaten juridisch te verplichten hieraan te werken.

Sinds de jaren '70 zijn een aantal richtlijnen over gendergelijkheid aangenomen. Deze gaan onder andere over gelijke behandeling inzake werk, opleiding, promoties en arbeidsvoorwaarden, inclusief gelijk loon en sociale uitkeringen en gegarandeerde rechten op ouderschapsverlof:

Richtlijnen over gelijke behandeling van vrouwen en mannen

- **1975**
Gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers
[Richtlijn 75/117/EEG](#)
- **1976**
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, beroepsopleiding, promotiekansen en arbeidsvoorwaarden
[Richtlijn 76/207/EEG](#)
- **1978**
Gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid

- [Richtlijn 79/7/EEG](#)

 - **1986**
 Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectorale regelingen inzake sociale zekerheid
[Richtlijn 86/378/EEG](#)
 - **1986**
 Gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap
[Richtlijn 86/613/EEG](#)
 - **1992**
 Verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van vrouwen tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens het geven van borstvoeding
[Richtlijn 92/85/EEG](#)
 - **1996**
 Raamovereenkomst met de sociale partners met minimumvoorschriften inzake ouderschapsverlof
[Richtlijn 96/34/EG](#)
 - **2002**
 Wijziging van Richtlijn 76/207/EEG.
 Toepassing van het principe van gelijke behandeling van vrouwen en mannen t.a.v. de toegang tot werk, beroepsopleiding en promotiekansen en werkvoorwaarden
[Richtlijn 2002/73/EG](#)
 - **2004**
 Toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.
[Richtlijn 2004/113/EG](#)
 Deze richtlijn verbiedt directe en indirecte seksdiscriminatie bij het aanbod van goederen en diensten die publiekelijk beschikbaar zijn en in ruil voor een vergoeding verleend worden. Toegepast op het gebied van verzekeringen en pensioenen bijvoorbeeld betekent dit dat de factor geslacht niet gebruikt mag worden bij de berekening van premies en uitkeringen. Niet voor een ongunstige behandeling van vrouwen wegens zwangerschap en moederschap, noch omwille van hun langere levensverwachting. Dit is de *eerste richtlijn over gelijkheid van vrouwen en mannen buiten de arbeidsmarkt*. De richtlijn geldt helaas niet voor de inhoud van media en reclame, noch voor het onderwijs.
 - **2006**
 Toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.
[Richtlijn 2006/54/EC](#)
 Deze richtlijn voegt 4 voorgaande richtlijnen (75/117, 76/207, 86/378 en 97/80) samen in één nieuwe tekst die ook rekening houdt met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EU in deze materie. Zij stelt bepalingen vast voor de toepassing van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de toegang tot het arbeidsproces, promotie en beroepsopleiding, op de arbeidsvoorwaarden met inbegrip van beloning en op de ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid.
 In hoofdstuk 2, titel III 'Bevordering van gelijke behandeling – dialoog' verwijst artikel 22 specifiek naar de *dialoog met niet-gouvernementele organisaties*: "De lidstaten bevorderen de dialoog met aangewezen niet-gouvernementele organisaties die

overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.”

- **2010**
Toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen
[Richtlijn 2010/41/EU](#)
Deze richtlijn is een herziening van richtlijn 86/613/EEG en gericht op een betere moederschapsbescherming voor vrouwelijke zelfstandigen en op de verbetering van de situatie van echtgenoten van zelfstandigen.
- **2010**
Raamovereenkomst met de sociale partners over ouderschapsverlof die de richtlijn 96/34/EG volledig vervangt.
[Richtlijn 2010/18/EU](#)
Deze overeenkomst stelt minimumeisen vast die het werkende ouders gemakkelijker moeten maken beroep en zorgtaken te combineren, waarbij rekening wordt gehouden met de groeiende diversiteit van gezinsvormen.
- **2011**
Preventie en bestrijding van mensenhandel.
[Richtlijn 2011/36/EU](#) bevat de minimale gemeenschappelijke regels voor het vaststellen van mensenhandel en de bijbehorende straf. Er worden ook maatregelen in voorzien om mensenhandel beter te voorkomen en om de bescherming van slachtoffers te verbeteren. Met deze richtlijn werd ook de functie van [Europese coördinator tegen mensenhandel](#) in het leven geroepen.
- **2011**
Europees beschermingsbevel
[Richtlijn 2011/99/EU](#) stelt een lidstaat in staat een beschermingsmaatregel voor een (mogelijk) slachtoffer van een misdrijf uit een andere lidstaat verder te zetten.
- **2012**
[Richtlijn 2012/29/EU](#)
Deze wetgeving garandeert slachtoffers van misdrijven, waar dan ook in de EU, minimumrechten, waaronder het recht op passende ondersteuning, informatie en bescherming.

Richtlijnen over algemene antidiscriminatie gebaseerd op artikel 13 van het Verdrag van Amsterdam

- **2000**
Gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming.
[Richtlijn 2000/43/EG.](#)
- **2000**
Gelijke behandeling in arbeid en beroep.
[Richtlijn 2000/78/EG.](#)