

Nieuws uit Europa

Wat leeft er in Europa op vlak van gendergelijkheid? Lees het hier in vogelvlucht. Nieuwsgierig, meer weten? Volg de linken naar de rapporten en enkele interessante sites.

De Europese Unie

Agenda van het Europees Voorzitterschap(Malta)

Van 1 januari tot 30 juni 2017 heeft Malta het voorzitterschap van de Europese Raad.¹ Malta zal zich o.m. inzetten voor volgende kwesties: activeren van mensen met een uitkering, verhoogde deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, een beter genderevenwicht in de raden van bestuur van beursgenoteerde bedrijven, gelijke behandeling, bestrijden van gendergebonden geweld en een conferentie over LGBTIQ aangelegenheden.

Meer mensen aan het werk en minder uitkeringen

Eén van de prioriteiten van het voorzitterschap is te verzekeren 'dat werk loont'. Door middel van een activerend arbeidsmarktbeleid en de vermindering van de afhankelijkheid van uitkeringen wil men het risico op armoede en uitsluiting verminderen. Wie van een uitkering leeft moet aangemoedigd worden om werk te vinden en moet aangespoord worden om op eigen benen te staan. Malta zal hierover Ontwerpbesluiten van de Raad Tewerkstelling en Sociale Zaken voorbereiden. De Raad Tewerkstelling en Sociale Zaken zal tweemaal overleggen: op 3 maart en op 15 juni. De tripartite Sociale Top vindt plaats op 8 maart 2017.

Arbeidsmobiliteit

Malta zal de onderhandelingen over een gedeeltelijke herziening van de [Richtlijn 96/71/EC](#) over gedetacheerde werknemers faciliteren.² Dit voorstel van de Europese Commissie voorziet wijzigingen op drie domeinen: het loon van gedetacheerde werknemers (werknemers uit het buitenland) zou hetzelfde moeten zijn als het loon van lokale arbeidskrachten (ook in geval van onderaannemers) en er moet een meer samenhangende reglementering komen voor zowel tijdelijk gedetacheerde werknemers als voor op lange termijn gedetacheerde werknemers. Het opzet is om te verzekeren dat werknemers overal in de EU gelijke kansen hebben, zonder de competitiviteit van de dienstverstrekkers in gevaar te brengen.

Europese Toegankelijkheidswet

Het voorzitterschap zal ook streven om vooruitgang te boeken in de debatten over de [Europese Toegankelijkheidswet](#) (European Accessibility Act, 2015) waarin voor een aantal belangrijke producten en diensten gemeenschappelijke eisen zullen worden vastgelegd die de deelname van gehandicapten aan de samenleving in de hele EU zullen verbeteren.

¹ Het voorzitterschap is verantwoordelijk voor het functioneren van de [Raad van de Europese Unie](#), het hoogste orgaan voor [EU wetgeving](#). Het voorzitterschap leidt de vergaderingen van Raad, legt de agenda's vast, stelt het werkprogramma op en faciliteert de dialoog op vergaderingen van de Raad en met andere [EU instellingen](#).

² De [Posting of Workers Directive \(96/71/EC\)](#) is belangrijk voor grensoverschrijdende dienstverlening binnen de interne markt. Het aantal gedetacheerde werknemers blijft toenemen, maar er stelt zich een probleem van oneerlijke praktijken (oneerlijke concurrentie) en ongelijke lonen. Bijkomend moet er een correcte balans komen tussen de vrijheid om over grenzen heen diensten te leveren en de sociale rechten van werknemers, aangepast aan de actuele situatie. Hierover is er echter grote verdeeldheid onder de EU Lidstaten.

Verhoogde arbeidsparticipatie vrouwen

Om de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt te verhogen zal het voorzitterschap de debatten over maatregelen om de obstakels die de economische onafhankelijkheid van vrouwen belemmeren, steunen. Het voorzitterschap zal de Ontwerpbesluiten van de Raad over het vergroten van de competenties van vrouwen en mannen op de EU arbeidsmarkt ³ bespreken.

Gender, economische besluitvorming en gelijke behandeling

Het voorzitterschap zal stappen zetten om voortgang te boeken in de debatten over de hangende kwesties i.v.m. gelijke behandeling, vooral over het [voorstel](#) van Richtlijn over een beter evenwicht onder bestuurders van beursgenoteerde bedrijven en aanverwante maatregelen en over de [Antidiscriminatie Richtlijn](#) over het principe van gelijke behandeling van personen, onafhankelijk van hun geloof, handicap, ras of seksuele voorkeur, met een verbod om op grond van deze kenmerken te discrimineren.

EU pijler Sociale Rechten: sociale zekerheid, combinatie arbeid en gezin, werktijden

In 2016 initieerde de Europese Commissie een [publieke consultatie](#) over de Europese pijler van de Sociale Rechten. Aansluitend organiseerde de Commissie [gesprekken](#) met diverse EU en nationale instellingen, overheden, parlementen, vakbonden, ondernemers, ngo's, sociale dienstverleners, academische experts en het publiek over hun visie op de Europese pijler van de sociale rechten. Aansluitend bij dit initiatief zal het voorzitterschap de debatten opstarten over de Europese pijler van Sociale Rechten. Er zullen gesprekken gevoerd worden over o.m.: de toegang tot sociale zekerheid, de [Werktijden Richtlijn](#) en over het [voorstel](#) van de EU Commissie over het evenwicht tussen arbeid en leven voor werkende gezinnen.

Gendergebonden geweld

Inzake gendergebonden geweld zal Malta vooral aandacht hebben voor het uitwisselen van goede voorbeelden en van informatie over bestaande wetgeving, beleid en strategieën, statistisch materiaal en onderzoeken over geweld op vrouwen. Ook de voorstellen van de EU Commissie over een Besluit van de Raad om namens de EU toe te treden tot het [Verdrag van Istanboel](#) over het bestrijden van geweld en partnergeweld op vrouwen, staan op de agenda van het voorzitterschap.

Ministeriële conferentie over LGBTIQ kwesties

Er zal een ministeriële conferentie georganiseerd worden over LGBTIQ kwesties (voorstel van het Nederlands voorzitterschap) met de bedoeling om de bestaande [routekaart](#) van de Europese Commissie te verbeteren/vooruit te helpen

De Europese Commissie

In 2015 werd het [Strategisch Engagement voor gendergelijkheid 2016-2019](#) aanvaard. ⁴ Deze strategie verschaft het beleidskader voor het werk van de Europese Commissie op vlak van gendergelijkheid. De strategie focust op vijf prioriteiten: de deelname van vrouwen aan de [arbeidsmarkt en economische onafhankelijkheid](#) van vrouwen verhogen; de gender [loonkloof](#), inkomenskloof, pensioenkloof verminderen en zo bijdragen tot armoedebestrijding bij vrouwen; gelijke deelname van vrouwen en mannen aan [besluitvorming](#) bevorderen; gendergebonden [geweld](#) bestrijden en de slachtoffers beschermen en gendergelijkheid en vrouwenrechten [wereldwijd](#) bevorderen.

³ Enhancing the Skills of Women and Men in the EU Labour Market - Draft Council Conclusions (ST5746 2017 REV 1, REV 2). Het document is actueel niet beschikbaar op het web, maar kan aangevraagd worden bij [Algemeen Secretariaat](#)

⁴ [Strategic Engagement for gender equality 2016-2019](#) 

Voor elk van deze strategische domeinen zijn er welbepaalde doelstellingen. Er werden ook meer dan 30 concrete acties geïdentificeerd. Er wordt bevestigd dat in alle EU beleid rekening gehouden zal worden met een gendergelijkheidsperspectief, met inbegrip van de financiering. Het Strategisch Engagement voor gendergelijkheid ondersteunt ook de uitvoering van de gendergelijkheid binnen de EU 2020 strategie. Jaarlijks wordt een vooruitgangsrapport over de gelijkheid tussen vrouwen en mannen gepubliceerd.

Betaalde arbeid en gezin beter combineren ⁵

De Europese Commissie werkt aan een voorstel om de combinatie arbeid en gezin te verbeteren. De debatten gaan over wetgevende maatregelen over de duur en vergoeding van bestaande verloven zoals moederschapsverlof en ouderschapsverlof en over de invoering van eventuele nieuwe verloven zoals vaderschapsverlof en zorgverlof.

Het overleg verloopt blijkbaar moeizaam.⁶ De datum waarop de Commissie met haar voorstel naar buiten zou komen werd uitgesteld naar eind april. Wellicht zit het Maltese voorzitterschap hier voor iets tussen. In een [toespraak](#) voor de EP comité Werk en Sociale Zaken (EMPL) zegde Helena Dalli (de minister van het Maltese voorzitterschap) dat ze uitkijkt naar een ambitieus voorstel en ze wees ook op het belang om het subsidiariteitsprincipe te respecteren en om voldoende flexibiliteit voor de lidstaten te voorzien.

Op 16 juni 2017 komt de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken samen en bespreken de ministers van de Lidstaten wellicht de nieuwe voorstellen voor een betere combinatie van betaalde arbeid en gezin. Een week later (22 juni) volgt dan waarschijnlijk een openbare hoorzitting in het Europees Parlement.

Geen herziening van de Arbeidstijd Richtlijn (2003/88/EG) ⁷

De Europese Commissie zal geen wetgevend voorstel doen voor een herziening van de Arbeidstijdrichtlijn 2003/88/EG. Op 26 april 2017 komt er wel een uitvoeringsrapport en een interpretatieve mededeling die enkele aspecten moet verduidelijken, maar de Commissie zal geen verdere actie ondernemen. De [Arbeidstijd Richtlijn](#) bepaalt minimum dagelijkse en wekelijkse rustperiodes, jaarlijks verlof, pauzes en maximum werkuren per week voor alle EU landen.⁸

⁵ Bron: VLEVA KAREN VANDERSICKEL, 04/01/2017, 27/01/2017, 03/02/2017

⁶ Achtergrond

Nadat het voorstel voor herziening van de zwangerschapsrichtlijn 92/85/EEG jarenlang geblokkeerd zat in de Raad, trok de Europese Commissie dit voorstel in juli 2015 terug. In augustus 2015 lanceerde ze een [routekaart](#) voor een nieuw initiatief: New start to address the challenges of work-life balance faced by working families. Dit initiatief is veel ruimer dan het vroegere voorstel over zwangerschapsverlof. Het is de bedoeling dat werkende ouders met kinderen en werknemers met zorgbehoevende familieleden een betere balans kunnen vinden tussen hun zorgtaken en hun beroepsverantwoordelijkheden. De EU heeft een voorstel met zowel wetgevende als niet-wetgevende maatregelen voor ogen. Wat de wetgevende maatregelen betreft, gaat het vooral over verloven. Tijdens het overleg van de sociale partners waren de werkgevers akkoord met de principes, maar wilden ze geen nieuwe maatregelen. De vakbonden vroegen betere bescherming na ontslag na het moederschapsverlof, betaald ouderschapsverlof en nieuwe wetgeving voor vaderschaps- en zorgverlof. Doordat ze geen compromis konden bereiken, neemt de Commissie het nu in handen.

⁷ Bron, VLEVA, KAREN VANDERSICKEL 3/02/2017.

⁸ Voor een herziening van de Arbeidstijdrichtlijn, klopte de Europese Commissie eerst bij de medewetgevers (Raad en Europees Parlement) aan. Maar zij konden geen akkoord bereiken. En ook de sociale partners, die tussen 2010 en 2012 onderhandelden over een herziening, raakten er niet uit. Daarna werd er nog een openbare raadpleging gelanceerd. Daaruit bleek dat er verduidelijking nodig is over hoe de Richtlijn moet uitgevoerd worden. Daarom komt de Europese Commissie op 26 april 2017 met een uitvoeringsrapport en een interpretatieve mededeling.

Europees parlement: FEMM comité

Een nieuw bestuur

Sinds 25 januari 2017 heeft het FEMM comité een nieuw bestuur, dat de werkzaamheden van het comité in de komende twee jaar zal leiden. Voorzitter is Vilija Blinkeviciut, bijgestaan door de vicevoorzitters: Barbara Matera, João Pimenta Lopes, Mary Honeyball (UK) en Jana Žitňanská.

Beslissingen van het FEMM

Op 6 februari besliste het FEMM comité over (de aanvaarding van) vier belangrijke dossiers:

- Ontwerpopinie van het EMPL comité over 'Arbeidsomstandigheden en preciaire tewerkstelling
- Ontwerprapport 'Gelijkheid voor vrouwen en mannen in de Europese Unie 2014/2015
- Ontwerprapport 'Toepassing van de Richtlijn van de Raad 2004/113/EC over het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen m.b.t. goederen en diensten
- Rapport met een voorstel van aanbeveling aan de Raad over de EU prioriteiten voor de 61^{ste} zitting van de VN Commissie Status van de Vrouw

Ontwerpopinie van het EMPL comité over 'arbeidsomstandigheden en preciaire tewerkstelling'⁹ (rapporteur João Pimenta-Lopes) Dit gaat over de oorzaken waarom vrouwen in het bijzonder gediscrimineerd zijn m.b.t. toegang tot de arbeidsmarkt, waarom ze lagere lonen hebben en over de meer onzekere en preciaire tewerkstelling van vrouwen. In het rapport wordt gesteld dat betere werkomstandigheden en de strijd tegen preciaire tewerkstelling enkel kan slagen indien men sterke maatregelen neemt om armoede en ongelijkheid te bestrijden. Twee zaken die vooral vrouwen treffen. Betere arbeidswetgeving, hogere salarissen, bevorderen van collectieve onderhandelingen, bescherming van het moederschapverlof..., het zijn maar enkele van de maatregelen die noodzakelijk zijn om dit doel te bereiken. Er werden 96 amendementen en 8 compromissen ingediend. De opinie werd aanvaard met 15 stemmen voor, 7 stemmen tegen en 1 onthouding.¹⁰

Ontwerprapport 'Gelijkheid voor vrouwen en mannen in de Europese Unie in 2014/2015'¹¹ (rapporteur Ernest Urtasun). Dit rapport bevat een overzicht van de rechten van vrouwen in de EU, met aandacht voor o.m. : gelijke economische onafhankelijkheid, gelijk loon voor gelijkwaardig werk, gelijke deelname aan besluitvorming, gendergebonden geweld, gendergelijkheid in het buitenlands beleid. In het rapport zijn ook aanbevelingen opgenomen. Het rapport werd aanvaard met 17 stemmen voor, 3 stemmen tegen en 4 onthoudingen.¹²

⁹ [Draft Opinion](#) on Working conditions and precarious employment. Rapporteur: João PIMENTA LOPES

¹⁰ Eens een ontwerpopinie voorgelegd is aan het comité, wordt hierover gestemd en worden waar nodig wijzigingen aangebracht. Opinies worden vervolgens voorgelegd aan het comité dat verantwoordelijk is voor het opstellen van het rapport. Conform met reglement 54 zal dit comité zonder stemming de amenderingen van het geassocieerde comité aanvaarden, daar waar het over zaken gaat die tot de exclusieve bevoegdheid van het geassocieerde comité behoren. Alle aanvaarde opinies worden toegevoegd aan het rapport van het comité dat hiervoor verantwoordelijk is.

¹¹ Draft report on equality between women and men in the European Union in 2014-2015, Ernest Urtasun. [Amendementen bij het het rapport.](#)

¹² Eens een ontwerprapport voorgesteld is aan het Comité, krijgen de leden de kans om binnen een bepaalde tijdsperiode wijzigingen voor te stellen. De amenderingen worden dan besproken en er wordt over gestemd. Eens een ontwerprapport geamendeerd is een finale stemming heeft plaatsgehad, wordt het rapport voorgesteld in de plenaire vergadering

Toepassing van de Richtlijn van de Raad 2004/113/EC over het principe van gelijke behandeling van mannen en vrouwen m.b.t. goederen en diensten

(rapporteur Agnieszka KOZŁOWSKA-RAJEWICZ)¹³ Richtlijn 2004/113/EC breidt het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen uit buiten het terrein van tewerkstelling en de arbeidsmarkt tot toegang tot goederen en diensten. Het rapport gaat in op kwesties zoals ongelijke implementatie in de Lidstaten en in bepaalde sectoren, gebrek aan relevante gegevens en de beperkende scope van de richtlijn die domeinen zoals media, reclame en met onderwijs en vorming verband houdende diensten uitsluit. Het rapport bevat aanbevelingen over het uitwisselen van beste praktijken, over het insluiten van diensten die geleverd worden door de sociale economie, over het leveren van diensten ten behoeve van de Commissie, de Lidstaten en aanbevelingen aan de gelijkheidsinstellingen om zowel leveranciers als afnemers van diensten te sensibiliseren over de voorzieningen van de Richtlijn.

Rapport met een voorstel van aanbeveling aan de Raad over de EU prioriteiten voor de 61ste zitting van de VN Commissie Status van de Vrouw

(rapporteur Constance Le Grip, Maria Arena)^{14[1]} Het EP roept de Raad op om de reeds aangegane engagementen die de algemene voorwaarden vastleggen voor gendergelijkheid zoals het Peking Actieplatform, het Vrouwenrechtenverdrag (CEDAW, 1979) en Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling 5 (SDG 5), uit te voeren. Vrouwen moeten economisch versterkt worden en obstakels op de arbeidsmarkt moeten opgeheven worden. Er moet ingezet worden op gelijk loon voor gelijkwaardig werk en op het stimuleren van vrouwelijk ondernemerschap. Er moeten nieuwe investeringen komen in de zorgeconomie en de gelijke verdeling van huis- en zorgarbeid en de totstandkoming van een ILO conventie om gendergebonden geweld op de werkvloer te bestrijden moet gesteund worden. Kinderarbeid moet opgeheven worden o.m. door een importverbod op producten waarmee kinderarbeid is gemoeid. Er moet verzekerd worden dat op alle niveaus en domeinen vrouwen op gelijke mate deel hebben aan besluitvorming en het beleid moet tegemoet komen aan de behoeften van de meest kwetsbare en gemarginaliseerde vrouwen. Deze engagementen moeten ook zichtbaar zijn/vertaald worden in de begroting. Het rapport werd aanvaard met 22 stemmen voor, 1 tegen en 5 onthoudingen.

Interparlementaire zitting

Op 8 maart, Internationale Vrouwendag, zal het FEMM comité in Brussel een interparlementaire zitting organiseren over economisch empowerment van vrouwen. De zitting zal nationale gendergelijkheidsleiders een forum bieden om ervaringen beste praktijken uit te wisselen over hoe de economische positie van vrouwen te verbeteren en zal het thema ook op de Europese en internationale agenda gelijkheidsagenda zetten.

European Institute for Gender Equality (EIGE)

Gender Equality Index

In 2017 zal het Europees Instituut voor Gendergelijkheid de Gender Equality Index updaten. De [Gender Equality Index](#) is een hippe en overzichtelijke online tool die informeert over onderwijs, macht, tewerkstelling, de loonkloof, gezondheid en tijdsbesteding van vrouwen en mannen.

Gender en onderwijs

Genderongelijkheid in het onderwijs is één van de top drie uitdagingen voor gendergelijkheid in de EU. De school is een belangrijke plaats is waar genderstereotypen van op jonge leeftijd doorbroken of bestendigd kunnen worden. Genderstereotypen hebben een belangrijke invloed

¹³ Draft [report](#) on the application of “Council Directive 2004/113/EC implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services”.

¹⁴[[Report](#) with a proposal for a European Parliament recommendation to the Council on the EU priorities for the 61st session of the UN Commission on the Status of Women (2017/2001(INI))

op de latere studiekeuze, beroepskeuze, loopbaan en lonen van vrouwen en mannen. Er is echter nood aan een beter inzicht in de uitdagingen waar het onderwijs voor staat. In 2017 heeft het EIGE hierover drie onderzoeken geprogrammeerd.

1° Een **onderzoek naar gender, vaardigheden en preciaire jobs in de EU** over onderwijs als springplank naar een betere positie op de arbeidsmarkt voor vrouwen en mannen. Hierbij zal gefocust worden op mensen met tijdelijke contracten van minder dan een jaar, mensen met arbeidscontracten van minder dan 10u per week en mensen met lage lonen en op de kansen die zij hebben om hun competenties aan te passen. De publicatie is voorzien voor mei 2017. Meer informatie: zuzana.madarova@eige.europa.eu.

2° Een algemeen **onderzoek over de gendergebonden uitdagingen in het onderwijs**. Hiervoor zal nauw samengewerkt worden met beleidsmakers en experts uit de EU Lidstaten om zo te ontdekken welke de belangrijkste uitdagingen zijn en om het beleid en de beleidsmakers te voorzien van richtlijnen en aanbevelingen over hoe onderwijssystemen gendergelijkheid kunnen versterken. De publicatie is voorzien voor oktober 2017. Meer informatie: maurizio.mosca@eige.europa.eu.

3° Een **onderzoek naar gendersegregatie in het tertiair onderwijs, opleiding en op de arbeidsmarkt**. Hierin zal worden nagegaan welke de trends en welke de bepalende factoren die de keuze van jongens en meisjes bepalen. Vervolgens zal worden gekeken naar de beroepsloopbaan en keuzes van meisjes en jongens die afstuderen in richtingen waar hun sekse ondervertegenwoordigd is. De studie zal ook de loonkloof onderzoeken tussen zogenaamd 'mannelijke' beroepen zoals ingenieur in vergelijking met zogenaamd 'vrouwelijke' beroepen zoals leerkracht. De publicatie is voorzien voor november 2017. Meer informatie: lina.salanauskaite@eige.europa.eu

Raad van Europa

Jaarrapport

De Raad van Europa publiceerde onlangs haar [jaarrapport 2016](#), met daarin een overzicht van de implementatie van haar [2014 – 2017 Gendergelijkheid Strategie](#), die voor alle Lidstaten van de Raad van Europa de grote beleidslijnen vastlegt.

Gender Equality Commission: Strijd tegen seksistische haatspraak

Seksistische haatspraak gaat over uitdrukkingen die haat op grond van sekse verspreiden, inciteren, bevorderen of justifiëren. De [strijd tegen seksistische haatspraak](#) stond in 2016 op de agenda van de Raad van Europa. Het [rapport](#) van het seminarie dat de Raad in februari 2016 samen met de [No Hate Speech Movement](#) organiseerde staat nu online. Het rapport bevat informatie over oorzaken, vormen en gevolgen van seksistische haattaal. Er worden ook oplossingen gesuggereerd. De [Gender Equality Commission](#) werkt aan de voorbereiding van ministeriële besluiten om seksisme te bestrijden, rekening houdend met bestaande standaards en beleidsvormen om genderstereotypen te bestrijden;

Gender Equality Commission: Officieel genderwoordenboek

In april en november vorig jaar boog de Gender Equality Commissie zich over de samenstelling en een [genderwoordenboek](#). Er werd gekozen om hierbij uit te gaan van bestaande definities en termen uit instrumenten en standaards van de Raad van Europa.