

NIEUWS UIT EUROPA

Nieuwsbrief 4, vierde kwartaal 2017

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

Inhoudsoverzicht

Europese Unie

Europese Commissie, Raad, Parlement

Europese Pijler van Sociale Rechten p. 2
* Advies van de sociale partners
* Europese Raad voor tewerkstelling en sociale zaken
* Sociale Top van Gothenburg

Verdrag van Istanboel (CAHVIO) p. 4
* Resolutie Europees Parlement over de toetreding van de EU tot het CAHVIO Verdrag
* Studie Europees Parlement over de toetreding van de EU tot het CAHVIO Verdrag

Europees Parlement

Besluiten van de plenaire vergadering p. 6
* Economisch empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sector
* Bestrijding van ongelijkheid als hefboom voor jobcreatie en economische groei

Europese Agentschappen

European Institute for Gender Equality (EIGE) p. 8
* De Gender Equality Index 2017

Eurofound p. 9
* Onderzoek naar duurzame organisatie van de arbeidstijd

Raad van Europa(COE)

Publicatie over artikel 52 van het CAHVIO Verdrag p. 10

Gender Equality Commission p. 10

Europese Unie

Europese Commissie, Raad en Parlement

Europese Pijler van Sociale Rechten

Op 26 april 2017 proclameerde de Europese Commissie de [Europese Pijler van Sociale Rechten](#). Het doel is om bij te dragen tot sociale vooruitgang via de ondersteuning van faire en goed werkende arbeidsmarkten en welzijnsvoorzieningen en om een kader te scheppen voor een set wettelijke en niet-wettelijke initiatieven die binnen de actiedomeinen van de Sociale Pijler vallen. In het Europees Parlement wordt dit opgevolgd door de Commissies werk en sociale zaken (EMPL), die het dossier coördineert en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (FEMM), die hiervoor medeverantwoordelijkheid heeft.

De Pijler berust op drie hoofdprincipes: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, sociale bescherming en inclusie en faire arbeidsomstandigheden. Hij legt twintig rechten of beginselen vast die verschillende beleidsdomeinen raken zoals wonen, onderwijs, sociale zorg en gezondheidszorg en tewerkstelling. Bij de Pijler werd ook een [scorebord](#) aangenomen met indicatoren voor monitoring en evaluatie, waartegen de Lidstaten hun beleid en de geboekte vooruitgang kunnen afwegen.

Reeds op 26 april 2017 lanceerde de Commissie een wetgevend [voorstel van Richtlijn voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven](#).¹ Het voorstel focust op minimumstandaards voor vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, tijdskrediet, vergoedingen voor deze verloven en flexibele werkregelingen voor ouders met kinderen jonger dan 12 en voor mantelzorgers.^{2 3} Sindsdien hebben de Commissie, de Raad en het Europees Parlement diverse wetgevende en niet-wetgevende initiatieven genomen om de Sociale Pijler verder uit te rollen

Advies van de sociale partners

In het kader van o.m. de toekomstige (sociale) ontwikkeling van de Europese Unie worden de sociale partners geconsulteerd. Half oktober aanvaardde het [Europees Economisch en Sociaal Comité](#)⁴ een [advies](#) over de impact van de sociale dimensie en de Europese Pijler van Sociale Rechten voor de toekomst van de Europese Unie,⁵ waarin het pleit voor een evenwicht tussen economische groei en sociale vooruitgang.

Sociaal beleid moet een onderdeel worden van het economisch en monetair beleid. Hiertoe zou het [Europees Semester](#)⁶ verder ontwikkeld moeten worden tot een economisch en sociaal

¹ Europese Commissie, [Voorstel voor een Richtlijn van het Europees parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU](#) van de Raad, COM(2017) 253 final 2017/0085 (COD), 26.4.2017.

² Het betreft volgende maatregelen. Uitbreiding van het vaderschapsverlof tot minstens 10 dagen. Minstens 4 maanden flexibel op te nemen ouderschapsverlof (via deeltijdwerk of in kleine stukjes tot het kind 12 jaar is); zonder overdraagbaarheid van dit recht tussen de ouders. 5 dagen zorgverlof per jaar om te zorgen voor ernstig zieke of afhankelijke familieleden. Het vergoedingsniveau voor de verloven bedraagt minstens dat van de ziekte-uitkeringen. Recht op flexibele werkregelingen (deeltijd, thuiswerk, flexibel werkschema) voor ouders met kinderen jonger dan 12 en voor mantelzorgers (evenwel zonder verplichting voor de werkgever om de gevraagde verandering toe te kennen).

³ Uitgebreide informatie over de Europese Pijler van Sociale Rechten, het scorebord en het voorstel van Richtlijn voor een betere combinatie van arbeid en privéleven vindt u in [Nieuws uit Europa 2](#) (2017) van de Vrouwenraad.

⁴ Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) is een EU-adviesorgaan bestaande uit vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties en andere belangengroepen. Het adviseert de Europese Commissie, de Raad van de EU en het Europees Parlement over EU-aangelegenheden en fungeert daarmee als brug tussen de EU-besluitvormingsinstanties en de burgers. Website: [Europees Economisch en Sociaal Comité](#)

⁵ European Economic and Social Committee, [SOC/564 - Impact of the social dimension & the European Pillar of Social Rights on the Future of EU](#), 529^{ste} plenaire vergadering, 18 en 19 oktober 2017

⁶ Het Europees semester biedt een kader waarbinnen de EU-landen hun economisch beleid coördineren. Zij overleggen over hun economische en begrotingsplannen en evalueren op gezette tijden hun vooruitgang.

Europees Semester, naast een duidelijk stappenplan en een beter uitgewerkt sociaal scorebord om de doelstellingen van de Europese pijler van sociale rechten te behalen. Indien consensus tussen de Lidstaten onmogelijk blijkt, pleit het Comité voor samenwerking tussen een beperkte groep landen waarbij anderen dan later kunnen aansluiten. Lees hier het advies in het [Nederlands](#).⁷

Europese Raad voor tewerkstelling en sociale zaken

Tijdens de [EPSCO Raad van 23 oktober 2017](#) gaven de ministers voor tewerkstelling en sociale zaken hun goedkeuring aan de interinstitutionele proclamatie van de Pijler aan de Richtlijn 'detachering van werknemers'⁸. Ze bereikten ook gedeeltelijke eensgezindheid over twee hoofdstukken van de herziening van de [EU Verordening 883/2004](#) over coördinatie van de sociale zekerheidsstelsel, met name: de hoofdstukken over toegang van economisch inactieve burgers tot sociale bijstand en over de toepasselijke wetgeving.⁹

Sociale Top van Gothenburg

Op 17 november 2017 werd in Gothenburg (Zweden) voor het eerst in twintig jaar een Sociale Top georganiseerd: de [Social Summit for Fair Jobs and Growth](#). Op de Top verzamelden de voorzitters van de EU instellingen, EU staats- en regeringsleiders, sociale partner en andere belangrijke stakeholders om te debatteren over faire tewerkstelling en groei in de Europese Unie. Er was eensgezindheid dat er meer economische en sociale convergentie moet komen en dat het nodig is om de sociale dimensie van de Europese Unie verder te ontwikkelen, gebaseerd op een gemeenschappelijk engagement en vastgestelde bevoegdheden.

Er moeten maatregelen getroffen worden om te zorgen dat meer personen actief zijn op de arbeidsmarkt, om faire tewerkstelling- en arbeidsvoorwaarden te verzekeren en om veranderingen van job te steunen via investeringen in mensen. Tijdens de Top werd de Europese pijler van sociale rechten afgekondigd door het Europees Parlement, de Raad en de Europese Commissie als uitdrukking van een gezamenlijk verbintenis.

De [Sociale top van Gothenburg](#) is een mijlpaal in het debat over de toekomst van de Europese Unie.¹⁰ Het [Eindrapport](#) van de Top zal de verdere dialoog over de sociale ontwikkeling van de Europese Unie voeden. De besluiten van de Top worden besproken op de Europese Raad Werkgelegenheid, Sociaal beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken van 7 december 2017. Op deze vergadering zal ook een stand van zaken opgemaakt worden over de Richtlijnen gelijke behandeling en evenwicht tussen werk en privéleven. Klik [hier](#) voor een overzicht van relevante documenten: fact sheets, voorstellen, mededelingen en studies in verband met het thema werk-privéleven.

⁷ In het advies is er helaas weinig of geen aandacht voor gender. Een gemiste kans, want de toekomstige sociale ontwikkeling en het scorebord behoeven op dit vlak heel wat bijsturing.

⁸ Meer informatie en toelichting bij de voorgestelde Richtlijn Detachering van werknemers vindt u op de website [Employment, Social Affairs and Inclusion](#), waaronder een link naar de tekst van de Europese Commissie, Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council Directive 96/71/EC of The European Parliament and of the Council of 16 December 1996 concerning the posting of workers in the framework of the provision of services D COM(2016) 128 final, 016/0070 (COD), 8 March 2016 .

⁹ Proposal for a Regulation of the European Parliament and of the Council amending Regulation (EC) No 883/2004 on the coordination of social security systems and regulation (EC) No 987/2009 laying down the procedure for implementing Regulation (EC) No 883/2004 (Text with relevance for the EEA and Switzerland) - Partial general approach, Interinstitutional File: 2016/0397 (COD), Brussel, 16 October 2017.
http://www.consilium.europa.eu/media/31180/st_13139_2017_init_en.pdf

¹⁰ Dit debat werd ingezet met het [Witboek over de toekomst van Europa](#), Europese Commissie COM(2017)2025, 1 maart 2017 en krijgt verder vorm via o.m. de [Routekaart voor een meer verenigd, sterker en meer democratische Unie](#) die Jean-Claude Juncker in z'n 'State of the Union' presenteerde (13 september 2017).

Verdrag van Istanboel (CAHVIO)

Op [13 juni 2017](#) ondertekende de Europese Unie het [Verdrag van Istanboel](#) over het voorkomen en bestrijden van geweld en intrafamiliaal geweld op vrouwen, hierna ook CAHVIO Verdrag genoemd. In dit verband werden ondertussen meerdere parlementaire initiatieven genomen. Het FEMM comité verzocht de EU parlementaire diensten om een beleidsvoorbereidend onderzoek te voeren over geweld op vrouwen en de toetreding van de Unie tot het [CAHVIO Verdrag](#). Dit onderzoek werd half november afgerond. Eerder al, op 12 september aanvaarde de plenaire vergadering van het Europees Parlement een eerste resolutie over de toetreding van de EU tot het CAHVIO Verdrag.

Resolutie Europees Parlement over de toetreding van de EU tot het CAHVIO Verdrag

Op 12 september aanvaardde de plenaire vergadering van het Europees Parlement een [resolutie](#)¹¹ over de toetreding van de EU tot het CAHVIO Verdrag. Hierin richt het parlement zich met een aantal verzoeken tot de Raad, de Commissie en de Lidstaten. De resolutie gaat in op meerdere maatregelen op vlak van preventie van geweld, hulpverlening aan de slachtoffers (medisch, juridisch), opleiding en vorming van hulpverleners, onderwijs, dataverzameling, sensibilisering, ... en vraagt specifieke maatregelen voor bijzonder kwetsbare personen zoals personen met een handicap, minderjarigen, zwangere vrouwen, LGBTI en vluchtelingenvrouwen.

Het parlement herinnert er aan dat gendergebonden geweld kan worden erkend als vervolging onder het [Vluchtelingenverdrag](#) (Genève 1951) en vraagt maatregelen om ervoor te zorgen dat de Lidstaten in alle asiel-, opvang- en migratieprocedures een genderperspectief integreren en om te verzekeren dat ze het beginsel van niet terugleiding eerbiedigen. Het benadrukt ook dat maatregelen ter bestrijding van geweld op vrouwen uit oogpunt van doeltreffendheid, gepaard moeten gaan met maatregelen die de economische ongelijkheden tussen mannen en vrouwen aanpakken en de financiële onafhankelijkheid van vrouwen bevorderen.

Het parlement verzoekt om bij de Lidstaten aan te dringen op snelle ratificatie en uitvoering van het Verdrag, om te verzekeren dat ze hiervoor voldoende financiële middelen en personeel voorzien en om alle pogingen die afbreuk doen aan reeds genomen maatregelen voor de uitvoering van dit Verdrag krachtig te veroordelen. Er moet onverwijld een constructieve dialoog^[2] aangegaan worden met de Raad en met de Lidstaten over voorbehouden, bezwaren en bezorgdheden van de Lidstaten waarin ook klaarheid wordt geschept over de definities van gender en gendergebonden geweld in de context van het Verdrag van Istanboel.^[3]

Het parlement pleit voor de aanneming van een gedragscode over de samenwerking tussen de Europese Unie en haar Lidstaten inzake de uitvoering van het CAHVIO Verdrag en voor samenwerking met het parlement en met de vrouwenorganisaties in dit verband.

Op EU niveau vraagt het parlement om een strategie voor de strijd tegen geweld op vrouwen en gendergebonden geweld op te stellen, waaronder een omvattend plan om alle vormen van genderongelijkheid te bestrijden en om al de inspanningen van de EU in de strijd tegen geweld op vrouwen te bundelen. Er wordt ook opgeroepen om een EU-coördinator aan te stellen die verantwoordelijk zal zijn voor de coördinatie, uitvoering en monitoring van het beleid en voor de vertegenwoordiging van de Europese Unie in het 'comité van de partijen bij het Verdrag' in de Raad van Europa. Het verzoekt de Commissie opnieuw om een Europees waarnemingscentrum voor gendergebonden geweld op te zetten en het drukt de wens uit om ten volle betrokken te worden bij het toezicht op het Verdrag van Istanboel.

¹¹ Europees Parlement, plenaire vergadering, Resolutie van het Europees Parlement van 12 september 2017 over het voorstel voor een besluit van de Raad over de sluiting, door de Europese Unie, van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (COM(2016)0109 – 2016/0062(NLE)), P8_TA(2017)0329, PE 601.176v02-00 - [A8-0266/201](#)

Het parlement vraagt de Raad om geweld op vrouwen en meisjes en andere vormen van gendergebonden geweld aan te merken als een vorm van criminaliteit uit hoofde van artikel 83, lid 1, [VWEU](#) en het verzoekt de Commissie om alvast volgende Richtlijnen aan te passen, met name de Richtlijnen over: het Europees beschermingsbevel ¹², wederzijdse erkenning van beschermingsmaatregelen in burgerlijke zaken, bescherming van slachtoffers ¹³, het voorkomen en bestrijden van mensenhandel ¹⁴ en de Richtlijn ter bestrijding van seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen.¹⁵

Studie Europees Parlement over de toetreding van de EU tot het CAHVIO Verdrag.

Op vraag van het FEMM comité voerden de interne beleidsdiensten van het Europees Parlement een [onderzoek naar geweld op vrouwen en de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanboel](#).¹⁶ Hoofdstuk I van de studie geeft een overzicht van de vooruitgang die de EU Lidstaten geboekt hebben in de strijd tegen geweld op vrouwen, op zowel wetgevend als praktisch uitvoerend domein. Het luik praktische uitvoering bevat o.m. een overzicht van gespecialiseerde diensten en van beschikbare data; en het vermeldt 'beste praktijken' i.v.m. : gedetailleerde dataverzameling door politiediensten, centrale bundeling en publicatie van gegevens, heldere en coherente definities en dataverzameling op nationaal niveau door sociale diensten.

Het tweede hoofdstuk schetst hoever de Lidstaten staan met de ratificatie en/of implementatie van het CAHVIO Verdrag, ¹⁷ met aandacht voor: aanpassingen aan de wetgeving, aanpak van daders, verweer tegen de staat, compensatie door de staat, diverse vormen van geweld (psychologisch, fysiek, seksueel) en beleidsmaatregelen op vlak van opvoeding en onderwijs, opleiding van professionals, preventieve interventie en financiële en menselijke middelen, waaronder het verzamelen van gegevens.

In het derde deel wordt een analyse gemaakt van de gevolgen de toetreding van de Europese Unie tot het Verdrag van Istanboel. Er wordt kort ingegaan op het toetredingsproces en de competenties van de EU, op de volgende stappen die nog gezet zullen worden, op wettelijk implicaties en op het kader voor toezicht en monitoring.

Het onderzoek besluit met enkele aanbevelingen over de rol van het Europees Parlement in verband met de monitoring van de implementatie van het Verdrag. Aan het onderzoek werden ook vier bijlagen toegevoegd, met interessante overzichten van: vormen van genoegdoening en compensatie; gespecialiseerde wetgeving over geweld op vrouwen; recente nationale onderzoeken en bronnen voor gepubliceerde administratieve gegevens in de Lidstaten.

Europees Parlement

Besluiten van de plenaire vergadering

Economisch empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sector

Het Europees Parlement aanvaardde op 3 oktober in plenaire zitting een [resolutie](#) over economisch empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sectoren in de EU ¹⁸ Het

¹² [Richtlijn 2011/99/EU](#) over het Europees beschermingsbevel.

¹³ [Richtlijn 2012/29/EU](#) betreffende de bescherming van slachtoffers.

¹⁴ [Richtlijn 2011/36/EU](#) inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel.

¹⁵ [Richtlijn 2011/92/EU](#) ter bestrijding van seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen.

¹⁶ DG for Internal Policies, Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Policy Department C, Study - [Violence against women and the EU accession to the Istanbul Convention](#), Study for the FEMM Committee, November 2017.

¹⁷ Dit gaat enkel over Lidstaten die op 1 september 2017 (start onderzoek) het Verdrag van Istanboel al geratificeerd hadden; met name: België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Italië, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Spanje en Zweden. Eind november waren daar Cyprus, Duitsland en Estland bijgekomen.

¹⁸ Europees Parlement, Resolutie over de economische empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sectoren in de EU, 2017/2008(INI), 3 oktober 2017; [P8_TA\(2017\)0364](#). Aangenomen in eerste lezing met 480 stemmen pro, 130 stemmen tegen en 65 onthoudingen. Nederlandstalige versie: [P8_TA\(2017\)0364](#).

besluit gaat uit van het gelijknamig [rapport](#) van het FEMM comité onder redactie van Anna Hedh.¹⁹ De resolutie vertrekt van de vaststelling dat in geen enkel EU land gendergelijkheid op de arbeidsmarkt bestaat en verwijst naar verschillende direct relevante Europese en internationale verdragen en onderhandelde besluiten, waaronder de [besluiten](#) van de 61^{ste} zitting van de VN Commissie Status van de Vrouw²⁰ en het rapport van de VN Secretaris-generaal naar aanleiding van het recent opgerichte [VN High-Level Panel over economisch empowerment van vrouwen](#)²¹.

Het parlement citeert enkele markante over verschillen tussen vrouwen en mannen op het domein van arbeidsparticipatie, verdeling van zorgtaken en lonen en wijst ook op de job- en financiële kost van sekseongelijkheid. Zo houdt de lagere tewerkstellingsgraad van vrouwen een jaarlijkse daling van het EU Bruto Nationaal Product in met 2,8% in, wat in 2013 overeenkwam met een bedrag van 370 miljard euro. Economische deelname en empowerment van vrouwen zijn essentieel voor de versterking van de fundamentele rechten van vrouwen, maar dragen ook bij tot de economische groei in de Europese Unie. Het parlement roept de Commissie en de Lidstaten daarom op om volop in te zetten op gelijkheid op de werkvloer en op non-discriminatie.

In de resolutie wordt heel wat overwogen, vastgesteld, benadrukt, bevestigd ... en aanbevolen in verband met: een beter evenwicht tussen werk en privéleven, gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde, genderevenwichten in de openbare en de particuliere sectoren, collectieve arbeidsovereenkomsten en bevorderen van economisch empowerment van vrouwen via diverse maatregelen en instrumenten zoals gendergelijkheidsplannen, quota, audits, sociaal overleg, strijd tegen genderstereotypering, strijd tegen gendergebonden geweld.... De verzoeken richten zich tot de Commissie en de Lidstaten, maar ook tot de sociale partners en de Europese instellingen.

De aanbevelingen zijn een aanvulling bij de eerdere [Mededeling van de Europese Commissie](#) over het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers.²²

Bestrijding van ongelijkheid als hefboom voor jobcreatie en economische groei

De plenaire vergadering van het Europees Parlement aanvaardde op 16 november een [resolutie](#)²³ waarin ze bestrijding van ongelijkheid naar voren schuift als hefboom voor jobcreatie en economische groei, maar ook als antwoord op de groeiende ongelijkheid binnen en tussen EU Lidstaten. Deze toenemende ongelijkheid voedt immers overal in de Europa opkomst van nationalisme, xenofobie, protectionisme, radicalisering en extremisme. Politieke ontwikkelingen die sociale onrust en onvrede uitlokken en de stabiliteit binnen landen en de samenwerking tussen landen ondermijnen. Ze houden bijgevolg een reëel gevaar in voor de democratie en voor de samenwerking binnen de Europese Unie.

¹⁹ EP Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (FEMM), Verslag over de economische empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sectoren in de EU, (2017/2008(INI)), 13 september 2017, rapporteur Anna Hedh, PE 601.154v03-00; [NA8-0271/2017](#); Nederlandstalige versie: [A8-0271/2017](#)

²⁰ Commission on the Status of Women, [Agreed Conclusions](#), Women's economic empowerment in the changing world of work, CSW 61, New York, 24 October 2017.

²¹ [Het High-Level Panel on Women's Economic Empowerment van de VN Secretaris-generaal](#) formuleert gerichte aanbevelingen over economisch empowerment voor vrouwen in de context van de SDG's en Agenda 2030, het bevorderen van economisch leiderschap van vrouwen en het versterken van politieke wil. Het eerste panel vond plaats in 2016. Ondertussen zijn er twee rapporten verschenen. Secretary General, Report, Leave no one behind: A call to action for gender equality and women's economic empowerment; [First Report](#) (2016) en [Second Report](#) (2017).

²² Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. An initiative to support work-life balance for working parents and carers, [COM/2017/0252](#) (final); [Nederlandstalige tekst](#).

²³ Europees Parlement, Resolutie over de bestrijding van ongelijkheid als hefboom om het scheppen van banen en om groei te stimuleren, (2016/2269(INI)), 16 November 2017; Engelstalige versie: [P8_TA\(2017\)0451](#); Nederlandstalige versie: [A8-0340/2017](#).

Als antwoord schuift het parlement een sterk Europees sociaal en economisch beleid naar voren, dat van bestrijden van ongelijkheid en van creatie van welvaart voor iedereen een belangrijke prioriteit maakt. De Europese instellingen moeten investeren in : bestrijden van armoede en sociale uitsluiting, verbeteren van de leef- en arbeidsomstandigheden, een actief werkgelegenheidsbeleid (met bijzondere aandacht voor jongeren en langdurig werklozen), het versterken van de vakbonden en werknemersrechten.

De ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt aanpakken is een deel van dit beleid. Aanvullend wordt ook een degelijk ontworpen en naar behoren functionerend fiscaal beleid met een herverdelend effect en met aandacht voor fraudebestrijding als belangrijk instrument naar voren geschoven. Volgens het parlement is ook dit een taak van internationale coördinatie en regelgeving, waaraan de Europese politieke agenda meer prioriteit moet geven. Het FEMM comité aanvaarde een opinie over de resolutie onder vorm van amendementen.²⁴ Dit laat zich lezen in de tekst. Het parlement vraagt om de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt te vergroten door efficiënte uitvoering van bestaande wetgeving en via aanvullende wetgeving gelijkheid vrouw-mannen én wijzigingen in het beleid voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

Het parlement benadrukt dat de voorstellen van de EU Commissie een goede basis zijn voor een grotere deelname van vrouwen aan betaalde arbeid en voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven en herinnert aan zijn oproep om hiervoor in passende beloning en sociale bescherming te voorzien. Het pleit voor een armoedebestrijdingsbeleid en arbeidsmarktbeleid gericht op het vergroten en het ondersteunen van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en wijst op de belangrijke rol van overheidsdiensten voor het realiseren van gendergelijkheid en het belang van belasting- en uitkeringsstelsels die het voor tweede verdieners niet onaantrekkelijk maken om (meer) te werken.

Het parlement vraagt de Commissie, de Lidstaten en de sociale partners om het probleem van de genderkloof op het gebied van loopbaanontwikkeling, lonen en pensioenen aan te pakken, waaronder sancties voor werkplekken die verschillende lonen te hanteren voor identieke beroeps categorieën en passende maatregelen voor vrouwen en mannen die niet in staat zijn of waren om via hun werk voldoende pensioenrechten op te bouwen.²⁵ Het parlement herhaalt ook zijn verzoek aan de Raad om een snelle vaststelling te waarborgen van de Richtlijn voor de verbetering van de man-vrouw verhoudingen onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, als een belangrijke eerste stap op weg naar een evenwichtige vertegenwoordiging in zowel de openbare als de particuliere sector.

EU agentschappen

Europees Instituut voor Gender Equality (EIGE)

Gender Equality Index 2017

Gendergelijkheid is een fundamentele waarde en doelstelling van de EU. Om na te gaan hoe dichtbij of hoe ver verwijderd de Unie en de Lidstaten zijn van de doelstelling 'gendergelijkheid', ontwikkelde het Europees Instituut voor Gendergelijkheid in 2013 de Gender Equality Index. De

²⁴ Standpunt in de vorm van amendementen van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken over het bestrijden van ongelijkheid als middel om werkgelegenheid en groei te stimuleren (2016/2269(INI)), [PE 607.813](#), 27 juni 2017, Rapporteur: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

²⁵ Het parlement herinnert aan de bevindingen uit het verslag over de toereikendheid van de pensioenen van de Europese Commissie. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion Social Protection Committee, [The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU](#), Volume I en II, Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL), 2015

Index wordt op regelmatige basis bijgehouden en gepubliceerd. De laatste update dateert van oktober 2017.

De Gender Equality Index is een samengestelde indicator die toelaat om gendergelijkheid te monitoren op verschillende domeinen: macht, kennis, arbeid, geweld, gezondheid, tijd en geld. Voor ieder domein zijn er twee of drie subdomeinen, met meerdere indicatoren. Bijvoorbeeld. Om de gelijkheid op gebied van arbeid te meten wordt gekeken naar arbeidsparticipatie, segregatie op de arbeidsmarkt en kwaliteit van het werk. Aan deze thema's zijn vijf indicatoren verbonden: duur van de arbeid, equivalenten in voltijdse tewerkstelling, tewerkstelling in onderwijs, gezondheid en sociaal werk, mogelijkheid om vrijaf te nemen voor persoonlijke zaken of familiezaken en index van de carrièremogelijkheden.

De Gender Equality Index laat toe om de prestaties van [landen te vergelijken](#) doorheen de tijd en tegenover elkaar, met als startjaar 2005. Zo zien we dat België in 2005 een globale score van 66.0 haalde en dat deze doorheen de jaren gestegen is tot 70.5 in 2015. Wat wijst op trage vooruitgang op het domein van gendergelijkheid. Een trend die samenvalt met die van de globale Unie: de EU score (66, 2) ligt slechts vier punten hoger dan tien jaar geleden. Vergelijken we de score van België met die van andere EU landen, dan zien we een achteruitgang: van een zesde plaats (2005) naar een vijfde plaats (in 2010 en 2012) naar een zevende plaats (2015). Op zich boeken we wel vooruitgang inzake gendergelijkheid, maar in vergelijking met andere landen doen we het minder goed.

In de aanpassingen van de Index voor 2017 geeft het EIGE [drie globale conclusies](#) ²⁶mee. Er is vooruitgang, maar deze verloopt zeer traag (in een slakkengangetje). De grootste vooruitgang werd geboekt op vlak van besluitvorming (vooral in de private sector) en op vlak van tijdsbesteding zien we een negatieve trend (achteruitgang). Vrouwen doen nog steeds het merendeel van de huishoudelijke taken, mannen hebben meer tijd voor sport en ontspanning. Trends die we globaal ook voor België bevestigd zien. Opvallend voor België is wel de sterke achteruitgang op vlak van de verdeling van zorglast. Daar waar België in 2005 nog een score van 76,9 haalde, ruim boven het EU gemiddelde van 69,9 punten zien we in 2015 een heel andere situatie: de gemiddelde EU score bedroeg in 2015 70,0 punten; voor België was dit nog slechts 68,9 punten. Een daling of achteruitgang met maar liefst 8 punten tegenover de nulmeting in 2005.

Op de website van EIGE kan je het [volledige rapport](#) Gender Equality Index 2017 downloaden. Je vindt er ook een grafische [online presentatie](#) en een [samenvatting](#) van de bevindingen voor 2017.

Eurofound

Onderzoek naar duurzame organisatie van de arbeidstijd

Eurofound onderzocht recente ontwikkelingen op vlak van organisatie van de arbeidstijd in de EU en bundelde deze in het [rapport](#) 'Arbeidstijdpatronen voor duurzaam werk'. Aan het rapport is ook een statistische bijlage gehecht.²⁷ Recente wijzigingen in de organisatie van de arbeidsmarkt, in de aard en de inhoud van de arbeid en in de arbeidsomstandigheden, hebben ertoe geleid dat de scheidslijn tussen werk en privéleven vervaagd is.

Het rapport geeft een overzicht van belangrijke trends en verschillen in duur en organisatie van de arbeidstijd in de EU Lidstaten en kijkt op basis van een diepgaande analyse van de gegevens

²⁶ European Institute for Gender Equality, [Gender Equality Index 2017: Progress at a snail's pace](#), news article, 11 October 2017.

²⁷ Eurofound, [Working time patterns for sustainable work](#), 18 september 2017. Statistische bijlagen, zie [Working time patterns for sustainable work - Statistical annex](#). Een Nederlandstalige samenvatting vind u [hier](#).

uit de zesde Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EWCS 2015) ²⁸ vanuit een gender- en levensloopperspectief naar verbanden tussen arbeidstijdpatronen, evenwicht tussen werk en privéleven en voorkeuren inzake arbeidstijd enerzijds; en gezondheid en welzijn van werknemers anderzijds. Er wordt ook gekeken naar de langetermijneffecten van arbeidstijdpatronen op de duurzaamheid van arbeid en het rapport bevat ook enkele aanbevelingen voor het beleid.

In de aanbevelingen wordt onder meer gepleit voor de integratie van een genderbewust levensloopperspectief in de beleidsplanning op het gebied van arbeidstijd. Arbeidstijdbeleid zou rekening moeten houden met veranderingen in de behoeften en voorkeuren van de werknemers tijdens de levensloop en meer ondersteuning/flexibiliteit voorzien voor de perioden waarin de spanningen in het evenwicht tussen werk en privéleven het grootst zijn. Het beleid moet ook permanent inzetten op de bevordering van een meer gelijke verdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen, bijvoorbeeld via incentives voor vaders om gezinsverlof te nemen.

Dit beleid moet transformatief zijn. Het [voorstel van Richtlijn voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven](#) van de Europese Commissie wordt in die zin verwelkomd, omdat het aansluit op de behoeften en voorkeuren van mannen om tijdens de levensfase waarin ze voor hun kinderen zorgen minder uren te werken en omdat dit waarschijnlijk ook zal leiden tot een meer gelijke verdeling van betaald en onbetaald werk tussen mannen en vrouwen.

Universele en individuele rechten moeten aangevuld worden met collectieve overeenkomsten op sectoraal, branche- en bedrijfsniveau en factoren met een negatieve invloed op de duurzaamheid van werk moeten aangepakt worden. Gezondheid, tevredenheid over de arbeidsomstandigheden en flexibele regelingen die toelaten werk en privéleven te combineren zijn sterke voorspellers van de bereidheid en het vermogen om langer te blijven werken. Het beleid moet zich daarom richten op het stimuleren van arbeidstijdpatronen die negatieve effecten op de gezondheid en het welzijn van werknemers voorkomen, die meer autonomie op gebied van de baan en de arbeidstijden bevorderen en die gericht zijn op een beter evenwicht tussen werk en privéleven.

²⁸ [Sixth European Working Conditions Survey](#) (EWCS) is een van de bronnen waaruit een duidelijk gebleken is dat er een verband bestaat tussen arbeidstijdpatronen en de gezondheid en het welzijn van werknemers. De kwaliteit van de arbeidstijd is een van de belangrijkste aspecten die daartoe bijdragen.

Raad van Europa (COE)

Publicatie over artikel 52 van het CAHVIO Verdrag

De Raad van Europa publiceert regelmatig basis brochures die toelichting geven over de reikwijdte en verplichtingen in samenhang met bepaalde artikels uit het [Verdrag van Istanboel](#) over het voorkomen en bestrijden van geweld en intrafamiliaal geweld op vrouwen. Recent verscheen een [analyse](#) over de toepassing van artikel 52 van het CAHVIO verdrag: over straatverbod in geval van intrafamiliaal geweld.²⁹

Het [document](#) beschrijft de reikwijdte en verplichtingen in samenhang met artikel 52 en geeft meer uitleg bij de noodzaak om een evenwicht te bewaren tussen rechten en wettelijke beschermingsmaatregelen. In de brochure zijn ook enkele voorbeelden van bestaande praktijken uit Lidstaten van de Raad van Europa (Oostenrijk, Bulgarije, Nederland en Spanje) opgenomen, naast enkele aanbevelingen en een checklijst i.v.m. de toepassing van artikel 52.

Eerder verschenen in deze reeks:

- [het verzamelen van gegevens en onderzoek](#) (artikel 11);
- [het voorkomen van geweld op vrouwen](#) (artikel 12);
- [sensibiliseren voor geweld op vrouwen](#) (artikel 13);
- [programma's voor daders van intrafamiliaal en seksueel geweld](#) (artikel 16)
- [de deelname van de private sector en van de media in verband met het voorkomen van geweld op vrouwen aanmoedigen](#) (artikel 17).

Gender Equality Commission (COE)

Op de [vergadering](#) van 15-16 november 2017 werden de leden van de [Gender Equality Commission](#) (GEC) het eens over de ontwerp tekst voor de toekomstige [Gendergelijkheidsstrategie 2018-2023](#) te bezorgen aan het Ministerieel Comité. In de toekomstige strategie zal, mits goedkeuring van het Ministerieel Comité, worden ingezet op zes strategische doelstellingen:

1. Voorkomen en bestrijden van genderstereotypen en van seksisme
2. Voorkomen en bestrijden van geweld op vrouwen en van intrafamiliaal geweld
3. Verzekeren dat vrouwen toegang hebben tot justitie
4. Evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan politieke en openbare besluitvorming realiseren
5. Beschermen van de rechten van vrouwelijke migranten, vluchtelingen en asielzoekers (vrouwen en meisjes)
6. Gendermainstreaming in alle beleid en maatregelen behalen.

De inleiding schetst het beleidskader waartoe de strategie zich verhoudt, zijnde: relevante wettelijke instrumenten van de Raad van de Europa, de lopende en toekomstige Gendergelijkheidsstrategie van de Raad van Europa en Agenda 2030 van de Verenigde Naties (in het bijzonder SDG 5 over gendergelijkheid en SDG 16 over vreedevolle samenlevingen).

In het document worden verder ook het institutioneel kader en de werkmethodes uiteengezet. Aan de strategie werd ook een document in bijlage toegevoegd met een overzicht van risicofactoren die het behalen van de doelstellingen van de Gendergelijkheidsstrategie kunnen ondermijnen. Aan iedere risicofactor is telkens ook een manier/methodiek waarop dit risico

²⁹ Council of Europe, Emergency Barring orders in situations of domestic violence: Article 52 of the Istanbul Convention. Prepared by: Rosa Logar Executive Director, Domestic Violence Intervention Centre Vienna, Austria and Johanna Niemi Professor, Gender Studies in Law Faculty of Law, University of Helsinki, Finland; Council of Europe, June 2017.

tegengegaan zou kunnen worden én een te behalen resultaat/ resultaatgerichte indicator gekoppeld. De lancering van de nieuwe Gendergelijkheidsstrategie is voorzien op 3 en 4 mei 2018 in Kopenhagen.

Andere items op de agenda van de [Gender Equality Commission](#) waren: de goedkeuring van het jaarverslag over de uitvoering van de Gendergelijkheidsstrategie 2014-2017 ³⁰; de bespreking van het [monitoringverslag](#) ³¹ over de opvolging van de aanbeveling [Rec\(2003\)3](#) van het Ministerieel Comité van de Raad van Europa over evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de politieke en openbare besluitvorming, waarin een beeld geschetst wordt van de deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming in nationale en regionale parlementen en regeringen, in politieke partijen, in gerechtshoven, in diplomatieke diensten en binnen de landendelegaties naar de Raad van Europa; de lancering van de Gendergelijkheidsstrategie 2018-2023 in mei 2018 en een thematisch debat over de levensomstandigheden van migrantenvrouwen en gezinnen.

In oktober publiceerde de Gender Equality Commission ook een [document](#) met daarin een overzicht van de maatregelen die in de verschillende Lidstaten van de Raad van Europa genomen werden om uitvoering te geven aan de Gendergelijkheidsstrategie.³² Klik [hier](#) voor een overzicht van alle relevante documenten van de twaalfde vergadering van de Gender Equality Commission.

³⁰ Council of Europe, Gender Equality Commission (GEC), [Draft Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023](#), GEC(2017)2 Final, Strasbourg, 16 November 2017

³¹ Council of Europe, [Balanced participation of women and men in decision-making. Analytical Report 2016](#), Gender Equality Commission (GEC), Council of Europe, September 2017. De vorige rapporten dateren uit 2006 en 2009. In 2010 verscheen een [vergelijkend onderzoek over de resultaten van deze twee monitoringprocessen](#).

³² Council of Europe, Gender Equality Commission (GEC), [Activities and measures in member states towards the achievement of the objectives of the Council of Europe Gender Equality Strategy](#), GEC (2017)10 Rev, Strasbourg, 19 October 2017