



Nieuws uit Europa

Verschijnt 4x per jaar

2019, nr.2

Inhoud

Europese Unie

Raad van de Europese Unie

Besluiten over de uitvoering van Agenda 2030 en de SDG's 1

Europees Parlement – plenaire besluiten

Genderevenwicht bij benoemingen in de EU 2

Europees Parlement en Europese Raad

Nieuwe Europese Richtlijn over de balans werk-leven 2

Europees Parlement –studiedienst

Vrouwen en politieke besluitvorming 4

Genderbudgetting in de EU 4

Vrouwen, gendergelijkheid en energietransitie in de EU 5

Raad van Europa (COE)

Ministeriële aanbeveling over definitie en aanpak van seksisme 7

Ethisch verantwoord gebruik van artificiële intelligentie in justitie 8

Europese Unie

Raad van de Europese Unie

Besluiten over de uitvoering van Agenda 2030 en de SDG's

Op 9 april nam de Raad besluiten aan over de uitvoering van Agenda 2030 en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's): [Naar een steeds duurzamere Unie in 2030](#).¹ De besluiten gaan over te ondernemen acties en over het versterken van partnerschappen en van de participatie van stakeholders.² Volgens de Raad zijn respect voor mensenrechten, gendergelijkheid, klimaat en milieu, democratie, moderne, dynamische en inclusieve economieën, minder ongelijkheid en een betere levensstandaard de pijlers van dit beleid.

De Raad benadrukt de noodzaak van meer beleidscoherentie voor duurzame ontwikkeling, herinnert aan de belofte om zoveel mogelijk synergieën te creëren tussen sociale, economische en ecologische dimensies van duurzame ontwikkeling en hij wijst op de noodzaak om meer vaart te zetten achter de uitvoering van Agenda 2030 als overkoepelende beleidsprioriteit voor de EU.

In deze context verwelkomt de Raad de analyse en debatnota '[Naar een duurzaam Europa in 2030](#)'.³ De nota draagt bij aan de strategische prioriteiten van de volgende Europese Commissie en roept op om van de EU een voortrekker van duurzame ontwikkeling te maken. De Raad bevestigt dat deze benadering de leidraad moet vormen voor het toekomstig EU beleid, herhaalt met klem de [vraag om een alomvattende EU uitvoeringsstrategie voor Agenda 2030](#)⁴ (met termijnen, doelstellingen en concrete maatregelen) en hij verwijst naar het [eerder genomen besluit](#)⁵ om deze strategie in 2019 voor te leggen.

De Raad dringt aan op een versterking van de sociale dimensie om inclusie en gelijkheid (o.m. gendergelijkheid) te bevorderen en om een sociaal rechtvaardige transitie in overeenstemming met de Europese Pijler van Sociale Rechten, te verzekeren en hij benadrukt het belang van coherente financiering die de realisatie van Agenda 2030 bevordert. In dit verband betuigt de Raad zijn steun aan het voorgestelde [actieplan 'Duurzame groei financieren'](#)⁶ van de Commissie.

Tenslotte herhaalt de Raad dat de uitvoering van Agenda 2030 een voortdurende en sterke betrokkenheid vergt van alle belanghebbenden, via een goed georganiseerd en transparant participatief proces. Daarom dringt hij aan op een versterking van het '[SDG multi-stakeholder platform](#)' en vraagt hij om dit platform inclusief en representatief te maken en om ervoor te zorgen dat de Lidstaten erbij betrokken zijn.

¹ Document [ST 8286 2019 INIT](#), aangenomen op 9 april 2019 tijdens de 3685^{ste} zitting van de Raad.

² Dit laatste luik is helaas genderblind, maar wijst wel op het belang van het betrekken van jongeren.

³ European Commission, [Reflection Paper Towards a Sustainable Europe by 2030](#), COM(2019)22, 30 January 2019. Een bespreking hiervan vindt u in [Nieuws uit Europa, 2019, nr.1](#).

⁴ Document [10370/17](#), A sustainable European future: The EU response to the 2030 Agenda for Sustainable Development, Council conclusions, 20 June 2017.

⁵ Document [EUCO 13/18](#), Conclusions, European Council meeting, 18 October 2018.

⁶ European Commission, Communication from the Commission to the European Parliament, the European Council, the Council, the European Central Bank, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions. [Action Plan: Financing Sustainable Growth - COM\(2018\) 97 final](#), 8 March 2018.

Europees Parlement – plenaire besluiten

Genderevenwicht bij benoemingen in de EU

Het Europees Parlement aanvaardde een [resolutie over genderevenwichtige benoemingen](#) in het EU domein van economische en monetaire zaken.⁷ Hierin verzoekt het Parlement de Commissie en de Lidstaten om in toekomstige benoemingsvoorstellen te streven naar een genderevenwicht (minstens één mannelijke en één vrouwelijke kandidaat) én om de aanwervings- en benoemingsprocedures transparanter te maken door de lijst met kandidaten en de shortlist te publiceren, met daaraan toegevoegd de motivatie waarom deze kandidaten de shortlist haalden.

De parlementairen benadrukken dat ze in de toekomst kandidatenlijsten alleen in aanmerking zullen nemen indien het genderevenwicht gerespecteerd werd, naast vereisten in verband met kwalificaties en ervaring. Ze stellen ook voor om dit expliciet zo op te nemen in het toekomstige Genderactieplan van het Parlement. Ze erkennen dat het Parlement zelf ook nog niet aan deze normen voldoet en ze nemen zich voor om het genderevenwicht op vlak van economische en monetaire zaken in het Parlement, te verbeteren.

Aan de Lidstaten vragen de parlementairen om op nationaal niveau concrete maatregelen te nemen met het oog op een genderevenwicht in nationale instellingen, zodat er voldoende geschikte kandidaten zijn voor de benoemingen op EU niveau.

Europees Parlement en Europese Raad

Nieuwe Europese Richtlijn over de balans werk-leven

Op 4 april aanvaardde het Parlement de [wetgevingsresolutie](#) over het voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.⁸ De nieuwe Richtlijn sluit aan bij de [Europese Pijler van Sociale Rechten](#) en moet bijdragen tot een meer gelijke verdeling van onbetaalde zorgarbeid tussen vrouwen en mannen, tot een betere combinatie arbeid en privéleven en tot het verkleinen van de genderloonkloof en de genderinkomenskloof.⁹

De Richtlijn legt de minimumvoorwaarden vast voor het recht op: vaderschapsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof, werkverzuim wegens overmacht en flexibele werkregelingen voor ouders en mantelzorgers, met name:

➤ **10 dagen vaderschapsverlof:**

Dit recht is niet afhankelijk van een werk-of anciënniteitsperiode en geldt, indien het nationale recht dit erkent, ook voor gelijkwaardige tweede ouders.¹⁰ Het verlof moet opgenomen worden rond de geboorte van het kind. De modaliteiten voor de opname van dit verlof – flexibel, gedeeltelijk voor of volledig na de geboorte van een kind – worden bepaald door de Lidstaten. De vergoeding is gelijk aan het inkomen dat de werknemer zou ontvangen ingeval van onderbreking van het werk wegens ziekte. Lidstaten kunnen wel een plafond instellen en het recht op betaling en laten afhangen van perioden van eerdere tewerkstelling (ten hoogste zes maanden) voor de verwachte geboortedatum van het kind.

➤ **4 maanden ouderschapsverlof:**

⁷ [Procedure File 2019/2614\(RSP\)](#), Resolution on gender balance in EU economic and monetary affairs' nominations, European Parliament document : [P8_TA\(2019\)0211](#), 14 March 2019.

⁸ Het besluit over deze Richtlijn ([P8_TA\(2019\)0348](#)) heft de vorige [Richtlijn 2010/18/EU van de Raad \(COM\(2017\)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085\(COD\)\)](#) op; zie EUR-Lex Document 52017PC0253.

⁹ [Zie verder ook: overzicht van rechtsgrondslagen, het doorlopen proces en de besluiten.](#)

¹⁰ De Lidstaten zijn bevoegd om de burgerlijke staat of de gezinssituatie te bepalen, en om vast te stellen welke personen als ouder, moeder of vader moeten worden beschouwd.

Elke werknemer heeft een individueel en flexibel recht op vier maanden ouderschapsverlof, waarvan twee maanden niet overdraagbaar zijn tussen de ouders. De Lidstaten bepalen de modaliteiten voor de opname van dit verlof zoals: de leeftijd van het kind, de flexibiliteit van de opname, de termijn waarbinnen de werknemer de werkgever moet informeren, al dan niet gebonden aan een eis van voorafgaande tewerkstelling of anciënniteit (maximaal 1 jaar), omstandigheden waaronder werkgevers de toekenning van het ouderschapsverlof kunnen uitstellen (gemotiveerd). Lidstaten bepalen óf er, en zo ja, welke bijzondere regels gelden voor adoptieouders, voor ouders met een handicap en voor ouders met kinderen met een handicap of met langdurig zieke kinderen. De vergoeding van het ouderschapsverlof wordt bepaald door de Lidstaten of de sociale partners, maar dit bedrag moet zodanig vastgesteld zijn dat het de opname van ouderschapsverlof door beide ouders vergemakkelijkt.

➤ **5 werkdagen zorgverlof per jaar:**

Elke werknemer heeft recht op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Lidstaten kunnen precieze regels vastleggen voor de toepassing en de voorwaarden van zorgverlof en voor de opname van het zorgverlof. Ze kunnen zorgverlof toekennen op basis van een andere referentieperiode dan een jaar, per persoon die zorg of steun nodig heeft of per geval.

➤ **Arbeidsverzuim wegens overmacht:**

Iedere werknemer heeft recht om het werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende familieomstandigheden (zieke of ongeval) die de onmiddellijke aanwezigheid van de werknemer vereisen. De Lidstaten mogen dit recht beperken tot een bepaalde duur per jaar of per geval, of beide.

➤ **Recht op flexibele werkregeling voor zorgdoeleinden:**

Werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd (minstens 8 jaar) en mantelzorgers hebben het recht om een flexibele werkregeling te vragen omwille van zorgdoeleinden. De duur van deze periode kan aan een redelijke beperking worden onderworpen. De werkgevers mogen bepalen of ze dit al dan niet toestaan, maar een weigering of uitstel moet gemotiveerd worden. Bij een wijziging van de omstandigheden of bij afloop van de overeenkomst hebben werknemers het recht het oorspronkelijke werkpatroon te hervatten. De werkgever beoordeelt en reageert op de verzoeken voor vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijke werkpatroon. De Lidstaten kunnen dit recht afhankelijk maken van een voorafgaandelijke werktijd of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden.¹¹

Bij uitvoering van de Richtlijn moeten de Lidstaten er rekening mee houden dat:

1° een gelijke verdeling van verlofopname om familieredenen tussen mannen en vrouwen ook afhankelijk is van andere passende maatregelen zoals toegankelijke en betaalbare voorzieningen voor kinderopvang en voor langdurige zorg (en)

2° het wegnemen van negatieve economische prikkels kan tweede verdiemers, in meerderheid vrouwen, aanmoedigen om ten volle deel te nemen aan de arbeidsmarkt.

Lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze Richtlijn.

¹¹ Ingeval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, in de zin van [Richtlijn 1999/70/EG](#), bij de werkgever, wordt de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

Europees Parlement –studiedienst

Vrouwen en politieke besluitvorming

In opdracht van de commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid onderzocht de studiedienst van het Europees Parlement de kwestie van de (onder)vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek. In de studie [‘Vrouwen en politieke besluitvorming in de context van de volgende Europese verkiezingen’](#) wordt nagegaan hoe deze ondervertegenwoordiging aangepakt kan worden en op welke manier gendergelijkheid versterkt kan worden.

Het [onderzoek](#)¹² geeft een overzicht van de vertegenwoordiging van vrouwen in het Europees Parlement en de Europese instellingen, van sleutelfactoren die het genderevenwicht van de verkozen vertegenwoordigers beïnvloeden (seksisme, kiessysteem, economische ongelijkheid, genderstereotypen, dominant mannelijke politieke cultuur en praktijken) en van mogelijke acties en strategieën om tot een genderevenwicht te komen (quota, rits, vorming, steun voor vrouwelijke politici, gerichte financiering van politieke partijen).

Gelijke aanwezigheid in parlement betekent nog niet gelijke macht. Eens ze verkozen zijn, hebben vrouwen af te rekenen met sterk gendergebonden machtsdynamieken van het politieke systeem. Genderevenwicht qua vertegenwoordiging is een noodzakelijke maar geen voldoende voorwaarde voor gendergelijkheid in het politieke leven. Daarom richten de onderzoekers hun aanbevelingen zowel tot politieke partijen, Lidstaten en EU instellingen.

Onder de aanbevelingen voor politieke partijen is er een pleidooi voor de toepassing van quota en van het rits-principe op de kieslijsten, voor een duidelijke en consistente uitgesproken steun voor vrouwenrechten en gendergelijkheid in alle communicatie, voor vorming van leden van selectiecomités en van vrouwelijke politica (in spé), naast ambitieuze maatregelen en acties om gangbare praktijken en cultuur in de partij te veranderen, zodat de manier van werken getuigt van respect voor vrouwen en een goede werk-leven balans ondersteunt.

Aan de Lidstaten wordt gevraagd om financiering te voorzien voor gerichte campagnes, capaciteitsontwikkeling en netwerking van vrouwelijke kandidaten, of om deze steun uit te breiden. Landen met een groot verschil v/m onder Europese parlementsleden krijgen de aanbeveling om een wettelijke regeling voor quota te overwegen, inclusief rits-principe en wettelijke sancties ingeval van overtredingen.

In het onderzoek zijn ook drie gevalstudies opgenomen. Zweden, Spanje, Polen worden belicht vanuit het perspectief van paritaire democratie, met informatie over strategieën en acties in deze landen pro een genderevenwicht en gendergelijkheid in de politieke besluitvorming.

Genderbudgetting in de EU

In opdracht van de commissie begroting van het Europees Parlement onderzocht de interne studiedienst van het Parlement de EU begroting en beleidsfinanciering vanuit het perspectief gendergelijkheid. Het [onderzoek ‘Gender Responsive EU Budgetting’](#) is een update van de eerdere studie uit 2015.¹³ Hierin werd nagegaan óf en in welke mate het EU budget en het Meerjarig Financieel Kader het beginsel van gendergelijkheid respecteren en bijdragen tot

¹² European Parliament, Policy Department for Citizens’ Rights and Constitutional Affairs, [Women in political decision-making in view of the next European elections](#), study requested by the European Parliament’s Committee on Women’s Rights and Gender Equality, PE 608.863, February 2019.

¹³ European Parliament, Policy Department D for Budgetary Affairs, Directorate General for Internal Policies of the Union, [Gender responsive EU Budgetting. Update of the study ‘The EU Budget for Gender Equality’ and review of its conclusions and recommendations](#), PE 621.801 - February 2019.

gendergelijkheid, zowel op het niveau van de begroting als in de uitgaven. Dit wordt in de huidige studie opnieuw onderzocht. Bovendien wordt nagegaan welke vorderingen er gemaakt zijn en op welke manier gevolg werd gegeven aan de besluiten en de aanbevelingen van de studie uit 2015 en van de daarop geënte [resolutie van het Europees Parlement over EU middelen voor gendergelijkheid](#) uit 2017.¹⁴

Uit de bevindingen blijkt dat er geen globaal en consistent engagement is voor gendergelijkheid in het EU budget en het budgetproces.¹⁵ Er is nauwelijks tot geen sprake is van vooruitgang en van engagement voor gendergelijkheid in het toekomstig Meerjarig Financieel Kader 2021-2027. Dit in tegenstelling tot het engagement dat beleden wordt op hoog politiek niveau en in strijd met de wettelijke verbintenissen in verband met gendergelijkheid en gender mainstreaming, zoals vastgelegd in o.a. de artikelen 2 en 3 van het TEU, artikel 8 van het TFEU en artikel 23 van het EU charter van de fundamentele rechten.¹⁶

Beleidsmatig impliceert dit evenwel ook dat het beleid dat wel getuigt van een sterk engagement voor gendergelijkheid de doelstellingen waarschijnlijk niet zal halen, gegeven de complexe aard en onderlinge verwevenheid van vele gendergebonden vraagstukken zoals armoede, geweld of immigratie. Deze vereisen collectieve actie op verschillende beleidsdomeinen tegelijk.

De studiedienst van het Parlement herhaalt nogmaals dat het sterke politieke en wettelijke engagement van de Europese Unie voor gendergelijkheid weerspiegeld moet worden in alle beleid, waaronder de EU begroting en uitgaven: gendergelijkheid moet als specifieke doelstelling ingeschreven worden in alle onderdelen van het EU budget.

Dit vraagt om een collectieve politieke verbintenis en wettelijke actie van de Commissie, het Parlement en de Raad om gendergelijkheid sterk te verankeren in alle EU beleid, in het EU budget – begroting en uitgaven – en in alle programma's door de EU gefinancierd worden.

Vrouwen, gendergelijkheid en energietransitie in de EU

Op vraag van de commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid van het Europees Parlement werd onderzocht hoe het staat met de relatie 'vrouwen en energietransitie' in de Europese Unie. Het onderzoek '[Women, Gender Equality and Energy Transition in the EU](#)'¹⁷ verschaft inzicht in de structuur en oorzaken voor de bestaande genderongelijkheden in de energiesector en tracht een antwoord te geven op de vragen 'hoe de transitie naar duurzame energie gendergelijkheid zal beïnvloeden' en 'op welke manier de rol van vrouwen als actor in de energietransitie kan versterkt worden'. Hierbij wordt het thema 'gender en energie' beschouwd vanuit verschillende perspectieven: vrouwen als consument, vrouwen als werknemer of ondernemer in de sector én vrouwen als besluitvormers over energie en in de energiesector.

Het [onderzoek](#) legt het verband met Agenda 2030 en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG) en belicht de onderlinge verbondenheid en relevantie van meerdere SDG's¹⁸ in verband met

¹⁴ Resolutie van het Europees Parlement van 14 maart 2017 over EU-middelen voor gendergelijkheid [P8_TA\(2017\)0075; 2016/2144\(INI\)](#).

¹⁵ Dit stemt overeen met de bevindingen van het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) naar EU budgetten in 2016, 2017 en 2018: [Gender budgeting. Mainstreaming gender into the EU budget and macroeconomic policy framework](#).

¹⁶ TEU: [Treaty on the European Union](#); TFEU: [Treaty on the functioning of the European Union](#); Charter of the Fundamental Rights of the European Union.

¹⁷ Joy CLANCY, Mariëlle FEENSTRA, [Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU](#), Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Directorate General for Internal Policies of the Union, PE 608.867, European Union 2019.

¹⁸ Het gaat met name over de samenhang tussen de SDG's: 5, 7, 3, 11, 10, 13 en 12.

gendergelijkheid en energie. Het beschrijft bestaande genderkloven en genderongelijkheden in relatie tot de energiesector en identificeert enkele belangrijke factoren die de gelijke en volwaardige deelname van vrouwen aan de energietransitie en binnen de energiesector in het algemeen belemmeren. Er wordt ook een inschatting gemaakt van de (mogelijke) impact van de overgang naar duurzame energiemodellen voor vrouwen en gendergelijkheid. Op basis van de beschikbare kennis en geringe gegevens wordt vastgesteld dat er weinig tastbare feiten zijn op basis waarvan men kan besluiten dat vrouwen qua tewerkstelling en inkomen baat zullen hebben bij toegang tot moderne energie.

Uit onderzoek blijkt ook dat zowel op niveau van de EU als in de Lidstaten het energiebeleid genderblind is, waardoor bestaande genderongelijkheden bestendig worden en de bevordering van gendergelijkheid in de energietransitie naar duurzame energie belemmerd wordt. De Europese Unie en haar Lidstaten gaan ervan uit dat hun energiebeleid genderneutraal is, maar dit is op niets gebaseerd. Er zijn uiterst weinig gendergegevens beschikbaar en het schaarse onderzoek dat hierover bestaat spreekt deze veronderstelling tegen.¹⁹ Mannen en vrouwen hebben geen gelijk deel aan de energiesector én het energiebeleid heeft een verschillende impact op vrouwen en mannen.

Doordat met deze verschillen geen rekening gehouden wordt, kan dit beleid omschreven worden als genderblind. Meer zelfs, de energiesector in de EU wordt gekenmerkt door enkele **structurele vormen van genderongelijkheid:**

Ongelijke toegang tot energie

Vrouwen, in het bijzonder alleenstaande moeders en gepensioneerde vrouwen, worden disproportioneel getroffen door energie-armoede. Dit hoger risico op energie-armoede beperkt hun toegang en deelname aan de duurzame energietransitie omdat ze zich geen investeringen in energie-efficiënte maatregelen kunnen veroorloven. De trend in het actuele transitiedebat en transitiebeleid met nadruk op gedrag van consumenten, houdt hier echter geen rekening mee en bestendigt zo de energiearmoede en achterstelling van vrouwen. Hier speelt het zogenaamde Mattheus effect: wie het zich kan veroorloven om te investeren in energie-efficiëntie heeft baat bij dergelijk beleid, terwijl voor de armen energie-armoede blijft voortduren of vergroot.

Genderkloven op de energie-arbeidsmarkt

De sector hernieuwbare energie is een groeiende markt veel potentieel voor investeringen en tewerkstelling. Vrouwen zijn echter sterk ondervertegenwoordigd in deze sector: minder dan 30% van de werkrachten zijn vrouwen; ze werken bovendien vooral in de administratie en communicatie.²⁰ Obstakels die tewerkstelling van vrouwen in de energiesector belemmeren hangen samen met attitudes (genderstereotypen, seksisme), met arbeidsvoorwaarden (werkregelingen, moeilijke combinatie arbeid en zorg), met procedurele praktijken (selectie van kandidaten voor een interview, rekruteringsbeleid) en met kwalificaties (STEM²¹ diploma).

Genderkloven in energie-gerelateerde opleidingen

Meisjes en vrouwen zijn sterk ondervertegenwoordigd in STEM opleidingen en STEM beroepen. Slecht 11% vrouwen tegenover 22% mannen in de leeftijdsgroep 22-29 jaar bezit een graad in wetenschappen en technologie.²² Besluiten om voor een STEM richting te kiezen worden al op

¹⁹ Hierbij wordt o.m. verwezen naar onderzoek van o.m. Clancy and Röhr [Gender and energy: is there a Northern Perspective?](#) (September 2003) [Gender Equity and Renewable Energies, Thematic Background Paper](#), (February 2004); Clancy, [Late Developers: Gender Mainstreaming in the Energy Sector](#) (January 2009) en Cornelia Fraune [Gender matters: Women, renewable energy, and citizen participation in Germany](#).

²⁰ EIGE, [Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment Gender Equality and Climate Change](#), Report, 2012, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

²¹ STEM : Science, Technology, Engineering and Mathematics.

²² EIGE, [Gender and Energy](#), 2016, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

jonge leeftijd beïnvloed en zijn moeilijker te sturen naarmate kinderen ouder worden. Een tekort aan ondersteuning en aanmoediging (vooral om negatieve stereotypingen te overwinnen) en gebrek aan bevestiging door ouders, leerkrachten en studieloopbaanbegeleiders is ongunstig voor de intentie van meisjes om voor een STEM richting en een STEM loopbaan (vooral ingenieursrichtingen) te kiezen.

Genderkloven op gebied van besluitvorming

Het geringe aantal vrouwen in STEM opleidingen en onder de werkkrachten heeft mede tot gevolg dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn op besluitvormingsniveau in de energiesector, zowel in de publieke als in de private sector. Uit onderzoek van EIGE (2012)²³ bleek dat slechts in 36% van 295 bevraagde energiebedrijven vrouwen in de raad van bestuur of het management van het bedrijf zetelden en dat slechts 17,3% van de vrouwen in de publieke energiesector een leidinggevende positie heeft. Het ontbreken van vrouwen met doorslaggevende stem in de besluitvorming over energie, betekent ook dat vrouwen weinig invloed hebben op de transitie naar duurzame energiemodellen, zowel in de private als in de publieke sector.

Verder wijzen de onderzoekers op het belang van het bijhouden van naar sekse opgesplitste gegevens. Het ontbreken van dergelijke data bemoeilijkt het monitorings- en evaluatieproces, bijvoorbeeld om vooruitgang te meten of om de effectiviteit van initiatieven die gendergelijkheid willen bevorderen te evalueren; en bijgevolg om een gendergelijke transitie naar duurzame energiemodellen te verzekeren.

In de studie zijn ook enkele voorbeelden opgenomen van goede praktijken die kunnen helpen om barrières voor gendergelijkheid in de energietransitie te overstijgen, waaronder: registratie van naar geslacht opgesplitste gegevens, gerichte initiatieven om meisjes en vrouwen toe te leiden naar STEM opleidingen en STEM loopbanen, steun voor begeleiding en netwerking van vrouwen die actief zijn in de energiesector, creatie van intercollegiale leergroepen en een verantwoord beleid binnen de sector dat de combinatie arbeid en privéleven faciliteert. Het onderzoek sluit af met enkele aanbevelingen voor het beleid.

Raad van Europa (COE)

Ministeriële aanbeveling over definitie en aanpak van seksisme

Op 27 maart 2019 aanvaardde het ministerieel comité van de Raad van Europa aanbeveling [CM/Rec\(2019\)1](#) over het voorkomen en bestrijden van seksisme.²⁴ De aanbeveling herinnert aan meerdere internationale verplichtingen en engagementen in verband met vrouwenrechten, waaronder: het [Verdrag van de Raad van Europa over het voorkomen en bestrijden van geweld op vrouwen en huiselijk geweld](#),²⁵ meerdere relevante resoluties en aanbevelingen van de Raad van Europa en [Algemene Aanbeveling 28 bij het Vrouwenrechtenverdrag](#) over de belangrijkste verplichtingen van staten onder artikel 2 van het verdrag.²⁶

²³ EIGE, [Review of the Implementation in the EU of area K of the Beijing Platform for Action: Women and the Environment Gender Equality and Climate Change](#), Report, 2012, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

²⁴ De vertegenwoordiger van de Russische Federatie behield voor zijn regering het recht voor om deze aanbeveling al dan niet te aanvaarden, vooral omwille van het woord gender in alinea 3, met als verantwoording dat in de Russische wetgeving het begrip 'gender' niet voorkomt tezamen met het gegeven dat er geen universeel aanvaarde definitie van de term 'gender' bestaat. Zie voetnoot 1 in de aanbeveling [CM/Rec\(2019\)1](#).

²⁵ Bijkomende informatie vindt u op de [specifieke website over het zogenaamde Verdrag van Istanboel](#).

²⁶ [CEDAW/C/GC/28 \(2010\)](#), The Core Obligations of States Parties under Article 2 of the [Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women](#).

De ministers stellen vast dat seksisme wortelt in historisch ongelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen (wat gepaard gaat met discriminatie en beperkte mensenrechten voor vrouwen) en dat dit seksisme versterkt wordt door genderstereotypen, ²⁷ waardoor inclusie, volledig genot van vrijheden en rechten en gendergelijkheid belemmerd worden.

Seksisme is in het bijzonder een obstakel voor empowerment van vrouwen en meisjes, die extra getroffen worden door seksistisch gedrag. De ministers stellen ook vast dat er een verband is tussen seksisme en geweld op vrouwen en meisjes en ze wijzen erop dat technologische innovatie zoals internet en sociale media [nieuwe uitdagingen](#) met zich meebrengen.

De aanbeveling omschrijft wat onder **seksisme** moet worden verstaan, namelijk:

gedrag dat vertrekt vanuit een opvatting van minderwaardigheid van een persoon of van een groep personen op basis van hun geslacht, en dat zich voordoet in publieke of privésfeer, online of offline, met als bedoeling en/of gevolg dat ofwel:

- i. de inherente waardigheid of rechten van een persoon of groep geschonden worden;*
- ii. fysieke, seksuele, psychologische of socio-economische schade of pijn berokkend wordt aan een persoon of groep;*
- iii. een intimiderende, vijandige, denigrerende, vernederende of beledigende omgeving gecreëerd wordt;*
- iv. er een obstakel gecreëerd wordt voor de autonomie en volledige realisatie van de mensenrechten van een persoon of groep;*
- v. genderstereotypen behouden en versterkt worden.*

Voor het eerst is er nu een internationaal aanvaarde definitie van seksisme en seksistisch gedrag, gekoppeld aan een set richtlijnen en aanbevelingen voor de Lidstaten van de Raad van Europa om seksisme aan te pakken.

Lidstaten moeten zowel algemene als specifieke beleidsmaatregelen nemen om seksisme te voorkomen én te bestrijden, hiertoe gepaste wetgeving, beleid en programma's ontwikkelen én samenwerken met relevante stakeholders. Ze moeten toezien op de vooruitgang in de strijd tegen seksisme en hierover regelmatig rapporteren aan de Raad. Tenslotte moeten ze de tekst van de aanbeveling vertalen en verspreiden naar relevante overheden en stakeholders. ²⁸

Ethisch verantwoord gebruik van artificiële intelligentie in justitie

In 2002 richtten de Europese ministers van justitie binnen de Raad van Europa de [European Commission for the Efficiency of Justice](#) (CEPEJ) op, met als opdracht om de kwaliteit en efficiëntie van de Europese rechtssystemen te versterken en om het vertrouwen van de burgers in justitie vergroten.

In anticipatie op het toenemend belang van artificiële intelligentie en gegeven de mogelijke positieve impact van het gebruik van artificiële intelligentie voor de efficiëntie en de kwaliteit van justitie, nam de CEPEJ eind vorig jaar een [charter over moreel verantwoord gebruik van artificiële intelligentie in justitie](#) ²⁹ aan. In dit charter formuleert de CEPEJ vijf fundamentele basisbeginselen voor de inzet van artificiële intelligentie in het rechtswezen:

²⁷ Zie definitie 'genderstereotypen' in de COE [Strategie voor Gendergelijkheid \(2018-2023\)](#).

²⁸ Vraag een uitgebreide beschrijving aan bij de Vrouwenraad: nvr@amazone.be.

²⁹ European Commission for the Efficiency of Justice (CEPEJ), [European Ethical Charter on the Use of Artificial Intelligence in Judicial Systems and their environment, Strasbourg, 3 – 4 December 2018](#), Council of Europe, February 2019.

1° Respect voor de fundamentele rechten: verzekeren dat het ontwerp en de toepassing van artificiële intelligentie (instrumenten en diensten) compatibel zijn met de fundamentele rechten.

2° Niet-discriminatie: voorkom de ontwikkeling of versterking van om het even welke discriminatie van individuen of groepen.

3° Kwaliteit en zekerheid: m.b.t. het verwerken van juridische besluiten en data; gebruik gecertificeerde bronnen en garandeer dat het hele proces traceerbaar is om zeker te zijn dat door inzet van het algoritme geen wijziging aangebracht werd/wordt in de inhoud of betekenis van een juridisch besluit.

4. Transparantie, onpartijdigheid en eerlijkheid: verzeker dat de methodes voor dataverwerking toegankelijk en verstaanbaar zijn en laat externe audits toe.

5. Controle door de gebruiker: vermijdt een voorgeschreven opgelegde benadering en verzeker dat gebruikers voldoende geïnformeerd zijn en controle hebben over hun keuzes.³⁰

In bijlage I bij het charter is een uitgebreid onderzoek opgenomen over de toepassing van artificiële intelligentie in juridische systemen (m.n. voor het verwerken van juridische besluiten en gegevens) waarin verschillende kwesties in verband met gebruik van artificiële intelligentie in justitie behandeld worden.

De standpunten in het charter vallen onder de verantwoordelijkheid van de auteurs en geven niet noodzakelijk het officieel beleid van de Raad van Europa weer.

³⁰ Deze beginselen behoeven wel nog verduidelijking en aanvulling vanuit gendergelijkheidsperspectief. Het is ondertussen immers welbekend dat algoritmes seksisme en genderstereotypen reproduceren en versterken, waardoor de rechten en vrijheden van vrouwen en meisjes ondergraven worden.