



EUROPEES PARLEMENT

2014 - 2019

Zittingsdocument

A8-0213/2015

25.6.2015

VERSLAG

over de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)
(2014/2160(INI))

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur: Anna Záborská

INHOUD

	Blz.
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT	3
TOELICHTING	18
MINDERHEIDSSTANDPUNT	23
ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN	24
HOOFDELIJKE EINDSTEMMING	31
UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE	32

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

over de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (2014/2160(INI))

Het Europees Parlement,

- gezien artikelen 2 en 3 van het Verdrag van de Europese Unie (VEU) en de artikelen 8, 10, 19 en 157 van het Verdrag betreffende de werking van de EU (VWEU),
- gezien Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van man en vrouw in arbeid en beroep (herschikking)¹,
- gezien de aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 over de versterking van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen door transparantie,
- gezien de mededeling van de Commissie van 6 december 2013 getiteld "Verslag over de toepassing van richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking)" (COM(2013)0861),
- gezien de mededeling van de Commissie van 21 september 2010 getiteld "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015" (COM(2010)0491),
- gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2010 getiteld "Een grotere inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: een vrouwenhandvest" (COM(2010)0078),
- gezien het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020), dat op 7 maart 2011 door de Raad is goedgekeurd,
- gezien de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) gebaseerd op artikel 157 VWEU,
- gezien het Gender Equality Index Report van het Europees Instituut voor gendergelijkheid,
- gezien de bepalingen uit het Verdrag inzake deeltijdarbeid van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) van 1994, waardoor landen verplicht worden om in hun openbare aanbestedingen een clausule over arbeidsvoorwaarden op te nemen, waaronder ook gelijk loon,
- gezien het IAO-Verdrag nr. 100: "Gelijk loon",

¹ PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

- gezien artikel 11, lid 1, onder d), van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, aangenomen bij Resolutie 34/180 van 18 december 1979 van de Algemene Vergadering van de VN,
 - gezien het in december 2014 gepubliceerde verslag van het Bureau van de Unie voor de grondrechten getiteld "Being Trans in the EU",
 - gezien zijn resolutie van 12 september 2013 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid¹,
 - gezien zijn resolutie van 24 mei 2012 met aanbevelingen aan de Commissie over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid²,
 - gezien de Europese uitvoeringsbeoordeling van Richtlijn 2006/54/EG, opgesteld door het directoraat-generaal Parlementaire Onderzoeksdiensten,
 - gezien artikel 52 van zijn Reglement,
 - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A8-0213/2015),
- A. overwegende dat de gelijke behandeling van mannen en vrouwen een van de fundamentele beginselen van het EU-recht is;
- B. overwegende dat discriminatie gebaseerd op geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, krachtens het EU-recht verboden is;
- C. overwegende dat economische onafhankelijkheid een voorwaarde is voor Europese burgers, zowel vrouwen als mannen, om in hun leven controle te behouden en echte keuzes te maken;
- D. overwegende dat in Richtlijn 2006/54/EG uitdrukkelijk wordt verwezen naar de jurisprudentie van het HvJ-EU, waarin wordt bepaald dat het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen niet beperkt blijft tot het verbod van discriminatie op basis van het feit dat iemand een bepaald geslacht heeft, maar eveneens van toepassing is op discriminatie naar aanleiding van geslachtsverandering;
- E. overwegende dat het beginsel van gelijke beloning verankerd is in de Verdragen vanaf het eerste begin in 1957; overwegende dat het beginsel van gelijke beloning voor gelijkwaardig werk nu erkend is op grond van artikel 157 VWEU en is opgenomen in de herschikte Richtlijn 2006/54/EG (hierna: de herschikte Richtlijn);
- F. overwegende dat de herschikte Richtlijn bedoeld was om de EU-wetgeving in dit gebied coherenter te maken en in overeenstemming te brengen met de rechtspraak van het HvJ-

¹ Aangenomen teksten, P7_TA(2013)0375.

² PB C 264 E van 13.9.2013, blz. 75.

EU en om te zorgen voor de vereenvoudiging en de modernisering van de desbetreffende wetten inzake gelijkheid op nationaal niveau, en zodoende bij te dragen aan de verbetering van de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt; overwegende dat het percentage vrouwen in hogere managementfuncties van bedrijven in de Europese Unie in 2014 nog altijd minder dan 18 % bedroeg;

- G. overwegende dat met de herschikte Richtlijn een aantal nieuwigheden geïntroduceerd werden, zoals de implementatie van het beginsel van gelijke kansen, de definitie van het begrip indirecte discriminatie en de bescherming tegen discriminatie als gevolg van de geslachtsverandering van een persoon, en dat uitdrukkelijk werd verwezen naar het combineren van werk, privé- en gezinsleven; overwegende dat de belangrijkste uitdaging voor alle lidstaten de correcte toepassing en handhaving is van de regels inzake gelijke beloning die zijn vastgesteld met Richtlijn 2006/54/EG en overwegende dat deze nieuwigheden slechts een beperkt effect hebben gesorteerd in de lidstaten; overwegende dat, ondanks het significante wetgevingsinstrumentarium dat bijna 40 jaar van kracht is, de acties die zijn ondernomen en de middelen die zijn besteed, de vorderingen op dit gebied extreem traag verlopen en de genderloonkloof nog steeds bestaat en blijft hangen op een gemiddelde van 16,4 % in de EU, met significante verschillen tussen de lidstaten;
- H. overwegende dat onder meer door het arbeidsmarktbeleid waarin gestreefd wordt naar afschaffing van het beginsel en de praktijk van collectieve arbeidsovereenkomsten, er nu steeds vaker op individueel niveau wordt onderhandeld over salarissen en dat dit leidt tot minder informatie over en transparantie van het loonstelsel, wat een omgeving creëert waar gendervooroordelen en discriminerende vergoedingsstructuren onzichtbaar blijven voor werknemers en/of hun vertegenwoordigers en dus uiterst moeilijk te bewijzen zijn, met als gevolg dat de effectieve tenuitvoerlegging van het principe van gelijk loon voor gelijk werk wordt verhinderd, mede door een gebrek aan rechtszekerheid met betrekking tot het concept van gelijkwaardig werk en procedurele belemmeringen;
- I. overwegende dat een grotere gelijkheid van mannen en vrouwen voordelen zou opleveren voor de economie en de maatschappij in het algemeen, en dat de verkleining van de genderloonkloof ertoe bijdraagt dat de armoede afneemt en dat het rendement van vrouwen gedurende hun leven toeneemt en dat dit van wezenlijk belang is voor de werkgelegenheid, het concurrentievermogen en het economisch herstel; overwegende dat de loonkloof nog breder is voor vrouwen met een meervoudige achterstand, zoals vrouwen met een handicap, vrouwen die tot minderheden behoren en vrouwen zonder kwalificaties; overwegende dat alleen opvoedende ouders veel vaker in armoede leven dan anderen en dat alleen opvoedende ouders veel vaker vrouwen zijn dan mannen; overwegende dat de genderloonkloof dus ernstige gevolgen heeft voor de levensomstandigheden en de kansen in het leven van vele Europese gezinnen;
- J. overwegende dat de arbeidsparticipatie in het algemeen lager is onder vrouwen dan onder mannen: overwegende dat in 2013 de arbeidsparticipatie onder mannen 69,4 % bedroeg in de EU-28, vergeleken met 58,8 % onder vrouwen¹;

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics

- K. overwegende dat er inzake de arbeidsparticipatie van vrouwen beperkte vooruitgang is geboekt en dat het niveau van beroeps- en sectorgerelateerde segregatie van vrouwen en mannen in verschillende soorten van jobs vrij hoog blijft, omdat een aantal beroepsgroepen gefeminiseerd zijn en deze sectoren en beroepen vaak slechter betaald of gewaardeerd worden, ondanks het bestaande kader op EU- en nationaal niveau; overwegende dat deze situatie ook gevolgen heeft voor de genderloonkloof tijdens het gehele leven; overwegende dat verticale segregatie, waarbij vrouwen overwegend deeltijds werk en slechter betaalde jobs hebben of lagere posities in de hiërarchie bekleden, eveneens bijdraagt tot de genderloonkloof; overwegende dat horizontale en verticale segregatie obstakels vormen voor de professionele ontwikkeling van vrouwen en leiden tot een lagere zichtbaarheid en een lagere vertegenwoordiging van vrouwen in de sociale en de publieke sfeer, en als dusdanig bijdragen tot grotere genderongelijkheden in het algemeen, en overwegende dat, als deze diverse soorten van segregatie worden overwonnen en meer vrouwen hogere posities gaan bekleden in organisatorische hiërarchieën, dit positieve rolmodellen oplevert voor jonge vrouwen en meisjes;
- L. overwegende dat de werkgelegenheidspercentages in plattelandsgebieden lager zijn en dat bovendien veel vrouwen niet worden meegeteld op de officiële arbeidsmarkt en daardoor ook niet geregistreerd staan als werkeloos of meetellen in de werkloosheidsstatistieken, wat specifieke financiële en juridische problemen tot gevolg heeft in termen van zwangerschaps- en ziekteverlof, verwerving van pensioenrechten en toegang tot sociale zekerheid, en problemen wanneer het tot een scheiding komt; overwegende dat plattelandsgebieden benadeeld zijn doordat er geen hoogwaardige werkgelegenheid is;
- M. overwegende dat het versterken van de positie van vrouwen en meisjes door middel van onderwijs, met name in de sectoren wetenschap, technologie, ingenieurswetenschappen en wiskunde, alsmede het aanmoedigen van vrouwen om deel te nemen aan programma's op het gebied van beroepsopleiding en een leven lang leren over de sectorale grenzen heen, belangrijke elementen zijn voor de bevordering van een gelijke behandeling en van gelijke kansen op het gebied van werk; overwegende dat de vaardigheden en de competentie van vrouwen vaak ondergewaardeerd worden, evenals de beroepen en banen waarin zij overwegend werkzaam zijn, zonder dat objectieve criteria dit per se rechtvaardigen;
- N. overwegende dat in Richtlijn 2006/54/EG is bepaald dat de lidstaten, om in de praktijk te zorgen voor volledige gelijkheid tussen vrouwen en mannen op de werkplek, maatregelen mogen handhaven of vaststellen die voorzien in concrete voordelen om het makkelijker te maken voor het ondervertegenwoordigde geslacht om beroepsactiviteiten uit te oefenen of ter voorkoming of compensatie van nadelen in loopbanen¹;
- O. overwegende dat moederschap en zorg voor kinderen, ouderen, familieleden met een ziekte of handicap en andere hulpbehoevenden extra of soms voltijds werk betekenen, dat voor het grootste deel door vrouwen wordt verricht; overwegende dat dit werk zelden wordt betaald en ook niet voldoende maatschappelijk gewaardeerd wordt, ook al is het van enorm belang voor de maatschappij, draagt het bij tot het welzijn en kan het

¹ Artikel 3 van Richtlijn 2006/54/EEG en artikel 157, lid 4, VWEU

gemeten worden door middel van economische indicatoren zoals het bbp; overwegende dat dit leidt tot het verwijden van de bestaande inkomens kloof tussen mannen en vrouwen en een negatieve impact heeft op de loopbaan van vrouwen door de 'kosten' van de jaren buiten de arbeidsmarkt of van de verminderde uren als gevolg van deeltijdregelingen, en het zich ook vertaalt in een grotere ongelijkheid van de hoogte van de pensioenen; overwegende dat de effecten van deze elementen op het levensinkomen van lidstaat tot lidstaat verschillen, afhankelijk van het niveau van de steun die aan ouders wordt verleend, inclusief het aanbod van kinderopvang, op grond van hetzij wetgevende maatregelen hetzij collectieve overeenkomsten;

- P. overwegende dat de loonkloof tussen vrouwen en mannen toeneemt na het pensioen, waardoor de pensioenkloven aanzienlijk dieper zijn dan de loonkloven; overwegende dat vrouwen gemiddeld 39% minder aan pensioen ontvangen dan mannen; overwegende dat deze situatie wordt veroorzaakt door sociale en economische factoren, zoals beroepsgebonden en sterk gesegregeerde arbeidsmarkten, onderwaardering van het werk van vrouwen en het hogere aandeel vrouwen dat een deeltijdse baan heeft, een lager uurloon verdient en minder jaren werkt; overwegende dat hierdoor het risico op armoede voor gepensioneerde vrouwen toeneemt; overwegende dat meer dan een derde van de oudere vrouwen in de EU geen enkele vorm van pensioen heeft;
- Q. overwegende dat bepaalde categorieën van vrouwen het risico lopen om in arbeid en beroep meervoudig te worden gediscrimineerd, onder meer vrouwen die behoren tot een etnische minderheid, lesbische vrouwen, biseksuele vrouwen, vrouwelijke transgenders, alleenstaande vrouwen, vrouwen met een handicap en oudere vrouwen;
- R. overwegende dat in de herschikte Richtlijn duidelijk wordt aangegeven dat elke vorm van minder gunstige behandeling in verband met zwangerschap of moederschap discriminatie is; overwegende dat zij duidelijk waarborgen biedt om na moederschapsverlof te kunnen terugkeren naar dezelfde of een gelijkwaardige job, alsook een bescherming voor mannen en vrouwen tegen ontslag wanneer zij gebruik maken van het recht op ouderschaps- en/of adoptieverlof;
- S. overwegende dat de sociale partners (vakbonden en werkgevers) en de maatschappelijke organisaties een zeer belangrijke rol vervullen in het aanmoedigen van gelijke behandeling en het bevorderen van het concept van werk tegen gelijke beloning;
- T. overwegende dat er in alle lidstaten gelijkekansenorganen zijn, maar dat het werk en de impact ervan erg verschilt, afhankelijk van de onafhankelijkheid van de organen en van de bevoegdheden en de middelen ervan; overwegende deze organen voldoende moeten worden ondersteund en versterkt voor de uitvoering van hun taken met betrekking tot de bevordering van, het toezicht op en de ondersteuning van gelijke behandeling op een onafhankelijke en efficiënte manier;
- U. overwegende dat het Parlement herhaaldelijk aan de Commissie heeft gevraagd de bestaande wetgeving te herzien om het probleem van de genderloonkloof aan te pakken; overwegende dat het dichten van deze kloof een middel zou zijn om de arbeidsparticipatie onder vrouwen te vergroten, met als gevolg een verbetering van de situatie van vele Europese gezinnen, en om het risico van armoede voor vrouwen, met name vrouwen op pensioenleeftijd, te verkleinen;

- V. overwegende dat het dichten van de genderkloof een middel zou zijn om de doelstellingen van de Europa 2020-strategie op het gebied van werkgelegenheid en vermindering van de armoede te realiseren en om het vrije verkeer van werknemers, een fundamentele Europese vrijheid, te garanderen; overwegende dat volgens de conclusies van de beoordeling van de Europese meerwaarde¹, een vermindering van de genderloonkloof met één procentpunt de economische groei met 0,1 % zal doen toenemen;
- W. overwegende dat de traditionele genderrollen en -stereotypen nog steeds van grote invloed zijn op de taakverdeling in het huishouden, het onderwijs, de loopbaanontwikkeling, het werk en de samenleving in het algemeen;

Globale beoordeling

1. stelt vast dat de lidstaten in het algemeen hun nationale wetgeving aan de EU-wetgeving hebben aangepast²; merkt op dat het alleen maar correct omzetten van de herschikte Richtlijn in nationaal recht onvoldoende is gebleken voor de volledige toepassing en doeltreffende handhaving van deze richtlijn en dat de loonverschillen tussen mannen en vrouwen blijven bestaan en zelfs toenemen als gevolg van de crisis;
2. betreurt dat, hoewel de lidstaten alleen de "inhoudelijke wijzigingen" ingevolge de herschikte richtlijn moesten omzetten, de omzetting van de richtlijn slechts in twee lidstaten voldoende duidelijk en correct is geweest, en er in de overige 26 lidstaten nog steeds een aantal onopgeloste kwesties zijn; wijst er echter op dat deze wijzigingen niet duidelijk waren gedefinieerd; onderstreept dat de inspanningen van de Commissie om toe te zien op de tenuitvoerlegging slechts een beperkte impact hadden wat betreft het zorgen voor een coherente aanpak en de begeleiding die noodzakelijk is voor een doeltreffende implementatie op nationaal niveau;
3. benadrukt het feit dat de lidstaten niet de kans hebben gegrepen om hun wetgeving inzake gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep te vereenvoudigen en te moderniseren; wijst erop dat van de lidstaten niet alleen wordt verwacht dat zij de richtlijn omzetten, maar dat zij ook zorgen voor controle op de tenuitvoerlegging van het principe van gelijk loon en voor de handhaving van alle beschikbare instrumenten tegen loondiscriminatie;
4. betreurt het dat de Commissie het door haar vorig jaar toegezegde wetgevingsinitiatief om de daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke beloning in de praktijk te bevorderen, nog steeds niet heeft aangenomen; vraagt de Commissie dan ook om de zwakke punten van de herschikte Richtlijn aan te wijzen en het wetgevingsvoorstel ter vervanging van deze richtlijn snel voor te bereiden, en in dit voorstel efficiëntere controle-instrumenten op te nemen voor de tenuitvoerlegging en handhaving van de richtlijn in de lidstaten;

¹ Beoordeling van de Europese meerwaarde, "Toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers

voor gelijke of gelijkwaardige arbeid", opgesteld door het Parlement in 2013

² overeenkomstig het verslag van de Commissie over de toepassing van de herschikte Richtlijn (COM(2013)0861),

5. wijst er eveneens op dat veel vrouwen, uit vrees om hun baan te verliezen, verzaken aan de optie om werk en privéleven te verzoenen door middel van kortere werkdagen of gelijkaardige formules, waardoor een evenwichtig gezinsleven moeilijk is geworden, wat op zijn beurt heeft geleid tot een verdere daling van het geboortecijfer in bepaalde lidstaten; vraagt de Commissie deze trend te onderzoeken alsook de maatregelen die verschillende regeringen hebben genomen om dit fenomeen tegen te gaan, en maatregelen voor te stellen om de gevolgen van de crisis voor de **gelijke behandeling op de werkplek en de** verzoening van werk en privéleven te beperken;

Toepassing van de bepalingen inzake gelijke beloning

6. beklemtoont dat de verschillen in arbeidsparticipatie en beloning tussen mannen en vrouwen de afgelopen jaren wel enigszins zijn verminderd, maar dat dit niet komt door een verbetering van de situatie van vrouwen, maar door de daling van de arbeidsparticipatie en de loonniveaus van mannen tijdens de economische crisis;
7. onderstreept dat volgens de vaste rechtspraak van het HvJ-EU het beginsel van gelijk loon moet worden geëerbiedigd met betrekking tot elk onderdeel van de aan mannelijke en vrouwelijke werknemers toegekende beloning;
8. wijst nogmaals op de noodzaak van duidelijke geharmoniseerde definities op EU-niveau van concepten als genderloonkloof, genderpensioenloof, beloning, directe en indirecte loondiscriminatie, en in het bijzonder "gelijk" en gelijkwaardig werk; meent dat overeenkomstig de vaste rechtspraak van het HvJ-EU de waarde van arbeid dient te worden beoordeeld en vergeleken aan de hand van objectieve criteria, zoals onderwijs-, beroeps- en opleidingsvereisten, vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheid, verrichte werkzaamheden en aard van de betrokken taken; merkt op dat, doordat er diverse vormen van arbeidscontracten bestaan, zowel voor statutaire dienstverbanden als voor contractuele overeenkomsten, de huidige berekening van de genderloonkloof tot een verkeerd begrip van het probleem van gelijke beloning kan leiden; vraagt de Commissie deze mogelijke distorsies te onderzoeken en adequate oplossingen voor te stellen, inclusief de invoering van verplichte loonaudits voor in de EU-lidstaten gevestigde beursgenoteerde bedrijven, met uitzondering van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), en de mogelijkheid van sancties als de regels niet worden nageleefd;
9. vraagt de Commissie en de lidstaten dat zij de toepassing van de bestaande, zeer uiteenlopende systemen voor functiewaardering en -indeling in kaart brengen; verzoekt de Commissie richtsnoeren te introduceren voor genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling, onder meer specifieke maatregelen zoals de evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in evaluatiecomités, de ontwikkeling van genderneutrale jobbeschrijvingen en wegingsroosters en het vastleggen van duidelijke criteria voor het beoordelen van de waarde van arbeid; verzoekt de lidstaten op basis van de door de Commissie gepubliceerde richtsnoeren duidelijke en genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling in te voeren en te gebruiken, zodat zij indirecte loondiscriminatie die verband houdt met de onderwaardering van banen die typisch door vrouwen worden uitgevoerd, kunnen opsporen;
10. benadrukt dat de systemen voor functiewaardering en -indeling bij voorkeur moeten

worden vastgelegd in collectieve overeenkomsten;

11. merkt op dat een duidelijk en geharmoniseerd systeem van functieclassificatie en meer loontransparantie de toegang tot de rechter zal verbeteren; stelt vast dat een aantal lidstaten al specifieke maatregelen voor loontransparantie hebben genomen; onderstreept de dispariteit tussen deze maatregelen en neemt kennis van de aanbevelingen die de Commissie in 2014 heeft gedaan inzake loontransparantie, maar vindt het jammer dat deze aanbevelingen niet bindend zijn; roept de lidstaten op deze aanbevelingen van de Commissie door middel van transparantie en voortgezette positieve maatregelen op een actieve manier ten uitvoer te leggen middels wetgeving, aangezien dit succesvol is gebleken, door aanbevolen en op maat gemaakte maatregelen inzake loontransparantie te introduceren; vraagt dat de Commissie een evaluatie opstelt van de reële impact van deze aanbevelingen, onder meer de verplichting voor ondernemingen om regelmatig te rapporteren over de naar gender uitgesplitste gemiddelde beloning per categorie van werknemers of per functie; vraagt dat de Commissie in haar nieuw wetgevingsvoorstel de maatregelen opneemt die worden genoemd in de aanbevelingen van de Commissie van 2014 inzake loontransparantie, de genderloonkloof en de bevoegdheden van de gelijkekansenorganen; verzoekt de lidstaten druk uit te oefenen op praktijken van ongelijke beloning en salaristransparantie te bevorderen, zoals wordt gevraagd door vakbonden en gelijkekansenorganen, alsook door andere belanghebbenden;

Toepassing van de bepalingen inzake gelijke behandeling

12. benadrukt dat het van belang is de strijd aan te binden met onrechtstreekse discriminatie in pensioenregelingen, niet alleen in bedrijfspensioenregelingen, maar ook in verband met praktijken ten aanzien van wettelijke pensioenregelingen; beklemtoont dat het HvJ-EU duidelijk heeft gemaakt dat bedrijfspensioenregelingen als loon moeten worden beschouwd en dat het beginsel van gelijke behandeling derhalve ook op deze regelingen van toepassing is, in weerwil van het feit dat het onderscheid tussen wettelijke en bedrijfspensioenregelingen in bepaalde lidstaten een probleem vormt en dat in andere lidstaten bedrijfspensioenregelingen als dusdanig niet bestaan, wat eventueel kan leiden tot onrechtstreekse discriminatie op de arbeidsmarkt; erkent dat de toegang van vrouwen tot bedrijfspensioenregelingen beperkter is als gevolg van kortere werkuren, minder dienstjaren, horizontale en verticale gendersegregatie op de arbeidsmarkt en de genderloonkloof, en dat in op bijdragen gebaseerde regelingen zelden rekening wordt gehouden met onderbrekingen voor zorg en met onvrijwillig deeltijds werk; verzoekt de Commissie na te gaan wat de impact is van de overschakeling van wettelijke overheidspensioenen naar bedrijfspensioenregelingen en particuliere regelingen op de genderpensioenloof; vraagt de Commissie van dichtbij toe te zien op de toepassing van dit beginsel en daarover verslag uit te brengen, aangezien de omzetting in een aantal lidstaten onduidelijk is gebleken;
13. vraagt de lidstaten hun moederschapsuitkeringen te vrijwaren en maatregelen te nemen om onredelijk ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap en bij de terugkeer op het werk na het moederschapsverlof te voorkomen; dringt er bij de Raad op aan dat hij eindelijk een gemeenschappelijk standpunt vaststelt over de herziening van de richtlijn inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de

veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (de richtlijn moederschapsverlof); vraagt de Raad zo spoedig mogelijk een gemeenschappelijk standpunt in te nemen over de richtlijn inzake de verbetering van de genderverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen;

14. stelt vast dat er tussen de lidstaten significante verschillen zijn in de uitvoering van de bepalingen inzake bescherming tegen discriminatie in verband met moederschapsverlof en vaderschaps- en/of adoptieverlof; onderstreept dat er op nationaal niveau een coherente aanpak moet komen voor de oplossing van de specifieke bestaande problemen, onder meer de verschillen van sectoriële (publiek-privaat) en organisationele (tussen ondernemingen en tussen grote en kleine en middelgrote ondernemingen) aard, de situatie op het gebied van atypische en deeltijdovereenkomsten en de praktijken om arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd tijdens de beschermingstermijn te beëindigen en aan te sturen op vrijwillige ontslagen;
15. roept de lidstaten en de Commissie op stappen te ondernemen om alle vormen van meervoudige discriminatie te bestrijden, om te zorgen voor de toepassing van het beginsel van niet-discriminatie en gelijkheid op de arbeidsmarkt en bij de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van discriminatie van etnische minderheden en personen met een handicap, alsook discriminatie op grond van gender, leeftijd, geloof of overtuiging, seksuele gerichtheid en genderidentiteit, en socialebeschermingsmaatregelen aan te nemen om ervoor te zorgen dat de beloning en socialezekerheidsrechten van vrouwen, met inbegrip van pensioenen, dezelfde zijn als die van mannen met dezelfde of gelijkaardige ervaring die hetzelfde werk of gelijkwaardig werk verrichten;
16. verzoekt de Commissie en de lidstaten om toezichts- en controlemaatregelen te nemen door doeltreffende monitoringsystemen op te zetten voor een verbeterde verzameling van gegevens inzake gevallen van discriminatie en intimidatie op grond van geslacht, met inbegrip van discriminatie in verband met zwangerschap en moederschap en andere vormen van verlof; meent dat er voor dergelijke gevallen eveneens moet worden voorzien in een sanctiesysteem, maar dat vooral inspanningen moeten worden geleverd inzake preventie, om zwangere vrouwen en jonge moeders toegang te geven tot diensten die hen ondersteunen bij het combineren van privéleven en beroep zonder dat zij een keuze hoeven te maken tussen werk en gezin, zoals nog te vaak het geval is; verzoekt de Commissie een beoordeling op te nemen van de tenuitvoerlegging van artikel 26 (seksuele intimidatie) in haar evaluatierapport over de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2006/54/EG;
17. verzoekt de Commissie duidelijke maatregelen voor te stellen om seksuele intimidatie op de werkplek doeltreffender te bestrijden; betreurt het dat, ondanks het bestaan van EU-wetgeving ter bescherming van personen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, 30 % van de werkzoekende transgenders discriminatie heeft ervaren bij het zoeken naar een baan en dat in het jaar voorafgaand aan het LGBT-onderzoek van het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie, vrouwelijke transgenders zich waarschijnlijk het vaakst gediscrimineerd voelden; wijst erop dat dit een inbreuk op het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie is; dringt er bij de Commissie op aan om

nauwlettend toezicht te houden op de doeltreffendheid van nationale klachteninstanties en -procedures in het kader van de tenuitvoerlegging van de richtlijnen inzake gendergelijkheid met betrekking tot genderidentiteit, genderexpressie en geslachtsverandering; roept de Commissie op om de lidstaten te voorzien van deskundigheid over de manier om vooruitgang te boeken in de aanpak van discriminatie op grond van "geslachtskenmerken" op de arbeidsmarkt; verzoekt de Commissie om de lidstaten te helpen en te stimuleren bij het betrekken van transgenders en interseksuelen bij opleidingen op het gebied van diversiteit en om samen met werkgevers maatregelen voor de werkvloer vast te stellen, bijvoorbeeld het bevorderen van anonieme aanwervingsprocedures; dringt er bij de lidstaten op aan om met behulp van middelen van het Europees Sociaal Fonds (ESF) de discriminatie tegen transgenders actief aan te pakken, overeenkomstig de jurisprudentie van het HvJ-EU;

18. herhaalt dat het belangrijk is dat de lidstaten het verbod op eender welke discriminatie op grond van seksuele identiteit of geslachtsverandering, duidelijk in hun nationale wetgeving opnemen;
19. merkt op dat de toegang tot de rechter in dit gebied beperkt is om verschillende redenen, onder meer de duur of de kosten van de procedures, de uitdagingen waarmee gelijkekansenorganen in sommige lidstaten te maken krijgen, het gebrek aan loontransparantie, het ontbreken van rechtshulp en de vrees van de slachtoffers voor stigmatisering of represailles indien zij klagen over discriminatie op de werkplek; onderstreept dat de toepassing van de bewijslastregel ook een probleem vormt in verschillende lidstaten en dat zodoende de verdediging van vrouwelijke werknemers moeilijk wordt gemaakt aangezien zij vaak geen of slechts beperkte toegang hebben tot de desbetreffende informatie en zij bovendien bang zijn om hun baan te verliezen; verzoekt de lidstaten en de regionale en plaatselijke autoriteiten actief mee te werken op het gebied van hulpverlening aan de slachtoffers van discriminatie, hetzij rechtstreeks, hetzij door middel van steun aan gelijkekansenorganen, vakbonden, gemeenschapsorganisaties en ngo's die actief zijn op dit gebied; wijst erop dat een geschikte oplossing ter verbetering van de toegang tot de rechter op dit gebied zou zijn onafhankelijke gelijkekansenorganen bevoegd te maken om aan slachtoffers van discriminatie hulp te verlenen, onder meer gratis rechtshulp, en hen het recht te geven om individuele personen te vertegenwoordigen in zaken op het gebied van loondiscriminatie; stelt in dit opzicht voor om in de lidstaten vertrouwelijke meldingssystemen te creëren die vrouwen in staat stellen mogelijke gevallen van ongelijke behandeling op de werkplek te melden;
20. vraagt de Commissie om de bestaande optimale werkwijzen te evalueren, uit te wisselen en te vergelijken en te zorgen voor de verspreiding van de resultaten van deze evaluatie in verband met de effectieve maatregelen die de lidstaten zouden kunnen nemen om werkgevers, vakbonden en organisaties die bij beroepsopleiding zijn betrokken, aan te moedigen om alle vormen van discriminatie op grond van gender te voorkomen, met name intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, door de toegang tot arbeid te verbeteren, voortgezette beroepsopleiding aan te bieden en optimale werkwijzen te bevorderen;
21. verzoekt de Commissie en de lidstaten maatregelen te nemen om de toegang van

vrouwen tot een leven lang leren, beroepsopleiding en mentorschapsnetten in heel Europa te faciliteren en te verbeteren, in het bijzonder in sectoren die worden gedomineerd door mannen, en om de beste praktijken te verspreiden;

Bevordering van gelijke behandeling en sociaal overleg

22. herhaalt dat gelijkekansenorganen de bevoegdheden, adequate middelen en adequaat personeel moeten hebben om effectief en onafhankelijk toezicht uit te oefenen op de wetgeving die de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bevordert en daarover te rapporteren; benadrukt het feit dat de onafhankelijkheid van gelijkekansenorganen moet worden beschermd in alle lidstaten en dat de precieze institutionele vormgeving van deze organen onder de verantwoordelijkheid van de lidstaten valt;
23. vraagt dat de Commissie en de lidstaten de sociale partners (vakbonden en werkgevers), maatschappelijke organisaties en gelijkekansenorganen aanmoedigen om het toezicht op gelijkekansenpraktijken op de werkplek, onder meer flexibele arbeidsregelingen, te bevorderen met het oog op een betere combinatie van werk en privéleven, alsook verdere controle van collectieve overeenkomsten, toepasselijke loonschalen en functiewaarderingsystemen, teneinde elke rechtstreekse of onrechtstreekse discriminatie van vrouwen te vermijden; benadrukt ook het belang van andere instrumenten zoals gedragscodes, onderzoek en uitwisseling van ervaringen en goede werkwijzen op het gebied van gendergelijkheid, om te zorgen voor een betere bescherming tegen discriminatie;
24. is van mening dat gegevensbescherming niet mag worden aangevoerd als excuus om geen jaarlijkse informatie over de beloning op de werkplek bekend te maken;
25. vraagt dat de lidstaten de kleine en middelgrote ondernemingen strengere verplichtingen opleggen om te zorgen voor de systematische bevordering van gelijke behandeling en op regelmatige basis passende informatie aan hun werknemers te verstrekken, onder meer over kwesties van gelijke beloning; herhaalt dat de invoering van financiële straffen voor werknemers die geen gelijke beloning eerbiedigen, waarschijnlijk een afdoend middel is om de genderloonkloof te dichten;
26. vraagt de Commissie en de lidstaten de institutionele mechanismen voor de implementatie van gelijkheid tussen mannen en vrouwen te versterken, met name door de instanties die belast zijn met inspectie en handhaving van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen te voorzien van de nodige technische, personele en financiële middelen, en de sociale partners aan te sporen om de gelijkheidsdimensie van collectieve overeenkomsten te meten;
27. wijst op de noodzaak om de regelingen voor arbeidsinspectie door de overheid te versterken en methoden uit te werken om de waarde van arbeid te meten en bijvoorbeeld na te gaan in welke beroeps categorieën lage lonen worden betaald en vrijwel uitsluitend vrouwen worden geworven, wat dus een vorm van indirecte loondiscriminatie inhoudt;
28. vraagt de Commissie en de lidstaten meer maatregelen te nemen om te zorgen voor een groter bewustzijn van de rechten van de slachtoffers van discriminatie op grond van

geslacht; onderstreept dat alle belanghebbenden, ook de gelijkekansenorganen, de sociale partners (vakbonden en werkgevers) en de ngo's, moeten samenwerken om stereotypes over het werk van vrouwen en mannen te doorprikken en de impact van deze stereotypes voor de waarde van werk en lage lonen, onder meer bij de toegang tot banen, te bestrijden, en om ervoor te zorgen dat werkgevers opleidingen op het gebied van gelijkheid en diversiteit verzorgen voor al het personeel en dat bedrijven de meest gekwalificeerde kandidaten selecteren aan de hand van een vergelijkende analyse van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, duidelijke, neutraal geformuleerde, niet-discriminerende en ondubbelzinnige criteria;

29. merkt op dat een van de nieuwigheden van de herschikte Richtlijn is dat wordt verwezen naar het combineren van werk, privé- en gezinsleven; verzoekt de Commissie om na overleg met de lidstaten en de sociale partners (vakbonden en werkgevers), specifieke maatregelen te ontwikkelen om te zorgen voor steviger rechten voor mannen en vrouwen in dit gebied; benadrukt dat het in dit opzicht met name nodig is te zorgen voor meer openbare kinderopvangvoorzieningen in de zin van de Barcelona-doelstellingen;
30. verzoekt de Commissie en de lidstaten het publieke bewustzijn met betrekking tot gelijke beloning en de pensioenkloof en directe en indirecte discriminatie van vrouwen op het werk op het Europese, nationale, regionale en lokale niveau te verspreiden en te vergroten; verzoekt de Commissie een Europees jaar in te stellen voor de bestrijding van de genderloonkloof;
31. neemt geïnteresseerd kennis van het feit dat veel vrouwen opteren om als zelfstandige te werken omdat dit de enige werkvorm is die hen in staat stelt werk en privéleven te verzoenen; merkt echter op dat in veel lidstaten de sociale bescherming en de sociale uitkeringen voor zelfstandigen niet vergelijkbaar zijn met die voor loontrekkenden; vraagt de lidstaten gelijkwaardige steunregelingen in te voeren voor zelfstandigen zodat er geen discriminatie bestaat tussen werknemers en zelfstandigen op het vlak van het combineren van werk en privéleven of repercussies voor werkbijstands- en pensioenregelingen;

Aanbevelingen

32. herhaalt zijn oproep aan de lidstaten om de herschikte Richtlijn 2006/54/EG consequent ten uitvoer te leggen en te handhaven, de sociale partners (vakbonden en werkgevers) en de ngo's aan te moedigen om een actievere rol te spelen in het bevorderen van gelijke behandeling, onder meer door middel van actieplannen om alle gendergerelateerde loonongelijkheden aan te pakken, met concrete acties en monitoring van de resultaten op bedrijfs-, sectorieel, nationaal en EU-niveau;
33. verzoekt de Commissie in vervolg op haar verslag over de toepassing van de herschikte Richtlijn en deze resolutie, de herschikte Richtlijn 2006/54/EG te herzien, zoals reeds gevraagd door het Parlement, met name in zijn resolutie van 24 mei 2012, die specifieke en duidelijke aanbevelingen bevat;
34. onderstreept dat systemen voor genderneutrale functieclassificatie en -evaluatie evenals loontransparantie onontbeerlijke maatregelen zijn om gelijke behandeling te

bevorderen; vraagt de Commissie in dit verband deze maatregelen op te nemen in haar voorstel voor een nieuwe richtlijn ter vervanging van de herschikte Richtlijn; wijst erop dat alleen een geharmoniseerde aanpak in overeenstemming is met het vrij verkeer van werknemers, als een fundamentele Europese vrijheid;

35. benadrukt dat er een genderneutrale functiewaarderingsmethode moet worden gevonden, waardoor functies kunnen worden vergeleken op grond van hun belang en hun complexiteit, om te kunnen bepalen hoe een functie zich verhoudt tot een andere functie in een bepaalde sector of organisatie, ongeacht of deze vervuld wordt door een man of een vrouw;
36. vraagt de lidstaten dat zij in hun nationale rechtsstelsels bepalingen opnemen om bedrijven te verplichten tot het opstellen en uitvoeren van jaarlijkse bedrijfsplannen inzake gendergelijkheid en de rechten van mannen en vrouwen om voor familieleden te zorgen, alsook om ervoor te zorgen dat mannen en vrouwen evenwichtig vertegenwoordigd zijn in hun raden van bestuur;
37. verzoekt de Commissie om in de nieuwe richtlijn verplichte loonaudits op te nemen voor in de EU-lidstaten gevestigde beursgenoteerde bedrijven, met uitzondering van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), teneinde de aandacht te vestigen op de genderloonkloof, en om sancties op EU-niveau in te voeren waardoor ondernemingen die hun verantwoordelijkheden op het gebied van gendergelijkheid niet nakomen, uitgesloten worden van de overheidsopdrachten voor de levering van goederen en diensten die door de EU-begroting gefinancierd worden; verzoekt de lidstaten hetzelfde te doen met ondernemingen die worden gefinancierd met overheidssubsidies;
38. verzoekt de lidstaten zelf op voorbeeldige wijze te handelen, door de ongelijke beloning van vrouwen bij de overheid, publieke instellingen en overheidsbedrijven in het algemeen te bestrijden;
39. verzoekt de Commissie gemeenschappelijke normen en controles in te voeren om de onafhankelijkheid en de doeltreffendheid van de nationale gelijkheidsorganen te garanderen;
40. verzoekt de lidstaten de nodige maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat slachtoffers van ongelijke behandeling en discriminatie, met name de slachtoffers van meervoudige discriminatie, recht hebben op evenredige compensatie overeenkomstig de van kracht zijnde wettelijke bepalingen;
41. dringt er bij de lidstaten op aan de nodige maatregelen te treffen om ervoor te zorgen dat de bewijslast wordt omgekeerd, zodat het altijd de werkgever is die moet aantonen dat het vastgestelde verschil in beloning in geen enkel opzicht het gevolg is van discriminatie;
42. beklemtoont dat extra inspanningen moeten worden geleverd op nationaal en EU-niveau om stereotypen te bestrijden door middel van op alle lagen van de samenleving gerichte bewustmakingscampagnes, een intensiever gebruik van communicatiemedia, strategieën om vrouwen te motiveren om loopbanen en beroepen te kiezen waar vrouwen minder vertegenwoordigd zijn, en de integratie van gendervraagstukken in het basis- en

voortgezet onderwijs;

43. onderstreept dat enkel de daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling leidt tot een echte verbetering van de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en dat hiervoor echte politieke wil en strategische samenwerking tussen de verschillende actoren op Europees, nationaal, sectorieel en organisatieniveau vereist is; vraagt daarom aan de Commissie om een actieve strategie uit te werken met referentiepunten, doelen en tijdsgebonden streefdoelen met het oog op de verlaging van ongelijkheidsindexen op het vlak van werkgelegenheid en werkloosheid, zoals succesvol gebeurd is op andere gebieden, zoals de vermindering van het aantal verkeersongevallen in de EU;
44. dringt er bij de lidstaten op aan genderbewust budgetteren actief toe te passen, om de verbetering van de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen; roept de Commissie ertoe op de uitwisseling van goede praktijken op het vlak van genderbewust budgetteren aan te moedigen;
45. benadrukt dat het belangrijk is positieve maatregelen te nemen om de betrokkenheid van vrouwen bij de politieke en economische besluitvorming te bevorderen; wijst erop dat gebleken is dat het vastleggen van bindende quota een van de beste manieren is om deze doelstelling te bereiken;
46. wijst erop dat positieve maatregelen ook nodig zijn om het ondervertegenwoordigde geslacht warm te maken voor bepaalde beroepen waar er een duidelijke horizontale gendersegregatie bestaat;
47. verzoekt de Commissie na te gaan welke factoren tot verschillen in pensioenen leiden en welke specifieke maatregelen moeten worden genomen om deze kloof te dichten op EU- en nationaal niveau, met inbegrip van wetgevende en/of niet-wetgevende maatregelen;
48. verzoekt de lidstaten en de Commissie passende maatregelen te treffen om de genderpensioenkloof, die het rechtstreekse gevolg is van de genderloonkloof, te verkleinen en de gevolgen te bestuderen van nieuwe pensioenstelsels voor verschillende categorieën vrouwen, met name voor deeltijdcontracten en atypische werkgelegenheid;
49. verzoekt de Commissie en de lidstaten om loonongelijkheid tussen mannen en vrouwen tegen te gaan in alle beleidsmaatregelen van de Unie en nationale programma's, en in het bijzonder in de maatregelen en programma's ter bestrijding van armoede;
50. vraagt de Commissie dat zij een studie verricht waarin de respectieve situaties van werkende moeders, moeders die ervoor kiezen thuis te blijven en vrouwen zonder kinderen worden vergeleken, teneinde meer licht te werpen op de positie van elk van deze groepen van vrouwen op de arbeidsmarkt, met specifieke aandacht voor het werkgelegenheidsniveau, de loon- en de pensioenkloof en het carrièreverloop;
51. benadrukt de relevantie van betrouwbare, vergelijkbare en beschikbare kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren en van op gender gebaseerde statistische gegevens met het oog op het waarborgen van de tenuitvoerlegging en follow-up van de richtlijn en herinnert in

dit verband aan de rol van het Europees Instituut voor gendergelijkheid; verzoekt de lidstaten Eurostat jaarlijks statistieken van hoge kwaliteit over de genderloonkloof te verstrekken zodat een beoordeling kan worden gemaakt van de ontwikkelingen in de hele EU;

52. verzoekt de Commissie een studie uit te voeren naar de vraag welke gevolgen procedures in verband met de officiële erkenning van de geslachtsverandering van een persoon, of het ontbreken van deze procedures, hebben voor de positie van transgenders op de arbeidsmarkt, met name hun toegang tot banen, beloningsniveau, loopbaanontwikkeling en pensioen;
53. merkt op dat in de landspecifieke aanbevelingen in het kader van het Europees Semester streefdoelen moeten worden opgenomen voor het dichtens van de genderloonkloof en de genderpensioenkloof en het verminderen van discriminatie en van het armoederisico voor oudere vrouwen en voor de effectieve implementatie van de principes van gelijke behandeling;
54. verzoekt de Commissie nauwgezet de werkgelegenheidssituatie van vrouwen in de tertiaire sector, de sociale economie en de deeleconomie te onderzoeken, en zo spoedig mogelijk een strategie voor te stellen om de banen en de situatie van vrouwen in deze sectoren te bevorderen en te beschermen;
55. verzoekt de lidstaten extra inspanningen te leveren om zwartwerk en onzekere banen te bestrijden; legt de nadruk op het vele zwartwerk dat door vrouwen wordt verricht en dat hun inkomen, sociale zekerheid en bescherming negatief beïnvloedt en nadelige gevolgen heeft voor het bbp van de EU; benadrukt de noodzaak om met name huishoudelijk werk, dat voornamelijk door vrouwen wordt verricht, als een specifieke uitdaging aan te pakken, aangezien dit zelfstandig en van nature onzichtbaar werk in de informele sector betreft, waarvoor op maat gesneden maatregelen moeten worden ontwikkeld voor een efficiënte aanpak; betreurt daarnaast het misbruik van atypische arbeidscontracten, waaronder nulurencontracten, om zich te onttrekken aan de verplichtingen inzake werkgelegenheid en sociale bescherming; betreurt het feit dat het aantal werkende vrouwen die niet kunnen rondkomen gestegen is;
56. benadrukt dat de Commissie maatregelen moet voorstellen die ervoor zorgen dat: a) de genderloonkloof kleiner wordt; b) de economische onafhankelijkheid van vrouwen toeneemt; c) de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt en de loopbaanontwikkeling voor vrouwen beter wordt; d) de gelijkheid in besluitvorming fundamenteel verbetert; en e) discriminerende structuren en praktijken op grond van gender worden opgeheven;
57. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.

TOELICHTING

Algemene opmerkingen

Gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep is een kwestie van vrijheid en rechtvaardigheid. Het is een niet-onderhandelbaar onderdeel van het sociaal contract. Alle vrouwen ongeacht hun leeftijd, opvoeding of maatschappelijke status zijn potentiële slachtoffers van discriminatie op de werkplek, rechtstreeks of onrechtstreeks. Soms is de discriminatie zo subtiel dat ze alleen kan worden blootgelegd door een grondige analyse van relevante statistische gegevens.

De impact van ongelijkheid op het gebied van werk kan niet worden onderschat. Ongelijkheid zet een rem op het potentieel van vrouwen, zodat de maatschappij hun talenten, vaardigheden en bekwaamheden niet ten volle kan benutten. Gelijke beloning voor mannen en vrouwen is dan ook een kwestie van rechtvaardigheid en motivering.

Tegelijk kan het ook worden gezien als een kwestie waarin het gezin aan de orde is. Vele gezinnen in Europa hangen voor hun welzijn af van de lonen van vrouwen. Een grote meerderheid van moeders neemt deel aan de arbeidsmarkt en velen van hen dragen de hoofdverantwoordelijkheid voor het onderhoud van hun gezin als enige of belangrijkste kostwinner. De loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft dus ernstige gevolgen voor de levensomstandigheden, de voeding en de kansen in het leven van hun kinderen. Een efficiënt beleid voor het dichteren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen kan de situatie van vele gezinnen verbeteren, met name de eenoudergezinnen en de gezinnen waarvan de ouders een laag loon hebben.

Gelijke behandeling en het non-discriminatiebeginsel vormen een belangrijk onderdeel, zowel van het primaire EU-recht sedert de sluiting van het Verdrag van Rome in 1957 (deze beginselen werden onlangs opgenomen in artikel 157 VWEU), als van de vaste rechtspraak van het HvJ-EU. Maar in de afgelopen tien jaar is de genderloonkloof, als belangrijke indicator van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, bijna gestagneerd: 17,5% in 2008 en 16,4% in 2012.

In het licht van deze stagnatie is de rapporteur geneigd te concluderen dat de huidige Richtlijn 2006/54/EG (herschikking) haar grenzen heeft bereikt en moet worden aangepast. Deze conclusie wordt voorts ondersteund door de vroegere standpunten van het Europees Parlement, meer bepaald de initiatiefresolutie 2011/2285(INI) gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid, met aanbevelingen aan de Commissie (verslag Bauer).

De loonkloof tussen mannen en vrouwen

De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt berekend als het verschil tussen gemiddelde bruto-uurlonen van mannelijke en vrouwelijke werknemers als een percentage van de gemiddelde bruto-uurlonen van mannelijke werknemers in loondienst. Dit percentage is een belangrijke indicator van de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, aangezien voor de berekening rekening wordt gehouden met zowel de voltijdse als de

deeltijdse banen (voor deze laatste gelden doorgaans lagere uurlonen, en het zijn vooral vrouwen die deeltijds werken).

Het begrip genderloonkloof is, door zijn definitie, gevoelig voor drie soorten verstoringsfactoren die een juiste interpretatie ervan bemoeilijken: individuele kenmerken - bijv. opleiding - indien laag opgeleide vrouwen buiten de arbeidsmarkt blijven daalt de genderloonkloof, maar als zij het inkomen nodig hebben en gaan werken vergroot de genderloonkloof aangezien werknemers met een hoge opleiding meer verdienen), bedrijfskenmerken (bijv. de omvang van de onderneming - werknemers in grote ondernemingen hebben doorgaans hogere lonen dan werknemers in kleinere bedrijven) en institutionele kenmerken (het minimumloon - een hoger minimumloon doet de genderloonkloof verkleinen, aangezien vele vrouwen in slecht betaalde jobs werken).

Om deze redenen is het belangrijk de globale genderloonkloof te vergelijken met een kloof die in specifieke sectoren wordt vastgesteld. De aanzienlijke loonkloof die we kunnen vaststellen tussen deeltijd- en voltijdwerkenden is niet noodzakelijk het gevolg van rechtstreekse discriminatie. Het is eerder een gevolg van het feit dat deeltijdbanen vaker voorkomen in sectoren met lage lonen, zoals gezondheidszorg of schoonmaakdiensten. Uit een interne vergelijking van de uurlonen tussen deeltijdwerkers blijkt een kleinere genderloonkloof dan uit een vergelijking met de voltijdwerkers.

Voor het aanpakken van de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen zoals die wordt aangegeven door de genderloonkloof, moeten we nagaan wat de onderliggende motivering is van vele vrouwen, ongeacht hun opleiding en talenten, om te kiezen voor jobs met een lagere marktwaarde.

Gebrek aan evenwicht tussen werk en gezin

Vrouwen zijn de belangrijkste verzorgers en besteden onevenredig veel tijd aan het verrichten van onbetaald werk en het verstrekken van zorg voor kinderen en andere gezinsleden. Om dit te doen kiezen ze vaak voor deeltijdwerk. Ze zijn ook meest vertegenwoordigd in sectoren en beroepen waar werk en gezin het best kan worden gecombineerd. Dit leidt ertoe dat vrouwen vaak lageloonjobs hebben en geen managementposities innemen. Mannen werken meer uren dan vrouwen op de werkplek, maar als we de betaalde en onbetaalde werkuren van vrouwen optellen, dan zien we dat zij veel meer uren werken dan mannen.

Tegelijk leidt de spanning tussen gezin en beroepsleven tot uitstel van het eerste kind en tot verminderde vruchtbaarheidspercentages in de meeste lidstaten. De werkgelegenheidscijfers van vrouwen met kleine kinderen liggen steeds lager dan die van vrouwen zonder kinderen. Bovendien wordt de loonkloof tussen mannen en vrouwen volgens een analyse van deskundigen pas zichtbaar wanneer een vrouw na haar eerste zwangerschapsverlof opnieuw op de arbeidsmarkt komt, verwijdt ze wanneer de vrouw haar loopbaan meermaals moet onderbreken wegens externe factoren zoals de zorg voor kinderen of afhankelijke familieleden, en blijft ze groter worden met de leeftijd. ¹

¹ Resolutie van het Europees Parlement van 24 mei 2012 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (2011/2285(INI))

Als gevolg van periodes van moederschaps- en gezinsverlof hebben vrouwen langdurige onderbrekingen van hun beroepsloopbaan, die ook bijdragen tot de genderloonkloof. De directe gevolgen van dergelijke onderbrekingen zijn onder meer verlies van loon en vervanging van het loon door moederschapsuitkeringen en in vele lidstaten gaat dit ook gepaard met een lagere socialezekerheidsuitkering tijdens deze periode. Dat is ook de reden waarom de loonkloof het kleinst is bij jonge werknemers en wijder wordt met de leeftijd als gevolg van de hoger genoemde loopbaanonderbrekingen.

Het feit dat vrouwen geen praktische oplossingen wordt aangereikt die hen kunnen helpen om werk en gezinstaken beter te combineren is de belangrijkste factor voor de horizontale/sectoriële en verticale/beroepssegregatie op de arbeidsmarkt.

Als gevolg hiervan werken vrouwen vaak in sectoren waar de uurlonen lager liggen dan in de sectoren waar vooral mannen werken, zoals gezondheidszorg, onderwijs of overheidsadministratie. Tegelijk worden vrouwen geconfronteerd met verticale of beroepssegregatie die het gevolg is van een rolverdeling vol vooroordelen in de door mannen gedomineerde samenleving: maar al te vaak werken vrouwen als administratieve assistenten, verkoopster of als laag-of niet-geschoolde werknemers.

De rapporteur benadrukt dat rekening moet worden gehouden met het causaal verband tussen de specifieke rol van vrouwen als kinderopvoeder en hun bereidheid om een oneerlijke behandeling op de arbeidsmarkt te accepteren. Om die reden vindt zij dat in de bepalingen die moeten zorgen voor het creëren van optimale voorwaarden voor de combinatie van werk en gezin, absoluut rekening moet worden gehouden met het belang van onbetaald werk van vrouwen als zorgers en dat de waarde van dit onbetaald werk voldoende erkenning moet krijgen.

In dit verband zou het nodig kunnen zijn de genderloonkloof anders te berekenen zodat vrouwen met één of meer kinderen niet worden meegeteld. Op die manier zou de genderloonkloof alleen de daadwerkelijk loonkloof als gevolg van discriminatie weergeven. Tegelijk zou een vergelijking tussen de loonkloof zoals die nu wordt berekend en de "naakte" genderloonkloof volgens de nieuwe berekening, gebruikt kunnen worden als een basis om een schatting te maken van de schuld die de samenleving heeft tegenover vrouwen voor hun onbetaald werk als zorgverleners.

Discriminatie in de pensioenregelingen

De loonkloof tussen vrouwen en mannen vergroot na de pensionering. Volgens de beschikbare statistische gegevens ontvangen vrouwen in de EU gemiddeld 39% minder aan pensioen dan mannen. Deze ontwikkeling weerspiegelt nadelen tijdens de loopbaan die duidelijk worden wanneer we de bedrijfspensioenen vergelijken. Gemiddeld zijn pensioenkloven aanzienlijk groter dan loonkloven. Dat komt door het hogere aandeel van deeltijds werkende vrouwen, lagere uurlonen en een kleiner aantal arbeidsjaren. In een aantal landen is de pensioenkloof bijna dubbel zo groot als de loonkloof. De daaruit voortvloeiende ongelijkheid zou nog kunnen toenemen naarmate de demografische situatie in de lidstaten slechter wordt. De via een omslagregeling gefinancierde pensioenstelsels zullen hierdoor meer en meer onder druk komen te staan en de particuliere pensioenfondsen die spaargelden beheren als percentage van verdiend loon, zullen de belangrijkste inkomstenbron worden voor gepensioneerde burgers.

Volgens de rapporteur is de pensioenkloof een uitbreiding van de loonkloof. Ze is discriminerend en moet worden weggewerkt.

Het begrip gelijk werk

Er is een duidelijk verband tussen de aanhoudende onrechtstreekse discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en de speciale status van een vrouw als potentiële of daadwerkelijke moeder. Maar een ander belangrijk obstakel voor het tot stand brengen van een eerlijke arbeidsmarkt die gebaseerd is op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, is dat er geen definitie is van gelijkwaardig werk noch duidelijke beoordelingscriteria om verschillende jobs met elkaar te vergelijken.

Overweging 9 van het herschikte Richtlijn luidt als volgt: "om uit te maken of werknemers gelijke of gelijkwaardige arbeid verrichten, dient te worden nagegaan of deze werknemers, gelet op een reeks van factoren waaronder de aard van het werk, de opleiding en de arbeidsomstandigheden, kunnen worden geacht zich in een vergelijkbare situatie te bevinden."

Tot dusver hebben twaalf lidstaten dit concept in hun wetgeving gedefinieerd. In de meeste van deze gevallen is de definitie gebaseerd op de vier belangrijkste elementen voor de beoordeling van werk die genoemd worden in bijlage 1 bij het Werkdocument van de diensten van de Commissie bij het verslag over de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG: vaardigheden, inspanningen, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden. De rapporteur stelt voor het concept van gelijk of gelijkwaardig werk als verplichte voorwaarde te introduceren in alle lidstaten als een bijdrage tot de fundamentele Europese vrijheid van verkeer van werknemers.

Loontransparantie

De introductie van loontransparantie is een belangrijke volgende stap op weg naar een arbeidsmarkt die uitgaat van gelijkheid van mannen en vrouwen. De rapporteur gelooft vast dat het verplichte gebruik van dit op een gezamenlijke Europese definitie gebaseerde instrument positieve gevolgen zou hebben, aangezien het aan de ene kant de werknemers bewust zou maken van de bestaande ongelijkheden in beloning en uitkeringen, en anderzijds aan slachtoffers een instrument zou bieden om een gerechtelijke procedure aan te spannen in gevallen van discriminatie.

Toegang tot de rechter

Uit de monitoring en de tenuitvoerlegging van de herschikte Richtlijn blijkt dat de toegang tot de rechter voor slachtoffers van discriminatie aanzienlijk verschilt van lidstaat tot lidstaat. Om het belangrijkste obstakel aan te pakken waarmee de slachtoffers in de meeste lidstaten geconfronteerd worden, moet volgens de rapporteur gratis rechtshulp worden geboden. Deze hulp kan worden verstrekt door gelijkkekansenorganen, vakbonden of ngo's.

Een verbeterde toegang tot de rechter is tevens een noodzakelijke voorwaarde voor de toepassing van compensatie- en sanctieclausules in het kader van de herschikte Richtlijn. Door middel van compensaties kunnen rechtbanken slachtoffers geschikte oplossingen aanbieden. Sancties en boetes zijn nadelig voor de werkgevers en zorgen dus voor een motivatie om elke vorm van gedrag dat als discriminerend kan worden geïnterpreteerd, te vermijden. Volgens het subsidiariteitsbeginsel moeten de door de rapporteur voorgestelde

sancties specifiek op EU-niveau worden opgelegd en gevolgen hebben voor het in
aanmerking nemen van bedrijven bij overheidsopdrachten voor de levering van goederen en
diensten die door de EU-begroting gefinancierd worden.

MINDERHEIDSSTANDPUNT

overeenkomstig artikel 52, lid 3, van het Reglement,
Anna Záborská

Gelijkheid tussen vrouwen en mannen is een beginsel dat is vastgelegd in het EU-Verdrag. Artikel 157, lid 3, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie verschaft een rechtsgrondslag om maatregelen nemen om de toepassing van dit beginsel te waarborgen.

De belangrijkste problemen waarmee vrouwen op de werkplek worden geconfronteerd zijn het gevolg van indirecte discriminatie die gebaseerd is op de ongegronde overtuiging van vele werkgevers dat vrouwen met kinderen minder productief zijn dan mannen. Hier ligt de oorzaak van discriminatie die gebaseerd is op het geslacht van een persoon. Om te komen tot de helderheid en coherentie die vereist is om deze discriminatie bij de wortel aan te pakken heb ik ervoor gezorgd het woord "gender" alleen te gebruiken als deel van de uitdrukking "genderloonkloof", in verwijzing naar een duidelijk gedefinieerde statistische parameter.

Jammer genoeg wordt in de tekst die in de commissie is goedgekeurd de voorkeur gegeven aan de juridisch dubbelzinnige term "gender" boven het duidelijk gedefinieerde woord "geslacht", waardoor de scheidslijn tussen de twee domeinen van het menselijk bestaan, het maatschappelijk en het privédoem, vervaagt. De dubbelzinnige term "gender" zet de deur open voor onjuiste interpretaties. Het gevolg daarvan is dat onrechtvaardigheid en overheidsinterventie in het privédoem van de Europese burgers voorrang zal krijgen op rechtvaardigheid. Om deze reden kon ik niet voor deze tekst stemmen.

1.6.2015

ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN

aan de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

inzake het verslag over de toepassing van Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (2014/2160(INI))

Rapporteur voor advies: Vilija Blinkevičiūtė

SUGGESTIES

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid onderstaande suggesties in haar ontwerpresolutie op te nemen:

- A. overwegende dat de correcte toepassing en handhaving van de voorschriften inzake gelijke beloning, zoals vastgesteld bij Richtlijn 2006/54/EG, een belangrijke uitdaging voor alle EU-lidstaten is;
- B. overwegende dat de arbeidsparticipatie in het algemeen lager is onder vrouwen dan onder mannen: in 2013 bedroeg de arbeidsparticipatie onder mannen 69,4 % in de EU-28, vergeleken met 58,8 % onder vrouwen¹;
- C. overwegende dat vrouwen in het algemeen ongeveer 16 % minder betaald krijgen dan mannen en dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen er vaak toe leidt dat vrouwen lagere pensioenen ontvangen dan mannen – de pensioenen van vrouwen zijn in de hele EU gemiddeld 39 % lager dan die van mannen;
- D. overwegende dat een gebrek aan transparantie in de loonstructuur van werknemers een omgeving creëert waar gendervooroordelen en discriminerende vergoedingsstructuren onzichtbaar blijven voor werknemers en/of hun vertegenwoordigers en uiterst moeilijk te bewijzen zijn, met als gevolg dat de effectieve tenuitvoerlegging van het principe van gelijk loon voor gelijk werk wordt verhinderd;

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics.

- E. overwegende dat de nationale wetgeving van de meeste lidstaten, ondanks de aanbevelingen van het Hof van Justitie van de Europese Unie ten aanzien van de waarborging van de rechtszekerheid, geen definitie van de begrippen "gelijkwaardige arbeid" en "gelijke arbeid" omvat en de uitleg ervan derhalve per geval wordt overgelaten aan de nationale rechter, hetgeen in hoge mate bijdraagt aan het gebrek aan rechtszekerheid voor potentiële slachtoffers van loondiscriminatie;
1. is van oordeel dat gendergelijkheid, door het sociaal en economisch welzijn te verbeteren, niet alleen vrouwen maar ook de samenleving als geheel ten goede komt; wijst er nogmaals op dat het van essentieel belang is om genderspecifieke stereotypen effectief weg te nemen teneinde een grotere participatie van vrouwen in alle segmenten van de arbeidsmarkt te bevorderen; roept de EU op om zich op te werpen als voorvechter van het wegnemen van genderspecifieke stereotypen, vooral op het gebied van onderwijs, werk en scholing;
 2. benadrukt dat de Commissie maatregelen moet voorstellen die ervoor zorgen dat: a) de loonverschillen tussen mannen en vrouwen kleiner worden; b) de economische onafhankelijkheid van vrouwen toeneemt; c) de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt en de loopbaanontwikkeling voor vrouwen beter wordt; d) de gelijkheid in besluitvorming fundamenteel verbetert; en e) discriminerende structuren en praktijken op grond van geslacht worden opgeheven;
 3. roept de lidstaten en de Commissie op stappen te ondernemen om alle vormen van meervoudige discriminatie te bestrijden, om te zorgen voor de toepassing van het beginsel van niet-discriminatie en gelijkheid op de arbeidsmarkt en bij de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van discriminatie van etnische minderheden en personen met een handicap, alsook discriminatie op grond van gender, leeftijd, geloof of overtuiging, seksuele gerichtheid en genderidentiteit, en socialebeschermingsmaatregelen aan te nemen om ervoor te zorgen dat de beloning en socialezekerheidsrechten van vrouwen, met inbegrip van pensioenen, dezelfde zijn als die van mannen met dezelfde of gelijkaardige ervaring die hetzelfde werk of gelijkwaardig werk doen;
 4. verzoekt de Commissie duidelijke maatregelen voor te stellen om seksuele intimidatie op de werkplek doeltreffender te bestrijden; betreurt het feit dat, ondanks het bestaan van EU-wetgeving ter bescherming van individuen tegen discriminatie op de arbeidsmarkt, 30 % van de werkzoekende transgenders discriminatie heeft ervaren bij het zoeken naar een baan, waarbij vrouwelijke transgenders zich het vaakst gediscrimineerd voelden in het jaar voorafgaand aan het LGBT-onderzoek van het Bureau voor de grondrechten van de Europese Unie; wijst erop dat dit een inbreuk op het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie is; dringt er bij de Commissie op aan om nauwlettend toezicht te houden op de doeltreffendheid van nationale klachteninstanties en -procedures in het kader van de tenuitvoerlegging van de richtlijnen inzake gendergelijkheid met betrekking tot genderidentiteit, genderexpressie en geslachtsverandering; roept de Commissie op om de lidstaten te voorzien van deskundigheid met betrekking tot vooruitgang in de strijd tegen discriminatie op grond van "geslachtskenmerken" op de arbeidsmarkt; verzoekt de Commissie om de lidstaten te helpen en te stimuleren bij het betrekken van transgenders en interseksuelen bij opleidingen op het gebied van diversiteit en om samen met werkgevers maatregelen voor de werkvloer vast te stellen, bijvoorbeeld het bevorderen

van anonieme aanwervingsprocedures; dringt er bij de lidstaten op aan om met behulp van middelen uit het Europees Sociaal Fonds (ESF) de discriminatie tegen transgenders actief aan te pakken, overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie;

5. roept de lidstaten op de aanbeveling van de Commissie betreffende de versterking van het beginsel van gelijke beloning van vrouwen en mannen door middel van transparantie¹ en voortgezette positieve maatregelen op een actieve manier ten uitvoer te leggen middels wetgeving, aangezien dit succesvol is gebleken, door aanbevolen en op maat gemaakte maatregelen inzake loontransparantie in te voeren zoals een transparant beleid met betrekking tot loonsamenstelling en -structuren; roept alle lidstaten op om de meest geschikte wegen te vinden om te zorgen voor systemen voor genderneutrale functiewaardering en evenwichtige en non-discriminatoire functie-indeling door rekening te houden met collectieve arbeidsovereenkomsten en praktische instrumenten; roept de lidstaten op grote bedrijven te verzoeken hun loonkloof tussen mannen en vrouwen openbaar te maken;
6. is ingenomen met de in Richtlijn 2006/54/EG overgenomen verdeling van de bewijslast ten gunste van vrouwen die het vermeende slachtoffer zijn van discriminatie op grond van geslacht in rechtsprocedures, maar wenst te benadrukken dat deze bepaling slechts kan worden uitgevoerd als die vrouwen het recht op toegang tot informatie waarover hun werkgever beschikt wordt toegekend, zoals de Commissie had voorgesteld om te worden opgenomen in Richtlijn 97/80/EG van de Raad inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, maar wat uiteindelijk niet is aangenomen; roept de lidstaten op platforms in het leven te roepen waarop mensen met hun klachten terecht kunnen en die gratis ondersteuning bieden bij juridische geschillen die voortvloeien uit discriminatie op de werkplek;
7. beklemtoont dat hoewel de verschillen in arbeidsparticipatie en beloning tussen mannen en vrouwen de afgelopen jaren enigszins zijn verminderd, dat niet komt door een verbetering van de situatie van vrouwen, maar door de daling van de arbeidsparticipatie en de loonniveaus van mannen tijdens de economische crisis;
8. roept de lidstaten op een manier te vinden om een definitie op te nemen in de nationale wetgeving van wat moet worden beschouwd als "gelijkwaardig werk", of duidelijke kaders op basis waarvan kan worden bepaald wat moet worden beschouwd als "gelijkwaardig werk"; is van mening dat, in overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie, de waarde van arbeid dient te worden beoordeeld en vergeleken aan de hand van objectieve criteria, zoals onderwijs-, beroeps- en opleidingseisen, vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheid, verrichte werkzaamheden en aard van de betrokken taken; is van oordeel dat daarnaast andere factoren in aanmerking kunnen worden genomen, zoals arbeidsomstandigheden, fysieke en psychische druk, deskundigheid en mate van zelfstandigheid, en plannings- en beslissingsbevoegdheid;
9. benadrukt dat de lidstaten zich ertoe moeten verbinden de weerstand bij de aanwerving van vrouwen in de particuliere sector te overwinnen en vrouwelijk ondernemerschap te

¹ C(2014)1405.

bevorderen;

10. benadrukt dat vrouwen, hoewel ze 60 % van de afgestudeerden in de EU vertegenwoordigen, nog steeds zwaar ondervertegenwoordigd zijn in hoge en leidinggevende functies op alle niveaus van de politieke en economische besluitvorming; vraagt daarom de snelle goedkeuring van de Richtlijn vrouwelijke bestuurders als een belangrijke eerste stap in de richting van gelijke vertegenwoordiging in de publieke en de particuliere sector, en benadrukt de verantwoordelijkheid van de Commissie om alles in het werk te stellen teneinde de impasse in de Raad te doorbreken met betrekking tot EU-wetgeving inzake transparantie en een evenwichtiger man-vrouwverhouding bij de aanwerving voor besluitvormingsfuncties;
11. roept de lidstaten op om erop toe te zien dat ondernemingen de genderdiversiteit op de voordrachtslijst van kandidaten waarborgen en op geen enkele wijze op voorhand bepalen van welk geslacht de gekozen niet-uitvoerend bestuurder moet zijn, en dat bedrijven de meest gekwalificeerde kandidaten selecteren aan de hand van een vergelijkende analyse van hun kwalificaties volgens vooraf vastgestelde, duidelijke, neutraal geformuleerde, niet-discriminerende en ondubbelzinnige criteria; verzoekt de Commissie en de lidstaten campagnes ter bestrijding van genderstereotypen bij de toegang tot banen te steunen, beklemtonend dat zowel vrouwen als mannen toegang hebben tot verschillende terreinen, met speciale nadruk op wetenschap en technologie, vrouwen aan te moedigen deel te nemen aan van oudsher door mannen gedomineerde leerlingplaatsen en beroepen, en ervoor te zorgen dat werkgevers opleidingen op het gebied van gelijkheid en diversiteit verzorgen voor al het personeel;
12. vraagt de lidstaten te waarborgen dat vrouwen het recht hebben dat zij na hun zwangerschap of moederschapsverlof terug aan het werk kunnen, hun recht op effectieve bescherming van de gezondheid en veiligheid op de werkplek te garanderen, hun moederschapsuitkeringen te vrijwaren, en maatregelen te nemen om het onredelijke ontslag van werknemers tijdens de zwangerschap te voorkomen en vrouwen en mannen met zorgtaken te beschermen tegen onredelijk ontslag; betreurt in dit verband het voornemen van de Commissie om de richtlijn inzake zwangerschapsverlof in te trekken en verzoekt de Raad zich proactief te verstaan met het Parlement en de Commissie om het groene licht te geven aan de richtlijn inzake zwangerschapsverlof; benadrukt bovendien dat een aanscherping van de wetgeving inzake vaderschapsverlof een belangrijke stimulans zou vormen voor de bestrijding van discriminatie op grond van gender en loondiscriminatie op de werkplek;
13. is van mening dat gendergelijkheid moet worden bevorderd met investeringen in zorginfrastructuur en gezinshulp, en door regelgeving inzake ouderschapsverlof en vaderschapsverlof en flexibele werktijden te stimuleren;
14. benadrukt dat het van belang is onrechtstreekse discriminatie in pensioenregelingen, niet alleen in bedrijfspensioenregelingen, maar ook in verband met praktijken ten aanzien van wettelijke pensioenregelingen, te bestrijden; beklemtoont dat het Hof van Justitie van de Europese Unie duidelijk heeft gemaakt dat bedrijfspensioenregelingen als loon moeten worden beschouwd en dat het beginsel van gelijke behandeling derhalve ook op deze regelingen van toepassing is, in weerwil van het feit dat het onderscheid tussen wettelijke

en bedrijfspensioenregelingen in bepaalde lidstaten een probleem vormt of bedrijfspensioenregelingen als dusdanig niet bestaan en dit zou kunnen leiden tot onrechtstreekse discriminatie op de arbeidsmarkt;

15. benadrukt dat de sectorale en beroepssegregatie van de arbeidsmarkt een rol blijven spelen bij het bepalen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen; benadrukt eveneens dat de banen van vrouwen, en met name van vrouwen die werkzaam zijn als huishoudelijk werkers en verzorgers, stelselmatig ondergewaardeerd worden en vaker gepaard gaan met lage lonen, onvrijwillig deeltijdwerk, onzekere banen en nulurencontracten, en roept de Commissie en de lidstaten op passende maatregelen te ontwikkelen en ten uitvoer te leggen om niet-vrijwillige deeltijdarbeid op doeltreffende wijze te beperken; benadrukt dat de vervrouwelijking van de armoede wordt veroorzaakt door meervoudige discriminatie en verschillende andere factoren, waaronder de loonkloof tussen mannen en vrouwen, de pensioenkloof, zorgtaken en daarmee samenhangende onderbrekingen, en ontoereikende steunregelingen waardoor huishoudens van alleenstaande moeders worden getroffen; onderstreept in dit verband dat het belangrijk is het gendereffect van socialezekerheidsstelsels te beoordelen; herinnert aan het belang van de tenuitvoerlegging van bestaande antidiscriminatie wetgeving, rekening houdend met een sectoroverstijgende aanpak ter bestrijding van de armoede onder vrouwen;
16. verzoekt de lidstaten hun inspanningen te verhogen om zwartwerk en onzekere banen te bestrijden; legt de nadruk op het vele zwartwerk dat door vrouwen wordt verricht en dat het inkomen, de sociale zekerheid en bescherming van vrouwen negatief beïnvloedt en nadelige gevolgen heeft voor het bbp van de EU; benadrukt de noodzaak om met name huishoudelijk werk, dat voornamelijk door vrouwen wordt verricht, als een specifieke uitdaging aan te pakken, aangezien dit zelfstandig en van nature onzichtbaar werk in de informele sector betreft, waarvoor op maat gesneden maatregelen voor een efficiënte aanpak moeten worden ontwikkeld; betreurt daarnaast het misbruik van atypische arbeidscontracten, waaronder nulurencontracten, om zich te onttrekken aan de verplichtingen inzake werkgelegenheid en sociale bescherming; betreurt het feit dat het aantal werkende vrouwen die niet kunnen rondkomen is gestegen;
17. verzoekt de lidstaten en de Commissie het publieke bewustzijn met betrekking tot gelijke beloning, de loonkloof en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en directe en indirecte discriminatie van vrouwen op het werk op het Europese, nationale, regionale en lokale niveau te verspreiden en te vergroten; verzoekt de Commissie een Europees jaar in te stellen voor de bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen;
18. roept de lidstaten en de Commissie op de sociale partners (vakbonden en werkgevers) en het maatschappelijk middenveld, met inbegrip van organen voor gendergelijkheid, te betrekken bij de verwezenlijking van gendergelijkheid, met het oog op de bevordering van gelijke behandeling; benadrukt dat het sociaal overleg eveneens het toezicht op en de bevordering van gendergelijkheid op de werkplek moet omvatten, met inbegrip van flexibele werkregelingen, met als doel de verzoening van werk en privéleven te vergemakkelijken; benadrukt het belang van collectieve overeenkomsten bij de bestrijding van discriminatie en de bevordering van gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk alsmede andere instrumenten zoals gedragscodes, en onderzoek of uitwisselingen van ervaringen en goede werkwijzen op het gebied van gendergelijkheid;

19. vraagt de Commissie erop toe te zien dat landspecifieke aanbevelingen van het Europees semester voor het aanpakken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen worden uitgevoerd;
20. betreurt het dat sommige lidstaten de bepalingen van de richtlijn niet of slechts ten dele toepassen en dringt er bij de Commissie op aan dat zij snel en doortastend optreedt om deze zaak op te lossen.

UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

Datum goedkeuring	28.5.2015
Uitslag eindstemming	+: 42 -: 8 0: 0
Bij de eindstemming aanwezige leden	Laura Agea, Guillaume Balas, Tiziana Beghin, Brando Benifei, David Casa, Ole Christensen, Lampros Fountoulis, Agnes Jongerius, Jan Keller, Ādām Kōsa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Zdzisław Krasnodębski, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Patrick Le Hyaric, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Terry Reintke, Claude Rolin, Anne Sander, Sven Schulze, Siôn Simon, Jutta Steinruck, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Tatjana Ždanoka, Jana Žitňanská, Inês Cristina Zuber
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers	Amjad Bashir, Heinz K. Becker, Mercedes Bresso, Tania González Peñas, Eva Kaili, Eduard Kukan, António Marinho e Pinto, Evelyn Regner, Csaba Sógor, Gabriele Zimmer
Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)	Michaela Šojdrová

HOOFDELIJKE EINDSTEMMING

[24]	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Izaskun Bilbao Barandica, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Ildikó Gáll-Pelcz, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Elisabeth Köstinger, Elissavet Vozemberg, Suica Dubravka
S&D	Inés Ayala Sender, Biljana Borzan, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Clare Moody, Maria Noichl, Liliana Rodrigues, Marc Tarabella
VERTS/ALE	Terry Reintke, Jordi Sebastià, Ernest Urtezar

[2]	-
EFDD	Louise Bours
NI	Sylvie Goddyn

[6]	0
ECR	Branislav Skripek, Jadwiga Wisniewska, Jana Zitnanská
PPE	Marijana Petir, Michaela Sojdrová, Anna Záborská

Verklaring van de gebruikte tekens

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding

UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

Datum goedkeuring	16.6.2015
Uitslag eindstemming	+ : 24 - : 2 0 : 6
Bij de eindstemming aanwezige leden	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Anna Maria Corazza Bildt, Viorica Dăncilă, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Elisabeth Köstinger, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Jordi Sebastià, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Jana Žitňanská
Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers	Inés Ayala Sender, Izaskun Bilbao Barandica, Biljana Borzan, Louise Bours, Stefan Eck, Ildikó Gáll-Pelcz, Sylvie Goddyn, Clare Moody, Branislav Škripek, Dubravka Šuica, Marc Tarabella