



---

*Zittingsdocument*

---

**A8-0031/2018**

23.2.2018

# **VERSLAG**

over gendergelijkheid in de mediasector in de EU  
(2017/2210(INI))

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur: Michaela Šojdrová

## INHOUD

	<b>Blz.</b>
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT .....	3
TOELICHTING .....	16
ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN .....	17
INFORMATIE OVER DE GOEDKEURING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE.....	25
HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE.....	26

## ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

### over gendergelijkheid in de mediasector in de EU (2017/2210(INI))

*Het Europees Parlement,*

- gezien de artikelen 11 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,
- gezien artikel 2 en artikel 3, lid 3, tweede alinea, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU) en artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (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 mannen en vrouwen in arbeid en beroep<sup>1</sup>,
- gezien Richtlijn 2010/13/EU van het Europees Parlement en de Raad van 10 maart 2010 betreffende de coördinatie van bepaalde wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in de lidstaten inzake het aanbieden van audiovisuele mediadiensten (richtlijn audiovisuele mediadiensten)<sup>2</sup>,
- gezien het voorstel van de Commissie van 26 april 2017 voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (COM(2017)0253),
- gezien het Commissievoorstel betreffende het derde communautaire actieprogramma op middellange termijn inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (1991-1995) (COM(90)0449),
- gezien de resolutie van de Raad en van de vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten, in het kader van de Raad bijeen, van 5 oktober 1995 inzake de benadering van het man/vrouw-beeld in de reclame en de media<sup>3</sup>,
- gezien de mededeling van de Commissie van 7 juni 2000 met als titel "Naar een communautaire raamstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005)" (COM(2000)0335),
- gezien de conclusies van de Raad van 9 juni 2008 over de uitbanning van genderstereotypen,
- gezien de conclusies van de Raad van 24 juni 2013 over de verbetering van de positie van vrouwen in de besluitvorming in de media,
- gezien het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020) dat in maart 2011 door de

---

<sup>1</sup> PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

<sup>2</sup> PB L 95 van 15.4.2010, blz. 1.

<sup>3</sup> PB C 296 van 10.11.1995, blz. 15.

Raad werd aangenomen,

- gezien de Routekaart voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2006-2010 van 1 maart 2006 (COM(2006)0092),
- gezien de Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 van 21 september 2010 (COM(2010)0491),
- gezien het werkdocument van de diensten van de Commissie van 3 december 2015 over het strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 (SWD(2015)0278),
- gezien zijn resolutie van 25 juli 1997 over discriminatie van vrouwen in de reclame,
- gezien zijn resolutie van 3 september 2008 over het effect van marketing en reclame op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen<sup>1</sup>,
- gezien zijn resolutie van 12 maart 2013 over de uitbanning van genderstereotypen in de EU<sup>2</sup>,
- gezien zijn resolutie van 28 april 2016 over gendergelijkheid en het versterken van de positie van de vrouw in het digitale tijdperk<sup>3</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 13 september 2016 over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven<sup>4</sup>,
- gezien zijn resolutie van 15 september 2016 over de toepassing van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep ("richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep")<sup>5</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 14 juni 2017 over de noodzaak van een EU-strategie tot beëindiging en preventie van de genderpensioenkloof<sup>6</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 4 juli 2017 over arbeidsomstandigheden en onzeker werk<sup>7</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 3 oktober 2017 over de economische empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sector in de EU<sup>8</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 26 oktober 2017 over de bestrijding

---

<sup>1</sup> PB C 295E van 4.12.2009, blz. 43.

<sup>2</sup> PB C 36 van 29.1.2016, blz. 18.

<sup>3</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0204.

<sup>4</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0338.

<sup>5</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0360.

<sup>6</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0260.

<sup>7</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0290.

<sup>8</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0364.

- van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU<sup>1</sup>,
- gezien de aanbeveling van het Comité van ministers van de Raad van Europa van 10 juli 2013 inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen en de media,
  - gezien aanbeveling 1555 van 24 april 2002 van de Parlementaire Assemblee van de Raad van Europa, getiteld "Image of women in the media" (beeld van vrouwen in de media),
  - gezien aanbeveling 1799 van 26 juni 2007 van de Parlementaire Assemblee van de Raad van Europa, getiteld "Image of women in the advertising" (beeld van vrouwen in reclame),
  - gezien de aanbeveling van het Comité van ministers van de Raad van Europa aan de lidstaten van 27 september 2017 inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen in de audiovisuele sector,
  - gezien het onderzoek van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (European Institute for Gender Equality, EIGE) van 2013 getiteld "Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media – Advancing gender equality in decision-making in media organisations" (Evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Beijing in de EU-lidstaten: vrouwen en de media — Bevordering van gendergelijkheid in de besluitvorming in de media),
  - gezien de verklaring en het actieprogramma en de bijlagen bij de vierde Wereldvrouwenconferentie van Beijing van september 1995,
  - gezien het rapport van de Raad van Europa van 2013, getiteld "Media and the image of women" (Media en het beeld van vrouwen),
  - 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 (A8-0031/2018),
- A. overwegende dat gendergelijkheid als kernbeginsel van de Europese Unie is verankerd in de Verdragen in artikel 8 VWEU, waarin staat dat de Unie er bij elk optreden naar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen; overwegende dat het beleid van de Europese Unie ter bevordering van de gendergelijkheid heeft bijgedragen tot de verbetering van het leven van vele Europese burgers;
- B. overwegende dat de media optreden als een vierde macht, de capaciteit hebben om de publieke opinie te beïnvloeden en uiteindelijk vorm te geven; overwegende dat de media een van de hoekstenen van democratische samenlevingen vormen en, als zodanig, de verplichting hebben om de vrijheid van informatie, de verscheidenheid van opvattingen en pluralisme in de media te waarborgen, de eerbiediging van de menselijke waardigheid te bevorderen en alle vormen van discriminatie en ongelijkheid te

---

<sup>1</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0417.

- bestrijden, door, onder meer, gediversifieerde maatschappelijke rolmodellen te tonen; overwegende dat mediaorganisaties bijgevolg moeten worden gesensibiliseerd;
- C. overwegende dat op de vierde Wereldvrouwenconferentie van Beijing van 1995 werd erkend dat de relatie tussen vrouwen en media van belang is om gelijkheid tussen mannen en vrouwen te bewerkstelligen en twee strategische doelstellingen heeft opgenomen in het actieprogramma van Beijing:  
(a) de participatie van vrouwen in en hun toegang tot meningsuiting en besluitvorming in en via de media en nieuwe communicatietechnologieën verruimen;  
(b) en een evenwichtig, niet-stereotypisch beeld van vrouwen in de media bevorderen;
- D. overwegende dat de portrettering van vrouwen en mannen in de media een ongelijk beeld kan overbrengen in verschillende contexten, zoals politieke, economische, sociale, wetenschappelijke, religieuze, culturele en sportieve context — met mannen die voornamelijk een actieve sociale rol spelen en vrouwen beperkt tot een meer passieve rol; overwegende dat van alle stereotypen die van invloed zijn op de beeldvorming van mannen en vrouwen, de seksualisering van het vrouwenlichaam overheerst, met name in de sensatiepers en in reclame-uitingen; overwegende dat de erotisering van geweld en de objectivering van vrouwen in de media een negatief effect hebben op de uitroeiing van geweld tegen vrouwen; overwegende dat genderstereotypen vaak worden gecombineerd met andere stereotypen waarbij gediscrimineerd wordt, op welke grond dan ook;
- E. overwegende dat de media een aanzienlijke impact hebben op culturele gendernormen en op de sociale beeldvorming en -ontwikkeling van zowel vrouwen als mannen, invloed hebben op het publiek met stereotype beelden van het lichaam en ideeën over mannelijkheid en vrouwelijkheid, zoals de beeldvorming van vrouwen in reclame-uitingen en de manier waarop producten gericht zijn op potentiële kopers ertoe neigen traditionele gendernormen te herhalen; overwegende dat in gevallen waarin de media mannen en vrouwen op stereotiepe wijze blijven afbeelden, met inbegrip van LGBTI-personen, mensen deze portrettering zeer vaak als legitiem beschouwen en het lastig of onmogelijk wordt deze ter discussie te stellen;
- F. overwegende dat de reclamesector in de moderne samenleving een belangrijke rol speelt in het medialandschap door beelden en ideeën te communiceren die appelleren aan onze emoties en daardoor onze waarden, attitudes en percepties van de wereld kunnen beïnvloeden; overwegende dat reclame, door een vertekend genderbeeld te geven, seksistisch kan zijn en discriminatoire praktijken reproduceert; overwegende dat een advertentie kan worden beschouwd als discriminerend of seksistisch als een gender op een vernederende en beledigende wijze wordt geportretteerd of als minder geschikt, intelligent of als minderwaardig;
- G. overwegende dat nieuwe technologieën traditionele media-businessmodellen transformeren; overwegende dat de audiovisuele sector een bijzonder belangrijke sector van economische waarde vormt, waarin rechtstreeks meer dan een miljoen mensen in de EU werken; overwegende dat de nieuwe systemen van onlinecommunicatie en multimedia een aanpassing vereisen van het toezicht op de regelingen op nationaal niveau, alsmede van zelfregulering, zonder afbreuk te doen aan de resultaten van de onderhandelingen over de richtlijn audiovisuele mediadiensten;

- H. overwegende dat op gelijke wijze rekening moet worden gehouden zowel met het perspectief van vrouwen als met dat van mannen om te komen tot een volledig en gediversifieerd beeld van alle aspecten van de maatschappelijke werkelijkheid; overwegende dat het van belang is om het potentieel en de vaardigheden van vrouwen niet te veronachtzamen met betrekking tot het communiceren van informatie, feiten en opvattingen over de problemen waar vrouwen in de media mee geconfronteerd worden, waarbij erkend moet worden dat vrouwen geen homogene groep vormen;
- I. overwegende dat de aanhoudende projectie van negatieve en vernederende beelden van vrouwen in media-boodschappen – elektronisch, in druk, visueel of audio – moet worden veranderd; overwegende dat genderongelijkheid ook wordt geconstrueerd en voortgezet in de taal en in beelden; overwegende dat kinderen al op zeer jonge leeftijd worden geconfronteerd met ongelijkheden door rolmodellen die worden bevorderd door televisieseries en -programma's, debatten, spelletjes, videospelletjes en reclame-uitingen; overwegende dat rolpatronen vooral gevormd worden in de kindertijd en de puberteit, met gevolgen voor de rest van het leven; overwegende dat onderwijs en opleiding van beroepsbeoefenaren in de media krachtige instrumenten zijn ter bestrijding en uitroeiing van de genderstereotypen, ter vergroting van de bewustwording en ter bevordering van gelijkheid;
- J. overwegende dat vrouwen in 2015 goed waren voor 68 % van de afgestudeerden journalistiek en informatie in de EU-28<sup>1</sup>, terwijl de werkgelegenheidscijfers voor de EU-28 in de periode 2008-2015 tonen dat het percentage vrouwen dat werkzaam is in de mediasector, gemiddeld blijft hangen rond 40 %;
- K. overwegende dat in de EU-28 in 2015 het aandeel van vrouwen in beleidsbepalende posities in de media met 32 % nog steeds onder de zone van het genderevenwicht is (40 %-60 %), terwijl het aandeel van vrouwen als bestuursvoorzitters slechts 22 % bedroeg<sup>2</sup>;
- L. overwegende dat de loon- en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in de EU nog steeds een probleem zijn, inclusief de media waar de genderloonkloof 17% is;
- M. overwegende dat vrouwen nog steeds worden geconfronteerd met een glazen plafond en mogelijk geen gelijke kansen hebben op promotie of loopbaanontwikkeling als gevolg van een aantal factoren, waaronder de procedures van een organisatiecultuur die vaak ongunstig is voor een evenwicht tussen werk en privéleven in een concurrerende omgeving, met veel stress, dwingende termijnen en lange werkdagen; overwegende dat vrouwen minder beslissingsbevoegdheid hebben over de nieuwsagenda vanwege hun ondervertegenwoordiging in hogere managementfuncties;
- N. overwegende dat mediaorganisaties in de lidstaten hun eigen gelijkheidsbeleid kunnen bepalen, hetgeen leidt tot een breed spectrum van praktijken in de EU: van zeer ruime beleidskaders die betrekking hebben op media-inhoud en zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in besluitvormingsorganen tot het

---

<sup>1</sup> Gezamenlijke gegevensverzameling van de UNESCO, de OESO en Eurostat (UOE), te vinden op dit adres: [http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta\\_educ\\_part\\_grad\\_educ\\_uae\\_grad02](http://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/ta_educ_part_grad_educ_uae_grad02)

<sup>2</sup> EIGE, gendergelijkheidsindex 2017.

volledige ontbreken van beleid op dit gebied;

- O. overwegende dat uit onderzoek is gebleken dat slechts ongeveer 4 % van de berichtgeving tegen stereotype beeldvorming is; overwegende dat vrouwen slechts 24 % uitmaken van de mensen waarover we lezen of horen in het nieuws<sup>1</sup>; overwegende dat slechts ongeveer 37 % van de verhalen van zowel online- als offlinenieuwsbronnen het werk is van vrouwen, een situatie die de afgelopen tien jaar geen vooruitzicht op verbetering heeft getoond<sup>2</sup>; overwegende dat vrouwen vooral wordt gevraagd om een lekenopinie (41 %) of persoonlijke ervaring (38 %) en zelden worden geciteerd als deskundigen (slechts 17 % van de verhalen); overwegende dat onderzoek heeft uitgewezen dat minder dan één op vijf deskundigen of commentatoren vrouwen zijn (18 %)<sup>3</sup>;
- P. overwegende dat vrouwen disproportioneel zijn ondervertegenwoordigd in de nieuws- en informatiemedia en zelfs nog minder zichtbaar zijn op het gebied van sport, politiek, economie en financiën, ondanks de diversiteit van de mediakanalen in de lidstaten; overwegende dat historische vrouwen bijna niet aanwezig zijn in gerelateerde media-inhoud zoals biografische documentaires;
- Q. overwegende dat het van cruciaal belang is dat mannen en vrouwen op voet van gelijkheid de media-inhoud bepalen en als informatiebron fungeren, niet alleen voor een betere vertegenwoordiging maar ook omwille van gelijke kansen en de volledige erkenning van hun deskundigheid en kennis; overwegende dat in het Europese medialandschap, de financiële beperkingen en de arbeidsomstandigheden, zoals arbeidonzekerheid en de niveaus van beroepservaring, in combinatie met de toenemende snelheid van de informatie en een commerciële logica, obstakels vormen voor een verantwoorde benadering van gendergelijkheid;
- R. overwegende dat er vrouwen in de media zijn die op professioneel topniveau werken, waaronder gerenommeerde cineasten, journalisten en verslaggevers, die, hoewel zij even goed presteren als mannen, meer zijn blootgesteld aan gendergerelateerd geweld en discriminatie op de werkplek, en mogelijk niet dezelfde mate van waardering krijgen als hun mannelijke collega's;
- S. overwegende dat vrouwen die actief zijn op sociale media steeds meer te maken hebben met intimidatie; overwegende dat deze intimidatie ertoe kan leiden dat vrouwen mond dood worden gemaakt en dat hun deelname aan de samenleving wordt afgeremd; overwegende dat uit wereldwijd verzamelde gegevens blijkt dat de helft van de vrouwen die in de media werkzaam zijn geconfronteerd is met seksueel misbruik, dat een kwart van hen fysiek geweld heeft ondergaan en dat drie kwart van hen te maken heeft gehad met intimidatie, bedreigingen of misbruik<sup>4</sup>; overwegende dat er een steeds grotere bezorgdheid bestaat over cybergeweld tegen vrouwen en meisjes en dat naar

---

<sup>1</sup> [https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/factsheet\\_women\\_and\\_media.pdf](https://www.womenlobby.org/IMG/pdf/factsheet_women_and_media.pdf)

<sup>2</sup> Lenka Vochocová, openbare hoorzitting van de FEMM-commissie over "Gender equality in the media sector in the EU", 26 juni 2017, opname beschikbaar op <http://www.europarl.europa.eu/ep-live/en/committees/video?event=20170626-1500-COMMITTEE-FEMM>.

<sup>3</sup> Global Media Monitoring project, regionaal rapport voor Europa (2015), te vinden op [http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports\\_2015/regional/Europe.pdf](http://cdn.agilitycms.com/who-makes-the-news/Imported/reports_2015/regional/Europe.pdf)

<sup>4</sup> Internationale Federatie van Journalisten (IFJ) over gendergerelateerd geweld op het werk, <https://www.ifj-stop-gender-based-violence.org/>



schatting één op de tien vrouwen in de EU sinds hun vijftiende een vorm van cybergeweld heeft meegemaakt<sup>1</sup>; overwegende dat er op EU-niveau een tekort is aan gegevens over en onderzoek naar cybergeweld tegen vrouwen en meisjes; overwegende dat de psychologische en seksuele intimidatie schendingen zijn van de mensenrechten; overwegende dat de media en de nationale en internationale regelgevende instanties procedurele normen en heldere sancties moeten vaststellen met betrekking tot deze materie;

- T. overwegende dat met name vrouwelijke onderzoeksjournalisten vaak het slachtoffer zijn van geweld en het doelwit van dodelijke aanslagen, zoals blijkt uit de zaken van Veronica Guerin en Daphne Caruana Galizia;
- U. overwegende dat volgens een studie van het European Women's Audiovisual Network (EWA)<sup>1</sup> slechts een op de vijf films in de zeven bestudeerde Europese landen wordt geregisseerd door een vrouw en dat de overgrote meerderheid van de financieringsmiddelen gaat naar films die niet door vrouwen worden geregisseerd, hoewel circa de helft van de afgestudeerden aan filmacademies vrouw is;
- V. overwegende dat mediabedrijven zelfregulerende systemen moeten invoeren en gedragscodes, waarin procedurenormen en criteria voor loopbaanontwikkeling en berichtgeving zijn opgenomen om gendergelijkheid te waarborgen en te bevorderen; overwegende dat deze zelfregulerende systemen en gedragscodes op Europees niveau moeten worden opgesteld in samenwerking met de vakbonden in de sector, waarbij een duidelijk beleid van gendergelijkheid wordt nagestreefd;

### ***Aanwezigheid van vrouwen in de media***

1. benadrukt het feit dat, hoewel vrouwen in deze sector wat het aantal afgestudeerden betreft een aanzienlijke groep actieve professionals vormen, zij ondervertegenwoordigd zijn in managements-, en topfuncties; is van mening dat zowel publieke als commerciële mediaorganisaties een verantwoordelijkheid hebben te zorgen voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen en iedere vorm van discriminatie te voorkomen; dringt er bij de lidstaten op aan beleidspraktijken te ontwikkelen om de obstakels voor vrouwen weg te nemen zodat zij toegang hebben tot managementfuncties en leidinggevende posities in mediaorganisaties;
2. betreurt het feit dat de vertegenwoordiging van vrouwen in de publieke media in de EU gemiddeld laag is, zowel in hoge strategische en operationele functies als in besturen (in 2017: 35,8 % voor uitvoerende posities, 37,7 % voor niet-uitvoerende posities en 33,3 % als bestuursleden)<sup>2</sup>;
3. herinnert eraan dat, om de tenuitvoerlegging van het actieprogramma van Beijing op de gevoelige terreinen van de rol van vrouwen in de media te monitoren, het EIGE de volgende indicatoren heeft ontwikkeld:

---

<sup>1</sup> 'Where are the women directors in European films? Gender equality report on female directors (2006-2013) with best practice and policy recommendations', <http://www.ewawomen.com/en/research-.html>

<sup>2</sup> Gender Equality in Power and Decision-Making. Review of the Implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States (Gendergelijkheid op het gebied van macht en besluitvorming. Evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Beijing in de EU-lidstaten), 2017 (bron: EIGE Gender Statistics Database – Women and Men in Decision-Making).

- de man-vrouwverhouding in beleidsbepalende posities in mediaorganisaties en in de besturen van mediaorganisaties in de EU;
  - de man-vrouwverhouding in de besturen van mediaorganisaties in de EU;
  - beleidsmaatregelen ter bevordering van gendergelijkheid in mediaorganisaties;
4. herinnert eraan dat in de richtlijn audiovisuele mediadiensten wordt verklaard dat de doelstellingen van deze richtlijn onvoldoende kunnen worden verwezenlijkt door de lidstaten en beter op het niveau van de Unie kunnen worden verwezenlijkt, maar geen verwijzing bevat naar gelijke vertegenwoordiging in mediaorganisaties;
  5. merkt op dat vrouwen, ondanks het feit dat ze er momenteel onvoldoende vertegenwoordigd zijn, nog steeds waarschijnlijker in dienst worden genomen of bevorderd tot hoge functies in de publieke media dan in particuliere mediaorganisaties<sup>1</sup>;
  6. dringt er bij de lidstaten en mediaorganisaties op aan steun- en stimuleringsmaatregelen, waaronder quota voor de gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in besluitvormingsposities in mediaorganisaties, en dringt erop aan dat effectieve monitoring van de inspanningen op dit gebied binnen deze organisaties een meer prominente plaats krijgt; dringt er bij de Commissie op aan haar inspanningen op te voeren om de richtlijn vrouwelijke bestuurders, die de Raad in 2013 in de ijskast heeft gelegd, te deblokken;
  7. merkt op dat er in de mediasector sprake is van een lange traditie van zowel freelance- als vaste dienstverbanden en van de aanhoudende digitalisering van de sector die heeft geleid tot een vermindering van de traditionele circulatie en van de reclame-inkomsten, waardoor de soorten arbeidscontracten die in de sector worden aangeboden, ook zijn veranderd; merkt verder op dat vrouwen op de arbeidsmarkt in zijn geheel in vele atypische arbeidsvormen oververtegenwoordigd zijn; merkt op dat de toenemende druk op de mediasector om rendabel te blijven waarschijnlijk zal leiden tot een groeiend aantal van dit soort contracten;
  8. is van mening dat deze stereotypen kunnen leiden tot een negatief sociaal klimaat voor vrouwen en kunnen bijdragen aan discriminatie op de werkplek; wijst op het belang van een positief sociaal klimaat om werknemers te helpen om te gaan met hoge niveaus van arbeidsintensiteit;
  9. herinnert eraan dat mediaorganisaties vrij zijn in het bepalen van de taken voor hun werknemers, zowel mannen als vrouwen, maar dringt er bij hen op aan hierbij de grootst mogelijke eerbied aan de dag te leggen voor de menselijke waardigheid en professionele kwaliteit; merkt in verband hiermee verontrustende gevallen op van vrouwelijke journalisten die geschikter worden geacht voor televisiejournalistiek wegens de attractiviteit die zij zouden hebben voor het publiek, die vervolgens worden vervangen door jongere collega's naarmate zij ouder worden;
  10. veroordeelt voorts de wijdverbreide praktijk van seksuele intimidatie en overige vormen

---

<sup>1</sup> Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE): Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States: Women and the Media – Advancing gender equality in decision-making in media organisations (2013) (Evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Beijing in de EU-lidstaten: vrouwen en de media — Bevordering van gendergelijkheid in de besluitvorming in de media).

van misbruik, met name in onlinegames en sociale media, en moedigt de mediabedrijven aan om een veilige omgeving te creëren waarin adequaat gereageerd wordt op alle gevallen van intimidatie; dringt derhalve aan op verschillende maatregelen, waaronder bewustmaking, interne regels betreffende sancties voor overtreders en psychologische en/of juridische ondersteuning aan slachtoffers van deze praktijken, ter voorkoming en bestrijding van pesterij en seksuele intimidatie op het werk, alsook in de onlineomgeving;

11. veroordeelt aanvallen op vrouwelijke journalisten die onbevreesd verslag uitbrengen over belangrijke politieke en criminele dossiers ten zeerste en dringt aan op maximale inspanningen om de bescherming en veiligheid van alle journalisten te waarborgen;
12. spoort publieke en particuliere mediaorganisaties aan intern beleid vast te stellen op onder meer het gebied van gelijke kansen en diversiteit, met inbegrip van maatregelen tegen intimidatie, regelingen inzake moederschaps- en ouderschapsverlof, flexibele arbeidsregelingen die een evenwicht tussen werk en privéleven ondersteunen zodat het ouderschapsverlof vrouwen en mannen in gelijke mate ten goede komt en mannen aanmoedigen gebruik te maken van vaderschapsverlof, teneinde te zorgen voor een eerlijke verdeling van de kinderopvang, alsook trainingsprogramma's inzake mentorschap en management, het gebruik van telewerken en flexibele werkregelingen voor vrouwen en mannen op vrijwillige basis en zonder afbreuk te doen aan loopbaanontwikkeling;
13. dringt er bij de media op aan dat zij het recht van mannen en vrouwen eerbiedigen om moederschaps-, vaderschaps- of ouderschapsverlof op te nemen; herinnert eraan dat een zwangere vrouw op geen enkele wijze mag worden gediscrimineerd vanwege haar zwangerschap en dat een vrouw geen arbeidscontract mag worden geweigerd omdat zij zou kunnen besluiten zwanger te raken;
14. pleit ervoor dat mediaorganisaties databanken opzetten van vrouwelijke deskundigen op een aantal gebieden, met name die waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn, teneinde ze in voorkomend geval te gebruiken; moedigt voorts aan tot het verzamelen van naar geslacht uitgesplitste gegevens over alle mogelijke media-inhoud;
15. dringt er bij de Commissie en de lidstaten op aan de participatie van vrouwen in en hun toegang tot meningsuiting en besluitvorming in en via de media en nieuwe communicatietechnologieën, te verruimen;
16. is van oordeel dat iedereen die in de media werkt baat kan hebben bij een algemene verbetering van de werkomstandigheden voor vrouwen; is echter van mening dat deze verbetering niet afdoende is geweest en dat ongelijkheden blijven bestaan; benadrukt dat de lidstaten en de Commissie het beginsel van gelijke beloning overeenkomstig artikel 157 VWEU moeten bevorderen en waarborgen, onder meer door de genderloonkloof en pensioenkloof te dichten<sup>1</sup>, het aantal onzekere banen te verminderen, betaalbare en toegankelijke kinderopvang van hoge kwaliteit te verzekeren, en maatregelen voor een beter evenwicht tussen werk en gezin;
17. wijst er met klem op dat de media dringend een beleid van gelijke beloning voor gelijk

---

<sup>1</sup> [Resolutie van het Europees Parlement van 4 juli 2017 over arbeidsomstandigheden en onzeker werk](#)

werk in de praktijk moeten brengen, inclusief de verplichting om te zorgen voor transparante beloning, zodat vrouwen onder dezelfde voorwaarden dezelfde bevorderings- en opleidingskansen of andere aanvullende voordelen hebben als mannen;

18. wijst op de positieve rol van vrouwenraden en equality officers op de werkplek; dringt aan op bevordering van gendergelijkheid door een horizontale benadering in het personeelsbeleid van de media; is van oordeel dat een op werknemers gerichte organisatiecultuur en een senior-managementteam dat zich bewust is van genderaspecten, nodig zijn om gelijkheid voor vrouwen op alle niveaus, en met name besluitvormingsniveaus, te bereiken; beveelt de nationale regelgevende instanties en mediaorganisaties aan gevolg te geven aan de aanbeveling van de Commissie over de versterking van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen<sup>1</sup>, richtsnoeren op te stellen voor eerlijke selectieprocedures, een allesomvattend gelijkheidsbeleid op te stellen dat betrekking heeft op media-inhoud en dat ervoor zorgt dat vrouwen doordringen in besluitvormende organen, alsmede interne procedures op te zetten om intimidatie op de werkplek aan te pakken; verzoekt de Commissie om ook in de toekomst toe te zien op de correcte toepassing en handhaving van Richtlijn 2006/54, die de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht omkeert;

### ***Media-inhoud en vrouwen***

19. benadrukt de rol van media als actoren van sociale verandering en hun invloed op de vorming van de publieke opinie en dringt er bij de lidstaten op aan media-inhoud over gendergelijkheid in publieke media te bevorderen; wijst erop dat tot dusverre regelgeving met betrekking tot seksisme en stereotiepe beeldvorming van mannen en vrouwen in media-inhoud een prerogatief is van de lidstaten; herinnert aan het verbod op seksdiscriminatie in de media op grond van de richtlijn audiovisuele mediadiensten; benadrukt voorts dat hoewel regelgeving naar behoren rekening moet houden met het beginsel van vrijheid van meningsuiting, redactionele vrijheid in geen geval mag dienen om stereotiepe of negatieve beeldvorming van vrouwen en LGBTI-personen aan te moedigen of te legitimeren; dringt er bij de lidstaten op aan, met inachtneming van bovengenoemde vrijheden, de toegang tot videogames met schadelijke online-inhoud en pornografie op internet te reguleren;
20. benadrukt dat economische argumenten geen excuus kunnen zijn om genderstereotypen in media-inhoud te bevestigen;
21. benadrukt dat gewelddadige en seksistische media-inhoud negatieve gevolgen hebben voor vrouwen en hun deelname aan de samenleving; geeft uiting aan zijn bezorgdheid over bepaalde commerciële audiovisuele communicatie die psychologische en lichamelijke schade toebrengt aan kinderen en jongeren; dringt er bij de relevante belanghebbenden en autoriteiten op aan het probleem aan te pakken van reclameuitingen die indirect aanzetten tot eetstoornissen zoals anorexia, en andere maatregelen te treffen om een bijzonder kwetsbare groepering, waaronder meisjes en jonge vrouwen, te beschermen tegen dergelijke media-inhoud;

---

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en)

22. dringt erop aan dat media-inhoud, inclusief reclame-uitingen, die verband houdt met gezinsplanning, seksuele en reproductieve rechten, gezondheid van moeder en kind en voorlichting hierover, gericht moet zijn tot zowel mannen als vrouwen;
23. benadrukt het belang van het bevorderen van mediageletterdheid en alle relevante belanghebbenden te voorzien van gendergerelateerde mediaopvoedingsinitiatieven, teneinde jongeren aan te moedigen kritisch denkvermogen te ontwikkelen en hen te helpen seksistische beeldvorming, discriminatie, gendergerelateerd geweld, cyberpesten, haatzaaiende uitingen, enz. te identificeren en zich daartegen uit te spreken; onderstreept de noodzaak van preventieve maatregelen, waaronder versleuteling en ouderlijk toezicht met het oog op een veiliger internet en digitale en mediageletterdheid; vestigt de aandacht op het feit dat stereotypen in reclame-uitingen en in andere mediaproducten een potentieel effect op de socialisatie van kinderen kunnen hebben en bijgevolg op de manier waarop kinderen zichzelf, hun gezin en de buitenwereld zien; wijst erop dat reclame-uitingen een doeltreffend middel kunnen zijn om stereotypen ter discussie te stellen; verzoekt daarom om sterker de nadruk te leggen op beroepsopleiding en onderwijsactiviteiten als een manier om discriminatie te bestrijden en gendergelijkheid te bevorderen;
24. beveelt aan dat zachte maatregelen zoals gendergelijkheidsplannen of richtsnoeren een nog prominentere plaats krijgen in mediaorganisaties en adviseert dat in deze protocollen de normen worden vastgelegd voor positieve beeldvorming van vrouwen in reclame-uitingen, nieuwsitems, verslagen, producties of uitzendingen en betrekking hebben op alle gevoelige terreinen, zoals de beschrijving van macht en autoriteit, deskundigheid, besluitvorming, seksualiteit, geweld en diversiteit van rollen en het gebruik van anti-seksistische taal; moedigt voorts publieke en commerciële media aan om gendergelijkheid te mainstreamen in al hun inhoud en gelijkheidsplannen vast te stellen om maatschappelijke diversiteit te weerspiegelen;
25. beveelt aan dat in de voorschriften van regelgevende instanties voor de media en voor communicatie criteria worden vastgesteld om ervoor te zorgen dat vrouwen en meisjes worden afgebeeld zonder stereotypen en wordt voorzien in de mogelijkheid beledigende inhoud te verwijderen of op te schorten; beveelt verder aan dat gespecialiseerde organisaties, zoals nationale gelijkheidsorganen en ngo's voor vrouwen, worden betrokken bij het toezicht op de tenuitvoerlegging van deze regelgeving;
26. herinnert eraan dat de lidstaten moeten waarborgen, met alle passende middelen, dat er in de media, inclusief onlinemediën en sociale media, alsook in reclame-uitingen, niet wordt aangezet tot geweld of haat tegen een persoon of een groep personen; benadrukt dat gegevens moeten worden uitgesplitst per geslacht en dat er onderzoek moet worden gedaan, in samenwerking door het EIGE, om cybergeweld, online seksuele intimidatie, bedreigingen, seksistische opmerkingen en haatdragende taal tegen vrouwen en meisjes aan te pakken; benadrukt dat er bijzondere aandacht moet worden besteed aan training over hoe media verslag doen van gevallen van geweld tegen vrouwen; stelt voor om permanente opleiding over beeldvorming in media-inhoud beschikbaar te stellen aan beroepsbeoefenaren in de media, met inbegrip van leidinggevendenden; beveelt aan dat het thema gendergelijkheid wordt opgenomen in academische en postacademische opleidingen journalistiek en communicatie;

27. dringt er bij de lidstaten en de Commissie op aan zelfregulering en mede-regulering van de media te stimuleren met gedragscodes;

### *Voorbeelden van goede praktijken*

28. neemt met enthousiasme kennis van de diverse voorbeelden van goede praktijken die kunnen worden waargenomen in alle lidstaten, bijvoorbeeld: mediacampagnes, specifieke regelgeving, prijzen of negatieve prijzen om stereotiepe en seksistische reclame aan de kaak te stellen, databanken van vrouwelijke deskundigen, opleidingen voor beroepsbeoefenaars uit de sector, gelijkheidsplannen van mediaorganisaties, gedragscodes en beleid inzake gelijke kansen en diversiteit en de vaststelling van een minimale vertegenwoordiging van ieder geslacht in de bestuursorganen van de regelgevende instanties van de media;
29. moedigt de lidstaten ertoe aan campagnes te steunen als het Belgische Expertalia-instrument, de Tsjechische "Sexist Piggy"-prijzen of het Zweedse #TackaNej-initiatief ("Nee, bedankt"), naast andere; dringt er bij de lidstaten op aan periodiek voorlichtings- en bewustmakingscampagnes te organiseren over discriminerende gendergerelateerde media-inhoud en regelmatig verslag uit te brengen over de ontwikkeling van de gendergelijkheid in de media; dringt er bij de Commissie op aan speciale financiering te oormerken voor subprogramma's die zich concentreren op de vorderingen van vrouwen in de mediasector en mediaverenigingen en -netwerken te steunen om publieke en sectorale voorlichtingscampagnes op te zetten; moedigt voorts de Commissie aan een EU-prijs in te stellen voor studenten op het gebied van de media voor werkzaamheden die verband houden met het onderwerp gendergelijkheid;
30. verzoekt maatschappelijke organisaties communicatiestrategieën uit te stippelen, niet alleen voor de traditionele media, maar ook voor onlinemedi, om de media-agenda zoveel mogelijk te kunnen beïnvloeden en te controleren;

### *Verdere aanbevelingen*

31. verzoekt de lidstaten, in samenwerking met organisaties voor gelijke kansen, de bestaande wetgeving inzake gendergelijkheid volledig uit te voeren en regelgevende instanties ertoe aan te moedigen aandacht te besteden aan de aanwezigheid en vooruitgang van vrouwen en aan niet-stereotiepe media-inhoud; moedigt de lidstaten aan op gezette tijden evaluaties uit te voeren van de bovengenoemde gebieden en om, voor zover dit nog niet is gebeurd, wetgeving te ontwikkelen die gericht is op niet-stereotiepe media-inhoud; benadrukt de rol van de lidstaten om, binnen hun bevoegdheden, beter gebruik te maken van de aanwezige middelen in de media, teneinde hun publieke taak te vervullen en een meer democratische samenleving met een beter genderevenwicht te weerspiegelen;
32. verzoekt de Commissie nader onderzoek te doen naar de deelname van vrouwen in leidinggevende functies in de media; prijst het EIGE voor zijn werk op dit gebied en verzoekt hem de reeks indicatoren te blijven ontwikkelen en controleren die op deze kwestie betrekking heeft, met inbegrip van, maar niet beperkt tot het aantal vrouwen op beleidsbepalende posities, hun arbeidsomstandigheden en gendergelijkheid in media-inhoud, en meer aandacht te besteden aan nieuwe socialemediatechnologieën om methodes te ontwikkelen teneinde gendergebaseerd geweld en intimidatie in sociale

media te voorkomen;

33. roept de Commissie en de lidstaten op tot de ondersteuning en bevordering van vrouwenorganisaties die actief zijn op het gebied van bevordering van gendergelijkheid in de media, met inbegrip van organisaties die steun bieden aan vrouwen en meisjes die het slachtoffer zijn van gendergerelateerd geweld, intersectionele discriminatie of seksuele intimidatie;
34. roept de lidstaten op actieprogramma's op te zetten die garanderen dat vrouwen worden betrokken bij het ontwerp en de uitvoering van doeltreffende en efficiënte genderbewuste beleidslijnen en programma's binnen mediaorganisaties;
35. roept de lidstaten op programma's te ontwikkelen om de vaardigheden van vrouwen te verbeteren op het gebied van wetenschap, technologie, techniek en wiskunde (STEM-competenties) die belangrijk zijn voor een loopbaan in de mediasector met een meer technische insteek, bijvoorbeeld als geluids- of audiovisueel technicus; onderstreept hoe belangrijk beroepsonderwijs en -opleiding zijn voor het diversifiëren van loopbaankeuzen en om vrouwen en mannen in contact te brengen met niet-traditionele loopbaanmogelijkheden om horizontale en verticale uitsluiting te voorkomen;

o

o o

36. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.

## TOELICHTING

Dit verslag heeft betrekking op gendergelijkheid in de media in de Europese Unie. De media zijn de vierde macht en oefenen een grote invloed uit op de politiek en de maatschappij. Daarom moet de nodige aandacht worden besteed aan een passende en evenwichtige werking ervan. Hiertoe behoort duidelijk ook evenwichtigheid uit het oogpunt van gendergelijkheid. De media, zowel publieke als particuliere, moeten in dienst staan van de maatschappij als geheel en daarom moeten de vorm en de activiteiten ervan de realiteit weerspiegelen dat de helft van de maatschappij bestaat uit vrouwen.

In het verslag wordt met name gefocust op de positie van vrouwen in de media in de rol van gewoon journalist en commentator, maar wordt ook gewezen op het feit dat te weinig vrouwen terug te vinden zijn in besluitvormingsfuncties. Vooral voor dit laatste aspect is de situatie behoorlijk onbevredigend: slechts 30 tot 40 % van de leidinggevende posten in de media wordt in de EU bezet door vrouwen, hoewel de helft van de afgestudeerden in de mediasector vrouwen zijn. Dit onevenwicht kan niet alleen gevolgen hebben voor de vormgeving van de inhoud en voor de focus hiervan, er wordt ook op negatieve wijze mee bijgedragen tot het gebruikelijke verschil tussen vrouwen en mannen op het gebied van salarissen en pensioenen.

Vrouwen stoten ook op talrijke hindernissen in het beroep van reporter en moderator. Zij staan onder grote druk, wanneer het gaat om het uiterlijk en de attractiviteit voor de kijkers, en slechts zelden worden hun belangrijke thema's toevertrouwd op het gebied van politiek of economie. De situatie van vrouwen is vaak ook ingewikkelder door de grotere noodzaak een evenwicht te vinden tussen de rol in het gezin, d.w.z. als moeder, en de professionele rol. Op dit punt moeten we vrouwen zo veel mogelijk behulpzaam zijn.

Een afzonderlijk hoofdstuk is gewijd aan de afbeelding van vrouwen in de media en de reclame-industrie, waar we getuige zijn van een stereotype of zelfs seksistische aanpak. Een soortgelijke situatie bestaat in de branche van de nieuwe, sociale media; hierop wordt in dit verslag wegens onvoldoende gegevens en onderzoek evenwel niet ingegaan. Duidelijk is echter dat deze sector in de toekomst niet mag worden veronachtzaamd.

Het is juist dat de Europese Unie gendergelijkheid in de media niet regelt. Het ontbreken van instrumenten op dit gebied ontslaat ons evenwel niet van de verplichting ons met deze kwestie bezig te houden en de betrokken spelers te verzoeken op te treden. De verantwoordelijkheid berust bij de media zelf, de regulerings- en toezichtsorganen en ook het maatschappelijk middenveld, dat diverse misstanden moet aanklagen. De nationale instanties en de instanties van de Unie kunnen er evenwel op toezien dat de regels tegen discriminatie behoorlijk worden toegepast en het rechtskader verbeteren om beroeps- en gezinsleven met elkaar te combineren.



24.1.2018

## ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN

aan de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

inzake gendergelijkheid in de mediasector in de EU  
(2017/2210(INI))

Rapporteur voor advies: Lynn Boylan

### SUGGESTIES

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

- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 13 september 2016 over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven<sup>1</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 15 september 2016 over de toepassing van de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep<sup>2</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 14 juni 2017 over de noodzaak van een EU-strategie tot beëindiging en preventie van de genderpensioenkloof<sup>3</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 4 juli 2017 over arbeidsomstandigheden en onzeker werk<sup>4</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 3 oktober 2017 over de economische empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sector in de EU<sup>5</sup>,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 26 oktober 2017 over de bestrijding

---

<sup>1</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0338.

<sup>2</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0360.

<sup>3</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0260.

<sup>4</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0290.

<sup>5</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0364.

van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU<sup>1</sup>,

- gezien het voorstel van de Europese Commissie van 26 april 2017 voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (COM(2017)0253),
- 1. betreurt sterk dat, hoewel de meeste afgestudeerden in journalistieke of mediarijtingen in de EU vrouwen zijn (68 %)<sup>2</sup>, vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de media, vooral op het besluitvormings- en leiderschapsniveau; stelt vast dat op alle managementniveaus gemiddeld 32 % van het leidinggevende personeel in besluitvormingsfuncties vrouw is en het percentage vrouwen op het hoogste strategische niveau van CEO's met 16 % zelfs nog lager is; merkt daarnaast op dat slechts 25 % van de bestuursleden vrouw is<sup>3</sup>; stelt vast dat deze ondervertegenwoordiging bijdraagt aan de negatieve en stereotiepe portrettering van vrouwen in de media in de EU;
- 2. is van mening dat deze stereotypen kunnen leiden tot een negatief sociaal klimaat voor vrouwen en kunnen bijdragen aan discriminatie op de werkplek; wijst op het belang van een positief sociaal klimaat om werknemers te helpen om te gaan met hoge niveaus van arbeidsintensiteit;
- 3. benadrukt hoe belangrijk het is een klimaat van gelijke kansen voor mannen en vrouwen te garanderen waarin talent wordt beloond los van geslacht, ras, leeftijd, religie, handicap, gezondheidstoestand of economische situatie;
- 4. verzoekt de Commissie, de lidstaten en de sociale partners gendergelijkheid in mediaorganisaties, representatieve instanties en opleidingsinstellingen te bevorderen, met name in hun besturen, en te zorgen voor nauwlettend toezicht op en follow-up van de vorderingen;
- 5. is van oordeel dat iedereen die in de media werkt baat kan hebben bij een algemene verbetering van de werkomstandigheden voor vrouwen; is echter van mening dat deze verbetering niet afdoende is geweest en dat ongelijkheden blijven bestaan; benadrukt dat de lidstaten en de Commissie het beginsel van gelijke beloning overeenkomstig artikel 157 VWEU moeten bevorderen en waarborgen, onder meer door de genderloonkloof en pensioenloof te dichten, het aantal onzekere banen te verminderen<sup>4</sup>, betaalbare en toegankelijke kinderopvang van hoge kwaliteit te verzekeren, en maatregelen voor een beter evenwicht tussen werk en gezin; verzoekt de Commissie en de lidstaten onzekere vormen van werk, met inbegrip van zwartwerk en schijnzelfstandigheid, tegen te gaan om ervoor te zorgen dat in alle soorten arbeidsovereenkomsten sprake is van fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en sociale bescherming met een passende socialezekerheidsdekking, in overeenstemming met de agenda voor fatsoenlijk werk van de IAO, artikel 9 VWEU, het Handvest van de grondrechten van de EU en het Europees Sociaal Handvest;

---

<sup>1</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0417.

<sup>2</sup> "Advancing gender equality in decision-making in media organisations", verslag van het EIGE, 2013, blz. 17.

<sup>3</sup> "Advancing gender equality in decision-making in media organisations", verslag van het EIGE, 2013, blz. 29-33.

<sup>4</sup> [Resolutie van het Europees Parlement van 4 juli 2017 over arbeidsomstandigheden en onzeker werk](#)

6. is van mening dat genderstereotypen die worden gereproduceerd door de media, leiden tot segregatie op de arbeidsmarkt; veroordeelt portrettering van vrouwen die afbreuk doet aan hun menselijke waardigheid, bijvoorbeeld door hen neer te zetten als lustobject in reclame en advertenties; benadrukt dat economische argumenten niet als excuus gebruikt mogen worden om genderstereotypen in media-inhoud te bevestigen; wijst erop dat er vaak veel minder vrouwen dan mannen zijn in de media waarin aandacht wordt besteed aan de belangrijkste thema's op het gebied van politieke en economische aangelegenheden; merkt bovendien op dat het onaanvaardbaar is dat leeftijd en uiterlijk de belangrijkste factoren zijn die bepalen of een bepaalde presentator op het scherm te zien zal zijn of niet;
7. merkt op dat er in de mediasector sprake is van een lange traditie van zowel freelance- als vaste dienstverbanden; merkt op dat de aanhoudende digitalisering van de sector heeft geleid tot een vermindering van de traditionele circulatie en van de reclame-inkomsten, waardoor de soorten arbeidscontracten die in de sector worden aangeboden, ook zijn veranderd;
8. beveelt de mediaorganisaties aan het recht van vrouwen en mannen om in gelijke mate gebruik te maken van ouderschapsverlof te eerbiedigen; moedigt met name mannen aan ouderschapsverlof op te nemen;
9. is van oordeel dat een op werknemers gerichte organisatiecultuur, een senior-managementteam dat zich bewust is van genderaspecten, transparantie van loonstelsels, genderneutrale criteria voor functiebeoordelingen en classificatiecriteria, transparantie van beoordelings- en aanwervingsprocedures en doeltreffende maatregelen tegen seksuele intimidatie vereist zijn om gelijkheid voor vrouwen op alle niveaus in de media, en vooral op het besluitvormingsniveau, te verwezenlijken; verzoekt de Commissie om ook in de toekomst toe te zien op de correcte toepassing en de handhaving van Richtlijn 2006/54, die de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht omkeert;
10. wijst op een recente studie van het Europees Parlement, waarin de toenemende onzekerheid in alle arbeidsvormen benadrukt wordt; erkent dat atypische arbeidsvormen in de media, zoals overeenkomsten voor bepaalde tijd, tijdelijke en freelancecontracten en onderbroken loopbanen, een groter risico op onzekerheid met zich meebrengen; merkt verder op dat vrouwen op de arbeidsmarkt in zijn geheel in vele atypische arbeidsvormen oververtegenwoordigd zijn<sup>1</sup>; merkt op dat deze trend waarschijnlijk zal versterken door de toenemende druk op de mediasector om rendabel te blijven in tijden van aanhoudende digitalisering, wat gevolgen heeft voor het type arbeidsovereenkomsten in deze sector; merkt bovendien op dat vrouwen met dit soort overeenkomsten mogelijk kwetsbaarder zijn voor intimidatie op de werkplek, omdat zij relatief gemakkelijk kunnen worden ontslagen;
11. merkt, verwijzend naar het rapport van Eurofound "Pay transparency in Europe: First movers' experiences with gender pay reports and audits", dat binnenkort zal verschijnen, op dat slechts één derde van de lidstaten naar aanleiding van de aanbeveling van de Europese Commissie (C(2014) 1405 final) een of meerdere maatregelen heeft ingevoerd om de transparantie omtrent beloning en gender te vergroten, sommige lidstaten pas

---

<sup>1</sup> [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL\\_STU\(2016\)587285\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587285/IPOL_STU(2016)587285_EN.pdf)

recentelijk hun wetgeving hebben aangepast of gevorderde plannen hebben en de helft van de lidstaten tot nu toe geen van de vier maatregelen voor beloningstransparantie heeft ingevoerd;

12. benadrukt de rol van media als actoren van sociale verandering en hun invloed op de vorming van de publieke opinie en dringt er bij de lidstaten op aan media-inhoud over gendergelijkheid in publieke media te bevorderen; moedigt publieke en commerciële media aan om gendergelijkheid te mainstreamen in al hun inhoud en om non-seksistische taal te bezigen; moedigt omroeporganisaties aan een gelijkheidsplan goed te keuren, voor zowel hun interne structuren als de productie van inhoud;
13. roept de lidstaten op actieprogramma's op te zetten die garanderen dat vrouwen worden betrokken bij het ontwerp en de uitvoering van doeltreffende en efficiënte genderbewuste beleidslijnen en programma's binnen mediaorganisaties;
14. herhaalt de oproep van het Europees Parlement aan de Commissie en de Raad tot de snelle vaststelling en tenuitvoerlegging van de richtlijn over vrouwen in raden van bestuur, die quota invoert in zowel publieke als private mediaorganisaties om de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen op het besluitvormingsniveau te verzekeren; herinnert de Commissie aan haar verantwoordelijkheid om alles in het werk te stellen om de impasse in de Raad met betrekking tot de richtlijn over vrouwen in raden van bestuur te doorbreken;
15. wijst in het bijzonder op de verontrustende schaal van de intimidatie waar vrouwelijke journalisten mee te maken krijgen; merkt op dat, volgens een recente studie van het IWMF/International News Safety Institute uit 2013<sup>1</sup>, op internationaal niveau 64,8 % van de vrouwelijke werknemers in de media al te maken heeft gehad met intimidatie, bedreigingen of misbruik in verband met hun werk, en dat 31,7 % van hen zeiden dat de meeste gevallen van intimidatie en misbruik op de werkplek gebeurden en door een mannelijke baas, supervisor of collega gepleegd werden; roept mediaorganisaties op interne organen op te zetten, als die er nog niet waren, om slachtoffers van intimidatie bij te staan wanneer zij met hun verhaal naar buiten treden; roept deze organisaties verder op ervoor te zorgen dat er duidelijke en specifieke interne beleidslijnen bestaan, waaronder een proces voor klokkenluiders, die er specifiek op zijn gericht een cultuur op de werkplek te voorkomen waarin gendergerelateerde discriminatie en intimidatie kunnen gedijen; is verheugd over initiatieven als de #MeToo-beweging, die de omvang van gevallen van seksuele intimidatie en geweld tegen vrouwen benadrukken; schaart zich volledig achter alle vrouwen en meisjes die hebben deelgenomen aan de #MeToo-campagne, met inbegrip van degenen die de daders bij naam noemden;
16. roept de lidstaten op programma's te ontwikkelen om de vaardigheden van vrouwen te verbeteren op het gebied van exacte vakken die belangrijk zijn voor een loopbaan in de mediasector met een meer technische insteek, bijvoorbeeld als geluids- of audiovisueel technicus; onderstreept hoe belangrijk beroepsonderwijs en -opleiding zijn voor het diversifiëren van loopbaankeuzen en om vrouwen en mannen in contact te brengen met niet-traditionele loopbaanmogelijkheden om horizontale en verticale uitsluiting te

---

<sup>1</sup> <https://www.iwmf.org/wp-content/uploads/2014/03/Violence-and-Harassment-against-Women-in-the-News-Media.pdf>

voorkomen;

17. roept de Commissie en de lidstaten op tot de ondersteuning en bevordering van vrouwenorganisaties die actief zijn op het gebied van gendergelijkheid in de media, met inbegrip van organisaties die steun bieden aan vrouwen en meisjes die het slachtoffer zijn van gendergerelateerd geweld, intersectionele discriminatie of seksuele discriminatie;
18. erkent dat een toename van het percentage vrouwen in leiderschapsposities in de mediasector een belangrijke stap is en roept organisaties van media op daartoe de beste werkwijzen toe te passen; moedigt deze organisaties aan om actief maatregelen te overwegen zoals degene die de Nordic Public Services Broadcasters hebben ingevoerd<sup>1</sup>, en om hun interne maatregelen zoals gedragscodes, gelijkheidsaudits, gendergelijkheidsplannen, meldingsmechanismen en training over intimidatie en genderstereotypen te versterken, evenals opleidings-, mentor- en rolmodelprogramma's voor vrouwelijke collega's die, volgens Eurofound, minder vaak door de werkgever betaalde opleidingen volgen dan hun mannelijke collega's in de mediasector; suggereert dat dergelijke acties versterkt moeten worden met monitoringsmechanismen die duidelijke en haalbare jaarlijkse doelstellingen vaststellen; is van mening dat dergelijke maatregelen eraan kunnen bijdragen dat er meer vrouwen komen op strategische besluitvormingsfuncties;
19. apprecieert de positieve rol van de vakbonden en beroepsorganisaties in de mediasector, die in hun eigen geledingen gendergelijkheid meer effectief bevorderen dan tot nu toe op werkplekken gelukt is; is van oordeel dat deze beroepsorganisaties een belangrijke rol moeten spelen bij de ontwikkeling van strategieën voor gendergelijkheid; wijst ook op de proactieve rol die nationale organen voor gelijkheid en nationale instanties die toezicht houden op de media kunnen spelen in het toezicht op en de aanpak van genderongelijkheid in de sector;
20. erkent dat vrouwen niet kunnen worden behandeld als homogene groep, maar dat vrouwen met een andere etniciteit, religie, genderinvulling of seksuele geaardheid en vrouwen met een handicap tegen specifieke gendergerelateerde obstakels aanlopen en te maken krijgen met bronnen van stress op de werkplek, waaronder intimidatie, uitsluiting, discriminatie en genderstereotypen;
21. dringt er bij de Commissie en de lidstaten op aan dat zij de volledige uitvoering garanderen van de bestaande relevante Europese wetgeving inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep en non-discriminatie; betreurt dat slechts een klein aantal lidstaten er systematisch voor heeft gezorgd dat alle bestaande wetsteksten in overeenstemming zijn met het beginsel van gelijke behandeling<sup>2</sup>;
22. roept de lidstaten op training op het gebied van werkvloerbeleid voor anti-intimidatie, gelijkheid en diversiteit, onder meer het over het gebruik van niet-discriminerende taal en het vermijden van genderstereotypes in de media, te ontwikkelen, financieren en aan

---

<sup>1</sup> [http://www.nordicom.gu.se/sites/default/files/mediefakta-dokument/Gender\\_Media/Making\\_Change/1-12\\_makingchange\\_lr.pdf](http://www.nordicom.gu.se/sites/default/files/mediefakta-dokument/Gender_Media/Making_Change/1-12_makingchange_lr.pdf)

<sup>2</sup> Zie de resolutie van het Europees Parlement van 15 september 2016 over de toepassing van de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep.

te moedigen, om intimidatie op de werkplek te bestrijden; benadrukt dat er bijzondere aandacht moet worden besteed aan training over hoe media verslag doen van gevallen van geweld tegen vrouwen;

23. benadrukt het feit dat een evenwicht tussen werk en privéleven voor vrouwen moet worden gewaarborgd, met name door aandacht te besteden aan de onzekere werktijden van de mediasector; wijst op een recente studie van Eurofound<sup>1</sup>, waarin mediamedewerkers in de drukkerij- en uitgeverijsector aan het woord komen over het slechte evenwicht tussen hun werk en privéleven, met de meest negatieve signalen voor kleine en middelgrote werkplekken in de sector media en communicatie; is daarom ingenomen met het voorstel van de Commissie inzake het evenwicht tussen werk en privéleven, naar aanleiding van de herhaaldelijke oproepen van het Europees Parlement, en dringt erop aan dat de uitkomsten van de interinstitutionele onderhandelingen moeten resulteren in effectieve wetgeving; merkt op dat het gelijk verdelen van verantwoordelijkheden, kosten en zorg tussen mannen en vrouwen zal helpen om genderongelijkheden uit te bannen;
24. vraagt de regeringen in de lidstaten om maatregelen te bevorderen ter voorkoming van genderverschillen bij bedrijven die overheidsconcessies krijgen; wijst op de positieve rol van vrouwenraden en equality officers op de werkplek; is van mening dat deze organisaties samen moeten blijven werken met werkgevers om passende maatregelen te nemen om binnen mediaorganisaties een genderevenwicht te bereiken;
25. betreurt dat alle vormen van discriminatie op de werkplek te weinig worden gemeld en benadrukt dat het gebrek aan objectieve gegevens het moeilijker maakt het bestaan van discriminatie aan te tonen; verzoekt de Commissie en de lidstaten om follow-up te geven aan de door het EIGE ontwikkelde indicatoren en om op een nauwkeurige en systematische manier gegevens inzake gelijkheid te verzamelen binnen het toepassingsgebied van de richtlijn inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep en hierbij de sociale partners, nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling en nationale rechtbanken te betrekken; pleit er verder voor dat nationale, regionale en plaatselijke autoriteiten, wetshandhavingsinstanties, met inbegrip van arbeidsinspecteurs, nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling en organisaties uit het maatschappelijk middenveld beter toezicht houden op het intersectionele karakter van motiveringen op grond van geslacht en op andere gronden, zowel in gevallen van discriminatie als in gewoonten en gebruiken.

---

<sup>1</sup> <https://www.eurofound.europa.eu/publications/information-sheet/2014/working-conditions/media-and-communications-working-conditions-and-job-quality>

## INFORMATIE OVER DE GOEDKEURING IN DE ADVISERENDE COMMISSIE

<b>Datum goedkeuring</b>	23.1.2018
<b>Uitslag eindstemming</b>	+:               42 -:               3 0:               5
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Guillaume Balas, Vilija Blinkevičiūtė, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Martina Dlabajová, Lampros Fountoulis, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Jan Keller, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Joëlle Mélin, Elisabeth Morin-Chartier, Emilian Pavel, João Pimenta Lopes, Georgi Pirinski, Marek Plura, Dennis Radtke, Terry Reintke, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Tatjana Ždanoka
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Georges Bach, Lynn Boylan, Rosa D'Amato, Tania González Peñas, Krzysztof Hetman, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Edouard Martin, Ivari Padar, Flavio Zanonato
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)</b>	Morten Messerschmidt

## HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE ADVISERENDE COMMISSIE

42	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Martina Dlabajová, Marian Harkin, António Marinho e Pinto
EFDD	Rosa D'Amato
GUE/NGL	Lynn Boylan, Tania González Peñas, Rina Ronja Kari, Paloma López Bermejo, João Pimenta Lopes
PPE	Georges Bach, David Casa, Geoffroy Didier, Krzysztof Hetman, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Thomas Mann, Elisabeth Morin-Chartier, Marek Plura, Dennis Radtke, Claude Rolin, Romana Tomc
S&D	Guillaume Balas, Vilija Blinkevičiūtė, Ole Christensen, Michael Detjen, Agnes Jongerius, Jan Keller, Javi López, Edouard Martin, Ivari Padar, Emilian Pavel, Georgi Pirinski, Siôn Simon, Marita Ulvskog, Flavio Zanonato
Verts/ALE	Jean Lambert, Terry Reintke, Tatjana Ždanoka

3	-
ENF	Dominique Martin, Joëlle Mélin
NI	Lampros Fountoulis

5	0
ECR	Arne Gericke, Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Morten Messerschmidt, Ulrike Trebesius

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding



**INFORMATIE OVER DE GOEDKEURING  
IN DE BEVOEGDE COMMISSIE**

<b>Datum goedkeuring</b>	20.2.2018
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: 25 -: 4 0: 0
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, André Elissen, Iratxe García Pérez, Arne Gericke, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Maria Noichl, Pina Picierno, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Jadwiga Wiśniewska, Maria Gabriela Zoană
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Sophia in 't Veld, Lívia Járóka, Urszula Krupa, Edouard Martin
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 200, lid 2)</b>	Krzysztof Hetman, Monika Hohlmeier, Lukas Mandl, Pavel Svoboda, Patricija Šulin

## HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE

25	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Sophia in 't Veld
GUE/NGL	Malin Björk
PPE	Krzysztof Hetman, Monika Hohlmeier, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Lívia Járóka, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Lukas Mandl, Michaela Šojdrová, Patricija Šulin, Pavel Svoboda, Elissavet Vozemberg-Vrionidi
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Mary Honeyball, Edouard Martin, Maria Noichl, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Maria Gabriela Zoaňá
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

4	-
ECR	Arne Gericke, Urszula Krupa, Jadwiga Wiśniewska
ENF	André Elissen

0	0

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding