



GELIJKHEID VAN VROUWEN EN MANNEN

Gelijkheid van vrouwen en mannen is een van de doelstellingen van de Europese Unie. In de loop der jaren hebben wetgeving, rechtspraak en wijzigingen van de Verdragen bijgedragen aan de versterking van dit beginsel en de uitvoering ervan in de EU. Het Europees Parlement heeft de gelijkheid van vrouwen en mannen altijd met hand en tand verdedigd.

RECHTSGROND

Het beginsel dat vrouwen en mannen een gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid moeten ontvangen, is sinds 1957 in de Europese Verdragen verankerd (momenteel in artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU)). Artikel 153 VWEU stelt de EU in staat te handelen op het bredere werkkterrein van gelijke kansen en gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid, en binnen dit kader biedt artikel 157 VWEU de mogelijkheid tot positieve actie om vrouwen mondiger te maken. Bovendien wordt in artikel 19 VWEU voorzien in de vaststelling van wetgeving ter bestrijding van alle vormen van discriminatie, onder meer op grond van geslacht. Uit hoofde van de artikelen 79 en 83 VWEU is er wetgeving tegen mensenhandel, vooral vrouwen- en kinderhandel, aangenomen, en met het programma “Rechten, gelijkheid en burgerschap” worden krachtens artikel 168 VWEU onder andere maatregelen gefinancierd die bijdragen tot de uitbanning van geweld tegen vrouwen.

DOELSTELLINGEN

De Europese Unie is gegrondvest op een reeks waarden, waaronder gelijkheid, en zij bevordert gelijkheid tussen vrouwen en mannen (artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU)). Deze doelstellingen zijn tevens verankerd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten. Bovendien stelt artikel 8 VWEU de Unie tot taak om ongelijkheden uit te bannen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen in al haar activiteiten (dit concept wordt ook wel “gendermainstreaming” genoemd). In verklaring nr. 19 gehecht aan de Slotakte van de intergouvernementele conferentie die het Verdrag van Lissabon heeft aangenomen, hebben de Unie en de lidstaten toegezegd om “alle vormen van huiselijk geweld te bestrijden[,] [...] om deze strafbare feiten te voorkomen en te bestraffen en om de slachtoffers te steunen en te beschermen”.



RESULTATEN

A. Belangrijkste wetgeving

De EU-wetgeving, die grotendeels is aangenomen via de gewone wetgevingsprocedure, omvat:

- Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid;
- Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 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;
- Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten;
- in 2006 werd een aantal eerdere wetgevingshandelingen ingetrokken en vervangen door Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006^[1] betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking). In deze richtlijn wordt een definitie gegeven van directe en indirecte discriminatie, intimidatie en seksuele intimidatie. Daarnaast wordt de werkgever aangespoord preventieve maatregelen te nemen ter bestrijding van seksuele intimidatie, worden de sancties voor discriminatie aangescherpt en wordt binnen de lidstaten voorzien in de oprichting van organen die verantwoordelijk zijn voor de bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Momenteel werkt het Parlement aan de herziening van de bepalingen over gelijke beloning in deze richtlijn^[2], en heeft het een uitvoeringsverslag aangenomen op basis van diverse studies waartoe opdracht was gegeven door de Onderzoeksdienst van het Europees Parlement (EPRS);
- Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG;
- Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad;
- Richtlijn 2011/36/EU van het Europees Parlement en de Raad van 5 april 2011 inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van

[1]Met de herschikte richtlijn wordt ook Richtlijn 76/207/EEG ingetrokken, die was gewijzigd door Richtlijn 2002/73/EG.

[2]Zie de 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 (PB C 264 E van 13.9.2013, blz. 75).



slachtoffers daarvan, en ter vervanging van Kaderbesluit 2002/629/JBZ van de Raad. In deze richtlijn wordt voorzien in de onderlinge aanpassing van de sancties voor mensenhandel in de lidstaten en van de ondersteunende maatregelen voor slachtoffers, en worden de lidstaten verzocht “[te] overwegen [...] maatregelen te nemen houdende strafbaarstelling van het gebruikmaken van diensten die het voorwerp zijn van uitbuiting [...], in de wetenschap dat de betrokkene het slachtoffer is [van mensenhandel]” om de vraag te ontmoedigen. Met deze richtlijn wordt bovendien het kantoor van de Europese coördinator tegen mensenhandel in het leven geroepen;

- Richtlijn 2011/99/EU van het Europees Parlement en de Raad van 13 december 2011 betreffende het Europees beschermingsbevel, met als doel een persoon te beschermen “tegen een strafbare gedraging door een andere persoon die op enigerlei wijze een bedreiging kan vormen voor zijn leven, zijn fysieke of psychische integriteit, zijn waardigheid, zijn persoonlijke vrijheid of zijn seksuele integriteit”, en een bevoegde instantie in een andere lidstaat in staat te stellen de bescherming van die persoon op het grondgebied van die andere lidstaat voort te zetten. Deze richtlijn wordt aangevuld door Verordening (EU) nr. 606/2013 van het Europees Parlement en de Raad van 12 juni 2013 betreffende de wederzijdse erkenning van beschermingsmaatregelen in burgerlijke zaken, waarmee wordt gegarandeerd dat burgerrechtelijke beschermingsmaatregelen overal in de EU worden erkend;
- Richtlijn 2012/29/EU van het Europees Parlement en de Raad van 25 oktober 2012 tot vaststelling van minimumnormen voor de rechten, de ondersteuning en de bescherming van slachtoffers van strafbare feiten, en ter vervanging van Kaderbesluit 2001/220/JBZ van de Raad.

B. Voortgang via de rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU)

Het HvJ-EU heeft een belangrijke rol gespeeld bij de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen. De belangrijkste arresten waren:

- arrest van 8 april 1976, Defrenne II (zaak 43/75): het Hof heeft het directe effect van gelijke beloning voor vrouwen en mannen erkend en heeft bepaald dat het beginsel niet alleen geldt voor overheidshandelingen, maar tevens van toepassing is op alle overeenkomsten die een collectieve regeling van arbeid in loondienst inhouden;
- arrest van 13 mei 1986, Bilka (zaak C-170/84): het Hof heeft bepaald dat er in het geval van uitsluiting van deeltijdwerknemers van een bedrijfspensioenregeling sprake is van indirecte discriminatie en derhalve van een schending van het vroegere artikel 119 van het EEG-Verdrag, indien deze uitsluiting veel meer vrouwen dan mannen treft, tenzij kan worden aangetoond dat de uitsluiting is gebaseerd op factoren die objectief gerechtvaardigd zijn en die niets van doen hebben met discriminatie op grond van geslacht;
- arrest van 17 mei 1990, Barber (zaak C-262/88): het Hof heeft geoordeeld dat alle soorten bedrijfspensioenen een vorm van betaling in de zin van het vroegere



artikel 119 zijn en dat het beginsel van gelijke behandeling daar dus op van toepassing is. Het Hof heeft bepaald dat mannen hun pensioenrechten of rechten op nabestaandenpensioen op dezelfde leeftijd moeten kunnen uitoefenen als hun vrouwelijke collega's;

- arrest van 11 november 1997, Marschall (zaak C-409/95): het Hof heeft verklaard dat een nationale regeling die, indien minder vrouwen dan mannen in een sector werkzaam zijn, vereist dat de voorkeur wordt gegeven aan de bevordering van vrouwelijke kandidaten (“positieve discriminatie”), niet onverenigbaar is met de communautaire wetgeving, op voorwaarde dat de bevoordeling niet automatisch is en dat de mannelijke kandidaten de garantie krijgen dat zij in overweging worden genomen en niet bij voorbaat van de sollicitatieprocedure worden uitgesloten;
- arrest van 1 maart 2011, Test-Aankoop (zaak C-236/09): het Hof heeft artikel 5, lid 2, van Richtlijn 2004/113/EG van de Raad nietig verklaard op grond van onverenigbaarheid met het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. Dientengevolge moet hetzelfde stelsel van actuariële berekening worden toegepast op vrouwen en mannen om de premies en uitkeringen voor verzekeringsdoeleinden te bepalen;
- arrest van 31 mei 2018, Korwin-Mikke (zaken T-770/16 en T-352/17): het Hof heeft zich uitgesproken voor vernietiging van de sancties die het Parlement aan het Poolse extreemrechtse Parlements lid [Janusz Korwin-Mikke](#) heeft opgelegd naar aanleiding van een reeks controversiële opmerkingen die hij in de plenaire vergadering had gemaakt. In zijn uitspraak heeft het Hof verklaard dat de vrijheid van meningsuiting een grondrecht is en bescherming moet krijgen, en dat het Reglement van het Parlement alleen kan voorzien in de mogelijkheid om leden te bestraffen indien hun opmerkingen “afbreuk doen aan de goede werking [ervan] of een ernstig gevaar zouden betekenen voor de maatschappij, zoals oproepen tot geweld of rassenhaat”. Het reglement van orde is derhalve dienovereenkomstig gewijzigd. De code voor passend gedrag voor leden van het Europees Parlement bij de uitoefening van hun taken, vastgesteld door het Bureau op 2 juli 2018, werd als bijlage bij het nieuwe Reglement gevoegd.

C. Recente ontwikkelingen

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de meest recente maatregelen van de EU op het gebied van gelijkheid van vrouwen en mannen.

1. In het meerjarig financieel kader (MFK 2014-2020) wordt de kwestie van de gelijkheid van vrouwen en mannen aangepakt via de programma's “Justitie” en “Rechten, gelijkheid en burgerschap”

De maximale bijdrage van de Unie voor de uitvoering van het programma “Justitie” voor 2020 is vastgesteld op 45 603 000 EUR, te financieren uit de volgende begrotingsonderdelen van de algemene begroting van de Europese Unie voor 2020:

(a) begrotingsonderdeel 33 03 02: EUR 8 861 000

(b) begrotingsonderdeel 33 03 01: EUR 33 743 000



(c) begrotingsonderdeel 18 06 01: EUR 2 999 000

De maximale bijdrage van de Unie voor de uitvoering van het programma “Rechten, gelijkheid en burgerschap” voor 2020 is vastgesteld op 66 713 000 EUR, te financieren uit de volgende begrotingsonderdelen van de algemene begroting van de Europese Unie:

(a) begrotingsonderdeel 33 02 01: 27 960 000 EUR

(b) begrotingsonderdeel 33 02 02: 38 753 000 EUR

In een studie die in het najaar van 2016 op verzoek van de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid (FEMM) van het Europees Parlement is gepubliceerd, wordt een overzicht gegeven van de EU-begroting voor gendergelijkheid in bepaalde lidstaten^[3].

2. Het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE)

In december 2006 hebben het Parlement en de Raad het [Europees Instituut voor gendergelijkheid](#) opgericht in Vilnius, Litouwen, met als algemeen doel om bij te dragen en een impuls te geven aan gendergelijkheid, met inbegrip van gendermainstreaming, op alle EU- en nationale beleidsterreinen. Ook bestrijdt dit Instituut discriminatie op grond van geslacht en vestigt het de aandacht op gendergelijkheid door middel van technische ondersteuning aan de EU-instellingen. Daartoe verzamelt, analyseert en verspreidt het Instituut gegevens en methodologische instrumenten (zie het online Bronnen- en Documentatiecentrum van EIGE: <http://eige.europa.eu/content/rdc>).

3. Het EIGE als voorzitter van het netwerk van de EU-agentschappen op het gebied van justitie en binnenlandse zaken (JBZ)

In 2018 was het EIGE voorzitter van het netwerk van de EU-agentschappen op het gebied van justitie en binnenlandse zaken (JBZ). Het netwerk is in 2006 opgericht en bestaat uit negen EU-agentschappen die zich bezighouden met een reeks kwesties op het gebied van justitie en veiligheid, zoals migratie en grensbeheer, bestrijding van drugshandel, georganiseerde misdaad en mensenhandel, mensenrechten en grondrechten, en gendergelijkheid. In de loop van 2018 heeft het netwerk het effect van de digitalisering op de respectieve werkterreinen van de agentschappen onderzocht, met bijzondere aandacht voor de verschillende manieren waarop de technologie van invloed is op jonge vrouwen en mannen. Uit dit onderzoek blijkt hoe de agentschappen kunnen helpen om risico's te beperken, de veiligheid te waarborgen en de gelijkheid in Europa te bevorderen. Het eindverslag en de bevindingen van het netwerk van 2018 zijn gepresenteerd op de vergadering van de commissie FEMM van maart 2019 en zijn online beschikbaar (<https://eige.europa.eu/publications/eu-justice-and-home-affairs-agencies-cooperation-2018-final-report>).

4. Het Vrouwenhandvest en het Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019

Op 5 maart 2010 heeft de Commissie het Vrouwenhandvest aangenomen met het oog op het verbeteren van de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen in Europa en in de hele wereld^[4].

[3][http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU\(2016\)571393_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571393/IPOL_STU(2016)571393_EN.pdf)

[4]<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:em0033>



In december 2015 heeft de Commissie het [Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019](#)^[5] bekendgemaakt, dat de Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015^[6] van de Commissie opvolgt en verlengt.

Het strategisch engagement is op de volgende vijf prioritaire gebieden gericht:

- [de verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en gelijke economische onafhankelijkheid](#);
- [de verkleining van de loon- en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen en dus ook bestrijding van armoede bij vrouwen](#);
- [de bevordering van gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming](#);
- [de bestrijding van gendergerelateerd geweld en de bescherming en ondersteuning van slachtoffers](#);
- [de bevordering van gendergelijkheid en van de rechten van vrouwen in de hele wereld](#).

5. Genderactieplan 2016-2020

Op 26 oktober 2015 heeft de Raad het Genderactieplan 2016-2020^[7] aangenomen op basis van het gezamenlijk werkdocument van de Commissie en de Europese Dienst voor extern optreden (EDEO) getiteld “Gender Equality and Women’s Empowerment: Transforming the Lives of Girls and Women through EU External Relations 2016-2020”^[8] (Gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen: het leven van meisjes en vrouwen veranderen via de externe betrekkingen van de EU 2016-2020). In het nieuwe genderactieplan wordt benadrukt dat er ten volle voor moet worden gezorgd dat vrouwen en meisjes volledig en op gelijke voet alle mensenrechten en fundamentele vrijheden kunnen uitoefenen en dat gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes waar moet worden gemaakt.

6. Duurzame ontwikkelingsdoelstellingen

Op 25 september 2015 heeft de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties een resolutie aangenomen over de ontwikkelingsagenda voor de periode na 2015 getiteld “Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development”^[9] (Onze wereld transformeren: de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling). De Agenda 2030 omvat 17 duurzameontwikkelingsdoelstellingen (SDG’s) en 169 streefdoelen, die op 1 januari 2016 in werking zijn getreden. De SDG’s bouwen voort op de millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling (MDG’s). In tegenstelling tot de MDG’s, die enkel waren gericht op acties in ontwikkelingslanden, gelden de SDG’s voor alle

[5]Werkdocument van de diensten van de Commissie, “Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019” (SWD(2015) 0278).

[6]De beraadslagingen over de volgende strategie zijn in september 2014 begonnen met een workshop getiteld “Een nieuwe strategie voor gendergelijkheid na 2015”, waarmee tevens het startschot werd gegeven voor het initiatiefverslag van de commissie FEMM dat heeft geresulteerd in de aanneming van de resolutie van het Parlement van 9 juni 2015 over de EU-strategie voor de gelijkheid van mannen en vrouwen na 2015 (PB C 407 van 4.11.2016, blz. 2). De bijdragen aan de workshop zijn beschikbaar op de website van het Parlement.

[7]Conclusies van de Raad van 26 oktober 2015 over het genderactieplan 2016-2020.

[8]SWD(2015) 182 van 21.9.2015.

[9]Resolutie 70/1, aangenomen door de Algemene Vergadering van de VN op 25 september 2015.



landen. SDG 5 over het bereiken van gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes bestaat uit vijf streefdoelen.

7. Toetreding van de EU tot het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul)

Het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul), dat in werking is getreden in 2014, is het eerste juridisch bindende internationale instrument om geweld tegen vrouwen en meisjes te voorkomen en te bestrijden op internationaal niveau. Hierin is een alomvattend kader van juridische en beleidsmaatregelen vastgesteld om dergelijk geweld te voorkomen, de slachtoffers te ondersteunen en de daders te bestraffen. In november 2017 hadden alle EU-lidstaten het ondertekend en in februari 2020 hadden 21 lidstaten het geratificeerd (België, Cyprus, Denemarken, Duitsland, Estland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Kroatië, Luxemburg, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Spanje en Zweden). Het Verdrag voorziet ook in de toetreding van de EU, binnen de reikwijdte van haar bevoegdheden.

In oktober 2015 heeft de Europese Commissie een routekaart over een mogelijke toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul gepubliceerd, waarop in maart 2016 twee voorstellen volgden voor besluiten van de Raad: een over de ondertekening en een over de sluiting (d.w.z. ratificatie), namens de Europese Unie, van het Verdrag van Istanbul.

Na debat heeft de Raad besloten dat het ontwerpbesluit over de ondertekening van het Verdrag in twee besluiten moest worden gesplitst, waarvan een betrekking heeft op justitiële samenwerking in strafzaken en het andere op asiel en non-refoulement. Deze twee besluiten van de Raad werden vastgesteld in mei 2017. Daarna ondertekende de EU-commissaris voor Justitie, Consumentenzaken en Gendergelijkheid, Věra Jourová, het Verdrag van Istanbul namens de Europese Unie op 13 juni 2017.

De ondertekening is de eerste stap in de procedure voor de toetreding van de EU tot het Verdrag. Voor de toetreding tot het Verdrag moeten nog besluiten van de Raad worden vastgesteld om de procedure af te ronden. In de Raad worden wetgevingsvoorstellen besproken in de Groep grondrechten, burgerrechten en vrij verkeer van personen (FREMP, interinstitutioneel dossier [2016/0063 \(NLE\)](#)). Daarin wordt nu vooral aandacht besteed aan een gedragscode over hoe de EU en haar lidstaten zullen samenwerken om het Verdrag uit te voeren.

Voor de sluiting in het kader van de toetreding tot het Verdrag is goedkeuring van het Parlement vereist.

ROL VAN HET EUROPEES PARLEMENT

Het Europees Parlement heeft een grote rol gespeeld bij de ondersteuning van het beleid inzake gelijke kansen, in het bijzonder via zijn Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid (FEMM). Op het gebied van gelijke behandeling op de arbeidsmarkt handelt het Parlement op basis van de gewone wetgevingsprocedure (medebeslissing), bijvoorbeeld met betrekking tot:



- het voorstel voor een richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen ([COM\(2012\) 614](#)) (zie het standpunt van het Parlement in eerste lezing, dat eind 2013 werd aangenomen)^[10];
- de herziening van Richtlijn 92/85/EEG (zie hierboven). In eerste lezing^[11] pleitte het Parlement voor een langere periode van volledig betaald zwangerschapsverlof, namelijk twintig weken^[12]. Aangezien het Parlement en de Raad niet tot een akkoord zijn gekomen over het voorstel van de Commissie, heeft de Commissie het voorstel nu ingetrokken en vervangen door een routekaart voor een nieuwe start om de uitdagingen van de combinatie werk en gezin bij werkende gezinnen aan te pakken^[13].

Daarnaast draagt het Parlement bij aan de algemene beleidsontwikkeling op het gebied van gendergelijkheid via zijn initiatiefverslagen en door de aandacht van de andere instellingen te vestigen op specifieke vraagstukken, waaronder:

- de bestrijding van geweld tegen vrouwen. Het Parlement heeft een initiatiefverslag van wetgevende aard^[14] aangenomen, waarin de Commissie wordt verzocht een wetgevingsinitiatief voor te stellen op grond van artikel 84 VWEU, teneinde het optreden van lidstaten op het vlak van de preventie van geweld tegen vrouwen en meisjes te bevorderen en te ondersteunen. Deze resolutie bevat een aantal aanbevelingen, en de commissie FEMM heeft een speciale werkgroep opgericht voor de follow-up van deze resolutie;
- op de Internationale Vrouwendag van 2019 ging bijzondere aandacht naar de macht van vrouwen in de politiek. De keuze viel hiermee op een kernthema van vrouwenrechten, aangezien het te maken heeft met de deelname van vrouwen aan het collectieve bestuur van onze samenlevingen. In de loop der jaren hebben wetgeving, rechtspraak en wijzigingen van de Verdragen bijgedragen aan de versterking van dit beginsel en de uitvoering ervan in de EU. Het Parlement heeft de gelijkheid van vrouwen en mannen altijd met hand en tand verdedigd. Dit evenement liet zien hoe belangrijk de aanwezigheid van vrouwen in de politiek is, met name op Europees niveau;

[10]Wetgevingsresolutie van het Europees Parlement van 20 november 2013 over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (PB C 436 van 24.11.2016, blz. 225).

[11]Wetgevingsresolutie van het Europees Parlement van 20 oktober 2010 over het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad 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 (PB C 70 E van 8.3.2012, blz. 162).

[12]Voor een vergelijkende analyse van de wettelijke bepalingen in de lidstaten, zie het verslag van beleidsondersteunende afdeling C van het Europees Parlement, Rechten van de burger en constitutionele zaken, getiteld "Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union" (Moederschaps-, vaderschaps- en ouderschapsverlof: gegevens over de duur en de compensatiepercentages in de Europese Unie), gepubliceerd in 2015 en beschikbaar op de website van het Europees Parlement.

[13]http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf

[14]Resolutie van het Europees Parlement van 25 februari 2014 met aanbevelingen aan de Commissie inzake het bestrijden van geweld tegen vrouwen (PB C 285 van 29.8.2017, blz. 2).



- de aanbeveling van het Europees Parlement aan de Raad over de EU-prioriteiten voor de 62e zitting van de VN-commissie voor de status van vrouwen (CSW), waarin wordt gepleit voor de versterking van de positie van vrouwen op het platteland en voor de toegang van vrouwen tot media en informatie- en communicatietechnologieën, en het effect en gebruik ervan als een instrument voor de vooruitgang van vrouwen^[15]. Een delegatie van de commissie FEMM heeft in maart 2018 de VN-CSW-vergadering bijgewoond.

Het Parlement past daarnaast gendermainstreaming toe in het werk van al zijn commissies^[16]. Hiertoe zijn twee netwerken inzake gendermainstreaming opgericht die worden gecoördineerd door de commissie FEMM. Het netwerk van voorzitters en ondervoorzitters voor gendermainstreaming verenigt leden die voorstander zijn van de invoering van een genderdimensie in het werk van hun commissie. Ze worden ondersteund door een netwerk van functionarissen op het vlak van gendermainstreaming in elk commissiesecretariaat. De Groep op hoog niveau inzake gendergelijkheid organiseert opleidingen en bewustmakingscampagnes over gendermainstreaming voor het personeel van het Europees Parlement en de fracties.

Martina Schonard
11/2020

[15]Aanbeveling van het Europees Parlement van 1 maart 2018 aan de Raad over de EU-prioriteiten voor de 62e zitting van de VN-commissie voor de status van vrouwen (PB C 129 van 5.4.2019, blz. 58).

[16]Resolutie van het Europees Parlement van 13 maart 2003 over gendermainstreaming in het Europees Parlement (PB C 61 E van 10.3.2004, blz. 384).

