



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 werkteerrein van gelijke kansen en gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid, en binnen dit kader biedt artikel 157 VWEU de mogelijkheid tot positieve actie voor de empowerment van vrouwen. 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. Er is wetgeving tegen mensenhandel, en met name vrouwen- en kinderhandel, aangenomen uit hoofde van de artikelen 79 en 83 VWEU. Met het programma “Rechten, gelijkheid en burgerschap” worden onder andere maatregelen gefinancierd die bijdragen tot de uitbanning van geweld tegen vrouwen, uit hoofde van artikel 168 VWEU.

DOELSTELLINGEN

De EU 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 EU 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 EU 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 97/81/EG van de Raad](#) van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid;
- [Richtlijn 2000/43/EG van de Raad](#) van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. De richtlijn verbiedt discriminatie op grond van ras of etnische afstamming op een groot aantal gebieden, waaronder werkgelegenheid, sociale bescherming en sociale voordelen, onderwijs en voor het publiek beschikbare goederen en diensten, zoals huisvesting;
- [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 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 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking);
- [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 inzake ouderschapsverlof 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



slachtoffers daarvan, en ter vervanging van Kaderbesluit 2002/629/JBZ van de Raad;

- [Richtlijn 2011/99/EU van het Europees Parlement en de Raad](#) van 13 december 2011 betreffende het Europees beschermingsbevel;
- [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;
- [Richtlijn \(EU\) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad](#) van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU 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 HvJ-EU 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 \(zaak 170/84\)](#): het HvJ-EU 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 Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap 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 HvJ-EU 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 HvJ-EU 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 HvJ-EU 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 HvJ-EU 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. Hetzelfde stelsel van actuariële berekening moet 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 HvJ-EU heeft zich uitgesproken voor vernietiging van de sancties die het Parlement aan het Poolse extreemrechtse Parlements lid Janusz Korwin-Mikke had opgelegd;
- [arrest van 8 mei 2019, Violeta Villar Láiz \(zaak C-161/18\)](#): het HvJ-EU heeft geoordeeld dat de Spaanse wetgeving inzake de berekening van ouderdomspensioenen voor deeltijdwerkers in strijd is met het EU-recht indien wordt vastgesteld dat deze bijzonder nadelig is voor vrouwelijke werknemers;
- [arrest van 8 mei 2019, Praxair \(zaak C-486/18\)](#): het HvJ-EU heeft verklaard dat de berekening van vergoedingen voor ontslag en overplaatsing van een werknemer met deeltijds ouderschapsverlof moet gebeuren op basis van het voltijds salaris. Tegenstrijdige nationale wetgeving leidt tot indirecte discriminatie op grond van geslacht;
- [arrest van 7 oktober 2019, Safeway \(zaak C-171/18\)](#): het HvJ-EU heeft zich uitgesproken over de gelijkstelling van ouderdomspensioenuitkeringen in het kader van een bedrijfspensioenregeling;
- [arrest van 18 september 2019, Ortiz Mesonero \(zaak C-366/18\)](#): een vader krijgt geen toestemming om in vaste ploegen te werken om beter voor zijn kinderen te kunnen zorgen. Het HvJ-EU heeft geoordeeld dat de richtlijnen hier niet van toepassing zijn en dat zij geen bepaling bevatten die de lidstaten verplicht om een werknemer in het kader van een verzoek om ouderschapsverlof het recht op een vaste werktijd toe te kennen wanneer het gebruikelijke werkrooster bestaat uit ploegenarbeid met variabele uren;
- [arrest van 20 juni 2019, Hakelbracht \(zaak C-404/18\)](#): het HvJ-EU heeft geoordeeld dat wanneer een persoon die beweert te worden gediscrimineerd op grond van geslacht een klacht indient, andere werknemers dan de persoon die op grond van geslacht wordt gediscrimineerd moeten worden beschermd, omdat zij door hun werkgever kunnen worden benadeeld wegens de steun die zij formeel of informeel aan het slachtoffer van de vermeende discriminatie hebben verleend;
- [arrest van 3 juni 2021, Tesco Stores \(zaak C-624/19\)](#): in het arrest heeft het HvJ-EU in de eerste plaats herinnerd aan zijn uitspraak in de zaak Praxair MRC (zaak C-486/18), waarin het verbod op discriminatie tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers ook van toepassing is op collectieve en individuele overeenkomsten ter regulering van de beloning, alsook aan zijn andere vaste rechtspraak op grond waarvan rechtbanken andere verschillen in behandeling met betrekking tot beloning op grond van de litigieuze regel kunnen beoordelen. Het HvJ-EU heeft geconcludeerd dat artikel 157 VWEU aldus moet worden uitgelegd dat het rechtstreekse horizontale werking heeft in gedingen tussen particulieren waarin



het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor “gelijkwaardige arbeid” wordt geschonden;

- [advies 1/19 van het HvJ-EU van 6 oktober 2021](#) over de toetreding van de EU tot het Verdrag van de Raad van Europa (Verdrag van Istanbul) inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. Het advies van het HvJ-EU verduidelijkt de voorwaarden voor toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul en de rechtsgrondslag daarvan.

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.

De COVID-19-pandemie heeft het bestaande probleem van gendergerelateerd geweld tegen vrouwen nog verergerd en de bevindingen uit vroeger onderzoek bevestigd dat het risico op huiselijk geweld in tijden van crisis toeneemt. De lockdownmaatregelen werden genomen om mensen veilig thuis te houden. Thuis bleek echter niet voor iedereen veilig te zijn en de lockdownmaatregelen hebben een aantoonbare rol gespeeld in de aanzienlijke toename van het aantal meldingen van huiselijk geweld. Naar aanleiding van deze ontwikkelingen, en rekening houdend met de verwachte toetreding van de EU tot het Verdrag inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul), heeft de Commissie in maart 2022 een [voorstel goedgekeurd voor een richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld](#).

Op 5 maart 2020 heeft de Commissie haar Strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 vastgesteld. Deze bevat een ambitieus kader voor de komende vijf jaar om gendergelijkheid in Europa en daarbuiten te bevorderen. De strategie is gebaseerd op een visie van een Europa waarin burgers, in al hun diversiteit, vrij zijn van geweld en stereotypen en de kans krijgen om zich te ontplooien en een leidersrol op zich te nemen, ongeacht hun gender.

Als een van de eerste concrete resultaten van de strategie heeft de Commissie in maart 2021 [bindende maatregelen inzake loontransparantie](#) voorgesteld. Zij heeft een voorstel ingediend voor een richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen. Eveneens in maart 2021 heeft de Commissie een actieplan aangenomen voor de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten, waarin gendergelijkheid centraal staat en waarin onder meer ambitieuze doelstellingen worden vastgesteld voor de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en het aanbieden van voor- en vroegschoolse educatie en opvang. Ook adequate minimumlonen kunnen helpen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, aangezien meer vrouwen dan mannen het minimumloon verdienen. Daartoe heeft de Commissie in oktober 2020 een voorstel voor een [EU-richtlijn](#) ingediend, om ervoor te zorgen dat werknemers in de EU worden beschermd door toereikende minimumlonen. Het voorstel wordt momenteel besproken in de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid (FEMM) en de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (EMPL).



De Commissie werkt momenteel ook aan een nieuw wetgevingsinitiatief ter bestrijding van gendergerelateerd geweld. In februari 2021 is een [openbare raadpleging](#) over het initiatief gestart. Daarnaast blijft de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul een kernprioriteit voor de Commissie. In 2020 heeft zij de [allereerste EU-strategie voor de rechten van slachtoffers](#) goedgekeurd, waarmee zij haar strijd tegen gendergerelateerd geweld verder opvoert.

HET MEERJARIG FINANCIËEL KADER (MFK) VAN DE EU VOOR 2021-2027

Nadat het Parlement zijn goedkeuring had gegeven, heeft de Raad op 17 december 2020 de verordening tot bepaling van het meerjarig financieel kader (MFK) voor 2021-2027 aangenomen. In het nieuwe [MFK](#) wordt in de EU-begroting meer prioriteit gegeven aan gendermainstreaming.

Samen met NextGenerationEU, het herstelinstrument dat goed is voor 750 miljard EUR, zal het MFK de EU in staat stellen om de komende jaren een nooit gezien bedrag van 1,8 biljoen EUR aan financiering te bieden om het herstel na de COVID-19-pandemie en de langetermijnprioriteiten van de EU op verschillende gebieden te ondersteunen. De meerjarenbegroting zal gesplitst worden over zeven rubrieken. Ze zal de volgende zeven jaar het kader bieden voor de financiering van bijna veertig EU-uitgavenprogramma's. NextGenerationEU besteedt ook bijzondere aandacht aan gendergelijkheid. Zo moet met name in de nationale plannen voor herstel en veerkracht worden uiteengezet hoe de door de faciliteit voor herstel en veerkracht gefinancierde investeringen en hervormingen naar verwachting zullen bijdragen tot de bevordering van gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen.

In april 2021 hebben de Raad en het Parlement twee programma's aangenomen die, binnen het MFK voor 2021-2027, het EU-Fonds voor justitie, rechten en waarden vormen. Deze programma's moeten justitie, rechten en EU-waarden verder bevorderen, versterken en beschermen. Het programma Burgers, gelijkheid, rechten en waarden (CERV) 2021-2027 heeft specifiek betrekking op de toewijzing van middelen aan maatschappelijke organisaties die zich inzetten voor gendergelijkheid en de bestrijding van geweld tegen vrouwen en meisjes in de EU. Het CERV-programma heeft een totale begroting van maximaal 1,55 miljard EUR (een begroting van 641,7 miljoen EUR, plus een extra toewijzing van maximaal 912 miljoen EUR). Voor het programma Justitie is 305 miljoen EUR opgenomen in de begroting.

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 Istanbul, dat in 2014 in werking is getreden, 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.

De Raad van de Europese Unie heeft 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 in mei 2017 vastgesteld. Daarna heeft de Europese commissaris voor Justitie, Consumentenzaken en Gendergelijkheid het Verdrag van Istanbul op 13 juni 2017 namens de EU ondertekend.

De ondertekening is de eerste stap in de procedure voor de toetreding van de EU tot het Verdrag. Nu moeten nog besluiten van de Raad worden vastgesteld om de procedure af te ronden. In de Raad worden wetgevingsvoorstellen op dit gebied besproken in de Werkgroep grondrechten, burgerrechten en vrij verkeer van personen (FREMP). Tijdens de beraadslagingen heeft de groep vooral aandacht besteed aan een gedragscode over hoe de EU en haar lidstaten zullen samenwerken om het Verdrag uit te voeren.

In zijn resolutie van 4 april 2019 heeft het Parlement het HvJ-EU om advies verzocht over de verenigbaarheid van de voorstellen inzake de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul met de Verdragen en over de procedure voor die toetreding. Het HvJ-EU heeft geoordeeld dat de Verdragen de Raad niet verbieden om te wachten op de “onderlinge overeenstemming” van de lidstaten alvorens het besluit tot sluiting van het Verdrag van Istanbul namens de Europese Unie vast te stellen. Het HvJ-EU heeft ook geconcludeerd dat de handeling waarbij het verdrag wordt gesloten, in twee afzonderlijke besluiten kan worden gesplitst wanneer de objectieve noodzaak daartoe vaststaat.

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 FEMM. Op het gebied van gelijke behandeling op de arbeidsmarkt handelt het Parlement op basis van de gewone wetgevingsprocedure (medebeslissing). Voorbeelden hiervan zijn:

- [Richtlijn \(EU\) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad](#) van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, die in juni 2019 door het Parlement en de Raad werd vastgesteld. De richtlijn moest per 1 augustus 2021 door de lidstaten worden toegepast;
- Standpunt van het Parlement over het voorstel voor een richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen ([2021/0050\(COD\)](#));
- in maart 2022 heeft de Commissie een [voorstel voor een richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld](#) ([COM\(2022\)0105](#)) goedgekeurd.



Wat betreft de richtlijn ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen, wordt gewacht op het standpunt van het Parlement in eerste lezing van de gewone wetgevingsprocedure. Daarnaast draagt het Parlement bij aan de algemene beleidsontwikkeling op het gebied van gendergelijkheid via zijn initiatiefverslagen, workshops en hoorzittingen, en door de aandacht van de andere instellingen te vestigen op specifieke vraagstukken. Enkele voorbeelden:

- in mei 2012 bracht de commissie FEMM verslag uit over de dialoogonderhandelingen over “genderevenwicht bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen”;
- het Parlement heeft hierover op 20 november 2013 in eerste lezing een standpunt ingenomen. Daarna was het tien jaar wachten tot de Raad zijn standpunt over het voorstel vaststelde;
- de situatie veranderde toen het Franse voorzitterschap een algemene benadering van de tekst voorstelde, die op 14 maart 2022 door de Raad werd aangenomen. Dit opende de deur voor de interinstitutionele onderhandelingen;
- daarnaast heeft de commissie FEMM samen met de Commissie burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken (LIBE) in mei 2022 een openbare hoorzitting gehouden over de bestrijding van gendergerelateerd onlinegeweld. Gendergerelateerd onlinegeweld is de onbelemmerde en meestal anonieme voortzetting van het toenemende geweld in onze samenleving. Digitale misdrijven, intimidatie, pesterijen, stalking, doxing, mobbing en andere vormen van geweld treffen vooral vrouwen en meisjes via internet, sociale netwerken en applicaties voor instant messaging;
- de commissies FEMM en LIBE zetten zich al lang in om deze problemen op alle mogelijke manieren aan te pakken. Voorafgaand aan de behandeling van de bovengenoemde ontwerprichtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld is deze nieuwe gezamenlijke hoorzitting georganiseerd om ruimte te geven aan de overwegingen van de lidstaten en om manieren en middelen voor te stellen om het bestaande wetgevingskader verder te verbeteren;
- het Parlement past daarnaast ook intern gendermainstreaming toe in het werk van al zijn commissies^[1]. Hiertoe zijn twee netwerken inzake gendermainstreaming opgericht die worden gecoördineerd door de commissie FEMM. Het netwerk van voorzitters en ondervoorzitters voor gendermainstreaming brengt leden samen die voorstander zijn van de integratie van een genderdimensie in het werk van hun commissie. Zij 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 voor de fracties.

[1]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).



Martina Schonard
05/2022

