

# NIEUWS UIT EUROPA

Wat leeft er in Europa op vlak van gendergelijkheid? Lees het hier in vogelvlucht.  
Nieuwsgierig, meer weten? Volg de linken naar de rapporten en enkele interessante sites.

## Inhoudsoverzicht

### **De Europese Unie**

De Europese Commissie

- Mededeling over de Europese Pijler van Sociale Rechten
- Vier Initiatieven van de EU Commissie in de context van de EPSR
- Rapport 2017 over gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de EU

Europees parlement - FEMM Comité

- Rapport over een EU strategie om de gender pensioenkloof te dichten
- Strijd tegen seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen en tegen kinderpornografie
- Ontwerpadvies over de uitvoering van het Horizon 2020 programma
- Economisch empowerment van vrouwen in private en publieke sector

Europees parlement – Directoraat-generaal interne zaken

- Studie over gender en fiscaliteit

European Institute for Gender Equality (EIGE)

- Onderzoek over sociaaleconomische voordelen van gendergelijkheid
- Rapport over de positie van laagopgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt

Eurofound onderzoek

- Work-life balance: Creating solutions for everyone
- Social mobility in the EU
- Income inequalities and employment patterns in Europe before and after the Great Recession
- Working Anytime, anywhere: the effects on the world of work

### **Raad van Europa(COE)**

Europees Hof van de Mensenrechten

Verdrag van Istanboel over geweld

COE - Gender Equality Commission

Onderzoek over bedreiging van de persvrijheid in Europa

## **BIJLAGEN**

1. Beginselen van de Europese Pijler Sociale Rechten
2. Scorebord van de Europese Pijler Sociale Rechten

# De Europese Unie

## De Europese Commissie

### Mededeling over de Europese Pijler van Sociale Rechten

Op 26 april 2017 maakte de Europese Commissie haar [voorstel](#) voor de uitbouw van een Europese Pijler van Sociale Rechten (EPSR) <sup>1</sup> bekend. Dit moet gezien worden als een deel van het voltooiingsproces van de Europese economische en monetaire unie <sup>2</sup> en als een antwoord op de gevolgen van de crisis van 2008, zoals toenemende armoede en massale jeugdwerkloosheid. Het debat over de sociale dimensie van de EU is ook een deel van het bredere debat over de toekomst van de EU-27.<sup>3</sup>

De Europese Pijler van Sociale Rechten beoogt enerzijds een grotere convergentie van de regelgeving en de standaards voor werkgelegenheid en sociaal beleid in de landen van de [eurozone](#) <sup>4</sup> en staat anderzijds voor het verlenen van nieuwe en meer effectieve rechten aan de burgers. De andere Lidstaten zijn vrij om al dan niet aan te sluiten bij de Pijler.

De Pijler is opgebouwd rond [20 basisbeginselen](#), omschreven als rechten en gerangschikt onder drie hoofdstukken: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, billijke arbeidsomstandigheden én sociale bescherming en inclusie.<sup>5</sup> Het gaat over belangrijke rechten ter ondersteuning van goed werkende en billijke arbeidsmarkten en sociale zekerheidsstelsels. In annex bij dit document vindt u een overzicht van de beginselen en rechten.

De realisatie van de Europese Pijler van Sociale Rechten is een gedeelde verantwoordelijkheid van Lidstaten, EU-instellingen, sociale partners en andere belanghebbenden. De Europese instellingen zullen helpen een kader vast te leggen en zullen het voortouw nemen in de uitvoering van de EPSR, met respect voor de bevoegdheden en de tradities inzake sociale dialoog van de Lidstaten.

De beginselen en rechten zijn gemeenschappelijk, maar komen niet in de plaats van bestaande sociale rechten. Er wordt geen uniforme aanpak verwacht. De Pijler biedt wel een referentiekader om het sociaal beleid en het werkgelegenheidsbeleid in de Lidstaten te vergelijken en te verbeteren en om de Lidstaten te prikkelen de sociale rechten in hun land te versterken.<sup>6</sup> Daarom werd bij de EPSR een [online scorebord](#) <sup>7</sup>opgesteld om de tendensen en prestaties in de EU-landen op aan de hand van [41 indicatoren op 12 domeinen](#) <sup>8</sup> te volgen, te

---

<sup>1</sup> [Mededeling van de Commissie aan het Europees parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's Establishing a European Pillar of Social Rights](#); COM (2017) 250; EURlex code 52017DC0250. Brussel, 26.04.2017.

<sup>2</sup> Zie 'De voltooiing van de Europese economische en monetaire unie', [verslag van de vijf voorzitters](#) (Jean-Claude Juncker in samenwerking met Donald Tusk, Jeroen Dijsselbloem, Mario Draghi en Martin Schulz), juni 2015

<sup>3</sup> Zie [Witboek over de toekomst van Europa](#). Beschouwingen en scenario's voor de EU27 tegen 2025, Europese Commissie; COM(2017) 2025 final, 1 maart 2017.

<sup>4</sup> Dit is de groep van 19 landen die de euro als munt hebben aanvaard.

<sup>5</sup> Zie [The European Pillar of Social Rights in 20 principles](#) en [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles\\_nl](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_nl)

<sup>6</sup> Er is veel discussie over welke juridische vorm de sociale pijler zou moeten krijgen en over hoeveel verplichte regels de Europese Unie zou mogen instellen. Alleszins moet rekening worden gehouden met het [subsidiariteitsbeginsel](#). Volgens dit beginsel zijn in de eerste plaats de Lidstaten bevoegd over hun eigen sociale- en werkgelegenheidsbeleid: de arbeidswetgeving en de organisatie van de sociale zekerheidsstelsels. In EU-verdragen is de ondersteunende en aanvullende rol van de Europese Unie omschreven. Aangezien de pijler voor sociale rechten voornamelijk bedoeld is om de deelnemende Lidstaten aan te moedigen maatregelen te nemen op gebieden waar de Lidstaten primair bevoegd zijn, betreft de pijler ook beleidsterreinen waar de EU oorspronkelijk beperkt bevoegd is wetgevend op te treden.

<sup>7</sup> U vindt het scorebord op <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/>

<sup>8</sup> In annex vindt u een overzicht van de domeinen en indicatoren van dit scorebord.

beoordelen en te vergelijken. Deze gegevens werden gerangschikt onder drie dimensies en zullen het Europees Semester informeren.<sup>9</sup> In de toekomst kunnen in het kader van de jaarlijkse werkprogramma's van de EU Commissie nog verdere wetgevende of niet-wetgevende initiatieven voor de EU volgen.<sup>10</sup>

In het kader van de EPSR heeft de EU Commissie vandaag al een aantal wetgevende en niet-wetgevende initiatieven genomen, met name, om te komen tot een beter evenwicht tussen werk en privé leven (voorstel van richtlijn<sup>11</sup>), een verbeterde sociale bescherming (opstart consultatie), beter geïnformeerde werknemers (opstart consultatie) en een betere uitvoering van de Arbeidstijdrichtlijn 2003/88/EC (interpretatieve mededeling).

De Europese Pijler van Sociale Rechten is goedgekeurd in twee juridische vormen met identieke inhoud: als aanbeveling van de EU Commissie (van kracht sinds 26.04.2017) en als voorstel voor gezamenlijke afkondiging door het Parlement, de Raad en de EU Commissie. Op deze basis zal de Commissie nu verder het gesprek aangaan met het Europees parlement en met de Europese Raad om brede politieke steun en bekrachtiging op hoog niveau te verkrijgen voor de pijler.<sup>12</sup>

Tegelijk met de mededeling over de Europese Pijler van Sociale Rechten publiceerde de EU Commissie ook een reflectiedocument over de sociale dimensie van de Europese Unie<sup>13</sup> met o.m. een beschrijving van de sociale werkelijkheid in de EU, van de krachten en mogelijke pistes voor verandering en van de kansen die er zijn om het debat over een sociaal Europa vooruit te helpen.

Op 17 november 2017 vindt een Sociale Top over werkgelegenheid en inclusieve groei plaats in Göteborg (Zweden). Daar zullen de staats- en regeringsleiders, sociale partners en belangrijke Europese actoren deze kwesties verder bespreken.

## **Vier Initiatieven van de EU Commissie in de context van de EPSR**

### **1. Voorstel van richtlijn voor een betere combinatie arbeid en gezin**

Het [voorstel van richtlijn](#) voor een betere combinatie arbeid en gezin sluit aan bij de routemap<sup>14</sup> van de EU Commissie en voorziet in een aantal nieuwe of verhoogde minimumnormen voor ouderschaps-, vaderschaps- en zorgverlof en in een betere betaling. De uitkeringen voor al deze familie-gerelateerde verlofregelingen moeten minste even hoog zijn als een ziekte-uitkering. Concreet gaat het om:

- ✓ een nieuw recht op 10 werkdagen *vaderschapsverlof*, op te nemen rond de geboorte van een kind.

<sup>9</sup> Het Europees semester is het kader voor de afstemming van het economisch beleid van de EU Lidstaten. Het werd ingesteld in 2011, ingegeven door de eurocrisis en de instelling van een Europees monetair noodfonds. Het bestaat uit een aantal stappen die jaarlijks worden doorlopen. Het idee achter het semester is dat de EU de economische ontwikkelingen in iedere Lidstaat scherper in de gaten kan houden om economische en financiële problemen te voorkomen. Vervolgens wordt er op Europees niveau gekeken naar hoe een land die problemen het best kan aanpakken.

<sup>10</sup> Bron: Persbericht EU Commissie – Commissie presenteert Europese pijler van sociale rechten Brussel, 26 april 2017; IP- 17-1007\_nl.htm, [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-1007\\_nl.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1007_nl.htm)

<sup>11</sup> Naast de het voorstel van richtlijn publiceerde de Commissie ook een rapport over de mogelijke impact van het voorstel. [SWD\(2017\) 202 final](#)

<sup>12</sup> Verdere toelichting vindt u in het werkdocument van de diensten van de Europese Commissie bij de Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's inzake de oprichting van een Europese pijler van sociale rechten, SWD(2017) 201 final, Brussel 26.04.2017.

<sup>13</sup> European Commission, [Reflection Paper on the Social Dimension of Europe](#), Brussels, 26 April 2017;

<sup>14</sup> In de context van de routekaart van de EU Commissie: [New start to address the challenges of work-life balance faced by working families](#) waren er ook publieke consultaties en overleg met de sociale partners. In antwoord op de routemap aanvaardde het Europees parlement het rapport [Creating labour market conditions favourable for work-life balance](#) (13 september 2016) en publiceerde Eurofound de [European Quality of Life Surveys](#), waarin de landen vergeleken worden op vlak van combinatie arbeid en gezin en flexibele arbeidstijdregelingen.

- ✓ een aanpassing van het bestaande recht op *ouderschapsverlof*<sup>15</sup> van 4 maanden: beter betaald, niet overdraagbaar en flexibeler opneembaar. Ouderschapsverlof wordt een individueel recht voor moeders en vaders dat ook deeltijds of in kleine stukjes kan worden opgenomen tot het kind 12 jaar is (in het huidige niet bindende richtsnoer is dit 8 jaar).<sup>16</sup>
- ✓ een nieuw recht op 5 dagen *zorgverlof* per jaar om voor een ziek naast familielid te zorgen.
- ✓ het recht om een *flexibele werkregeling* (deeltijdwerk, thuiswerk, flexibel werkschema) aan te vragen voor ouders met kinderen jonger dan 12 jaar hebben en voor mantelzorgers; maar- zonder verplichting voor de werkgever om de gevraagde verandering toe te kennen.<sup>17</sup>

## 2. Raadpleging van de sociale partners over betere toegang tot sociale bescherming

De gangbare sociale bescherming (rechten en plichten) is vooral ontwikkeld voor werknemers met standaardcontracten. Ze is minder ingericht op zelfstandigen en op werknemers in niet-standaard dienstverbanden. De meer flexibele werkregelingen van vandaag bieden nieuwe kansen, maar brengen mogelijk nieuwe vormen van onzekerheid en ongelijkheid met zich mee. De Commissie wil de hiaten opvullen en manieren zoeken om iedereen die werkt toegang te bieden tot sociale bescherming en werkgebonden diensten, op basis van hun bijdragen. De sociale partners worden geconsulteerd over de toegang tot sociale bescherming en over de invulling van mogelijke nieuwe regels op dit vlak.

## 3. Raadpleging sociale partners over herziening van de richtlijn schriftelijke verklaringen

De richtlijn over schriftelijke verklaringen<sup>18</sup> geeft nieuwe werknemers het recht om schriftelijk geïnformeerd te worden over de belangrijkste aspecten van de arbeidsrelatie. De Commissie ziet vier grote problemen met deze richtlijn: niet alle werknemers zijn beschermd, de referentielijst van items waarover de werknemer geïnformeerd moet worden kan beter, de uitvoering van de richtlijn zou beter kunnen en de deadline van twee maanden waarbinnen de werknemer geïnformeerd moet worden, kan korter. Het overleg met de sociale partners over een voorstel voor herziening dat rekening houdt met de veranderde arbeidsmarkt, werd opgestart. De Commissie plant om tegen eind 2017 een herziening van deze richtlijn voor te stellen.

## 4. Interpretatieve mededeling van de Arbeidstijdrichtlijn (2003/88/EC)

De Commissie ziet twee problemen i.v.m. de Arbeidstijdrichtlijn<sup>19</sup>. Er is onduidelijkheid over enkele wetgevende kwesties en de richtlijn wordt soms incorrect toegepast. Om de rechtszekerheid te versterken zonder evenwel een herziening van de Arbeidstijdslijn door te voeren, publiceerde de Commissie een toelichting bij de Arbeidstijdrichtlijn<sup>20</sup>, waarin ze, in het licht van de groeiende jurisprudentie, richtsnoeren geeft voor de interpretatie van verschillende aspecten van deze richtlijn. Dit moet de Lidstaten helpen het *acquis* correct toe te passen en verdere inbreuken te vermijden

### OOK UW MENING TELT

Nog tot 27 juni kan het publiek reageren op het [voorstel werk en privé leven beter combineren](#) van de EU Commissie. Dit kan ook in het Nederlands.

Laat uw stem horen en [geef uw mening](#) over het voorstel van de Commissie.

<sup>15</sup> Dit is de Richtlijn over ouderschapsverlof 2010/18/EU.

<sup>16</sup> Hoe lang op voorhand de werknemer dit moet aanvragen, of dit recht afhankelijk is van een werk- en/of anciënniteitsperiode en onder welke voorwaarden de werkgever het toekennen van ouderschapsverlof mag uitstellen gedurende een redelijke periode, wordt overgelaten aan de Lidstaten.

<sup>17</sup> Hier wordt rekening gehouden met de behoeften van kleine en middelgrote ondernemingen en wordt erover gewaakt dat zij niet onevenredig worden getroffen.

<sup>18</sup> Richtlijn [91/553/EEG](#)

<sup>19</sup> Richtlijn [2003/88/EC](#)

<sup>20</sup> Communication from the Commission, Interpretative Communication on Directive 2003/88/EC of the European Parliament and of the Council of 4 November 2003 concerning certain aspects of the organization of working time, Brussels, 26.04.2017. [C\(2017\) 2601 final](#).

## Rapport 2017 over gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de EU

De Europese Commissie publiceerde haar [jaarrapport 2017](#) over gendergelijkheid in de EU.<sup>21</sup> Het rapport geeft een overzicht van de vorderingen die gemaakt werden in uitvoering van het [Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019](#), van goede voorbeelden uit de Lidstaten en van door de Commissie gesteunde projecten.

Het rapport is opgebouwd rond de vijf actiedomeinen van het 'strategisch engagement' van de Commissie, zijnde: gelijke economische zelfstandigheid voor vrouwen en mannen en verhoogde deelname aan betaalde arbeid; de genderloonkloof en –pensioenloof dichten; gelijke deelname aan besluitvorming; waardigheid, integriteit en bestrijding van gendergerelateerd geweld en bevordering van gendergelijkheid en rechten van vrouwen wereldwijd. Er is ook aandacht voor gendermainstreaming, financiering voor gendergelijkheid en aandacht voor gender in de samenwerking met alle actoren. In de bijlagen is een overzicht opgenomen van de prestaties van de Lidstaten en een vergelijking van de score naar indicator in de tijd.

Het valt niet te ontkennen dat er op de verschillende domeinen nog belangrijke uitdagingen bestaan voor gendergelijkheid. Bijvoorbeeld. Gespreid over de EU verdienen vrouwen gemiddeld 40% minder dan mannen en is er een pensioenloof van 38%. Het glazen plafond manifesteert zich in alle Lidstaten. Enkel Frankrijk, Italië, Finland en Zweden hebben minstens 30% vrouwen in de bestuursraden van grote bedrijven. Vrouwen zijn nog steeds sterk ondervertegenwoordigd in de politieke besluitvormingsstructuren. In acht landen (Bulgarije, Griekenland, Kroatië, Cyprus, Letland, Hongarije, Malta en Roemenië) vertegenwoordigen mannen meer dan 80% van de parlementsleden.

Het rapport besluit met de waarschuwing dat vooruitgang inzake gendergelijkheid geen verworvenheid is. Gendergelijkheid vraagt om blijvende waakzaamheid in combinatie met een actief beleid om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen. Welk beleid? Hiervoor wordt verwezen naar Agenda 2030, die de richting aangeeft die we moeten uitgaan.

---

## Europees parlement - FEMM Comité

### Rapport over een EU strategie om de gender pensioenloof te dichten

Er is in de EU een groot verschil tussen de pensioenen die vrouwen en mannen ontvangen. Cijfers uit 2012 duiden op een pensioenloof van 38. In 2016 nam het FEMM comité <sup>22</sup> het initiatief om een rapport <sup>23</sup> op te stellen over de noodzaak van een EU strategie om de gender pensioenloof aan te pakken. Op het [ontwerpverslag](#) <sup>24</sup> werden 241 [amendementen](#) <sup>25</sup> ingediend. Het comité tewerkstelling en sociale zaken (EMPL) formuleerde eind 2016 een [advies](#) <sup>26</sup> bij het verslag. Op 3 mei aanvaardde het FEMM comité het ontwerprapport en de 241 amendementen met 17 stemmen pro, 5 stemmen tegen en 13 onthoudingen. Hierbij valt op dat de progressieve fracties zich bij de stemming onthielden of tegenstemden. <sup>27</sup> Op 12 juni zal het ontwerprapport, m.i.v. alle amendementen, voor een eerste lezing voorgelegd worden aan de plenaire vergadering van het Europees parlement.

---

<sup>21</sup> European Commission, [2017 Report on Equality Between Women and Men in the EU](#).

<sup>22</sup> FEMM = het comité vrouwenrechten en gendergelijkheid van het Europees parlement.

<sup>23</sup> Identificatie: femm/8/06307; 2016/2061 (INI); PE 589.343.v02-00; rapporteur: Constance le Grip (PPE).

<sup>24</sup> Terug te vinden via: PR – PE589.332v02-00; FEMM\_PR(2016)589.332 [Nederlandstalige versie](#).

<sup>25</sup> Terug te vinden via: AM – PE592.340v01-00; FEMM\_AM (2016)592.340; [Nederlandstalige versie](#).

<sup>26</sup> EMPL advies: terug te vinden via PE589.102v02-00; [Nederlandstalige versie](#) (AD\1112030NL.docx).

<sup>27</sup> Zie [verslag](#) van de vergadering van 3 mei 2017: FEMM\_PV(2017)0503\_11.

De beleidsrespons op het fenomeen van een verouderende bevolking in de EU heeft geleid tot wijzigingen in de pensioensystemen zoals het optrekken van de pensioenleeftijd of het nauwer laten aansluiten van de levenslange inkomsten en het pensioeninkomen. Deze veranderingen zullen het patroon van de toekomstige gender pensioenkloof beïnvloeden. Op verzoek van het comité onderzocht de parlementaire diensten de pensioenkloof en mogelijke manieren om deze te counteren. Dit [onderzoek](#) werd besproken op de vergadering van 30 mei 2017. Het onderzoek stelt een aantal indicatoren voor om deze toekomstige gender pensioenkloof in te schatten, de Voorspellende Gender Pensioenkloof Index <sup>28</sup>. Deze index omvat twee domeinen: de arbeidskloof en pensioensysteem compensatie. Beide zullen de toekomstige pensioenverdeling tussen mannen en vrouwen beïnvloeden.

### **Strijd tegen seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen en tegen kinderpornografie<sup>29</sup>**

Het LIBE comité <sup>30</sup> nam het initiatief om een verslag op te maken over de uitvoering van richtlijn van de Commissie over de strijd tegen seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen en kinderpornografie. Op 9 maart 2017 stelde de Commissie haar [rapport](#) <sup>31</sup> hierover voor aan het LIBE comité. De comités CULT <sup>32</sup> en FEMM zullen voorafgaand aan de behandeling in de plenaire vergadering van het Europees parlement hun opinie hierover geven. De eerste plenaire bespreking wordt verwacht voor 23 oktober 2017.<sup>33</sup>

Claire Moody hield de pen voor het [ontwerpadvies](#) <sup>34</sup> van het FEMM comité. In haar opinie stelt ze dat een genderdimensie moet ingesloten worden in het voorkomen en beschermen van kinderen tegen seksueel geweld. Ze drukt haar bezorgdheid uit over de snelle toename van niet-consensuele verspreiding van erotische of pornografisch materiaal en roept op om meisjes en jongens reeds op jonge leeftijd te wijzen op de problematiek van online veiligheid en privacy. Ze kijkt hoe genderverschillen in de rapportage van seksuele misdrijven de verjaringstermijn kunnen beïnvloeden, identificeert sekstoerisme als domein dat verdere monitoring nodig heeft en roept op om voldoende middelen vrij te maken voor professionals die met kinderen werken.

### **Ontwerpadvies over de uitvoering van het Horizon 2020 programma**

Op 25 april aanvaardde het FEMM comité het [ontwerpadvies](#) aan de commissie industrie, onderzoek en energie (ITRE) <sup>35</sup> van het Europees parlement over de uitvoering van het [Horizon 2020](#) programma <sup>36</sup> en met het oog op het voorstel voor het negende kaderprogramma. Binnen Horizon 2020 is er ook een genderluik. Het [genderluik](#) van Horizon 2020 heeft drie hoofddoelstellingen: zorg voor gendergelijkheid in de projectteams; verzeker een

---

<sup>28</sup> Forward-looking Gender Pension Gap Index.

<sup>29</sup> [Directive 2011/93/EU](#) van 13 december 2011 over de bestrijding van seksueel misbruik en seksuele exploitatie van kinderen en kinderpornografie, ter vervanging van besluit 2004/68/JHA. Zie ook Richtlijn 2011/93/EU 2010/0064(COD).

<sup>30</sup> LIBE = het comité burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken van het Europees parlement. Dit comité heeft de verantwoordelijkheid voor dit dossier.

<sup>31</sup> COM(2016)872/F1-EN via ec.europa.eu

<sup>32</sup> CULT = het comité cultuur en educatie van het Europees parlement.

<sup>33</sup> De eerste stappen in dit dossier dateren van 11 juni 2015, op initiatief van Anna Maria Corazza Bildt (EPP). Zie fiche: <http://www.europarl.europa.eu/oeil/popups/ficheprocedure.do?lang=&reference=2015/2129%28INI%29>

<sup>34</sup> 2015/2129(INI); PE603.005v.1-00.

<sup>35</sup> Ontwerpadvies van het FEMM comité aan ITRE (hoofdverantwoordelijke voor het advies) over de evaluatie van de uitvoering van Horizon 2020 met het oog op de tussentijdse beoordeling en het voorstel voor het negende kaderprogramma. 2016/2147(INI) PE 599.697v01-00; rapporteur: Vilija Blinkevičiūtė.

<sup>36</sup> Horizon 2020 is het programma van de Europese Commissie om Europees onderzoek en innovatie in het bedrijfsleven en in de academische wereld te stimuleren. Het totaalbudget voor de periode 2014-2020 is ongeveer 80 miljard euro.

genderevenwicht in besluitvorming en de inhoudelijke integratie van een genderdimensie in onderzoek en innovatie.

In het advies vraagt het comité o.m. een kwalitatieve en meer nauwkeurige evaluatie van de resultaten in het tussentijdse evaluatierapport van het Horizon 2020 programma, m.i.v. evaluatie op basis van indicatoren zoals het percentage vrouwelijke deelnemers en vrouwelijke projectcoördinatoren. Het comité stelt ook dat aanpassingen van specifieke maatregelen moeten worden voorgesteld, indien nodig. De Europese Commissie zou meer financiële middelen vrij moeten maken en de Lidstaten zouden de toegang tot subsidies voor vrouwelijke onderzoekers en wetenschappers moeten bevorderen. Lidstaten worden verzocht zich harder in te spannen om te verzekeren dat gendermainstreaming in het kader van Horizon 2020 verder wordt versterkt en om gendergelijkheidsdoelstellingen in strategieën, programma's en projecten in alle stadia van de onderzoekscyclus te ontwikkelen.

Het comité roept ook op om in het negende kaderprogramma een sterkere en duidelijker strategie voor gendermainstreaming te hanteren, waaronder de opname van meetbare streefdoelen.

### **Economisch empowerment van vrouwen in private en publieke sector**

Het FEMM comité nam het initiatief voor een [ontwerpresolutie](#) over economisch empowerment van vrouwen in de publieke en private sectoren in de EU.<sup>37</sup> Hierin bepleit het comité meerdere maatregelen en instrumenten om economische empowerment van vrouwen te bevorderen. Het gaat om maatregelen die een beter evenwicht tussen werk en privéleven mogelijk moeten maken, maatregelen om de loonkloof te dichten en te komen tot gelijk loon voor gelijk werk of werk van gelijke waarde, de introductie en ontwikkeling van gendergelijkheidsplannen met voorzieningen gericht op aanwerving, loon, bevordering, opleiding, taalgebruik, promotie, seksuele intimidatie en het evenwicht tussen werk en privéleven.

Concreet gaat het over zaken zoals toegankelijke, betaalbare en kwaliteitsvolle voorzieningen en diensten voor kinderopvang, strijd tegen stereotype opvattingen over de rollen van vrouwen en mannen in de samenleving, loontransparantie, opwaardering van traditioneel door vrouwen gedomineerde banen, de adoptie van objectieve criteria voor de beoordeling van banen met vergelijkbare indicatoren om de "waarde" van banen of sectoren in te schatten, de instelling van genderquota in de openbare sector, een beter genderevenwicht onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen.

Het comité pleit voor het waarborgen van een genderevenwicht in de teams die collectieve onderhandelingen voeren en voor onderhandelingen over gendergelijkheidsplannen op het niveau van ondernemingen en sectoren. De resolutie stelt ook dat vakbonden vrouwen een sterkere positie moeten toebedelen in de structuur van het sociaal partnerschap, met name in functies die wegen op de besluitvorming. Verder stelt de resolutie dat fiscale maatregelen; overheidsuitgaven en begrotingsmaatregelen die tijdens de crisis genomen zijn in heroverweging moeten worden genomen om de genderkloofproblematiek aan te pakken, zodat rekening gehouden wordt met verschillen op basis van gender en zowel vrouwen als mannen voordeel kunnen halen uit investeringen in sociale infrastructuur.

---

<sup>37</sup> Ontwerp van 4 april 2017([PE 601.154v01-00](#)); 2017/2008 (INI) rapporteur Anna Hedh

## Europees parlement – Directoraat-generaal interne zaken

### Studie over gender en fiscaliteit

In opdracht van het FEMM comité verrichtte het Directoraat-generaal voor intern beleid, afdeling C 'rechten van de burger en constitutionele zaken, [onderzoek](#) <sup>38</sup> naar gendergelijkheid en fiscaliteit op het niveau van de Lidstaten en de Europese Unie. De studie geeft een overzicht van de genderspecten van actuele trends in belastingensystemen en onderwerpt de bestaande belastingpraktijken op niveau van de EU en de Lidstaten aan een kritische beschouwing vanuit gendergelijkheidsperspectief.

Er is aandacht voor belastingheffing op het persoonlijke inkomen, op inkomens uit bedrijven en handel, op eigendom en op consumptie. Bestaande wettelijke verplichtingen en engagementen die discriminatie verbieden en substantiële gelijkheid verzekeren worden verduidelijkt. Het rapport bevat verder een overzicht van bestaand onderzoek op vlak van gender en fiscaliteit en enkele aanbevelingen om te komen tot grotere gendergelijkheid in het belastingbeleid.

---

## European Institute for Gender Equality (EIGE)

### Onderzoek over sociaaleconomische voordelen van gendergelijkheid

Het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) verrichtte onderzoek naar de sociaaleconomische impact van gendergelijkheid. Hieruit blijkt dat meer gendergelijkheid een positieve impact heeft op de economische ontwikkeling van de regio. Meer gendergelijkheid leidt tot verhoogde tewerkstelling, verhoogde productiviteit en een groter BNP binnen de EU regio.

Zo zou, afhankelijk van het tempo waarin de verbetering op vlak van gendergelijkheid zich voordoet, het BNP binnen de EU tegen 2050 toenemen met 6,1% tot 9,6%. Dit komt overeen met bedragen van 1,95 tot 3,5 biljoen euro. Gendergelijkheid heeft ook een positief effect op de beschikbare tewerkstelling. Door een verbeterde gendergelijkheid zouden er tegen 2050 tussen de 6,3 en 10,5 miljoen jobs bijkomen. 70% daarvan zouden banen voor vrouwen zijn.

Door gendergelijkheid een centrale plaats te geven in de Europa 20-20 strategie en andere beleidshervormingen zoals de Europese Pijler voor Sociale Rechten wordt het economisch systeem meer inclusief. Hierdoor kunnen vrouwen zich hun capaciteiten ten volle ontwikkelen, wat de hele samenleving ten goede komt. Op deze manier kan de EU slimme, duurzame en inclusieve groei realiseren.

Het onderzoek zal resulteren in negen publicaties<sup>39</sup>. Enkele daarvan kunnen nu al geconsulteerd worden via het een [webplatform](#) dat EIGE speciaal hiervoor creëerde.

De publicaties die nu al gedownload kunnen worden zijn:

- ✓ Economic benefits of gender equality in the European Union ([briefing paper](#))
- ✓ Economic benefits of gender equality in the European Union: Literature review: existing evidence and methodological approaches ([rapport](#))

---

<sup>38</sup> Directorate General for Internal Policies, Policy Department C: Citizen's rights and constitutional affairs, Women's rights and gender equality, Gender equality and taxation in the European Union, study for the FEMM committee, PE PE 583.138, 2017.

<sup>39</sup> 1) Een literatuurstudie: bestaande bewijzen over de sociale en economische voordelen van gendergelijkheid en methodologische benaderingen. 2) EU en EU Lidstaten overzichten. 3) Rapport over de empirische toepassing van het model. 4) Verzameling van de bewijsvoering: briefing paper over het theoretisch kader en model. 5) Verzameling van de bewijsvoering: factsheet over het theoretisch kader en model. 6) Economische impact van gendergelijkheid in het kader van het EU beleid: briefing paper. 7) Economische gevolgen van gendergelijkheid: briefing paper. 8) Hoe gendergelijkheid in STEM onderwijs tot economische groei leidt: briefing paper. 9) Hoe het sluiten van de genderarbeidsmarkt kloof en de genderloonkloof tot economische groei leiden: briefing paper.

- ✓ Economic Benefits of Gender Equality in the European Union: Report on the empirical application of the model ([rapport](#))

### **Rapport over de positie van laagopgeleide vrouwen op de arbeidsmarkt**

Globalisering, technologische veranderingen en ICT hebben geleid tot belangrijke veranderingen in de structuur en inhoud van de tewerkstelling en in de kennis- en vaardigheidsvereisten voor jobs. In alle sectoren en beroepen wordt het werk complexer. Er worden steeds meer kennis en vaardigheden vereist, zelfs voor laaggeschoold werk. De economische crisis heeft deze trend verder versterkt. Onderwijs en investeren in competentieontwikkeling zijn de pijler geworden van de Europese strategie om de crisis te overwinnen en om economische groei en tewerkstelling te stimuleren.

Op vraag van het Maltese voorzitterschap van de EU (januari – juni 2017) schreef EIGE daarom een onderzoeksnota over gender, vaardigheden en preciaire tewerkstelling in de EU: [Gender, skills and precarious work in the EU](#). De nota zal o.m. een inhoudelijke bijdrage leveren aan de Besluiten van de Raad over het verbeteren van de vaardigheden van vrouwen en mannen op de EU arbeidsmarkt.

De nota schetst een portret van de positie van laagopgeleide vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en van de uitdagingen waar zij voor staan. De belangrijkste kenmerken van preciaire tewerkstelling worden geanalyseerd en de beleidsinstrumenten waarover de EU beschikt om vaardigheden, arbeidsomstandigheden en gendergelijkheid te verbeteren, worden opgesomd. Het rapport geeft ook aan welke mogelijkheden er bestaan voor laagopgeleide vrouwen en mannen om opleidingen te volgen.

---

## **Eurofound onderzoek <sup>40</sup>**

### **Work–life balance: Creating solutions for everyone**

Deze [publicatie](#) bundelt meerdere artikels waaruit vanuit een verschillend perspectief gekeken wordt naar het evenwicht arbeid en privé leven, met bijdragen over o.m.: obstakels voor een evenwichtige werk-privéleven balans, factoren die helpen om arbeid en privé leven beter te combineren, de mogelijke rol van flexibele arbeidstijden, specifieke ondersteuningsbehoeften van zorgverstrekkers (kinderen of ouderen), kwaliteit en toegankelijkheid van kinderopvang, deeltijds pensioen voor oudere werkers.

### **Social mobility in the EU**

In dit [rapport](#) belicht Eurofound de patronen van sociale mobiliteit voor drie generaties van eind 20<sup>ste</sup> eeuw in de 28 Lidstaten. Hieruit blijkt dat slechts zes landen een continue sociale opwaartse mobiliteit gekend hebben: België, Nederland, Denemarken, Finland, Slowakije en Griekenland. Het rapport gaat na welke de belangrijkste obstakels zijn voor sociale mobiliteit, welke invloed de familiale achtergrond heeft op sociale mobiliteit en welke beleidsvormen opwaartse sociale mobiliteit kunnen bevorderen. Uit het onderzoek blijkt ook dat de situatie voor vrouwen en mannen verschillend is. Voor mannen geboren na 1964 zijn de vooruitzichten

---

<sup>40</sup> Eurofound, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, is een tripartite agentschap dat opgericht werd in 1975 (oprichtingsbesluit: [verordening \(EEG\) nr. 1365/75 van de Raad van 26 mei 1975](#)) met als opdracht kennis te verschaffen en te verspreiden op vlak van sociaal en arbeidsgerelateerd beleid en zo bij te dragen aan de planning en ontwikkeling van betere levens- en arbeidsomstandigheden in Europa. Eurofound werkt samen met regeringen, werkgevers, vakbonden en de Europese instellingen.

op opwaartse sociale mobiliteit in vele landen significant verminderd. <sup>41</sup>De sociale mobiliteit voor vrouwen is minder veranderd. Ze steeg in België, Nederland, Verenigd Koninkrijk, Tsjechië en Finland en daalde in Oostenrijk, Zweden, Duitsland en Spanje. Op 4 mei 2017 organiseerde Eurofound samen met de OESO een conferentie op hoog niveau: [The only way is up? Social mobility and equal opportunities](#). Het opzet was om de resultaten over intergenerationale mobiliteit te bespreken, maar vooral om te identificeren welk beleid opwaartse sociale mobiliteit kan ondersteunen, vooral voor achtergestelde groepen in de EU en de OESO landen.

## **Income inequalities and employment patterns in Europe before and after the Great Recession**

Dit [verslag](#) schetst een beeld van de inkomensongelijkheid voor en na de crisis van 2008–2009 op basis van inkomensgegevens uit de periode 2004–2013. Tot 2008 zien we dat de inkomensongelijkheid aanzienlijk afneemt. Door de crisis is dit proces echter tot stilstand gekomen en is de ongelijkheid in de EU als geheel en in de meeste landen is toegenomen. Sinds het begin van de crisis is het reële inkomensniveau in de meeste Europese landen gedaald en is de middenklasse kleiner geworden. Werkloosheid en de daarmee verbonden daling van het arbeidsinkomen worden gezien als de belangrijkste oorzaken voor de stijgingen van de ongelijkheid.<sup>42</sup> Het onderzoek besteedt ook aandacht aan de rol van het Europees sociaal beleid om gevolgen van de economische turbulentie op de inkomensverdeling op te vangen.

## **Working Anytime, anywhere: the effects on the world of work**

De nieuwe informatie- en communicatietechnologieën (ICT) hebben er mee voor gezorgd dat betaalde arbeid verplaatst werd naar de thuislocatie. Dit biedt nieuwe mogelijkheden, maar ook nieuwe uitdagingen. Het [onderzoek](#) gaat in op de effecten van telewerken/ICT mobiel werken (T/ICTM) op de wereld van werk in 15 landen, waaronder België.<sup>43</sup> Het bekijkt de mate waarin T/ICTM wordt toegepast en de gevolgen ervan voor de werktijden, de prestaties, de gezondheid, het welzijn en het evenwicht tussen werk en privéleven. Het besteedt ook aandacht aan beleidsinitiatieven van regeringen, sociale partners en bedrijven op het gebied van T/ICTM. De conclusies kunnen bijdragen tot het ontwikkelen van doeltreffend beleid inzake digitalisering, eerlijke arbeidsomstandigheden en waardig werk.

De incidentie van T/ICTM houdt echter niet enkel verband met de technologische ontwikkelingen, maar ook met de vigerende economische structuren en arbeidscultuur. Wat gender betreft, verrichten mannen over het algemeen vaker T/ICTM-werk dan vrouwen. Vrouwen telewerken echter vaker vanuit huis dan mannen. Dit lijkt erop te wijzen dat land-specifieke genderrollen en modellen voor de combinatie van arbeid en gezin van invloed zijn op de manier waarop T/ICTM tot stand komt. Voorbeelden uit enkele landen hebben uitgewezen dat T/ICTM een positief effect heeft op de arbeidsmarktparticipatie van bepaalde groepen, zoals oudere werknemers, jonge vrouwen met kinderen en gehandicapten. Het rapport bevat ook enkele aanbevelingen voor het beleid.

# **Raad van Europa(COE)**

## **Europees Hof van de Mensenrechten**

Het Europees Hof van de Mensenrechten publiceerde een aantal rapporten met uitspraken van het Hof over de toepassing/schending van de rechten van vrouwen in relatie tot het [Europees](#)

---

<sup>41</sup> Dit geldt voor het Verenigd Koninkrijk, Frankrijk, Zweden, Oostenrijk, Estland en Bulgarije.

<sup>42</sup> In vroegere onderzoeken wordt de toenemende ongelijkheid van het besteedbare gezinsinkomen eerder toegeschreven aan de toenemende loonverschillen.

<sup>43</sup> Er werd onderzoek verricht in volgende staten: België, Duitsland, Finland, Frankrijk, Hongarije, Italië, Nederland, Spanje, het Verenigd Koninkrijk, Zweden, Argentinië, Brazilië, India, Japan en de Verenigde Staten.

[verdrag van de mensenrechten](#). Deze toelichtingen verschaffen een belangrijk richtsnoer voor de beleid van de Lidstaten en voor de uitspraken van nationale rechtbanken.

In februari verscheen een uitgebreid [compilatatieverslag](#) met de uitspraken van het Hof door de jaren heen over diverse kwesties i.v.m. gendergelijkheid. In het verslag wordt ingegaan op: discriminatie op grond van geslacht (artikel 14 ECHR), het recht op respect voor het private en familieleven (artikel 8 ECHR), het recht op een eerlijk proces (artikel 6 ECHR), verbod op onmenselijke en vernederende behandeling (artikel 3 ECHR), vrijheid van meningsuiting (artikel 10 ECHR) en het recht op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst (artikel 9 ECHR).

Daarnaast werden ook enkele thematisch gebundelde verslagen met uitspraken van het Hof over specifieke thema's gepubliceerd: een [fact sheet over geweld](#) op vrouwen, een [fact sheet over intrafamiliaal geweld](#), een [fact sheet over reproductieve rechten](#), een [fact sheet over mensenhandel](#) en een verslag met uitspraken van het Hof over [fact sheet over gendergelijkheid](#).

---

## Verdrag van Istanboel over geweld

Het [Verdrag van Istanboel](#) <sup>44</sup>is de meest volledige set van wettelijke standaards om vrouwen te beschermen tegen geweld. Het is het eerste verdrag dat geweld op vrouwen definieert als een vorm van discriminatie en dat geweld beschouwt als een gendergebonden fenomeen. Bij het verdrag werd een onafhankelijk comité van toezicht opgericht: [GREVIO](#).<sup>45</sup> Dit comité heeft de opdracht om de uitvoering van het verdrag te monitoren en te evalueren.

Eerder dit jaar drukte GREVIO zijn bezorgdheid uit over de heisa en misverstanden die in sommige Lidstaten de wereld ingestuurd worden over het begrip gender.<sup>46</sup> Sommige van deze aanvallen richten zich direct ook op het Verdrag van Istanboel dat zogenaamd de 'gender ideologie' zou promoten en het begrip gezin ondermijnen.<sup>47</sup> GREVIO repliceert daarop dat het geweld is dat gezinnen kapot maakt en dat de kritiek op gender een obstakel vormt voor het mensenrecht van vrouwen op een leven vrij van geweld. Het wordt hierin gesteund door de Commissaris voor de mensenrechten. Onder meer in zijn derde [activiteitenrapport](#) 2016 wijst hij op het gevaar dat het ondermijnen van het genderbegrip inhoudt voor vrouwenrechten en voor het Verdrag van Istanboel.

Staten die het verdrag van Istanboel geratificeerd hebben zijn verplicht om maatregelen te nemen om alle vormen van geweld op vrouwen te voorkomen, om de slachtoffers te beschermen en te steunen, om de daders te vervolgen en om een samenhangend beleid te voeren om vrouwen te empoweren. Ze moeten ook verslag uitbrengen over de vorderingen die ze gemaakt hebben. De [monitoring](#) verloopt in verschillende fasen. Na de opstelling van een rapport aan de hand van een gestandaardiseerde vragenlijst, volgt een dialoog tussen het comité en de staat. Vervolgens organiseert het comité een terreinbezoek, waarna het zijn verslag opstelt. Voor België start deze procedure in mei 2018. Civiele organisaties kunnen een schaduwrapport

---

<sup>44</sup> [Verdrag van Istanboel](#) is de 'roepnaam' van het Verdrag van de Raad van Europa over het voorkomen en bestrijden van geweld en intrafamiliaal geweld op vrouwen. Het werd aanvaard door het ministerieel comité van de Raad van Europa op 7 april 2011 en is van kracht sinds 1 augustus 2014. Meer informatie over het verdrag vindt u op: <http://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/text-of-the-convention>

<sup>45</sup> GREVIO staat voor: Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence.

<sup>46</sup> Zie het [statement van het comité van 8 maart 2017](#), Making women safe from fear, safe from violence – how the Istanbul Convention is helping to achieve full gender equality.

<sup>47</sup> Meer informatie over deze ideologische strijd tegen het begrip gender en vrouwenrechten vindt u in het activiteitenverslag van de Commissaris voor de mensenrechten van de Raad van Europa, onder punt 9 (vaststellingen en bedenkingen). Zie, Nils Muižnieks, Commissioner for Human Rights, 3<sup>rd</sup> quarterly activity report 2016, p. 20 Council of Europe. Deze strijd woedt ook op het VN niveau en heeft met de aanstelling van Trump als president van de Verenigde Staten een hernieuwde, versterkte impuls gekregen.

indienen. Dit wordt vertrouwelijk behandeld. De [voorwaarden en modaliteiten](#) vind u op de website van het verdrag.

Op 4 maart 2016 maakte de EU Commissie haar [voorstel](#) bekend om toe te treden tot het Verdrag van Istanboel <sup>48</sup>. De besprekingen daarvan in de Raad van ministers en in het Europees parlement zijn volop aan de gang. Op 11 mei aanvaardde de Raad van de Europese Unie twee besluiten die hiermee instemmen <sup>49</sup>. Binnen het parlement zijn het FEMM en LIBE comité samen verantwoordelijk voor de behandeling van dit dossier. Op een eerste [ontwerpverslag](#) <sup>50</sup> werden 318 [amendementen](#) ingediend. <sup>51</sup> Op 8 juni staat de toetreding tot het Verdrag van Istanboel opnieuw geagendeerd in de verantwoordelijk comités. De eerste plenaire bespreking van het voorstel is voorzien voor 11 september 2017.

---

## COE - Gender Equality Commission

In 2011 richtte de Raad van Europa de [Gendergelijkheid Commissie](#) op. De Commissie heeft de opdracht om bij te dragen tot het mainstreamen van een gendergelijkheidsperspectief in het werk van de Raad van Europa en om de kloof tussen engagementen voor gendergelijkheid en de praktijk te dichten. De Commissie verstrekt adviezen en ondersteuning aan andere instellingen van de Raad van Europa en aan de Lidstaten en ondersteunt de vijf objectieven van de [gendergelijkheid strategie 2014 2017](#) van de Raad.<sup>52</sup> De [leden van de Commissie](#) worden aangeduid door de Lidstaten en komen tweemaal per jaar samen, eenmaal in het voorjaar en eenmaal in het najaar. België wordt in de Commissie vertegenwoordigd door medewerkers van de federale, Vlaamse en Waalse bevoegde administraties voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen.

De laatste vergadering dateert van begin april 2017 <sup>53</sup>. De Commissie besprak het ontwerp van het derde [monitoringverslag](#) <sup>54</sup> over de evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de politieke en openbare besluitvorming <sup>55</sup>. Een ander punt op de agenda was de [werkplanning 2018-2019](#).<sup>56</sup> Hierin lezen we dat de Commissie zich o.m. zal buigen over de uitvoering van het actieplan van de Vierde Wereldvrouwenconferentie (Peking 1995) en over de realisatie van Agenda 2030 en de duurzame ontwikkelingsdoelstellingen (SDG), in het bijzonder SDG 5 <sup>57</sup> en SDG 16 <sup>58</sup>, over de [gendergelijkheid strategie 2018-2023 van de Raad van Europa](#) <sup>59</sup> en over ministeriële aanbevelingen in verband met het bestrijden van seksisme en seksistische haatspraak.<sup>60</sup> Het comité dat de aanbevelingen voorbereidt [vergaderde](#) <sup>61</sup> een eerste keer in

---

<sup>48</sup> Voorstel 2016/0063 (NLE). Voor een overzicht van dit dossier zie: [procedure-overzicht](#).

<sup>49</sup> Zie [persbericht](#) van 11 mei 2017 en de [belangrijkste besluiten](#) van de Raad Visserij en Landbouw: informatie over de vergadering 3533 van 11 mei: voorbereidende documenten en verslag van de vergadering.

<sup>50</sup> Ontwerp interimverslag van 24 maart 2017: PE 601.176v01-00.

<sup>51</sup> Amendementen 1-238 bij het ontwerp interimverslag: PE 603.111v02-00

<sup>52</sup> Klik hier voor het [werkplan](#) en de [vergaderkalender](#) van de COE Gendergelijkheid Commissie.

<sup>53</sup> Consulteer hier de [agenda](#) en het [verslag](#) van de vergadering.

<sup>54</sup> Ontwerpverslag: Recommendation Rec (2003)3 on balanced participation of women and men in political and public decision making;(GEC 2017 5).

<sup>55</sup> Aanbeveling van het ministerieel comité aan de Lidstaten over de evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de politieke en publieke besluitvorming, 12 maart 2003; [Rec\(2003\)3](#)

<sup>56</sup> Draft Terms of Reference of the Gender Equality Commission 2018-2019; (GEC (2017) 4).

<sup>57</sup> SDG 5: bereik gendergelijkheid en empowerment voor alle vrouwen en meisjes.

<sup>58</sup> SDG 16: bevorder vreedzame en inclusieve samenlevingen met het oog op duurzame ontwikkeling, verzeker toegang tot justitie voor iedereen en bouw op alle niveaus doeltreffende, verantwoordelijke en toegankelijke instellingen.

<sup>59</sup> Discussion document - Preparation of the Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023;(GEC (2017) 2).

<sup>60</sup> Meer informatie over het werk i.v.m. bestrijden van seksisme en seksistische haatspraak binnen de Raad van Europa vindt u op de website van het [Drafting Committee](#), dat hierover ministeriële aanbevelingen voorbereid en onder de rubriek [Combating sexist hate speech](#).

<sup>61</sup> Parijs 2-3 maart 2017; (GEC (2017) 3).

maart 2017. Eveneens in voorbereiding van deze aanbevelingen werd in februari 2017 een seminarie georganiseerd over oorzaken, vormen, gevolgen van seksistische haatspraak en over mogelijke oplossingen om dit seksisme te counteren. Het [verslagboek](#) daarvan staat nu online.

## Onderzoek over bedreiging van de persvrijheid in Europa

Het laatste decennium komt de persvrijheid steeds meer in het gedrang, met toenemende druk, pesterij, intimidatie en geweld op journalisten, publieke waakhonden en klokkenluiders. Deze ontwikkelingen houden een bedreiging en schending in van de persvrijheid en de vrijheid van meningsuiting, één van de basiswaarden verankerd in het Europees Verdrag voor de Rechten van de mens. Immers, indien journalisten niet veilig zijn, is er geen sprake van vrijheid van meningsuiting. Daarom liet de Raad van Europa (COE) onderzoek verrichten naar bedreigingen waarmee journalisten af te rekenen hebben en naar de impact daarvan op hun werk, of nog, hun vrije meningsuiting en bijgevolg de persvrijheid. 940 journalisten uit verschillende Lidstaten van de Raad van Europa (COE) vulden een anonieme online vragenlijst in. De deelnemers werden vooral gerekruteerd onder de leden van vijf grote journalistenverenigingen<sup>62</sup>. Uit de studie blijkt dat het werk van journalisten niet zonder gevaar is, dat ervaringen met intimidaties de vrijheid van meningsuiting kunnen beïnvloeden en dat naast 'regio' ook 'seks' een bepalende factor is voor de mate en het type intimidatie waarmee journalisten af te rekenen hebben.

Jonge vrouwen hebben meer af te rekenen met intimidatie en pesterijen. Bijna dubbel zoveel jonge vrouwelijke journalisten (26 tot 35 jaar) melden dit (in vergelijking met hun mannelijke collega's). Ook de aard van de intimidatie is gendergebonden. Mannelijke journalisten hebben meer af te rekenen met machtsdreiging, intimidaties door de politie en met fysiek geweld. Vrouwelijke journalisten hebben meer ervaringen met seksuele intimidatie en seksueel geweld. De resultaten van het onderzoek zijn gebundeld in de [studie](#) 'Journalisten onder druk: ongewilde tussenkomsten, angst en zelfcensuur in Europa'.<sup>63</sup>

---

<sup>62</sup> Association of European Journalists; European Federation of Journalists; Index on Censorship; International News Safety Institute; Reporters without Borders.

<sup>63</sup>, Marilyn Clark, Anna Grech, [Journalists under pressure: Unwarranted interference, fear and self-censorship in Europe](#), Council of Europe, 2017

# BIJLAGEN

## 1. Beginselen van de Europese Pijler Sociale Rechten

### Hoofdstuk I. Gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt

#### 1. Onderwijs, vorming en levenslang leren

Iedereen heeft het recht op kwaliteitsvol(le) en inclusief (ve) voorzieningen voor onderwijs, vorming en levenslang leren om vaardigheden te verwerven en te onderhouden die nodig zijn om volwaardig deel te hebben aan de samenleving en om de overgangen (transities) van de arbeidsmarkt succesvol te kunnen opvangen.

#### 2. Gendergelijkheid

Het beginsel van gelijke behandeling en kansen voor vrouwen en mannen moeten gewaarborgd en bevorderd worden op alle domeinen, waaronder dat van de deelname aan de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling.

Vrouwen en mannen hebben recht op gelijk loon voor werk van gelijke waarde.

#### 3. Gelijke kansen

Ongeacht gender, ras of etnische afkomst, godsdienst of geloof, handicap, leeftijd of seksuele voorkeur, heeft iedereen het recht op gelijke behandeling en gelijke kansen op vlak van tewerkstelling, sociale bescherming, onderwijs, en toegang tot publiek beschikbare goederen en diensten. Gelijke kansen voor ondervertegenwoordigde groepen moet bevorderd worden.

#### 4. Actieve ondersteuning bij het vinden van werk

Iedereen heeft recht op tijdige en op maat gesneden hulp bij het verbeteren van zijn of haar vooruitzichten om een baan te vinden of zich als zelfstandige te vestigen. Hieronder valt het recht op ondersteuning bij het zoeken van werk en bij opleiding en herscholing. Iedereen die van baan wisselt, heeft er recht op dat opgebouwde sociale en opleidingsrechten worden overgedragen.

Binnen vier maanden nadat jongeren werkloos zijn geworden of het onderwijs hebben verlaten, hebben zij recht op voortgezet onderwijs, een plaats in het leerlingstelsel, een stageplaats of een geschikt baanaanbod.

Werklozen hebben recht op persoonlijke, doorlopende en coherente ondersteuning. Langdurig werklozen hebben uiterlijk na 18 maanden werkloosheid recht op een uitgebreide individuele beoordeling.

### Hoofdstuk II: Billijke arbeidsvoorwaarden

#### 5. Veilige en flexibele werkgelegenheid

Ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie hebben werknemers recht op een billijke en gelijke behandeling wat betreft arbeidsvoorwaarden, toegang tot sociale bescherming en opleiding. De overgang naar arbeidsrelaties voor onbepaalde duur wordt bevorderd.

In overeenstemming met de geldende wetgeving en collectieve overeenkomsten wordt gewaarborgd dat werkgevers over de nodige flexibiliteit beschikken om zich snel aan te kunnen passen aan veranderingen in de economische context.

Innovatieve vormen van werk die goede arbeidsvoorwaarden waarborgen, worden bevorderd. Ondernemerschap en werken als zelfstandige worden gestimuleerd. Arbeidsmobiliteit wordt vergemakkelijkt.

Arbeidsrelaties die leiden tot onzekere arbeidsvoorwaarden worden voorkomen, onder meer door een verbod op misbruik van atypische arbeidsovereenkomsten. Een proeftijd moet een redelijke tijdsduur hebben.

## **6. Loon**

Werknemers hebben recht op een billijk loon waarmee zij een fatsoenlijke levensstandaard kunnen genieten.

Er wordt gezorgd voor toereikende minimumlonen, die voorzien in de behoeften van de werknemer en zijn of haar gezin in het licht van de nationale economische en sociale omstandigheden, maar waarbij tegelijkertijd de toegang tot werk en de prikkel om werk te zoeken worden gewaarborgd. Armoede onder werkenden wordt voorkomen.

Lonen worden op een transparante en voorspelbare manier vastgesteld, volgens de nationale gebruiken en met inachtneming van de autonomie van de sociale partners.

## **7. Informatie over arbeidsvoorwaarden en bescherming bij ontslag**

Werknemers hebben het recht om bij hun indiensttreding schriftelijk in kennis te worden gesteld van hun rechten en verplichtingen die voortvloeien uit de arbeidsrelatie, waaronder die met betrekking tot de proeftijd.

Voorafgaand aan een ontslag hebben werknemers het recht te worden geïnformeerd over de redenen die eraan ten grondslag liggen en moet hun een redelijke opzegtermijn worden geboden. Zij hebben het recht op toegang tot een doeltreffend en onpartijdig systeem van geschillenbeslechting en, bij een kennelijk onredelijk ontslag, een recht op verhaal, waarbij onder meer een passende schadevergoeding is inbegrepen.

## **8. Sociale dialoog en betrokkenheid van werknemers**

De sociale partners worden, met inachtneming van de nationale gebruiken, geraadpleegd over de vormgeving en uitvoering van economisch, sociaal en werkgelegenheidsbeleid. Zij worden aangemoedigd te onderhandelen en collectieve overeenkomsten te sluiten op gebieden die voor hen van belang zijn, met inachtneming van hun autonomie en het recht op collectieve actie. In voorkomend geval worden overeenkomsten tussen de sociale partners op het niveau van de Unie en haar Lidstaten uitgevoerd.

Werknemers of hun vertegenwoordigers hebben het recht tijdig te worden geïnformeerd en geraadpleegd over zaken die voor hen van belang zijn, in het bijzonder als het gaat om de overdracht, herstructurering en fusie van ondernemingen en om gevallen van collectief ontslag.

Het verlenen van steun, gericht op het vergroten van het vermogen van sociale partners om de sociale dialoog te bevorderen, wordt aangemoedigd.

## **9. Evenwicht tussen werk en privéleven**

Ouders en mensen met zorgtaken hebben recht op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen hebben gelijke toegang tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken.

## **10. Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming**

Werknemers hebben recht op een hoog niveau van bescherming van hun gezondheid en veiligheid op het werk.

Werknemers hebben recht op een werkomgeving die op hun professionele behoeften is afgestemd en hen in staat stelt langer op de arbeidsmarkt actief te blijven.

Werknemers hebben er recht op dat hun persoonlijke gegevens binnen het kader van hun werk worden beschermd.

## **Hoofdstuk III: Sociale bescherming en inclusie**

### **11. Kinderopvang en hulp aan kinderen**

Kinderen hebben recht op betaalbare en goede opvang en onderwijs voor jonge kinderen.

Kinderen hebben recht op bescherming tegen armoede. Kinderen uit kansarme milieus hebben recht op specifieke maatregelen die gelijke kansen versterken.

### **12. Sociale bescherming**

Ongeacht de aard en de duur van hun arbeidsrelatie hebben werknemers en, onder vergelijkbare voorwaarden, zelfstandigen recht op adequate sociale bescherming.

### **13. Werkloosheidsuitkeringen**

Werklozen hebben recht op geschikte vormen van activeringsondersteuning, verzorgd door openbare diensten voor arbeidsvoorziening met het oog op hun (re-)integratie op de arbeidsmarkt, en op toereikende werkloosheidsuitkeringen gedurende een redelijke periode, in overeenstemming met de door hen betaalde bijdragen en de nationale regels die bepalen wie voor dergelijke voorzieningen in aanmerking komt. Deze uitkeringen mogen geen negatieve prikkel vormen voor een snelle terugkeer op de arbeidsmarkt.

### **14. Minimuminkomen**

Iedereen die over onvoldoende middelen beschikt, heeft het recht op adequate voorzieningen voor een minimuminkomen om in alle levensfasen een waardig leven te kunnen leiden, en op praktische toegang tot goederen en diensten die de zelfredzaamheid van mensen bevorderen. Voor mensen die tot werken in staat zijn, moeten de voorzieningen voor een minimuminkomen worden gecombineerd met prikkels om (weer) actief te worden op de arbeidsmarkt.

### **15. Inkomen voor ouderen en pensioenen**

Werknemers en zelfstandigen hebben bij pensionering recht op een pensioen dat in verhouding staat tot hun bijdragen en een passend inkomen vormt. Vrouwen en mannen hebben gelijke mogelijkheden om pensioenrechten te verwerven.

Iedereen heeft op oudere leeftijd recht op middelen die een waardig leven mogelijk maken.

### **16. Gezondheidszorg**

Iedereen heeft recht op tijdige toegang tot betaalbare preventieve en curatieve gezondheidszorg van goede kwaliteit.

### **17. Inclusie van personen met een handicap**

Personen met een handicap hebben recht op inkomenssteun waarmee een waardig leven wordt gewaarborgd, op diensten die hen in staat stellen om op de arbeidsmarkt en in de samenleving actief te zijn en op een werkomgeving die aan hun behoeften is aangepast.

### **18. Langdurige zorg**

Iedereen heeft recht op betaalbare en hoogwaardige langdurige zorg, met name in de vorm van thuiszorg en gemeenschapsgerichte diensten.

### **19. Huisvesting en ondersteuning voor daklozen**

Personen die dit nodig hebben, hebben toegang tot goede sociale huisvesting of tot hoogwaardige hulp bij huisvesting.

Kwetsbare personen hebben recht op passende ondersteuning en bescherming tegen gedwongen uitzetting.

Passend onderdak en adequate diensten worden verstrekt aan daklozen om hun sociale integratie te bevorderen.

### **20. Toegang tot essentiële diensten**

Iedereen heeft recht op toegang tot essentiële diensten van goede kwaliteit, waaronder water, sanitaire voorzieningen, energie, vervoer, financiële diensten en digitale communicatie. Hulp bij de toegang tot deze diensten is beschikbaar voor personen die daar behoefte aan hebben.

## 2. Scorebord van de Europese Pijler Sociale Rechten

De Pijler biedt een referentiekader om het sociaal beleid en het werkgelegenheidsbeleid in de lidstaten te vergelijken, te verbeteren en om de Lidstaten te prikkelen de sociale rechten in hun land te versterken.<sup>64</sup> Dit kreeg de vorm van een online [scorebord](#)<sup>65</sup> bij de EPSR, dat toelaat de tendensen en prestaties in de EU-landen te volgen, te beoordelen en te vergelijken aan de hand van [41 indicatoren op 12 domeinen](#), gerangschikt onder 3 dimensies: gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden en publieke steun, sociale bescherming en inclusie. De trends in de tijd en binnen de EU 28 en de landen van de eurozone worden eveneens weergegeven. De gegevens zullen het Europees Semester informeren.<sup>66</sup>

### Overzicht van de dimensies, domeinen en indicatoren

Dimension	Area		Indicator	
A - Equal opportunities and access to the labour market	1	Education, skills and lifelong learning	1	Early leavers from education and training
			2	Adult participation in learning
			3	Underachievement in education
			4	Tertiary educational attainment, age group 30-34
	2	Gender equality in the labour market	1	Gender employment gap
			2	Gender gap in part-time employment
			3	Gender pay gap in unadjusted form
	3	Inequality and upward mobility	1	Income inequality
			2	Variation in performance explained by students' socio-economic status
	4	Living conditions and poverty	1	At-risk-of-poverty or social exclusion rate (AROPE)
			2	At-risk-of-poverty-rate (AROP)
			3	Severe material deprivation rate (SMD)
			4	Persons living in a household with a very low work intensity
			5	Severe housing deprivation
	5	Youth	1	Young people neither in employment nor in education and training, age group 15-24

<sup>64</sup> Er is veel discussie over welke juridische vorm de sociale pijler zou moeten krijgen en over hoeveel verplichte regels de Europese Unie zou mogen instellen. In alle geval zal rekening moeten worden gehouden met het [subsidiariteitsbeginsel](#). Volgens dit beginsel zijn in de eerste plaats de Lidstaten bevoegd over hun eigen sociale- en werkgelegenheidsbeleid: de arbeidswetgeving en de organisatie van de sociale zekerheidsstelsels. In EU-verdragen is de ondersteunende en aanvullende rol van de Europese Unie omschreven. Aangezien de pijler voor sociale rechten voornamelijk bedoeld is om de deelnemende Lidstaten aan te moedigen maatregelen te nemen op gebieden waar de Lidstaten primair bevoegd zijn, betreft de pijler ook beleidsterreinen waar de EU oorspronkelijk beperkt bevoegd is wetgevend op te treden.

<sup>65</sup> U vindt het scorebord op <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/social-scoreboard/>

<sup>66</sup> Het Europees semester is het kader voor de afstemming van het economisch beleid van de EU Lidstaten. Het werd ingesteld in 2011, ingegeven door de eurocrisis en de instelling van een Europees monetair noodfonds. Het bestaat uit een aantal stappen die jaarlijks worden doorlopen. Het idee achter het semester is dat de EU de economische ontwikkelingen in iedere Lidstaat scherper in de gaten kan houden om economische en financiële problemen te voorkomen. Vervolgens wordt er op Europees niveau gekeken naar hoe een land die problemen het best kan aanpakken.

Dimension	Area		Indicator	
B - Dynamic labour markets and fair working conditions	6	Labour force structure	1	Employment rate
			2	Unemployment rate
			3	Activity rate
			4	Youth unemployment rate
			5	Share of long-term unemployment
	7	Labour market dynamics	1	Activation measures – labour market policies participants per 100 persons wanting to work (total)
			2	Employment in current job by duration (one year or less)
			3	Employment in current job by duration (1 to 2 years)
			4	Employment in current job by duration (2 to 5 years)
			5	Employment in current job by duration (more than 5 years)
			6	Transition rates from temporary to permanent contracts (3-year average)
	8	Income, including employment-related	1	Adjusted gross disposable income of households in real terms PPS per capita: Index 2008=100
			2	Compensation of employees per hour worked
			3	In-work at-risk-of-poverty rate
	C - Public support / Social protection and inclusion	9	Impact of public policies on reducing poverty	1
2				General government expenditure in social protection
3				General government expenditure in health
4				General government expenditure in education
5				Aggregate replacement ratio for pensions
10		Early childhood care	1	Children aged less than 3 years in formal childcare
11		Healthcare	1	Self-reported unmet need for medical care
			2	Healthy life years at the age of 65 (males)
			3	Healthy life years at the age of 65 (females)
			4	Out-of-pocket expenditure on health care
12		Digital access	1	Individuals' level of digital skills - basic or above basic overall digital skills
			2	Connectivity dimension of the Digital Economy and Society Index (DESI)