

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

EU Commissie, Raad, Parlement

- Nieuwe gezamenlijke strategie voor ontwikkelingssamenwerking

Raad van de Europese Unie

- EU-respons op Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling
- De Europese Unie treedt toe tot het Verdrag van Istanboel

Voorzitterschap van de EU

- Verklaring van het trio voorzitterschap over gendergelijkheid

De Europese Commissie

- Aanvaarding identificatiecriteria voor hormoonverstorende stoffen
- Mededeling over de nieuwe strategie voor diversiteit en inclusie
- 'Social Agenda' 48: dossier Europese Pijler van Sociale Rechten:

Europees parlement – Directoraat-generaal interne zaken

- De toegang van vrouwen met een handicap tot de arbeidsmarkt

European Institute for Gender Equality (EIGE)

- Cybergeweld op vrouwen en meisjes
- Gender(on)evenwichten in de bestuursraden van EU agentschappen
- De Europese Pijler van Sociale Rechten als kans voor gendergelijkheid in de EU

OHSA, CEDEFOP, EIGE, EUROFOUND

Arbeid en vergrijzing in de Europese Unie

Raad van Europa(COE)

Parlement

- Parlementaire resolutie: intimidatie en seksueel geweld op vrouwen in de publieke ruimte

Gender Equality Commission

- Ontwerpresolutie over het voorkomen en bestrijden van seksisme

BIJLAGEN

Verklaring van het trio voorzitterschap over gendergelijkheid. Samenvattend overzicht.

De Europese Unie

EU Commissie, Raad, Parlement

Nieuwe gezamenlijke EU strategie voor ontwikkelingssamenwerking

Op 7 juni ondertekenden de Europese instellingen en de Lidstaten een [nieuwe consensus voor het ontwikkelingsbeleid](#).¹ De consensus geeft de gedeelde visie en het gemeenschappelijk beleidskader voor ontwikkelingsbeleid weer. De EU en de Lidstaten zullen hun beleid meer onderling afstemmen en gezamenlijke acties en programma's zullen bevorderd worden.

Agenda 2030 uitvoeren

De consensus wil een antwoord zijn op nieuwe uitdagingen zoals klimaatopwarming, migratie en duurzame ontwikkeling en op nieuwe verplichtingen zoals het [klimaatakkoord van Parijs](#) en de uitvoering van [Agenda 2030 en de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen](#).² De armoede bestrijden blijft een prioritaire doelstelling van het beleid, maar dit wordt ingebed in het concept van duurzame economische, sociale en ecologische ontwikkeling van de partnerlanden, op grond van respect voor de mensenrechten van eenieder.

De consensus legt de nadruk op het belang van een versterkt samenhangend en inclusief beleid, van aandacht voor de samenhang tussen de verschillende Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) en van vernieuwende vormen van samenwerking, zowel qua middelen als qua participatie.

Aandacht voor gender

De uitvoering van Agenda 2030 en de SDG's is de rode draad en het uitgangspunt van de nieuwe strategie van de Europese Unie en haar Lidstaten. Op meerdere plaatsen in de tekst wordt er dan ook uitdrukkelijk aandacht besteed aan gendergelijkheid, empowerment en de rechten van vrouwen en meisjes.

- Respect voor de mensenrechten en gendergelijkheid zullen geïntegreerd worden in de politieke dialoog.
- Er zal een consequent beleid van gendermainstreaming worden gevoerd. Gendergelijkheid, emancipatie en bescherming van de rechten van vrouwen en meisjes wordt een prioriteit in alle delen van het beleid; daarnaast zal apart, specifieke aandacht aan gendergelijkheid worden besteed.
- Er zal sterk ingezet worden op de realisatie van verdragen en aangegane engagementen voor vrouwenrechten zoals: de bepalingen van het Verdrag tot uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (1979), de aanbevelingen van het Peking Actieplatform (1995), het Actieprogramma van de Cairo Bevolkingsconferentie (1994) en de besluiten van de evaluatiezittingen van deze conferenties.
- Er zullen partnerschappen worden aangegaan om een einde te maken aan alle vormen van seksueel en gendergerelateerd geweld, waaronder: schadelijke praktijken zoals vroegtijdige

¹ Zie Publicatieblad van de Europese Unie, uitgave in de Nederlandse taal, C 210, 30 juni 2017 (2017/C 210/01). De nieuwe Europese consensus inzake ontwikkeling. '[Onze wereld, onze waardigheid, onze toekomst](#)'.

² In september 2015 keurden de Lidstaten van de Verenigde Naties [Agenda 2030](#) voor duurzame ontwikkeling goed. De kern daarvan bestaat uit 17 globale Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen en 169 daaraan gekoppelde streefdoelen, die tussen nu en 2030 behaald moeten worden. De SDG's gelden voor alle landen en de EU is vastbesloten tot de voorhoede te behoren wat betreft de uitvoering. Samen met de besluiten van andere internationale topvergaderingen uit 2015, de ontwikkelingsconferentie in [Addis Abeba](#) en de klimaatconferentie in [Parijs](#), werd zo een ambitieus nieuw kader gecreëerd waarbinnen alle landen kunnen samenwerken aan gemeenschappelijke uitdagingen voor de mensheid.

en gedwongen huwelijken, vrouwelijke genitale verminking, seksueel en gendergerelateerd geweld tijdens en na conflicten.

- Verder zal ingezet worden op de uitbouw van partnerschappen met meerdere stakeholders, op het versterken van de capaciteit voor genderbudgetting en genderplanning en op het verzekeren van de actieve deelname van vrouwen en vrouwenorganisaties aan de besluitvorming, inclusief m.b.t. conflictpreventie en conflictoplossing.
- Er zal meer gerichte actie ondernomen worden om gendergelijkheid, de rechten en empowerment van vrouwen en meisjes op sociaal, economische en politiek domein te bevorderen en de EU en de Lidstaten zullen hun institutionele cultuur aanpassen zodat ze hun afspraken kunnen nakomen.

Raad van de Europese Unie

EU-respons op Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling

Op 20 juni 2017 aanvaarde de Raad van de Europese Unie [besluiten over de uitvoering van Agenda 2030](#).³ De besluiten plaatsen duurzame ontwikkeling en Agenda 2030 centraal in het waardenkader en het globale beleid van de Unie en haar Lidstaten. De besluiten geven ook aan op welke manier Agenda 2030 en de SDG's uitgevoerd zullen worden op het niveau van de Unie. Beleidscoherentie zal hierbij voorop staan. Duurzame ontwikkeling moet integraal deel gaan uitmaken van alle beleidsdomeinen, zowel wat betreft het interne als het externe beleid.

Er wordt ook aangegeven wat onder duurzaam beleid wordt verstaan. Een duurzaam beleid is een evenwichtig en samenhangend beleid dat rekening houdt mét de drie dimensies van duurzame ontwikkeling,⁴ mét de impact van het beleid op regionaal, nationaal en internationaal niveau en mét de onderlinge samenhang van de verschillende duurzame ontwikkelingsdoelen. Armoede en ongelijkheid bestrijden zijn centrale elementen van dit beleid, waarbij bijzondere inspanningen moeten gedaan worden om te verzekeren dat niemand uit de boot valt. De tekst vermeldt ook dat er bijzondere aandacht moet zijn voor jongeren en vrouwen en meisjes als aanjagers van verandering.

De besluiten wijzen meermaals op het belang van empowerment van vrouwen en meisjes, van gendergelijkheid en de verwezenlijking van al hun rechten en vrijheden als essentieel voor de verwezenlijking van alle SDG's. Gendergelijkheid is essentieel voor vrede en veiligheid, voor billijke economische vooruitgang en voor duurzame ontwikkeling, wordt gesteld. De Europese Unie en de Lidstaten moeten daarom de ontwikkeling en uitvoering van een genderbewust en transformatief beleid verzekeren.

De Raad wijst ook op het belang van nauwe samenwerking van alle stakeholders bij de uitvoering van Agenda 2030, waaronder lokale en regionale regeringen en openbare besturen en het maatschappelijk middenveld en kondigt aan dat de EU en de Lidstaten in dit verband een voortrekkersrol willen spelen. Verder houden de besluiten een aantal opdrachten voor de Europese Commissie in.

³ Raad van de Europese Unie, [Een duurzame Europese toekomst: de EU respons op de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling](#), Conclusies van de Raad (20 juni 2017); Document ST-10370-2017-INIT. Dit besluit sluit aan bij de [Mededeling van de Commissie \(COM \(2016\) 739 final\)](#) van 23 november 2016 over de volgende stappen voor een duurzame Europese toekomst; document ST-14774-2016-INIT.

⁴ Dit wil zeggen ontwikkeling(en) waarbij in gelijke mate aandacht wordt besteed aan de economische, sociale en ecologische gevolgen van het beleid en waarbij gestreefd wordt naar een evenwicht tussen deze drie dimensies. Zie definitie 'duurzame ontwikkeling' in de [Slotverklaring van Rio +20](#) (2012). Meer informatie over Agenda 2030 en duurzame ontwikkeling vindt u ook [op de website van de Vrouwenraad](#).

Met het oog op het bijsturen van het beleid en de realisatie van de SDG's vóór 2030 moet de Europese Commissie:

- tegen midden 2018 een uitvoeringsstrategie opstellen die aangeeft op welke manier het EU beleid zal bijdragen tot de realisatie van Agenda 2030, met concrete doelstellingen, maatregelen en termijnen voor het interne én externe EU beleid.
- tegen midden 2018 de bestaande lacunes in alle relevante beleidsdomeinen (wetgeving, beleid, bestuursstructuur voor horizontale samenhang, uitvoeringsmiddelen) in kaart brengen
- ingeval van herziening van belangrijke en horizontale beleidsinstrumenten, beleidsmiddelen en strategieën nagaan hoe deze aangepast moeten worden om ze in overeenstemming te brengen met de doelstellingen van Agenda 2030
- in overleg met alle relevante stakeholders een duidelijk pad uittekenen voor de integratie van de SDG's in het beleid na 2020.
- meer bekendheid geven aan de SDG's via grootschalige voorlichtingscampagnes en sensibiliserende activiteiten om het politiek leiderschap en de betrokkenheid van de burgers en van de overheden te vergroten.
- nagaan hoe de programma's en de instrumenten binnen het volgend Meerjarig Financieel Kader de implementatie van 2030 Agenda kunnen ondersteunen.
- voorbereidingen treffen om het eerste EU rapport over de uitvoering van Agenda 2030 in het intern en extern beleid van de EU voor te stellen op het VN Politiek Forum op Hoog Niveau van 2019

De Commissie en de Lidstaten worden aangespoord om Agenda 2030 volledig op te nemen in de besprekingen over de toekomst van Europa en om te zorgen voor periodieke, gedetailleerde, transparante en op participatieve aanpak gebaseerde monitoring en evaluaties, waaronder rapportages op nationaal en (indien van toepassing) subnationaal niveau en rapportages in de context van het Europees Semester.

De EU wordt opgeroepen om hiertoe een referentiekader van indicatoren⁵ aan te nemen. Dit kader van indicatoren zal samen met een kwalitatieve evaluatie de basis verschaffen voor het beoordelen van de voortgang en de trends en als input dienen voor empirisch onderbouwde besluitvorming. De Raad zelf zal periodiek de balans opmaken van de geboekte vooruitgang in de uitvoering van de Agenda 2030 op EU niveau en zal – waar passend – het beleid strategisch bijsturen.

De Commissie lanceerde ook een nieuwe [webpagina](#) over het EU beleid in uitvoering van Agenda 2030 en de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen.

De Europese Unie treedt toe tot het Verdrag van Istanboel

Op 13 juni 2017 ondertekenden het Maltese voorzitterschap en EU Commissaris voor justitie, consumenten en gendergelijkheid, Věra Jourová, namens de Unie het [Verdrag over het voorkomen en bestrijden van geweld op vrouwen en intrafamiliaal geweld](#) van de Raad van Europa. De ondertekening is een krachtig signaal van de EU Lidstaten, waarmee ze het belang dat ze hechten aan het Verdrag van Istanboel nogmaals bevestigen.

⁵ Opgebouwd op basis van bestaande indicatoren en door de Lidstaten, instellingen en internationale organisaties verstrekte gegevens, samen met een kwalitatieve voortgangsbeoordeling.

Staten en instellingen die partij zijn bij het verdrag 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.⁶

Het Verdrag trad in werking in 2014. Alle EU Lidstaten hebben het verdrag ondertekend; 14 Lidstaten, waaronder België, hebben het verdrag ondertussen ook al geratificeerd.⁷ Sommige staten hebben echter voorbehoud gemaakt bij een aantal artikelen.⁸ België niet. België heeft de conventie in zijn totaliteit aanvaard, zonder voorbehoud.

Voorzitterschap van de EU

Verklaring van het trio voorzitterschap over gendergelijkheid

Begin juli is een nieuw trio voorzitterschap van de Europese Unie aangetreden: Estland (juli-december 2017), Bulgarije (januari-juni 2018) en Oostenrijk (juli-december 2018). Op 19 juli ondertekende dit voorzitterschap een gezamenlijke [verklaring over gendergelijkheid](#). Deze licht toe hoe de Lidstaten gendergelijkheid beschouwen en in de komende 18 maanden zullen bevorderen. De verklaring herinnert aan enkele bindende en relevante wetgeving, instrumenten en ontwikkelingen, waaronder het Europees Pact voor gendergelijkheid 2011-2020⁹, het Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019¹⁰, de Europese Pijler van de Sociale Rechten¹¹, het [Peking Actieplatform](#) en de VN [Agenda 2030](#).¹²

Het voorzitterschap benadrukt dat het nodig is om gendergelijkheid en gelijke kansen (opnieuw) hoog op de EU agenda te plaatsen, vooral in relatie tot het [financieel kader](#) van de EU en tot de debatten over de [toekomst van de Unie](#).¹³ De tekst geeft de **visie** van het voorzitterschap op wat er moet gebeuren om gendergelijkheid te bevorderen weer en geeft een overzicht van enkele prioritair te ondernemen **acties**. Het gaat hierbij bovenal over: de noodzaak van een afzonderlijke strategie op hoog niveau voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen; een consequent toegepaste methodiek van gendermainstreaming als een duale benadering van gendergelijkheid; het verhogen van de arbeidsparticipatie van vrouwen, het bestrijden van geweld op vrouwen en het opheffen van discriminatie(s) en dichten van genderkloven en – segregatie in relatie tot de arbeidsmarkt.

Vanuit deze overwegingen worden **zeven gemeenschappelijke doelstellingen** vooropgesteld:

- **gendergelijkheid** opnieuw op de prioriteitenlijst van de EU zetten; vooral door middel van het versterken en institutionaliseren van de debatten;

⁶ Voor België start deze rapportage en monitoringprocedure in mei 2018.

⁷ België, Denemarken, Finland, Frankrijk, Italië, Malta, Nederland, Oostenrijk, Polen, Portugal, Roemenië, Slovenië, Spanje en Zweden.

⁸ Meer informatie zie: [CETS No.210](#) of http://www.coe.int/en/web/conventions/full-list/-/conventions/treaty/210/signatures?p_auth=1Neqf55B

⁹ Raad van de Europese Unie, [Europees pact voor gendergelijkheid](#); conclusies van de Raad, maart 2011; DG G 2B, 7370/11.

¹⁰ Europese Commissie, [Strategisch engagement voor gendergelijkheid](#), december 2015; SWD(2015) 278 final.

¹¹ Meer informatie hierover vindt u op de [website](#) van de Europese Commissie, in het nummer Social Agenda (zie verder in dit document) en in onze vorige 'Nieuws uit Europa' (nr.2).

¹² In bijlage vindt u een samenvattend overzicht van de inhoud van de Verklaring, met o.m. een opsomming en beknopte duiding van alle daarin vermelde wetgeving en instrumenten.

¹³ Europese Commissie, Witboek over de toekomst van de Europa. Beschouwingen en scenario's voor de EU-27 tegen 2025, 1 maart 2017; COM(2017)2025.

- systematische en doeltreffende **samenwerking** tussen de Lidstaten en de Europese Commissie op vlak van gendergelijkheid en gendermainstreaming steunen; vooral door middel van overleg binnen de High Level Group over gendermainstreaming, het monitoren van vooruitgang en door ontwerpbesluiten over gendergelijkheid voor te leggen;
- **gendermainstreaming** in alle beleidsdomeinen versterken; vooral door in de debatten op hoog niveau en in de voorgestelde beleidsdocumenten een gendergelijkheidsperspectief te integreren;
- de inspanningen voor **economische onafhankelijkheid** opvoeren; vooral door het voortouw te nemen in de organisatie van debatten over het voeren van een sterk beleid in functie van een meer gelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen;
- de inspanningen om **gendergebonden geweld** op te heffen opvoeren; vooral door verder in te zetten op de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanboel over het voorkomen en bestrijden van geweld op vrouwen en van intrafamiliaal geweld;
- de impact van de **digitalisering** op gendergelijkheid naar voren brengen; vooral door debatten over potentiële voordelen en uitdagingen te voeren.

De Verklaring sluit af met een beknopte blik op de toekomstige werkprogramma's en activiteiten van het trio voorzitterschap voor de periode 1 juli 2017 – 31 december 2018. U vindt deze in het in bijlage opgenomen samenvattend overzicht van de verklaring van het voorzitterschap.

Europese Commissie

Aanvaarding identificatiecriteria voor hormoonverstorende stoffen

Op 4 juli 2017 aanvaardden de vertegenwoordigers Lidstaten het voorstel van de Commissie over wetenschappelijke criteria voor de identificatie van hormoonverstorende stoffen ¹⁴ in 'plantenbeschermingsmiddelen'. De criteria gaan uit van de [bevindingen van de Wereldgezondheidsorganisatie \(WHO\)](#). ¹⁵

In de toekomst zal ieder actief bestanddeel dat gebruikt wordt in pesticiden en biociden en dat geïdentificeerd is als een hormoonverstorende stof ¹⁶ voor mensen of dieren beoordeeld en van de markt gehaald kunnen worden. Dit betekent een belangrijke stap vooruit voor o.m. de bescherming van de gezondheid en voor de preventie van ziekte en handicap, in het bijzonder bij vrouwen en kinderen. ¹⁷

¹⁴ Hormoonverstorende stoffen zijn synthetische, lichaamsvreemde stoffen die werken als hormonen of de werking ervan juist blokkeren, met mogelijke schadelijke effecten op het zenuwstelsel en het immuunsysteem als gevolg. Hormoonverstorende stoffen vinden we terug in vele alledaagse gebruiksvoorwerpen zoals plastic verpakkingen, cosmetica, tandpasta... en in ons voedsel. Ze worden bijvoorbeeld gebruikt in de fruit- en groententeelt. Zelfs blootstelling aan (lage doses) kan (mede)oorzaak zijn van bepaalde soorten kanker (teelbal-, prostaat- en borstkanker) en van vruchtbaarheidsproblemen of hypospadie (afwijking in mannelijk geslachtsorgaan) en draagt zeer waarschijnlijk bij aan het ontstaan van obesitas, diabetes, hart- en vaatziekten en verstoorde hersenontwikkeling (aandachtsstoornissen, ontwikkelingsachterstanden, autisme). Zwangere vrouwen en kleine kinderen zijn bijzonder kwetsbaar voor hormoonverstoorders. Bij ongeborenen, baby's en jonge kinderen kan het de vroege ontwikkelingsprocessen verstoren en grote nadelige effecten hebben op hun latere leven. De ziektes en afwijkingen die optreden als gevolg hiervan betekenen vaak een extra zorglast voor vrouwen.

¹⁵ Zie persbericht IP-17-1906. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-1906_en.htm

¹⁶ Veel gestelde vragen over hormoonverstoorders vindt u [online](#).

¹⁷ De [vigerende EU-wetgeving](#) bevat al bepalingen over endocriene verstoorders. De wetgeving beschermt consumenten via de vergunning voor chemische stoffen die gebruikt mogen worden in pesticiden, biociden, chemische stoffen (REACH) en cosmetica. Er zijn echter geen formele criteria op internationaal of op EU-niveau om stoffen met hormoon-ontregelende eigenschappen te identificeren. Daar komt nu verandering in.

Het is nu aan het Europees Parlement en de Raad om de aanvaarding van deze criteria te bevestigen. Zij hebben drie maanden de tijd om de tekst te onderzoeken. De tekst zal 20 dagen na verschijning in het [Publicatieblad](#) in werking treden en zal na een overgangperiode van zes maanden toegepast kunnen worden.¹⁸

Door de aanvaarding van deze criteria zal de Europese Commissie in de toekomst ook actie kunnen ondernemen om de blootstelling aan endocriene verstoorders buiten pesticiden en biociden te verminderen. Denk bijvoorbeeld aan speelgoed, cosmetica en voedselverpakkingen. De [tekst](#) voorziet verder dat de Europese Commissie in een later stadium een evaluatie van de criteria voor groeibevorderende stoffen zal opstellen.

Meer informatie over de 'vervuilende stoffen en gezondheid' vindt u o.m. op de website van het [Vlaams steunpunt milieu en gezondheid](#), waaronder een overzicht van effecten voor de gezondheid naargelang het type vervuilde stof.

Mededeling over de nieuwe strategie voor diversiteit en inclusie

Op 19 juli aanvaardde de Europese Commissie een nieuwe [strategie voor een grotere diversiteit en inclusie op de werkvloer](#).¹⁹ Het is de bedoeling om de talenten van iedereen op de werkvloer te benutten en om voor iedereen een betere werkplaats te creëren. De strategie focust op vier groepen: vrouwen, personeel met een beperking, LGBTI en oudere werknemers. Ze steunt op drie type maatregelen: een charter 'diversiteit en inclusie', algemene doelen en maatregelen én gerichte, specifieke maatregelen en doelstellingen voor ieder van deze groepen. Sommige maatregelen zullen zo goed als onmiddellijk toegepast worden. Andere maatregelen zullen door middel van actieplannen verder ontwikkeld en verfijnd worden.

Het charter legt de algemene uitgangspunten voor het Human Resources management vast. Dit zijn: diversiteit als verrijking zien, altijd gelijke kansen verzekeren, discriminatie uitsluiten, bewustzijn van het Human Resources management verhogen (stereotyperingen herkennen en tegengaan), communicatie over de strategie en monitoring. De algemene maatregelen hebben te maken met o.m. het aantrekken van meer gediversifieerde groep arbeidskrachten, koesteren van diversiteit in de selectie- en rekruteringsprocedures, voorkomen van discriminatie, voorkomen van pestering, telewerk, flexibele arbeidsorganisatie,

De specifiek op vrouwen gerichte doelstelling voorziet om tegen 1 november 2019 een vertegenwoordiging van minstens 40% vrouwen in de managementposities van de Europese Commissie te behalen.²⁰ Om dit te bereiken werd een combinatie van maatregelen goedgekeurd:

- **institutionele maatregelen** zoals individuele streefdoelen voor alle departementen van de Europese Commissie inzake de aanstelling van een departementshoofd en kwantitatieve streefdoelen voor eerste benoemingen van vrouwen in middelmanagement functies van ieder departement;
- **op het management en de werking gerichte maatregelen** zoals inspanningen om vrouwelijk talent te identificeren (headhunting), inzicht verwerven in obstakels voor vrouwen om te stijgen op de carrière ladder en maatregelen om te verzekeren dat selectieprocedures die leiden tot het aanstellen van het middel- en topmanagement gelijke kansen bieden aan alle getalenteerde vrouwen;

¹⁸ Details over het besluitvormingsproces zijn [hier](#) beschikbaar.

¹⁹ European Commission, Communication of the Commission, A better workplace for all: from equal opportunities towards diversity and inclusion, [C\(2017\) 5300 final](#), Brussels, 19.7.2017

²⁰ Dit streefdoel herneemt het in juli 2015 geformuleerde engagement van president Juncker om tegen 2019 40% vrouwen in managementposities van de EU Commissie te hebben.

- **maatregelen gericht op vrouwen** zoals ontwikkelen en ondersteunen van specifiek op vrouwen gerichte opleidingen, management en mentorprogramma's voor vrouwen, samenwerken met netwerken van vrouwen, (formele en informele netwerken) en ondersteuning van departementale en departement-overschrijdende netwerken van vrouwen.

Departementen die de vooropgestelde streefdoelen niet behalen kunnen verzocht worden om eerst geschikte vrouwelijke kandidaten aan te trekken vooraleer de nieuwe aanstelling ingevuld kan worden. Aan de strategie is een proces van rapportage, monitoring en verdere verfijning van de maatregelen gekoppeld en de evolutie zal ook op het hoogste niveau van het management worden opgevolgd. Het eerste rapport is voorzien voor de lente van 2018.

Social Agenda 48: dossier Europese Pijler van Sociale Rechten

De Europese Pijler van Sociale Rechten staat hoog op de EU beleidsagenda. Om het ruime publiek op een meer bevattelijke wijze te informeren wijdt het laatste nummer van het tijdschrift – **Social Agenda 48** (07/2017) – hieraan een dossier. Social Agenda verschijnt viermaal per jaar en geeft een overzicht van het werk van de EU Commissie op vlak van tewerkstelling, sociale zaken en inclusie. Het tijdschrift is beschikbaar in het Engels, het Frans en het Duits. U kunt de nummers downloaden of een gedrukt exemplaar aanvragen.

Europees parlement – Directoraat-generaal interne zaken

De toegang van vrouwen met een handicap tot de arbeidsmarkt

In de Europese Unie leven meer dan 79 miljoen mensen die een arbeidshandicap of een handelingsbeperking hebben. In beide groepen gaat het om meer vrouwen dan mannen. De verwachting is dat dit als gevolg van de vergrijzing en van het feit dat vrouwen gemiddeld langer leven verder zal toenemen. In opdracht van de EP commissie Werkgelegenheid en Sociale Zaken (EMPL) verrichtte de interne studiedienst van Europees Parlement een onderzoek naar de toegang van vrouwen met een handicap tot de arbeidsmarkt.²¹

Voor het onderzoek werd uitgegaan van voorhanden zijnde vergelijkbare Europese gegevens en van meer diepgaande analyses van het beleidskader in zeven Europese Lidstaten: Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Italië, Polen, Spanje en het Verenigd Koninkrijk. Opzet was om na te gaan hoe de intersectie 'gender en handicap' de kansen op werk van vrouwen beïnvloedt. Bijkomend werd gekeken naar hoe het beleid daar (al dan niet) op inspeelt. Twee vragen stonden hierbij centraal. Houden de wetgeving en het beleid rekening met de intersectie 'handicap en gender' en op welke manier? Wordt een beleid van gendermainstreaming gecombineerd met een specifiek op mensen met een handicap gericht beleid. En omgekeerd: houdt het gendergelijkheidsbeleid rekening met de specifieke situatie van vrouwen met een handicap.

Het onderzoek schetst de sociaaleconomische levensomstandigheden van vrouwen met een handicap en gaat in op het debat over de intersectie 'gender en handicap' op internationaal en EU niveau. Een debat dat op nationaal niveau weinig of niet gevoerd wordt, zo blijkt uit de bevindingen. Het geeft een overzicht van de wetgeving en de beleidskaders op internationaal, EU en nationaal niveau en er wordt nagegaan óf en in welke mate deze gericht zijn op het aanpakken van de meervoudige discriminatie van vrouwen met een handicap. Er worden een

²¹ Directorate-general for internal policies - policy department A: Economic and Scientific Policy, [Discrimination and Access to Employment for Female Workers with Disabilities](#), Study requested by the European Parliament's Committee on Employment and Social Affairs, 22-06-2017. IP/A/EMPL/2016-20 PE 602.067.

aantal voorbeelden van goede praktijken belicht en enkele aanbevelingen voor het beleid geformuleerd.

Enkele belangrijke besluiten

- Het is moeilijk om gegevens te verzamelen en te vergelijken omdat de Lidstaten en de verschillende databestanden een verschillende definitie van 'handicap' hanteren. Dit probleem zou opgelost kunnen worden door de internationale classificatie over functioneren, handicap en gezondheid ([ICF](#))²² als basis voor een gemeenschappelijke definiëring van 'handicap' te nemen.
- Hoewel meervoudige discriminatie op basis van gender en handicap veelvuldig voorkomt, werd er heel weinig onderzoek naar gedaan. Het thema is zowel door het beleid, de academische wereld als de bewegingen voor vrouwenrechten en gehandicapten grotendeels genegeerd.
- Vanuit sociaaleconomisch perspectief zijn vrouwen met een handicap gemarginaliseerd. Er is een genderkloof en een handicapkloof voor de belangrijkste indicatoren: armoederisico, toegang tot onderwijs en opleiding en toegang tot de arbeidsmarkt. Vrouwen met een handicap worden meer gediscrimineerd dan mannen met een handicap en aanzienlijk meer dan vrouwen zonder handicap. De genderkloof en de handicapkloof zijn het grootst op het domein van deelname aan de arbeidsmarkt, tewerkstellings- en arbeidsvoorwaarden en arbeidssegregatie.
- De belangrijkste uitdagingen voor het beleid in uitvoering van het VN [Verdrag over de rechten van personen met een handicap](#) (2006) zijn: gebrek aan een samenhangende aanpak en strategie, gebrek aan maatschappelijk bewustzijn van de problematiek, gebrek aan onderzoek en data (vooral statistische gegevens) en gebrek aan politieke vertegenwoordiging van personen met een handicap, bovenal vrouwen met een handicap.
- Wetgeving en beleid houden doorgaans geen rekening met de meervoudige discriminatie waarmee vrouwen met een handicap af te rekenen hebben. Dit geldt zowel voor de EU als voor de Lidstaten.²³ In sommige landen wordt de meervoudige discriminatie 'gender en handicap' zelfs niet erkend. Het is nodig om het perspectief van vrouwen met een handicap te integreren in het genderbeleid én om een genderperspectief te integreren het beleid gericht op gehandicapten.

EUROPESE AGENTSCHAPPEN

Europees Instituut voor Gender Gelijkheid (EIGE)

Cybergeweld op vrouwen en meisjes

Doordat meer mensen toegang hebben tot internet, de sociale media en mobiele informatie is cybergeweld op vrouwen en meisjes snel toegenomen. Dit cybergeweld kan niet losgezien worden van bestaand geweld in de reële wereld. In een gedigitaliseerde wereld en economie kan cybergeweld ook belangrijke economische en sociale gevolgen hebben. Er bestaat in de EU echter geen gemeenschappelijke definitie, noch gemeenschappelijke aanpak van cybergeweld.

²² ICF ([International Classification of Functioning, Disability and Health](#)) is het classificatiesysteem van de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) dat gezondheid en handicap meet op individueel en collectief niveau. Het werd in 2001 door 191 landen erkend als internationale standard om gezondheid en handicap te beschrijven en te meten. (resolutie: [WHA 54.21](#)).

²³ De diepgaande analyse op landenniveau werd wel maar in zeven Europese Lidstaten gevoerd: Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Italië, Polen, Spanje en het Verenigd Koninkrijk.

Iedere Lidstaat definieert en bestraft cybergeweld volgens eigen inzichten. Sommige Lidstaten beschouwen cybergeweld zelfs niet als een misdrijf.

Om meer klaarheid te scheppen en beter inzicht te krijgen in de aard en de frequentie van cybergeweld tegen vrouwen en meisjes liet EIGE een literatuurstudie uitvoeren over bestaand onderzoek naar verschillende vormen van cybergeweld tegen vrouwen en meisjes en (over) voorhanden zijnde data en administratieve gegevens. De bevindingen werden gebundeld in een verkennende [nota](#).²⁴ De nota omschrijft wat onder cybergeweld moet worden verstaan, welke verschillende vormen van cybergeweld voorkomen, welke data en onderzoeken er bestaan, welke wettelijke initiatieven er al genomen zijn en ze bevat ook enkele besluiten en aanbevelingen voor het beleid.

Gender(on)evenwichten in de bestuursraden van EU-agentschappen

EU agentschappen zijn een belangrijke schakel in de ontwikkeling van het beleid van de Europese Unie.²⁵ Hun werk beïnvloedt talrijke facetten van de besluitvorming en bijgevolg het dagelijks leven van de burgers. Elk agentschap wordt beheerd door een raad van bestuur, waarvan de samenstelling niet zonder gevolgen is voor de werking van de Agentschappen.

EIGE onderzocht hoe het gesteld is met de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de raden van bestuur en kwam tot de bevinding dat gendergelijkheid nog ver te zoeken is. Gemiddeld 71% van de bestuursleden zijn mannen en slechts één op drie raden van bestuur wordt voorgezeten door een vrouw.

Vanuit het perspectief van de afvaardigende instellingen ²⁶, valt op dat enkel het Europees Parlement zich binnen de gendergelijkheidsmarge van 40 à 60% bevindt, met een afvaardiging van 40% vrouwen en 60% mannen. De Lidstaten halen met 70% mannelijke afgevaardigden en 30% vrouwelijke afgevaardigden de gendergelijkheidsmarge niet. De Europese Commissie doet het nog slechter, met amper met 26% vrouwelijke afgevaardigden en 74% mannelijke afgevaardigden. De bevindingen van EIGE werden gebundeld in een overzichtelijke [nota](#).²⁷

De Europese Pijler van Sociale Rechten als kans voor gendergelijkheid

De Europese Pijler van Sociale Rechten (EPSR) kan bijdragen tot een duurzaam en doeltreffend sociaaleconomisch beleid, waar iedereen baat bij heeft.²⁸ De Sociale Pijler biedt kansen om de levenskwaliteit van de bevolking te verhogen en om bij te dragen tot meer gendergelijkheid. EIGE formuleerde hiertoe enkele aanbevelingen. De aanbevelingen werden geformuleerd na overleg met het experten-forum ²⁹ van het Instituut.

Volgens EIGE moeten drie algemene principes gerespecteerd moeten worden:

- de dubbele benadering van gendergelijkheid in alle beleidsfasen en beleidsfacetten, met zowel een horizontaal als verticaal gevoerd beleid voor gendergelijkheid;

²⁴ EIGE, [Cyber violence against women and girls](#), 23 June 2017.

²⁵ Voor meer informatie zie (o.m.) <http://www.eutrio.be/nl/de-agentschappen-van-de-europese-unie> en https://www.europa-nu.nl/id/vgd0q6dt2wyw/agentschap_europese_unie

²⁶ De leden van raden van bestuur zijn doorgaans vertegenwoordigers van de Lidstaten, de Europese Commissie en het Europees Parlement, of andere agentschappen.

²⁷ EIGE, [Working towards better gender balance on the boards of EU Agencies](#), 21 June 2017.

²⁸ Meer informatie over de Europese Pijler van Sociale Rechten vindt u op de weblink : [The European Pillar of Social Rights in 20 principles](#) van de Europese Commissie en in 'Nieuws uit Europa' (2) - 2017 van de Vrouwenraad; weblink: <http://www.vrouwenraad.be/page?orl=1&ssn=&lng=1&pge=217&sare=691>

²⁹ Dit is een raadgevende structuur van EIGE – samengesteld uit leden van de bevoegde instellingen voor gendergelijkheid van iedere EU Lidstaat, vertegenwoordigers van het Europees parlement, de Europese Sociale Partners en civiele organisaties.

- een intersectionele benadering die rekening houdt met invloedrijke individuele verschillen tussen vrouwen en mannen als groep (afkomst, opleiding, klasse, handicap, ...)
- een levensloopbenadering die rekening houdt met bepalende invloeden of ontwikkelingen in de verschillende fasen in het leven van vrouwen en mannen.

Daarenboven moet gendergelijkheid als specifieke doelstelling en apart beleidsdomein van de Europese Pijler van Sociale Rechten weerhouden worden. Dit is belangrijk indien men de structurele oorzaken van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt wil aanpakken. Het probleem is veel ruimer dan 'gender en de combinatie arbeid en privéleven'. Tegelijkertijd is dit een kans om eerder aangegane engagementen in verband met gendergelijkheid als recht op zich, opnieuw te bevestigen en honoreren.

Om de evolutie en trends op enkele belangrijke domeinen van gendergelijkheid op niveau van de EU en de Lidstaten op te volgen beveelt EIGE het gebruik van de door het Instituut ontwikkelde [Gender Equality Index](#) aan. In de [nota](#)³⁰ zijn verder ook enkele goede praktijken opgenomen. De nota kan alvast een eerste insteek leveren voor het verdere overlegproces over de Europese Pijler van Sociale Rechten, waaronder de [Sociale Top van Göteborg](#) over werkgelegenheid, gelijke kansen, inclusieve groei en gemeenschappelijke uitdagingen op 17 november 2017.³¹

OHSA, CEDEFOP, EIGE, EUROFOUND

Arbeid en vergrijzing in de EU

De Europese bevolking veroudert. De vergrijzing stelt de Europese Unie (o.m.) voor de vraag: hoe kunnen we meer mensen langer aan het werk, actief en gezond houden. In het antwoord op deze vraag moet rekening gehouden worden met verschillende perspectieven. Vier EU agentschappen bundelden daarom hun krachten: [OHSA](#), [Cedefop](#), [Eurofound](#) en [EIGE](#). Samen stelden ze het beleidsondersteunend rapport op: 'Naar leeftijdsvriendelijk werk in Europa: een levensloop-perspectief op arbeid en ouder worden van EU Agentschappen'.³²

In het rapport kijkt ieder agentschap vanuit het eigen werkdomein naar de impact van de vergrijzing op tewerkstelling, arbeidsvoorwaarden, levensstandaard, welzijn, gezondheid, opleiding en vorming van werknemers. [EU-OSHA](#)³³ illustreert aan de hand van voorbeelden uit de Lidstaten hoe een samenhangend beleid tussen meerdere beleidsdomeinen een betere veiligheid en gezondheid op het werk voor ouder wordende werknemers kan verzekeren. [Eurofound](#)³⁴ onderzoekt welke factoren bijdragen tot duurzame arbeidsomstandigheden (voor werknemers van alle leeftijden) en welk beleid ertoe kan bijdragen dat oudere mensen actief blijven op de arbeidsmarkt. Maatregelen zoals heroriënteren van de loopbaan, faciliteren van de combinatie van arbeid en gezin, gedeeltelijke pensionering. [Cedefop](#)³⁵ gaat na hoe opleiding en vorming ingezet kunnen worden om werken op oudere leeftijd te ondersteunen. Welke

³⁰ EIGE, The European Pillar of Social Rights as an Opportunity for Gender Equality in the EU. EIGE's Recommendations, 22 mei 2017. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/european-pillar-social-rights-opportunity-gender-equality-eu-eiges-recommendations>

³¹ Op deze top zullen de staats- en regeringsleiders, sociale partners en belangrijke Europese actoren deze kwesties verder bespreken.

³² EU OHSA, Eurofound, Cedefop, EIGE, [Towards age-friendly work in Europe: a life-course perspective on work and ageing from EU Agencies](#), 29 June 2017.

³³ Het European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA) is een kenniscentrum voor veiligheid en gezondheid op het werk. Het werd opgericht in 1994 door [Verordening \(EC\) No. 2062/94](#).

³⁴ Eurofound, de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, is een tripartite agentschap, opgericht in 1975 bij [Verordening \(EEG\) nr. 1365/75 van de Raad van 26 mei 1975](#). Eurofound verricht onderzoek over sociaal en arbeidsgerelateerd beleid in functie van de planning en ontwikkeling van betere levens- en arbeidsomstandigheden in Europa.

³⁵ Cedefop is het Europees referentiecentrum voor de ontwikkeling van beroepsvorming en beroepsopleiding. Het centrum werd in 1975 opgericht bij [Verordening \(EEC\) No 337/75](#) en besteedt bijzonder aandacht aan de verbanden tussen onderwijs, opleiding en tewerkstelling.

leervormen en leerbenaderingen best geschikt zijn voor ouderen, welk opleidingsbeleid bedrijven best hanteren,...

[EIGE](#)³⁶ analyseert arbeid en vergrijzing vanuit genderperspectief en bespreekt de verschillende uitdagingen waar mannen en vrouwen voor staan. Wat zijn de gevolgen wanneer niet voldoende rekening gehouden wordt met de genderdimensie van verouderende arbeidskrachten. Er wordt aangetoond hoe levenslang opgebouwde ongelijkheden op de arbeidsmarkt en i.v.m. de arbeidsomstandigheden gedurende de levensloop vooral op oudere leeftijd accumuleren en leiden tot beperkte economische onafhankelijkheid. De focus ligt op toegang tot middelen op oudere leeftijd, waaronder financiële en niet-financiële armoede en de genderpensioenkloof, maar er wordt ook ingegaan op oorzaken van vervroegde uittreding (in relatie tot genderongelijkheid) en op risicofactoren voor specifieke groepen zoals alleenstaande ouders.

In de aanbevelingen van het rapport, bedoeld om mensen (langer) actief en gezond te houden, wordt de waarde van een transversaal en multidisciplinair beleidsperspectief benadrukt.

Raad van Europa (COE)

Parlement

Parlementaire resolutie: seksueel geweld en pesterij van vrouwen in de publieke ruimte

Op 29 juni 2017 aanvaardde de parlementaire vergadering van de Raad van Europa [resolutie 2177](#) over het bestrijden van seksueel geweld op en van intimidatie van vrouwen in de openbare ruimte. De resolutie herinnert er aan dat dit geweld een manifestatie is van historische ongelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen en dat dit geweld slechts gestopt zal kunnen worden als we fundamenteel anders gaan denken. De resolutie sluit aan bij het werk van het parlementair comité Gelijkheid en Non-discriminatie en bij hun voorstel en rapport van 9 juli 2017 over seksueel geweld op en intimidatie van vrouwen in de publieke ruimte.³⁷

Het parlement drukt zijn bezorgdheid uit over de omvang van dit geweld én over de blijkbaar stilzwijgende instemming met dit geweld, de onverschilligheid waarmee onze samenleving omgaat met geweld. Het parlement is ook bekommerd dat door toenemend extremisme en toenemende onverdraagzaamheid in de samenleving, het geweld op vrouwen in de publieke ruimte nog zal toenemen.

Het parlement wijst er op dat de publieke ruimte mannen bevoordeelt omdat de structuren en faciliteiten afgestemd zijn op hun gebruik of omdat ze niet veilig zijn voor vrouwen. Als gevolg daarvan passen vrouwen hun gedrag aan, ontwikkelen ze ontwijkingsgedrag of gaan de publieke ruimte zelfs vermijden. Het parlement herinnert de media en mannen aan de belangrijke rol die ze hebben om seksueel geweld en intimidatie van vrouwen in de publieke ruimte te voorkomen en te stoppen en het roept de Lidstaten van de Raad van Europa op om op meerdere domeinen gerichte actie te ondernemen.

³⁶ EIGE is het EU kenniscentrum voor gendergelijkheid. EIGE ondersteunt beleidsmakers en alle relevante instellingen bij hun inspanningen om voor alle Europeanen gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bereiken. Het ontwikkelt kennis en expertise en staat in voor vergelijkbare en betrouwbare gegevensverzameling in verband met gendergelijkheid. EIGE werd in 2006 opgericht bij [Verordening \(EC\) No. 1922/2006](#).

³⁷ Raad van Europa, [Putting an end to sexual violence and harassment of women in public space, Report](#), Committee on Equality and Non-Discrimination Rapporteur: Ms Françoise Hetto-Gaasch, Doc. 14337, 9 June 2017)

De resolutie stelt een twaalfstal maatregelen voor die Lidstaten en de Raad van Europa kunnen nemen, waaronder: de ratificatie van het [Verdrag van Istanbul](#), een eind stellen aan de straffeloosheid, gerichte sensibiliseringscampagnes opzetten of steunen, gendergelijkheid integreren in de opleiding- en onderwijsprogramma's én in de ontwikkeling van onderwijs-methodieken en van schoolactiviteiten om reproductie van ongelijke machtsrelaties te vermijden, Ten slotte benadrukt de resolutie het belang van een nultolerantiebeleid voor geweld op vrouwen in de publieke ruimte, van afspraken met de media en van genderbewuste stedenbouwkundige planning.

Ontwerpresolutie over het voorkomen en bestrijden van seksisme

De [Gender Equality Commission](#) (GEC) van de Raad van Europa bereidt een ministeriële resolutie voor over het voorkomen en bestrijden van seksisme. Het comité belast met het opstellen van de tekst kwam op 22 en 23 juni 2017 voor de tweede keer samen in Parijs.

Naast een informatief luik met toelichtingen over de standpunten van niet-gouvernementele organisaties en onderzoek over cyberseksisme en jonge mensen³⁸, over seksistische haatspraak in opdracht van de '[Nordic Council](#)'³⁹ en over de verbanden tussen seksistische stereotypen en seksisme⁴⁰, werd verder overlegd over de inhoud en structuur van de resolutie.

In november zal de Gender Equality Commission de gemaakte vorderingen tot nu toe bespreken en begin 2018 zal het secretariaat het aangepaste ontwerp bezorgen aan het comité belast met de voorbereiding van de resolutie. Dit comité zal vervolgens begin maart voor een derde keer samen komen.

De verslagen van de vergaderingen, de tussenkomsten van de sprekers, de linken naar onderzoeken en andere documenten, waaronder een overzicht van relevante internationale standaards, vindt u op de website van de Raad van Europa onder [Drafting Committee en onder Combating sexist hate speech](#).

.

³⁸ Aurélie Latoures, [Comprendre le cybersexisme pour agir en prévention](#), Centre Hubertine Auclert.

³⁹ Kira Appel, [Stepping up initiatives against digital sexual abuse](#) en [Summary of a Nordic's Council regional study on sexist online hate speech](#).

⁴⁰ Karen Ross, [The links between sexist stereotypes and sexism](#).

BIJLAGE

Begin juli is een nieuw trio-voorzitterschap van de Europese Unie aangetreden: Estland (juli-december 2017), Bulgarije (januari-juni 2018) en Oostenrijk (juli-december 2018).

Op 19 juli ondertekende dit voorzitterschap in Tallinn een gezamenlijke [verklaring](#) waarin ze hun visie op de prioriteiten voor het bevorderen van gendergelijkheid toelichten.

Verklaring van het trio-voorzitterschap van de EU over gendergelijkheid Samenvattend overzicht.

De verklaring herinnert aan enkele bindende en actueel relevante wetgeving, instrumenten en ontwikkelingen, waaronder :

- Het Verdrag van de Europese Unie en het Verdrag over de werking van de EU en het Charter van de fundamentele rechten van de Europese Unie, waarin gendergelijkheid als fundamentele waarde van de EU gevestigd wordt.
- Het Europese Pact voor gendergelijkheid (2011-2020) waarin de Raad zijn engagement voor gendergelijkheid opnieuw bevestigd, vooral inzake de genderkloof op vlak van de tewerkstelling en de sociale bescherming, inclusief de genderloonkloof én inzake een betere combinatie van arbeid en privéleven voor vrouwen en mannen gedurende de hele levensloop én inzake het bestrijden van alle vormen van geweld op vrouwen.
- Het Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 van de Europese Commissie (december 2015) waarin de noodzaak onderstreept wordt om versterkt in te zetten op gendergelijkheid en waarin een brede waaier van mogelijke acties gesuggereerd worden; acties gericht op: gelijke economische onafhankelijkheid, verminderen van de genderloonkloof en de pensioenkloof, gelijkheid op vlak van besluitvorming, het stoppen van gendergebonden geweld en het bevorderen van gendergelijkheid wereldwijd. De strategie benadrukt ook de noodzaak om een gendergelijkheidsperspectief te integreren in alle EU beleid en in alle EU financieringsprogramma's.
- De Verklaring van Rome (25 maart 2017), waarin de leiders van 27 Lidstaten en van de Europese Raad, het Europees parlement en de Europese Commissie beloven om werk te maken van een Sociaal Europa: een Europese Unie waarin o.m. gelijkheid tussen vrouwen en mannen en gelijke rechten en gelijke kansen voor iedereen bevorderd worden.
- De Europese Pijler van de Sociale Rechten, die de agenda uitzet voor beter presterende economieën en meer billijke en veerkrachtige samenlevingen, vestigt gendergelijkheid als één van de EU basisbeginselen, belangrijkste principes en rechten, onderstreept dat gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen op alle domeinen verzekerd en bevorderd moeten worden.
- Het Gemeenschappelijk Werkdocument van de Europese Commissie en de EEAS (European External Action Service), Transforming the lives of Girls and Women through EU External Relations, over gendergelijkheid en empowerment van vrouwen (2016-2020), waarin de instellingen zich engageren om gendergelijkheid en empowerment van vrouwen via het buitenlands beleid te bevorderen.
- De VN Peking Verklaring en Peking Actieplatform, het Actieprogramma van de internationale conferentie voor bevolking en ontwikkeling (Cairo conferentie) en de besluiten van hun evaluatiezittingen.
- De VN 2030 Agenda voor duurzame ontwikkeling, met 17 algemene en geïntegreerde doelstellingen die een wereld beogen waarin iedere vrouw en ieder meisje volledige

gendergelijkheid geniet en alle wettelijke, sociale en economische obstakels voor hun empowerment opgeheven zijn.

In de verklaring benadrukt het trio voorzitterschap o.m. dat:

- Het nodig is om **gendergelijkheid en gelijke kansen hoog op de EU agenda** te plaatsen, vooral in relatie tot de debatten over de **toekomst van de Unie** en over het **financieel kader** van de EU.
- Inzet voor **gendergelijkheid** moet zichtbaar gemaakt worden via **debatten op hoog niveau en mechanismen voor monitoring**.
- De noodzaak voor **een afzonderlijke strategie op hoog niveau voor gelijkheid tussen vrouwen en mannen** om de actuele strategische engagement van de Commissie, waaronder de uitvoering van het Peking Actieplatform en de Peking Verklaring. En het belang van een **jaarlijks rapport** over gelijkheid tussen vrouwen en mannen van de Commissie.
- Een **duale benadering** van gendermainstreaming, waarbij een horizontaal geïntegreerd beleid gecombineerd wordt met een specifiek beleid voor gendergelijkheid nodig is. Structurele ongelijkheden moeten opgeheven worden.
- Gelijk economisch engagement van vrouwen en mannen is een voorwaarde om het **Europa 2020 objectief van slimme, duurzame en inclusieve groei** te behalen.
- In een **veranderende wereld** kan het opvoeren van de inspanningen om **gendersegregatie** op te heffen door **genderkloven** aan te pakken nieuwe opportuniteiten creëren voor individuen, de economie en de samenleving als geheel.
- **Gendersegregatie** moet aangepakt door middel van een samenhangend geheel van maatregelen, waaronder maatregelen die mannen en vrouwen aanmoedigen om een ander onderwijs-pad en carrièreopties te kiezen, met name daar waar de andere sekse actueel dominant aanwezig is; en maatregelen die verzekeren dat vrouwen en mannen gelijk opgeleid zijn.
- Versterken van de deelname van vrouwen aan kwaliteitsjobs op de arbeidsmarkt is een voorwaarde is voor **gelijke economische afhankelijkheid** in alle levensfasen. Daarom moeten verschillende acties ondernomen worden die de **deelname van mannen aan betaalde en onbetaalde zorg opvoeren**. Verdere inspanningen zijn nodig om de **werk-levensbalans** te versterken door middel van toegankelijke, flexibele hoge kwaliteit en betaalbare diensten voor kinderen en andere afhankelijke personen.
- Het effectief uitvoering van het recht op **gelijk loon voor gelijk werk en werk van gelijke waarde** is belangrijk om de genderloonkloof en de genderpensioenkloof te dichten. Dit vereist o.m. door gelijke waardering van vaardigheden van vrouwen en mannen en door het bevorderen van transparantie over inkomen e van niet-discriminerende job-evaluaties, naast praktische ondersteuning voor werkgevers.
- Het bannen van alle vormen van **gendergebonden geweld** is een voorwaarde voor gendergelijkheid. Er moeten meer en gecoördineerde inspanningen gedaan worden door de Unie en de Lidstaten om geweld op vrouwen te voorkomen, te bestrijden en om de slachtoffers te beschermen en de daders te bestraffen. De toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanboel over geweld op vrouwen en huiselijk geweld kan dit proces versterken.

Het voorzitterschap zal zich voor de volgende **gemeenschappelijke doelstellingen** inzetten:

- **Gendergelijkheid opnieuw op de prioriteitenlijst van de EU zetten**, vooral door het versterken en institutionaliseren van de debatten.

- **Systematische en doeltreffende samenwerking tussen de Lidstaten en de Europese Commissie op vlak van gendergelijkheid en gendermainstreaming** steunen, vooral via overleg binnen de High Level Group over gendermainstreaming en door het monitoren van de voortgang en door het ontwerpbesluiten over gendergelijkheid voor te leggen.
- **Versterken van gendermainstreaming in alle beleidsdomeinen**, vooral door een gendergelijkheidsperspectief in te sluiten in debatten op hoog niveau en in voorgestelde beleidsdocumenten.
- **Opvoeren van de inspanningen voor economische onafhankelijkheid**, vooral door actief het voortouw te nemen in het organiseren van debatten over de creatie van sterke en gezond beleid met het oog op het ondersteunen van meer gelijk verdeelde zorgverantwoordelijkheid tussen vrouwen en mannen.
- **De inspanningen opvoeren om gendergebonden geweld op te heffen**, vooral door verder in te zetten op de toetreding van de Europese Unie tot het Verdrag van Istanboel over het voorkomen en bestrijden van geweld o vrouwen en van intrafamiliaal geweld.
- **De impact van de digitalisering op gendergelijkheid naar voren brengen**, vooral door debatten over potentiële voordelen en uitdagingen te leiden/voeren

Met het oog op deze doelstellingen zal het trio voorzitterschap in de periode 1 juli 2017 – 31 december 2018 volgende **activiteiten** opzetten:

Estland

- Informeel ministerieel overleg over het werk-privéleven evenwicht in een veranderende wereld en een veranderende gezinswereld (samenstelling), met aandacht voor gelijk verdelen van de zorgverantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen (Tallinn, 19 en 20 juli 2017).
- Overleg van de High Level Group Gendermainstreaming (Tallinn, 7 en 8 september 2017).
- Samen met het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE): lancering van de Gender Equality Index. (Brussel, 11 oktober 2017)
- 8^{ste} jaarlijks forum EU Diversiteit Charters 'Diversiteit en leiderschap in een wereld in voortdurende verandering; in samenwerking met de Europese Commissie. (Tallinn, 6 en 7 november 2017)
- Een debat over het bestrijden van digitaal geweld op vrouwen. (Brussel, 5 december 2017)
- Ontwerpbesluiten van de Raad over gendersegregatie in tertiaire en beroepsopleidingen, vormingen en de arbeidsmarkt en de verbanden tussen de genderloonkloof en gendersegregatie, gebaseerd op het Peking opvolgingsrapport van EIGE. (besluiten van de EPSCO Raad in december 2017)
- De debatten over het pakket maatregelen voor een beter evenwicht tussen werk-privéleven zullen vooruit geholpen worden, meer bepaald op basis van de voorgestelde Richtlijn over werk-leven evenwicht voor ouders en zorgverstrekkers en intrekken van de Richtlijn van de Raad 2010/18/EU in de Groep Sociale Vraagstukken. ⁴¹
- De afronding van de debatten over de toetreding van de Europese Unie tot het Verdrag van Istanboel over preventie van geweld op vrouwen en intrafamiliaal geweld zullen

⁴¹ De Groep sociale vraagstukken (Working Party Social Questions) is belast met alle wetgevingswerkzaamheden in verband met **werkgelegenheid en sociaal beleid**, daaronder begrepen de financieringsinstrumenten op deze beleidsgebieden en (o.m.) gendergelijkheid. De groep houdt zich tevens bezig met alle aspecten van het werkgelegenheids- en sociaal beleid in het kader van de **Europa 2020-strategie** en het **Europees semester**, alsmede met internationale vraagstukken.

voortgeholpen worden in de Groep over fundamentele rechten, rechten van de burger en vrij verkeer van personen.

Bulgarije

- Overleg van de High Level Group Gendermainstreaming. (Sofia, 31 januari- 1 februari 2018)
- Samenwerking met EIGE, met een focus op vrouwen in een digitale wereld.
- Deelname van vrouwen aan de digitalisering zal in alle relevante activiteiten van het voorzitterschap ter sprake worden gebracht.
- Er zal samengewerkt worden met de Groep Sociale Vraagstukken over het te nemen pakket maatregelen voor een beter werk-leven evenwicht voor ouders en zorgverstrekkers en over het intrekken van de Richtlijn van de Raad (Verordening) 2010/18/EU.
- Organisatie van een side-event tijdens de zitting van de Commissie Status van de Vrouw.

Oostenrijk

- Oostenrijk zal focussen op jongeren en gendergelijkheid. Op basis van een rapport van EIGE dat vertrekt van het thema 'meisjes' in het Peking Actieplatform zal nagegaan worden welke voortuitgang er geboekt is. Oostenrijk zal ook het debat over opkomende thema's stimuleren, waaronder het debat over potentiële kansen van de digitalisering voor gendergelijkheid (middel om de maatschappelijke en politieke participatie van jonge vrouwen en mannen te faciliteren) en bedreigingen van de digitalisering voor gendergelijkheid (o.m. online gendergebonden geweld).
- Ontwerpbesluiten van de Raad over jongeren en gendergelijkheid. (voor aanvaarding door de EPSCO Raad)
- Overleg van de High Level Group Gendermainstreaming. (Wenen, eind september 2018)
- Informeel overleg van de ministers bevoegd voor gendergelijkheid (Wenen, eind september 2018), met een debat over manieren waarop de samenwerking versterkt kan worden en de onderlinge dialoog inzake gendergelijkheid geïnstitutionaliseerd kan worden.
- Parallel met het informele ministerieel overleg zal een conferentie over jongeren en gendergelijkheid georganiseerd worden, gewijd aan de toekomstige prioriteiten op vlak van gendergelijkheid (met het oog op hun versterkte implementatie). Door jongeren en vertegenwoordigers van jongerenorganisaties hierbij actief te betrekken en door de debatten tussen hen en de ministers voor gendergelijkheid te faciliteren, wil de conferentie verzekeren dat de visie van jongeren en hun behoefte inzake gendergelijkheid gehoord worden en mee in rekening worden gebracht.