



Nieuws uit Europa

Verschijnt 4x per jaar

2019, nr.3

Inhoud

Europese verkiezingen 2019	1
Raad Werkgelegenheid en Sociaal beleid (13 juni 2019)	
Dichten van de genderloonkloof	2
Genderbudgetting	3
Europese Raad (20-21/06/2019)	
Strategische agenda van de EU 2019-2024	3
Europees Parlement – interne studiedienst	
Informatieve nota over het werk van het FEMM comité	5
Onderzoek over de rol van vrouwen in vredesprocessen	5
Eurofound	
Jaarboek: Leven en werken in Europa	6
Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE)	
Briefing over gendermainstreaming: statistieken en indicatoren	7
De genderloonkloof verkleinen door een beter evenwicht werk-leven	8

Europese verkiezingen 2019

Meer dan 200 miljoen Europeanen (ca. 51%) brachten tussen 23 en 26 mei 2019 hun stem uit voor de Europese verkiezingen: 747 leden uit 28 lidstaten werden verkozen, waaronder 21 parlementairen uit België, 8 vrouwen en 13 mannen. Sommige vrouwelijke parlementsleden zetelen in commissies die van bijzonder belang (kunnen) zijn voor gelijke rechten en kansen voor vrouwen en mannen:

- ✓ **Marie Arena** (Fr.; S&D): voorzitter van de Commissie *mensenrechten*; lid van de Commissie *buitenlandse zaken*.
- ✓ **Cindy Franssen** (Nl.; EVP): lid van de Commissie *werkgelegenheid en sociale zaken*; lid van de Commissie *rechten van de vrouw en gendergelijkheid*.
- ✓ **Saskia Bricmont** (Fr.; Groenen/EVA): lid van de Commissie *burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken*.
- ✓ **Petra De Sutter** (Nl.; Groenen/EVA): voorzitter van de Commissie *interne markt en consumentenbescherming*.
- ✓ **Assita Kanko** (Nl.; ECR): lid van de Commissie *burgerlijke vrijheden, justitie en binnenlandse zaken*.
- ✓ **Frédérique Ries** (Fr.; RENEW): lid van de Commissie *milieubeheer, volksgezondheid en voedselveiligheid*; lid van de Commissie *verzoekschriften*.
- ✓ **Kathleen Van Brempt** (Nl.; S&D): lid van de Commissie *internationale handel*.
- ✓ **Hilde Vautmans** (Nl.; Renew): lid van de Commissie *buitenlandse zaken*.

Van 2 tot 4 juli 2019 kwamen de parlementsleden bijeen in Straatsburg. Tijdens de constituerende plenaire vergadering werden de voorzitter, 14 ondervoorzitters en vijf quaestoren verkozen ¹ en stemden de parlementairen over de numerieke samenstelling van permanente commissies en subcommissies. De nieuwe politieke fracties werden al eerder samengesteld.²

Hierna houden de parlementaire commissies hun eerste vergaderingen om hun respectieve voorzitters en vicevoorzitters te kiezen. Tijdens de plenaire sessie van 15 tot 18 juli verkozen de parlementsleden de nieuwe voorzitter van de Europese Commissie. De door de Lidstaten voorgedragen kandidate, Ursula Von der Leyen slaagde er in voldoende parlementsleden te overtuigen om haar kandidatuur te aanvaarden. Zij zal nu de staatshoofden en regeringsleiders van de Lidstaten officieel uitnodigen om hun kandidaat-leden voor de Europese Commissie voor te stellen.

Interessante websites

<https://verkiezingen-resultaten.eu/>

<http://www.europarl.europa.eu/about-parliament/nl>

<http://www.europarl.europa.eu/news/nl>

¹ Zie ook overzicht van wie is wie in het parlement.

² De Europese parlementsleden verenigen zich op basis hun gezamenlijke politieke voorkeur om zo invloed uit te oefenen op Europees beleid. Dit zijn: Europees Unitair Links/Noords Groen Links (GUE/NGL); Europese Conservatieven en Hervormers (ECR); Fractie Europese Volkspartij (EVP); Fractie Progressieve Alliantie van Socialisten en Democraten (S&D); Groenen/Europese Vrije Alliantie (Groenen/EVA) en Identiteit en Democratie (ID); Renew Europe (RENEW). Daarnaast zijn er ook 55 niet-ingeschrevenen, waarvan 30 uit het Verenigd Koninkrijk. Meer informatie: <https://verkiezingen-resultaten.eu/verkiezing-resultaten/2019-2024/>.

Raad Werkgelegenheid en Sociaal beleid (13 juni 2019)

Dichten van de genderloonkloof

Op 13 juni 2019 aanvaardde de Raad Werkgelegenheid en Sociaal beleid besluiten over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.³ De Raad bevestigt dat gelijkheid tussen mannen en vrouwen, waaronder gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk, een fundamenteel basisprincipe is dat ingeschreven is in meerdere bindende verdragen en besluiten, zowel op internationaal niveau als op het niveau van de Unie.⁴

De Raad stelt vast dat de genderloonkloof in de EU gemiddeld nog steeds 16% bedraagt, slechts zeer langzaam verkleint en in sommige landen zelfs toeneemt en hij roept de Lidstaten en de Commissie op om beschikbare maatregelen te verbeteren of om bijkomende maatregelen te nemen met als doel: 1) het wettelijk principe van gelijk loon voor gelijk of gelijkwaardig werk effectief af te dwingen op nationaal niveau; 2) gelijkheid in onderwijs en op de arbeidsmarkt te promoten om zo de arbeidsmarktsegregatie tegen te gaan en 3) de combinatie van arbeid, gezin en privéleven voor vrouwen en mannen te vergemakkelijken.

De aangenomen besluiten bevatten heel wat voorstellen voor het te voeren beleid, waaronder maatregelen om :

- de *loontransparantie* te verbeteren (conform de aanbeveling van de Europese Commissie);⁵
- het *mandaat van organen voor gelijke behandeling* te versterken (conform de aanbeveling van de Europese Commissie van 22 juni 2018);⁶
- *genderstereotypen* en stereotype opvattingen over de rollen van vrouwen en mannen doorbreken;
- de *horizontale arbeidsmarktsegregatie* te doorbreken via een gelijkheidsbeleid op vlak van onderwijs en opleiding, waaronder het aanmoedigen van meisjes en vrouwen om STEM en ICT opleidingen⁷ en werktrajecten te volgen en van jongens en mannen om opleidingen te volgen en te werken in de sector onderwijs, gezondheid en welzijn;
- de *verticale arbeidsmarktsegregatie* te doorbreken en een evenwichtige verhouding man-vrouw in leidinggevende posities te garanderen;
- te komen tot *genderneutrale functiewaarderingen* en om de functiewaarderingssystemen in door vrouwen gedomineerde sectoren op te waarderen;
- de *combinatie van werk en privéleven faciliteren* voor zowel vrouwen als mannen via : het aanbieden van toegankelijke, hoogwaardige en betaalbare zorgdiensten voor kinderen, ouderen en langdurig zorgbehoevenden; een combinatie van wetgevings- en beleidsmaatregelen i.v.m. verlof om gezinsredenen, flexibele arbeidspatronen en preventie van discriminatie; informatiecampagnes over rechten en regelingen i.v.m. de balans werk en privéleven en aanmoediging van werkgevers om flexibele arbeidspatronen aan te bieden en

³ Nota van het Comité van permanente vertegenwoordigers (1e deel) aan de Raad, Dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen - Ontwerpconclusies van de Raad, 9804/19, Brussel, 29 mei 2019.

⁴ Zie hierover ook: Briefing on the achievements of the FEMM Committee in the area of gender equality during the 2014-2019 term; PE 621.915 – May 2019, European Union, 2019.

⁵ Aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014, Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie (2014/124/EU), Publicatieblad van de Europese Unie L 69/112.

⁶ Aanbeveling (EU) 2018/951 van de Commissie van 22 juni 2018 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling, Publicatieblad van de Europese Unie L 167/28

⁷ STEM is het Engelstalige letterwoord voor wetenschap, technologie/techniek, ingenieurswetenschappen en wiskunde (STEM); ICT staat voor Informatie en Communicatietechnologie.

om mannen te steunen om vaderschapsverlof en ander verlof om gezinsredenen op te nemen.

De Raad verzoekt de Europese Commissie om :

- een *Mededeling* aan te nemen over een specifieke strategie voor gendergelijkheid (voor de periode na 2019), met daarin aandacht voor beleidsmaatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten;
- het effect van digitalisering op gendergelijkheid en de balans tussen werk en privé op de arbeidsmarkt te *onderzoeken* en om hiermee rekening te houden in het toekomstige beleid;
- in de context van de *evaluatie* van de Richtlijn 2006/54/EG⁸ over de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep o.m. meer na te gaan of deze richtlijn moet worden gewijzigd.
- *gendermainstreaming* te versterken in alle beleidsgebieden, met inbegrip van het jeugd- onderwijs- en werkgelegenheidsbeleid en de toekomstige programma's.

Genderbudgetting

In de rand van de vergadering presenteerde de Maltese delegatie een *nota*⁹ waarin de Lidstaat bepleit om in het volgend Meerjarig Financieel Kader (MFK) 2021-2027 gendergelijkheid als prioriteit te behandelen. Malta wijst er op dat ondanks wettelijke bindende verplichtingen en politieke engagementen om de genderkloof te dichten, er onder het actuele MFK minder dan 1% van de structurele en investeringsfondsen van de EU besteed wordt aan de promotie van gendergelijkheid. Het is dus van essentieel belang dat gendergelijkheid prioriteit krijgt in het MFK. Malta pleit bovendien voor budgettaire doelstellingen, die dan effectief ingezet zouden kunnen worden voor het bevorderen van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en voor het opheffen van de genderloonkloof in heel de EU.

Europese Raad (20-21/06/2019)

Strategische agenda van de EU 2019-2024

Op de vergadering van 20 juni keurde de Europese Raad de *strategische agenda van de institutionele cyclus 2019-2024* goed.¹⁰ Deze legt de globale beleidsprioriteiten van de Raad vast en zal als richtsnoer dienen voor het werk van de andere instellingen van de Europese Unie. Er wordt ook aangegeven hoe er van die prioriteiten werk moet worden gemaakt.

De strategische agenda 2019-2024 heeft vier kernprioriteiten:

- onze burgers en vrijheden beschermen;
- een sterke, dynamische economische basis ontwikkelen;
- aan een klimaatneutraal, groen, rechtvaardig en sociaal Europa bouwen;
- de Europese belangen en waarden wereldwijd behartigen.

Onder *burgers en vrijheden beschermen* is er aandacht voor het bewaken van de grondrechten en fundamentele vrijheden van de EU burgers en voor het vrijwaren van de rechtsstaat. Het zwaartepunt ligt echter bij het beheersen van migratiestromen, de ontwikkeling van een volledig functionerend integraal migratiebeleid en de strijd tegen terrorisme en grensoverschrijdende

⁸ Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, Publicatieblad van de Europese Unie L 204/23.

⁹ Note from the General Secretariat of the Council to Delegations. Subject: Prioritizing gender budgeting in the future Multiannual Financial Framework, 9824/19, Brussels, 3 June 2019.

¹⁰ Europese Raad, Een nieuwe strategische agenda 2019-2024. Overzicht van alle besluiten van de Europese Raad van 20-21 juni 2019.

criminaliteit. Er zal ook werk gemaakt worden van een betere bescherming tegen door de natuur en door de mens veroorzaakte rampen, waaronder kwaadwillige cyberactiviteiten, hybride dreigingen en desinformatie afkomstig van vijandelijke statelijke en niet-statelijke actoren.

Onder *economische basis: het Europese model voor de toekomst* ligt de focus op concurrentievermogen, welvaart, creatie van banen, inspelen op uitdagingen op het gebied van technologie, veiligheid, duurzame en inclusieve groei met aandacht voor demografische uitdagingen in een veranderend wereldwijd landschap. Vernieuwing, digitale ontwikkeling, artificiële intelligentie, onderzoek, versterkte cohesie van de EU economieën, verdieping van de economische en monetaire unie, voltooiing van de bankenunie en van de kapitaalmarktunie, versterking van de eengemaakte markt en van de internationale rol van de euro zijn hier de ordewoorden. De EU zal verder ijveren voor een gelijk speelveld en eerlijke mededinging (ook op het gebied van handel) en de strategische toeleveringsketens veilig stellen.

Onder *klimaatneutraal, groen, rechtvaardig en sociaal Europa* ligt de focus op transitie naar een duurzame en klimaat-neutrale economie, conform de bepalingen van het Klimaatakkoord van Parijs. De focus ligt hierbij op duurzame en betaalbare energie, energie-efficiëntie, aantrekken van kapitaal, private en overheidsinvesteringen, technologische innovatie en ontwikkeling van de circulaire economie. Daarnaast is er aandacht voor betere kwaliteit van lucht en water, duurzame landbouw, voedselveiligheid en het stimuleren van kwaliteitsproductie, behoud van biodiversiteit, ecosystemen en oceanen, voor wereldwijde ontwikkeling en inclusie.

Onder de *sociale dimensie* wordt de uitvoering van de Europese Pijler van Sociale Rechten naar voren geschoven en wordt het belang benadrukt van het bestrijden van ongelijkheden (territoriaal, generatie, onderwijs) en van nieuwe vormen van uitsluiting. Inclusief onderwijs en inclusieve arbeidsmarkten moeten iedereen gelijke kansen bieden, met bijzondere aandacht voor jongeren en voor het waarborgen van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Internationaal zal de EU het *multilateralisme* en de mondiale op regels gebaseerde internationale orde blijven steunen en daarbij openheid en rechtvaardigheid en de nodige hervormingen waarborgen. Zij zal een voortrekker zijn voor de bestrijding van klimaatverandering, voor duurzame ontwikkeling en de uitvoering van Agenda 2030 en met partnerlanden samen te werken op het gebied van migratie.

Op gebied van *vrede en stabiliteit, democratie en mensenrechten* zal de EU zich assertiever opstellen en haar invloed meer doen gelden. Er zal meer prioriteit gaan naar de Europese economische, politieke en veiligheidsbelangen en aan de verdieping van het Gemeenschappelijk Buitenlands en Veiligheidsbeleid, met meer militaire uitgaven, verhoogde militaire vermogensontwikkeling en de operationele paraatheid en nauwe samenwerking met de NAVO

De strategische agenda 2019-2024 is de eerste stap in een beleidsproces dat door de instellingen en de Lidstaten zal worden voortgestuwd. In het *Finse werkprogramma* zien we een eerste afspiegeling van deze nieuwe beleidsagenda. Hierin worden volgende prioritaire werkpunten naar voren geschoven:

- gemeenschappelijke waarden en de handhaving van het rechten;
- een competitieve en sociaal inclusieve EU;
- de EU als wereldleider voor klimaatactie
- de veiligheid van de burgers allesomvattend beschermen;
- de migratie allesomvattend beheersen;
- het Meerjarig Financieel Kader 2021-2027: de EU prioriteiten uitvoeren.

In oktober 2019 zal de Europese Raad de follow-up van de strategische agenda bespreken.

Europees Parlement – interne studiedienst

Informatieve nota over het werk van het FEMM comité

De commissie voor vrouwenrechten en gendergelijkheid (FEMM comité), publiceerde een nota over haar werkzaamheden in de voorbije legislatuur (2014-2019).¹¹ De nota start met een overzicht van relevante internationale en EU wetgeving, verdragen en besluiten inzake gelijke rechten voor vrouwen en mannen, waaronder een overzicht van belangrijke wetgevende initiatieven van de Europese Commissie (sinds 1978) en van de prioriteiten van de voorbije legislatuur vanuit het perspectief van de inbreng van het parlement.

Er is een opsomming van genomen beleidsmaatregelen en van de budgetten die er aan werden toegekend. Ook de instrumenten die het FEMM comité heeft ingezet om vooruitgang te faciliteren (hoorzittingen, ad hoc delegaties, onderzoek) zijn opgelijst in de briefing. De nota besluit met enkele algemene vaststellingen en met de identificatie van enkele werkpunten voor het toekomstige FEMM comité (2019-2024), zijnde :

- de Richtlijn 2017/0085 over de balans werk en leven voor ouders en zorgverstrekkers;
- de toetreding van de Europese Unie tot het Verdrag van de Raad van Europa over het bestrijden van geweld op vrouwen en van intrafamiliaal geweld,
- het Meerjarig Financieel Kader;
- het 'rechten en waarden' programma.

Aan de nota is een handig overzicht van de onderzoeken die het FEMM comité in de periode 2014- 2019 bestelde, toegevoegd.

Onderzoek over de rol van vrouwen in vredesprocessen

Op vraag van het FEMM comité verrichte de studiedienst van het Europees Parlement onderzoek naar de rol van vrouwen in vredesprocessen.¹² Het opzet was om inzicht te verwerven in hoe vrouwen op betekenisvolle wijze bij vredesprocessen betrokken kunnen worden, waarbij onder betekenisvol moet worden verstaan: dat vrouwen autoriteit hebben om beslissingen te nemen. Dit is belangrijk voor vrede.

Vredesakkoorden waarbij vrouwen op zinvolle wijze betrokken waren zijn duurzamer. Ze houden langer stand. Toch zijn het meestal diegenen die oorlog voeren die beloofd worden en verder macht toegewezen krijgen in vredesonderhandelingen en vredesprocessen, en niet diegenen die ijveren voor vrede.

Het onderzoek opent met enkele gegevens over fragiliteit, gewapende conflicten en de wereldwijde uitgaven voor wapens. We lezen dat geweld, wapenhandel en economie nauw verweven zijn. De economische impact van geweld op de wereldwijde economie bedraagt 12,4% van de wereldwijde Bruto productie (GWP).

In 2018 stegen de militaire uitgaven in de wereld tot meer dan 1.822 miljard dollar.¹³ De 29 NATO landen spendeerden in 2019 963 miljard dollar aan militaire uitgaven; dit is 54% van de wereldwijde militaire uitgaven. Van de 10 landen met de hoogste militaire uitgaven uitgedrukt in % van het BNP, liggen er 6 in het Midden-Oosten, een van de meest fragiele of conflictgevoelige gebieden in de wereld.

¹¹ European Parliament, Briefing on the achievements of the FEMM Committee in the area of gender equality during the 2014-2019 term, Briefing requested by the FEMM Committee, PE 621.915 – May 2019, European Union, 2019.

¹² European Parliament, Women's role in peace processes, study requested by the FEMM Committee, PE 608.869 – May 2019, European Union, 2019.

¹³ Bron: Sipri: <https://www.sipri.org/media/press-release/2019/world-military-expenditure-grows-18-trillion-2018>.

In het eerste hoofdstuk wordt vervolgens onderzocht welke vooruitgang er geboekt is in de implementatie van Resolutie 1325 en haar volgresoluties, met aandacht voor: wereldwijde engagementen, de uitvoering van de vrouwen, vredes en veiligheidsagenda door de Europese Unie, Nationale Actieplannen en globaal gehanteerde vredes- en veiligheidsindicatoren.

Het tweede hoofdstuk gaat dieper in op de kwestie van de betrokkenheid van vrouwen bij vredesonderhandelingen en transitieprocessen naar vrede. Hierbij wordt in het bijzonder gekeken naar factoren die de betekenisvolle deelname van vrouwen aan vredesprocessen belemmeren, dan wel faciliteren.

Het traditionele veiligheidsconcept waarbij in fragiele en conflictsituaties prioriteit verleend wordt aan de verzuchtingen van oorlogvoerende partijen en niet aan die van de partijen die opkomen voor vrede, belemmert de participatie van vrouwen en hindert gemeenschappen om werk te maken van duurzame vredesoplossingen, collectieve rechtvaardigheid en verzoening.

Daarentegen kan de betekenisvolle deelname van vrouwen aan vredesprocessen bevorderd worden door modellen zoals: directe deelname aan de vredesonderhandelingen, toekennen van een observator-statuuut, organisatie van structureel overleg en inclusieve commissies, specifieke workshops over probleemoplossing... . De uitbouw van effectieve communicatiekanalen met netwerken van vrouwelijke bemiddelaars, vrouwelijke onderhandelaars en leidinggevendenden uit de civiele samenleving die werken rond vrede en transitie naar vrede kan eveneens een belangrijk hulpmiddel zijn om de machtsdynamieken die de enge en op elite gerichte vredesprocessen versterken, te counteren.

In het derde hoofdstuk wordt de impact van oorlog en gewapende conflicten op vrouwen en kinderen beschreven en wordt in detail ingegaan op de betrokkenheid van vrouwen bij de vredesprocessen in Rwanda en Syrië.

Het onderzoek sluit af met een enkele aanbevelingen om de wereldwijd vigerende machtsdynamieken en traditionele veiligheidsconcepten te transformeren, waaronder aanbevelingen m.b.t. de wapenhandel, de mensenrechten, civiele organisaties en m.b.t. de deelname van vrouwen aan vredesprocessen. De uitgebreide literatuurlijst bevat heel wat doorverwijzingen naar relevante webpublicaties.

Eurofound

Jaarboek: Leven en werken in Europa

Eurofound publiceerde het jaarboek *'Living and working in Europe 2015–2018'*,¹⁴ met samenvattingen van de belangrijkste thema's waarrond de instelling onderzoek verrichte. Het jaarboek besteedt aandacht aan de convergentie tussen de EU Lidstaten en aan belangrijke maatschappelijke trends in de EU zoals: sterkere nadruk op identiteit, toenemend populisme, verminderde sociale cohesie, de impact van technologie op de toekomstige arbeidsmarkt... .

Het eerste deel bundelt de bevindingen op het domein van welzijn en kwaliteit van het leven. Hoe ervaren Europeanen hun leven en de samenleving? Is hun levensstandaard voldoende hoog, is er sprake van verbetering? Heeft de staat actief bijgedragen tot betere levensomstandigheden door te voorzien in doeltreffende diensten? Is er maatschappelijke vooruitgang inzake op vlak van gendergelijkheid? Hoe wordt gereageerd op de instroom van asielzoekers in de EU?

¹⁴ Eurofound (2019), *Living and working in Europe 2015–2018*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Het tweede deel geeft een overzicht van de onderzoeksresultaten op het domein van arbeid en tewerkstelling, met hoofdstukken over: de combinatie arbeid en privéleven, publieke diensten, lonen, inkomen en ongelijkheid, migratie als bron voor de arbeidskrachten; trends in tewerkstelling; flexibel werken: oplossing of probleem? en een hoofdstuk over de werkkrachten van de 21^{ste} eeuw. Hierbij gaat ruim aandacht naar aan sekse- en gendergebonden verschillen tussen vrouwen en mannen, met aandacht voor kwesties zoals de loonkloof, de verdeling van onbetaalde zorgarbeid tussen vrouwen en mannen, kwaliteitsvolle publieke diensten voor gezondheid, kinderopvang, zorg op lange termijn...

Ieder hoofdstuk wordt afgesloten met een rubriek verder lezen, waarin doorverwezen wordt naar relevante artikels en onderzoek van Eurofound en met enkele markante vaststellingen in een kader. Bijvoorbeeld inzake arbeid en zorg:

- ✓ De tewerkstellingskloof tussen vrouwen en mannen is de laatste twee decennia significant afgenomen, maar is recent blijven stikken op ongeveer 11,5 procentpunten.
- ✓ De primaire zorgverantwoordelijkheid van vrouwen in het huishouden is een belangrijke factor die de gelijke tewerkstelling van vrouwen aan de arbeidsmarkt belemmert.
- ✓ Een betere verdeling van de zorgverantwoordelijkheid tussen vrouwen en mannen kan ertoe bijdragen om de ongelijkheid op de arbeidsmarkt te verminderen. Niet overdraagbaar en redelijk betaald ouderschapsverlof kan deze transitie ondersteunen; evenals toegankelijke en betaalbare diensten voor zorg en flexibele werkregelingen.
- ✓ De deelname van vrouwen aan de betaalde arbeidsmarkt opvoeren is cruciaal vanuit het maatschappelijk perspectief dat de inkrimping van de werkkrachten als gevolg van een verouderende bevolking en gedaalde vruchtbaarheid tegengegaan moet worden.

Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE)

Briefing over gendermainstreaming: statistieken en indicatoren

In deze briefingnota ¹⁵wordt uitgelegd wat genderstatistieken en genderindicatoren zijn, welke statistieken en indicatoren er bestaan en waarom het belangrijke hulpmiddelen zijn voor het bevorderen van gendergelijkheid en het voeren van een beleid van gendermainstreaming.

Simpel gezegd integreren genderstatistieken en genderindicatoren een genderperspectief in de verzameling, analyse en presentatie van statistische gegevens. Genderstatistieken zijn belangrijk om op basis van overeengekomen indicatoren ongelijkheden in de levens van vrouwen en mannen aan te tonen. In de Europese Unie worden ze bijvoorbeeld gebruikt om genderkloven te documenteren op vlak van onderwijs, de arbeidsmarkt, inkomen en gezondheid.

Vermelde databestanden

- | | |
|--------------------|--|
| ✓ EIGE : | Gender Statistics Database
Gender Equality Index |
| ✓ United Nations : | Gender Inequality Index
Statistical Division Minimum Set of Gender Indicators
UNECE database |
| ✓ OESO : | Gender Data Portal |
| ✓ Wereldbank : | Gender Data Portal |

¹⁵ EIGE (2019), Gendermainstreaming. Gender statistics and indicators, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

De genderloonkloof verkleinen door een beter evenwicht werk-leven

In de Europese Unie verdienen vrouwen gemiddeld 16% minder dan mannen. Dit is in strijd met de vigerende wetgeving en beginselen van de Europese Unie. Uit het onderzoek van EIGE blijkt dat de grootste achterstand in inkomen voorkomt bij koppels met kinderen. Dit toont hoe de financiële kost van het hebben van kinderen voor het merendeel op conto van vrouwen komt. Een betere combinatie van arbeid en privéleven is een noodzakelijke voorwaarde voor het dichten van de loonkloof.

In dit nieuwe rapport ¹⁶van EIGE wordt aangegeven op welke manier initiatieven voor een betere combinatie van arbeid-privéleven kunnen bijdragen tot de tewerkstelling van vrouwen en het dichten van de loonkloof. Het onderzoek bevat ook een verduidelijking van het begrip 'genderloonkloof', heeft aandacht voor verschillen tussen groepen (intersectionaliteit) en schetst het relevante EU beleidskader.

¹⁶ EIGE (2019), Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance, European Institute for Gender Equality (EIGE), Publications Office of the European Union, Luxembourg.