

Dinsdag 3 oktober 2017

P8\_TA(2017)0364

## **De economische empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sector in de EU**

### **Resolutie van het Europees Parlement van 3 oktober 2017 over de economische empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sector in de EU (2017/2008(INI))**

(2018/C 346/02)

Het Europees Parlement,

- gezien artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie,
- gezien de artikelen 8 en 10, artikel 153, lid 1, artikel 153, lid 2, en artikel 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
- gezien de artikelen 23 en 33 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,
- gezien Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) <sup>(1)</sup>,
- gezien Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad <sup>(2)</sup>,
- gezien Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie <sup>(3)</sup> (richtlijn moederschapsverlof),
- gezien het voorstel van de Commissie van 2 juli 2008 voor een richtlijn van de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid (COM(2008)0426),
- gezien zijn standpunt van 2 april 2009 over het voorstel voor een richtlijn van de Raad betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid <sup>(4)</sup>,
- gezien het voorstel van de Commissie van 3 oktober 2008 voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van de richtlijn moederschapsverlof (COM(2008)0637),
- gezien zijn standpunt in eerste lezing vastgesteld op 20 oktober 2010 met het oog op de aanneming van een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie en inzake de vaststelling van maatregelen die werknemers helpen om hun werk en gezinsleven te combineren <sup>(5)</sup>,
- gezien Richtlijn 2013/62/EU van de Raad van 17 december 2013 tot wijziging van Richtlijn 2010/18/EU tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof, in verband met de wijziging van de status van Mayotte ten aanzien van de Europese Unie <sup>(6)</sup>,

<sup>(1)</sup> PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

<sup>(2)</sup> PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1.

<sup>(3)</sup> PB L 348 van 28.11.1992, blz. 1.

<sup>(4)</sup> PB C 137 E van 27.5.2010, blz. 68.

<sup>(5)</sup> PB C 70 E van 8.3.2012, blz. 163.

<sup>(6)</sup> PB L 353 van 28.12.2013, blz. 7.

Dinsdag 3 oktober 2017

- gezien het voorstel van de Commissie van 14 november 2012 voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (richtlijn vrouwelijke bestuurders) (COM(2012)0614),
- gezien zijn standpunt in eerste lezing vastgesteld op 20 november 2013 met het oog op de vaststelling van een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen <sup>(1)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 12 maart 2013 over de uitbanning van genderstereotypen in de EU <sup>(2)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 12 september 2013 over de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid <sup>(3)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 20 mei 2015 over zwangerschapsverlof <sup>(4)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 28 april 2016 over vrouwen die als huishoudelijk personeel en als verzorger werken in de EU <sup>(5)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 12 mei 2016 over de toepassing van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst over ouderschapsverlof, en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG <sup>(6)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 26 mei 2016 over armoede: een genderperspectief <sup>(7)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 13 september 2016 over het creëren van arbeidsmarktomstandigheden die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven <sup>(8)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 15 september 2016 over toepassing van Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep („richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep”) <sup>(9)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 8 oktober 2015 over de toepassing van 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 <sup>(10)</sup>,
- gezien zijn aanbeveling van 14 februari 2017 aan de Raad over de EU-prioriteiten voor de 61e vergadering van de Commissie van de VN inzake de positie van de vrouw <sup>(11)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 14 maart 2017 over gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie 2014-2015 <sup>(12)</sup>,
- gezien zijn resolutie van 4 april 2017 over vrouwen en hun rol in plattelandsgebieden <sup>(13)</sup>,

<sup>(1)</sup> PB C 436 van 24.11.2016, blz. 225.

<sup>(2)</sup> PB C 36 van 29.1.2016, blz. 18.

<sup>(3)</sup> PB C 93 van 9.3.2016, blz. 110.

<sup>(4)</sup> PB C 353 van 27.9.2016, blz. 39.

<sup>(5)</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0203.

<sup>(6)</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0226.

<sup>(7)</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0235.

<sup>(8)</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0338.

<sup>(9)</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2016)0360.

<sup>(10)</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2015)0351.

<sup>(11)</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0029.

<sup>(12)</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0073.

<sup>(13)</sup> Aangenomen teksten, P8\_TA(2017)0099.

**Dinsdag 3 oktober 2017**

- gezien de conclusies van de Raad van 19 juni 2015 getiteld „Gelijke inkomenskansen voor vrouwen en mannen: de pensioengenderkloof dichten”,
- gezien het in de conclusies van de Raad van 7 maart 2011 aangenomen Europees pact voor gendergelijkheid voor de periode 2011-2020 <sup>(1)</sup>,
- gezien de aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 getiteld „Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie” (2014/124/EU) <sup>(2)</sup>,
- gezien het initiatief van de Commissie van december 2015 getiteld „Roadmap: A new start to address the challenges of work-life balance faced by working families” (Stappenplan: nieuwe start om de uitdagingen van de combinatie werk en gezin bij werkende gezinnen aan te pakken), alsook de raadpleging van de bevolking en belanghebbenden hierover,
- gezien de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten, de eerste globale reeks richtsnoeren inzake bedrijfsleven en mensenrechten, die ondubbelzinnig werden goedgekeurd door alle VN-lidstaten tijdens de vergadering van de VN-Mensenrechtenraad van 16 juni 2011; gezien de mededeling van de Commissie van 25 oktober 2011 over maatschappelijk verantwoord ondernemen (COM(2011)0681), waarin de lidstaten ertoe worden aangespoord om de leidende beginselen van de VN inzake bedrijfsleven en mensenrechten aan hun eigen nationale context aan te passen,
- gezien de mededeling van de Commissie van 26 april 2017 inzake de oprichting van een Europese pijler van sociale rechten (COM(2017)0250),
- gezien de mededeling van de Commissie van 26 april 2017 getiteld „Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen” (COM(2017)0252),
- gezien de strategie van de Europese Investeringsbankgroep inzake gendergelijkheid en economische empowerment van vrouwen,
- gezien het werkdokument van de diensten van de Commissie van 3 december 2015 getiteld „The Strategic engagement for gender equality 2016-2019” (Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019) (SWD(2015)0278) en met name hoofdstuk 3.1 getiteld „Increasing female labour-market participation and the equal economic independence of women and men” (Vergroting van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en gelijke economische onafhankelijkheid voor vrouwen en mannen),
- gezien het verslag van de Commissie van 2017 over gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie, en met name hoofdstuk 1 getiteld „Increasing female labour market participation and the equal economic independence of women and men” (Vergroting van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en gelijke economische onafhankelijkheid voor vrouwen en mannen), alsook hoofdstuk 2 getiteld „Reducing gender pay, earnings and pension gaps” (De verkleining van de loon-, inkomsten- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen),
- gezien de verslagen van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound), getiteld „The gender employment gap: challenges and solutions” (Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen: uitdagingen en oplossingen, 2016), „Work-life balance: creating solutions for everyone” (Balans tussen werk en privéleven: oplossingen die voor iedereen werken, 2016), „Social partners and gender equality in Europe” (Sociale partners en gendergelijkheid in Europa, 2014) en „Developments in working life in Europe: EurWORK annual review” (Ontwikkelingen in de arbeidssfeer in Europa: jaaroverzicht EurWORK, 2014 en 2015), alsook het zesde Europees onderzoek naar de arbeidsomstandigheden (EWCS, 2016),
- gezien het IAO-verdrag betreffende gelijke beloning van 1951, het IAO-verdrag betreffende deeltijdwerk van 1994, het IAO-verdrag betreffende thuiswerk van 1996, het IAO-verdrag betreffende de bescherming van het moederschap van 2000 en het IAO-verdrag inzake fatsoenlijk werk voor huishoudelijk personeel van 2011,
- gezien de goedgekeurde conclusies van 24 maart 2017 van de 61e zitting van de Commissie van de Verenigde Naties voor de Status van de Vrouw getiteld „Women’s economic empowerment in the changing world of work” (Economische empowerment van vrouwen in de veranderende wereld),

<sup>(1)</sup> 3073e zitting van de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken, Brussel, 7 maart 2011.

<sup>(2)</sup> PB L 69 van 8.3.2014, blz. 112.

Dinsdag 3 oktober 2017

- gezien het rapport van september 2016 van het panel op hoog niveau van de VN-secretaris-generaal over economische empowerment van vrouwen getiteld „Leave no one behind: A call to action for gender equality and women’s economic empowerment” (Niemand aan zijn lot overlaten: een oproep om tot actie over te gaan met betrekking tot gendergelijkheid en de economische empowerment van vrouwen),
  - gezien het actieprogramma van Peking en het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW),
  - gezien artikel 52 van zijn Reglement,
  - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A8-0271/2017),
- A. overwegende dat de EU zich ertoe heeft verbonden gendergelijkheid te bevorderen en voor gendermainstreaming te zorgen in al haar activiteiten;
  - B. overwegende dat een gelijke participatie van vrouwen in de arbeidsmarkt en economische besluitvorming een absolute voorwaarde is voor de empowerment van vrouwen, maar hier tevens het gevolg van is;
  - C. overwegende dat vrouwen in de hele EU nog steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn op de arbeidsmarkt en in bestuursfuncties en dat de totale arbeidsparticipatie van vrouwen nog altijd bijna 12 % lager ligt dan die van mannen;
  - D. overwegende dat de voornaamste belemmeringen voor de economische empowerment van vrouwen onder meer bestaan uit nadelige sociale normen, discriminerende wetgeving of een gebrek aan rechtsbescherming, het uitblijven van een gelijke verdeling van onbetaald huishoudelijk werk en zorgtaken tussen mannen en vrouwen, alsook een gebrek aan toegang tot financiële activa, digitale assets en onroerend goed; overwegende dat deze situatie bovendien nog erger kan worden als gevolg van discriminatie die al deze factoren doorkruist <sup>(1)</sup>, op grond van onder meer ras en etnische afkomst, religie, handicap, gezondheid, genderidentiteit, seksuele gerichtheid en/of sociaaleconomische omstandigheden;
  - E. overwegende dat structurele belemmeringen voor de economische empowerment van vrouwen voortkomen uit meervoudige en elkaar kruisende vormen van ongelijkheid, stereotypen en discriminatie in de openbare en privésfeer;
  - F. overwegende dat economische empowerment van vrouwen niet alleen „juist” maar ook „slim” is, in de eerste plaats omdat het een essentieel aspect vormt van gendergelijkheid en dus een kwestie van mensenrechten is en in de tweede plaats omdat de grotere participatie van vrouwen in de arbeidsmarkt bijdraagt aan duurzame economische ontwikkeling op alle niveaus van de samenleving; overwegende dat bedrijven die vrouwen naar waarde schatten en hen in staat stellen om ten volle deel uit te maken van de arbeidsmarkt en besluitvormingsprocessen betere prestaties kunnen voorleggen en de productiviteit en de economische groei helpen stimuleren; overwegende dat het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) bewijzen aanvoert die erop wijzen dat een betere gendergelijkheid tegen 2050 tot 10,5 miljoen bijkomende banen zou opleveren in de EU, dat de arbeidsparticipatie in de EU bijna 80 % zou bedragen en dat het bbp per hoofd in de EU zou kunnen toenemen met 6,1 % tot 9,6 % en dat dit de groei in de lidstaten tegen 2050 met 15 % tot 45 % zou kunnen stimuleren;
  - G. overwegende dat in de Europa 2020-strategie het streefdoel is opgenomen om tegen 2020 in de EU 75 % van de mannen en vrouwen aan het werk te krijgen en om met name de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen te dichten; overwegende dat er gecoördineerde inspanningen nodig zullen zijn om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen;
  - H. overwegende dat de Commissie eind 2015 het genderactieplan 2016-2020 heeft gepubliceerd en daarin de economische rechten en empowerment van vrouwen naar voren schuift als een van de vier „cruciale gebieden” voor actie;

---

<sup>(1)</sup> VN-panel op hoog niveau over economische empowerment van vrouwen: „Leave no one behind: A call to action for gender equality and economic women’s empowerment” (september 2016).

**Dinsdag 3 oktober 2017**

- I. overwegende dat „de verkleining van de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en dus ook de bestrijding van armoede bij vrouwen” tot de prioriteiten behoort die de Commissie heeft vastgelegd in haar document „Strategic engagement for gender equality 2016-2019” (Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019);
- J. overwegende dat de 17 duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's) horizontale streefdoelen bevatten voor de economische empowerment van vrouwen;
- K. overwegende dat een daadwerkelijk evenwicht tussen werk en privéleven bevorderend werkt om in de verhoudingen tussen vrouwen en mannen naar een model van „equal earner-equal carer” te evolueren, een gunstige uitwerking heeft op het vlak van gezondheid en bijdraagt tot een inclusieve economische omgeving, groei, concurrentievermogen, algemene arbeidsmarktparticipatie, gendergelijkheid, een verminderd risico op armoede en solidariteit tussen de generaties, en dat hierdoor beter kan worden ingespeeld op de uitdagingen die verbonden zijn aan een vergrijzende samenleving;
- L. overwegende dat in de EU 31,5 % van de werkende vrouwen deeltijds werkt, tegenover 8,2 % van de werkende mannen, en dat iets meer dan 50 % van de vrouwen voltijds werkt, tegenover 71,2 % van de mannen, goed voor een verschil in voltijdse arbeidsparticipatie van 25,5 %; overwegende dat bijna 20 % van de economisch inactieve vrouwen zorgtaken vermeldt bij de redenen van inactiviteit, en dat dit voor economisch inactieve mannen slechts in 2 % van de gevallen geldt; overwegende dat zorgtaken en problemen die voortvloeien uit de combinatie tussen werk en privéleven tot gevolg hebben dat vrouwen veel vaker deeltijds werken of economisch inactief zijn dan mannen, hetgeen nadelige gevolgen heeft voor hun loon en hun inkomen uit pensioen;
- M. overwegende dat de meeste zorgtaken doorgaans gericht zijn op de kinderen, oudere familieleden of gehandicapte familieleden van onbetaalde verzorgers;
- N. overwegende dat vrouwen ten minste tweeënhalf keer zoveel onbetaalde huishoudelijke en zorgtaken verrichten dan mannen;
- O. overwegende dat het moederschap niet mag worden gezien als een obstakel dat de professionele ontwikkeling van vrouwen en dus ook hun emancipatie in de weg staat;
- P. overwegende dat mannen en vrouwen gelijke rechten en plichten hebben met betrekking tot het ouderschap (met uitzondering van herstel na de bevalling) en overwegende dat de lasten van het opvoeden van kinderen moeten worden gedeeld en niet alleen op de schouders van de moeder mogen terechtkomen;
- Q. overwegende dat de gemiddelde arbeidsparticipatie van vrouwen met een kind jonger dan zes jaar in 2015 bijna 9 % lager lag dan die van vrouwen zonder jonge kinderen en dat het verschil in een aantal lidstaten meer dan 30 % bedroeg;
- R. overwegende dat het onaanvaardbaar is moederschap en ouderschap aan te voeren als reden om vrouwen te discrimineren die willen beginnen en blijven werken;
- S. overwegende dat er een publiek toegankelijk kader voor het in kaart brengen van lonen en voor het verzamelen van gegevens tot stand moet worden gebracht, met de bedoeling de genderloonkloof te dichten door druk uit te oefenen op de particuliere en openbare sector om hun loonstructuren te evalueren en eventuele gendergerelateerde verschillen die zo aan de oppervlakte komen recht te zetten, en dat op die manier een „cultuur van bewustzijn” tot stand kan komen waarin het sociaal onaanvaardbaar is wanneer er in een sector of bedrijf sprake is van een loonkloof tussen mannen en vrouwen;
- T. overwegende dat quota een positief effect blijken te hebben op de prestaties van particuliere ondernemingen, een impuls blijken te geven aan bredere economische groei en er daarnaast ook voor zorgen dat het aanwezige talent onder de beroepsbevolking beter wordt benut;

Dinsdag 3 oktober 2017

- U. overwegende dat gendergelijkheid en diversiteit onder vertegenwoordigers van de werknemers in het bestuur van bedrijven een democratisch kernbeginsel is met positieve economische gevolgen, zoals inclusieve strategische besluitvorming en de verkleining van de loonkloof tussen vrouwen en mannen;
- V. overwegende dat uit studies van de OESO blijkt dat bedrijven met meer vrouwen in hun bestuur winstgevender zijn dan bedrijven met enkel mannen in het bestuur;
- W. overwegende dat traditioneel door vrouwen gedomineerde sectoren of functies over het algemeen worden gekenmerkt door lagere lonen dan vergelijkbare sectoren of functies die door mannen worden gedomineerd, hetgeen een rol speelt in de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen, die momenteel respectievelijk 16 % en 40 % bedragen;
- X. overwegende dat de IAO een kader heeft uitgewerkt waarbinnen banen worden beoordeeld aan de hand van vier factoren, meer bepaald kwalificaties, inspanning, verantwoordelijkheid en arbeidsomstandigheden, en een gewicht krijgen toebedeeld volgens het belang dat ze hebben voor de onderneming of organisatie in kwestie;
- Y. overwegende dat sociale partners de economische empowerment van vrouwen kunnen versterken via collectieve onderhandelingen, door zich in te zetten voor gelijke lonen voor vrouwen en mannen, door te investeren in een evenwicht tussen werk en privéleven, door de loopbaanontwikkeling van vrouwen in bedrijven te stimuleren en door informatie en opleiding op het gebied van werknemersrechten te verstrekken;
- Z. overwegende dat er bewijzen zijn die aantonen dat loonverschillen kleiner zijn waar er een sterke traditie van collectieve onderhandelingen is <sup>(1)</sup>;
- AA. overwegende dat cijfers van Eurostat aantonen dat 24,4 % van de vrouwen in de EU het slachtoffer dreigt te worden van armoede of sociale uitsluiting, waarbij vooral alleenstaande moeders, vrouwen boven de 55 jaar en vrouwen met een handicap een bijzonder hoog risico lopen op werkloosheid en inactiviteit op de arbeidsmarkt;
- AB. overwegende dat de toepassing van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (het Verdrag van Istanbul) een absolute voorwaarde is om empowerment van vrouwen en dus gendergelijkheid tot stand te brengen; overwegende dat gendergerelateerd geweld een onaanvaardbare vorm van discriminatie is en een schending vormt van de grondrechten en dat dit niet alleen gevolgen heeft voor de gezondheid en het welzijn van vrouwen, maar ook voor hun toegang tot de arbeidsmarkt en hun financiële onafhankelijkheid; overwegende dat geweld ten aanzien van vrouwen een van de grootste hindernissen vormt voor gendergelijkheid en dat onderwijs over het potentieel beschikt het risico op gendergerelateerd geweld terug te dringen; overwegende dat vrouwen door onderwijs sociaal en economisch sterker staan en dat dit hen kan helpen te ontsnappen aan geweld; overwegende dat geweld en intimidatie op het werk, met inbegrip van seksisme en seksuele intimidatie, ernstige nadelige gevolgen hebben voor alle betrokken werknemers, hun collega's en hun gezinnen, alsook voor de organisaties waar ze werken en de samenleving als geheel, en dat dit een van de verklaringen kan zijn waarom vrouwen de arbeidsmarkt verlaten;
- AC. overwegende dat economisch geweld een vorm van gendergerelateerd geweld is in het dagelijks leven van vrouwen dat hen belet hun recht op vrijheid te vervullen, dat ongelijkheid tussen mannen en vrouwen genereert en de rol van vrouwen in de hele samenleving miskent;
- AD. overwegende dat er tal van studies zijn waaruit duidelijk blijkt dat bezuinigingen in de openbare sector enorme negatieve gevolgen hebben gehad voor vrouwen, hun economische empowerment en voor gendergelijkheid;
- AE. overwegende dat opleiding, kwalificaties en de verwerving van vaardigheden van essentieel belang zijn voor de empowerment van vrouwen op sociaal, cultureel en economisch niveau, en dat opleidingsmogelijkheden algemeen worden beschouwd als een centraal aspect voor het bestrijden van ongelijkheden zoals ondervertegenwoordiging in besluitvormings- en bestuursfuncties en op de domeinen van techniek en wetenschap, en dus bijdragen aan de economische empowerment van vrouwen en meisjes;

---

<sup>(1)</sup> Zie „Collective bargaining: our powerful tool to close the gender gap” (Collectieve onderhandelingen: onze krachtige hefboom om de genderkloof te dichten) van het Europees Verbond van Vakverenigingen (2015).

Dinsdag 3 oktober 2017

AF. overwegende dat digitalisering positieve effecten heeft wat betreft het scheppen van nieuwe banen en het teweegbrengen van een constructieve verschuiving naar flexibelere arbeidspatronen, met name voor vrouwen die hun intrede of herintrede op de arbeidsmarkt doen, en gunstig is om een beter evenwicht tussen zorgtaken en het beroepsleven voor zowel vrouwen als mannen mogelijk te maken;

### **I. Algemene overwegingen**

1. is van mening dat de economische participatie en empowerment van vrouwen van cruciaal belang zijn voor de versterking van de grondrechten van vrouwen, aangezien vrouwen hierdoor economisch onafhankelijk kunnen worden, invloed kunnen uitoefenen in de samenleving en controle kunnen hebben over hun eigen leven, en er tegelijkertijd voor wordt gezorgd dat het glazen plafond dat een gelijke behandeling van mannen en vrouwen in het beroepsleven in de weg staat, wordt doorbroken; spoort daarom aan tot de economische empowerment van vrouwen via politieke en financiële methoden;

2. benadrukt dat de rechten en de economische empowerment van vrouwen alleen kunnen worden versterkt als we iets doen aan de diepgewortelde ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen die leiden tot discriminatie en geweld ten aanzien van vrouwen, meisjes en LGBTI's, en wijst erop dat machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen in wisselwerking staan met andere vormen van discriminatie en ongelijkheid, onder meer die op grond van ras, handicap, leeftijd en genderidentiteit;

3. doet een oproep aan de Commissie en de lidstaten om voor iedereen gelijkheid en non-discriminatie op de werkplek te waarborgen;

4. verzoekt de lidstaten de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep en Richtlijn 2010/41/EU betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen volledig ten uitvoer te leggen; verzoekt de Commissie om een betere toepassing van deze richtlijnen te waarborgen;

5. wijst erop dat de lage arbeidsparticipatie van vrouwen en de uitsluiting van vrouwen van de arbeidsmarkt nadelige gevolgen hebben voor de economische empowerment van vrouwen; wijst erop dat de totale jaarlijkse economische kosten van de lagere arbeidsparticipatie van vrouwen, rekening houdend met gedeelde inkomsten, sociale bijdragen en extra kosten voor de overheidsfinanciën, volgens schattingen van Eurofound in 2013 goed waren voor 2,8 % van het bbp van de EU of 370 miljard EUR, terwijl de kosten van de uitsluiting van een vrouw van de arbeidsmarkt door het EIGE worden geschat op 1,2 à 2 miljoen EUR, afhankelijk van het opleidingsniveau van de vrouw;

6. overwegende dat de economische empowerment van vrouwen en gelijke kansen op de arbeidsmarkt in de eerste plaats cruciaal zijn voor de vrouw als individu, maar ook van groot belang zijn voor de economische groei van de EU en een positieve impact hebben op het bbp, op inclusiviteit en het concurrentievermogen van bedrijven, en tevens helpen om in te spelen op problemen die gepaard gaan met de vergrijzing van de EU-bevolking; wijst erop dat het bbp van de EU volgens een studie uit 2009 in theorie met bijna 27 % zou kunnen groeien indien wordt uitgegaan van een arbeidsmarkt waar een volledig genderevenwicht geldt;

### **II. Maatregelen en instrumenten om de economische empowerment van vrouwen te bevorderen**

*Beter evenwicht tussen werk en privéleven*

7. stelt vast dat de Commissie naar aanleiding van de oproep van het Parlement om een beter evenwicht tussen werk en privéleven tot stand te brengen niet-wetgevingsvoorstellen en een wetsvoorstel heeft geformuleerd waarin verschillende soorten verlof in het leven worden geroepen om de uitdagingen van de 21e eeuw het hoofd te kunnen bieden; benadrukt dat de voorstellen van de Commissie een eerste stap in de goede richting zijn om te voldoen aan de verwachtingen van Europese burgers, aangezien vrouwen en mannen hierdoor in staat worden gesteld hun beroeps-, gezins- en sociale verantwoordelijkheden eerlijker te verdelen, vooral wat de zorg voor personen ten laste en voor de kinderen betreft; verzoekt alle instellingen om dit pakket zo spoedig mogelijk te realiseren;

8. roept de lidstaten ertoe op om betere bescherming te bieden tegen discriminatie en onrechtmatig ontslag in verband met de combinatie van werk en privéleven en om de toegang tot de rechter en het nemen van juridische stappen te waarborgen; verzoekt de Commissie om met betrekking tot de EU-antidiscriminatiewetgeving te zorgen voor een beter toezicht, voor een betere omzetting en uitvoering, en om in voorkomend geval inbreukprocedures in te leiden en naleving te bevorderen door onder meer gebruik te maken van bewustmakingscampagnes over wettelijke rechten op het vlak van gelijke behandeling;

9. benadrukt dat lonen en socialezekerheidsbijdragen tijdens verlofperioden moeten worden doorbetaald;

Dinsdag 3 oktober 2017

10. verzoekt de lidstaten om op basis van een analyse van beste praktijken ontspanningsverlof te garanderen voor ouders van kinderen met een handicap, waarbij de aandacht in het bijzonder uitgaat naar alleenstaande moeders;
11. dringt er bij de lidstaten op aan te investeren in informele naschoolse onderwijsfaciliteiten waar de nadruk op spelen ligt en waar kinderen met name terecht kunnen wanneer zij uit school/uit de crèche komen, om de kloof tussen school- en kantooruren te overbruggen;
12. hamert erop dat de verwezenlijking van de Barcelona-doelstellingen en de introductie van zorgdoelstellingen voor hulpbehoevenden en ouderen in de samenleving, met onder meer toegankelijke, betaalbare en kwaliteitsvolle voorzieningen en diensten voor kinderopvang en andere zorg en beleidsmaatregelen inzake zelfstandig wonen voor personen met een handicap, van cruciaal belang zijn voor de lidstaten om de Europa 2020-doelstellingen te kunnen behalen; wijst erop dat investeringen in sociale infrastructuur, zoals kinderopvang, niet alleen grote werkgelegenheidseffecten hebben, maar ook aanzienlijke extra inkomsten voor de overheidssector genereren in de vorm van belasting op arbeid en besparingen met betrekking tot de werkloosheidsverzekering; benadrukt in dat verband dat er in alle plattelandsgebieden voorzieningen voor kinderopvang beschikbaar moeten zijn en spoort de lidstaten aan tot het bevorderen van investeringen in dienstverlening voor levenslange, toegankelijke en betaalbare kwaliteitszorg, onder meer voor kinderen, hulpbehoevenden en ouderen; is van mening dat adequate kinderopvang ook beschikbaar en betaalbaar moet zijn opdat ouders gebruik kunnen maken van de mogelijkheden van een leven lang leren;
13. benadrukt de cruciale rol van kwaliteitsvolle openbare dienstverlening, met name voor vrouwen; onderstreept het belang van universele toegang tot hoogwaardige, betaalbare, gunstig gelegen en vraaggestuurde openbare diensten als een hefboom voor de economische empowerment van vrouwen;
14. wijst op de huidige incoherentie tussen de verwezenlijkingen van de lidstaten en de doelstellingen die in de Barcelona-doelstellingen zijn vastgelegd, en dringt er bij de Commissie op aan nauwlettend toe te zien op de maatregelen die de lidstaten hebben genomen, om ervoor te zorgen dat zij voldoen aan hun verplichtingen;
15. is ervan overtuigd dat het voor een wijziging van de traditionele stereotypen met betrekking tot rollenpatronen van mannen en vrouwen een absolute voorwaarde is dat mannen meer zorgtaken gaan uitvoeren; is voorts van mening dat beide geslachten en de hele samenleving baat zullen hebben bij een eerlijkere verdeling van onbetaald werk en bij een evenwichtigere opname van zorggerelateerd verlof; is ervan overtuigd dat een „equal earner-equal carer”-model het meest doeltreffende middel is om gendergelijkheid te bereiken in alle aspecten van het leven;
16. verzoekt de lidstaten een specifiek en actief werkgelegenheids- en opleidingsbeleid te voeren om vrouwen die hun loopbaan hebben onderbroken om voor een persoon ten laste te zorgen te steunen bij hun terugkeer op de arbeidsmarkt;
17. benadrukt dat een beter evenwicht tussen werk en privéleven en een grotere gelijkheid tussen vrouwen en mannen van essentieel belang zijn om de doelstellingen met betrekking tot de empowerment van vrouwen te verwezenlijken; benadrukt dat een beter evenwicht tussen werk en privéleven zou zorgen voor een eerlijkere verdeling van betaald en onbetaald werk binnen het gezin en voor een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen, en daardoor ook de loon- en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen zou verkleinen;
18. benadrukt het belang van goede arbeidsvoorwaarden die zekerheid bieden en zowel vrouwen als mannen in staat stellen werk en privéleven met elkaar te verzoenen, en verzoekt de Commissie en de lidstaten te ijveren voor sterkere arbeidsrechten, collectieve onderhandelingen en grotere gelijkheid tussen vrouwen en mannen;
19. pleit er sterk voor om te stimuleren dat het recht op verlofregelingen wordt geïndividualiseerd, dat het recht op ouderschapsverlof niet kan worden overgedragen van de ene ouder op de andere, en dat zorggerelateerde taken gelijk worden verdeeld tussen beide ouders, met het oog op een verzoening tussen werk en privéleven die voor zowel vrouwen als mannen in balans is;
20. verzoekt de Commissie middelen uit te trekken voor studies om te analyseren wat de omvang en waarde is van onbetaalde zorgtaken binnen het gezin die door vrouwen en mannen worden verricht, en hoeveel uren er gemiddeld worden besteed aan betaald en onbetaald werk, met name met betrekking tot de zorg voor ouderen, kinderen en personen met een handicap;



Dinsdag 3 oktober 2017

21. dringt aan op de ontwikkeling van een kader voor flexibele vormen van werk voor vrouwen en mannen waarin de werknemer centraal staat, vergezeld van adequate sociale bescherming, zodat het makkelijker wordt een evenwicht te bewaren tussen persoonlijke en professionele verantwoordelijkheden; is er tegelijkertijd van overtuigd dat werknemers-rechten en het recht op een zekere baan voorrang moeten krijgen op flexibiliteit van de arbeidsmarkt, zodat wordt gewaarborgd dat flexibiliteit niet leidt tot meer preciaire, ongewenste en onzekere arbeidsvormen en banen en niet ten koste gaat van arbeidsnormen die momenteel eerder vrouwen dan mannen betreffen — waarbij preciaire arbeid betrekking heeft op banen die niet stroken met EU-, internationale en nationale normen en wetten, en/of die onvoldoende inkomen genereren voor een waardig leven of een adequate sociale bescherming, zoals onderbroken arbeid, de meeste tijdelijke contracten, nulurencontracten of onvrijwillig deeltijds werk; benadrukt tevens dat er voorwaarden moeten worden gecreëerd waarmee het recht om van vrijwillig deeltijds werk weer over te schakelen op voltijds werk wordt gegarandeerd;

*Gelijk loon voor gelijk werk van gelijke waarde en het in kaart brengen van lonen*

22. merkt op dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijk of gelijkwaardig werk is verankerd en wordt gedefinieerd in artikel 157 van het VWEU en dat de lidstaten dit daadwerkelijk moeten toepassen; dringt er in dit verband op aan dat de aanbeveling van de Commissie over de versterking van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen door transparantie moet worden gebruikt om de situatie in de lidstaten nauwlettend te volgen en voortgangsverslagen op te stellen, onder meer met de steun van de sociale partners, en spoort de lidstaten en de Commissie aan met het oog hierop beleidsmaatregelen uit te werken en toe te passen, in overeenstemming met deze aanbeveling, zodat de aanhoudende loonkloof tussen mannen vrouwen voor eens en voor altijd tot het verleden behoort;

23. dringt er bij de lidstaten en ondernemingen op aan loonpariteit in acht te nemen en bindende maatregelen in te voeren met betrekking tot loontransparantie, zodat ondernemingen methoden aangereikt krijgen voor het bestrijden van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, onder meer via loonaudits en door maatregelen inzake gelijke beloning deel te laten uitmaken van collectieve onderhandelingen; beklemtoont hoe belangrijk het is dat werknemers van nationale, regionale en lokale overheden en wetshandhavingsinstanties, alsook arbeidsinspecteurs passende opleiding krijgen over de wetgeving en jurisprudentie inzake non-discriminatie met betrekking tot arbeid;

24. onderstreept dat traditioneel door vrouwen gedomineerde banen, zoals werk in de gezondheids-, sociale en onderwijssector, erkenning en een nieuwe waardering moeten krijgen, vergeleken met traditioneel door mannen gedomineerde banen;

25. is ervan overtuigd dat er voor de verwezenlijking van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijk werk van gelijke waarde een duidelijk kader nodig is met specifieke instrumenten voor de beoordeling van banen met vergelijkbare indicatoren om de „waarde” van banen of sectoren in te schatten;

26. wijst erop dat in overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie de waarde van arbeid dient te worden beoordeeld en vergeleken aan de hand van objectieve criteria, zoals onderwijs-, beroeps- en opleidingsvereisten, vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheid, verrichte werkzaamheden en de aard van de betrokken taken;

27. wijst op het belang van het beginsel van genderneutraliteit in systemen voor het evalueren en indelen van banen in zowel de openbare als de particuliere sector; is verheugd over de inspanningen van de lidstaten om beleid te bevorderen ter voorkoming van discriminatie bij de aanwerving en spoort hen aan het gebruik van genderblinde cv's te bevorderen, zodat ondernemingen en overheden niet vervallen in gendervooroordelen bij het aanwerven van personeel; verzoekt de Commissie te overwegen een geanonimiseerd „Europass-CV” te ontwikkelen; stelt voor dat de lidstaten programma's uitwerken om sociale en genderspecifieke stereotypen te bestrijden, met name onder jongere delen van de bevolking, als een manier om te voorkomen dat er een rangorde van banen ontstaat aan de hand van het beroep, waardoor vrouwen vaak slechts beperkt toegang krijgen tot de best betaalde functies en banen;

Dinsdag 3 oktober 2017

*Genderevenwicht in de openbare en particuliere sector*

28. is van mening dat quota in de openbare sector mogelijk nodig zijn indien de openbare instellingen niet voldoen aan hun verantwoordelijkheid inzake billijke vertegenwoordiging, en dat quota zo kunnen zorgen voor een grotere democratische legitimiteit van besluitvormingsorganen;
29. merkt op dat het gebruik van genderquota en lijsten volgens het ritsprincipe bij de politieke besluitvorming de doeltreffendste manier is gebleken om discriminatie en gendergerelateerde machtsongelijkheid aan te pakken en te zorgen voor een betere democratische vertegenwoordiging in politieke besluitvormingsorganen;
30. dringt bij de Commissie aan op een verbeterde verzameling, analyse en verspreiding van uitvoerige, vergelijkbare, betrouwbare en regelmatig geactualiseerde gegevens over de deelname van vrouwen aan de besluitvorming;
31. verzoekt de EU-instellingen de deelname van vrouwen aan het Europese verkiezingsproces te stimuleren door genderevenwichtige lijsten op te nemen in de volgende herziening van de Europese kieswet;
32. herhaalt zijn verzoek aan de Raad om een snelle vaststelling van de richtlijn inzake de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen als een belangrijke eerste stap op weg naar een gelijke vertegenwoordiging in de openbare en particuliere sector, en merkt op dat bestuursraden met meer vrouwen een positief effect blijken te hebben op de prestaties van particuliere ondernemingen; wijst erop dat de meeste tastbare vooruitgang (van 11,9 % in 2010 naar 22,7 % in 2015) is geboekt in lidstaten waar bindende wetgeving inzake quota voor raden van bestuur is aangenomen <sup>(1)</sup>; dringt er bij de Commissie op aan druk te blijven uitoefenen op de lidstaten om tot een akkoord te komen;

*Gendergelijkheidsplannen*

33. constateert dat de Commissie er voorstander van is dat organisaties die onderzoek uitvoeren en onderzoek financieren gendergelijkheidsplannen vaststellen;
34. merkt op dat gendergelijkheidsplannen op het niveau van een onderneming of sector diverse personeelsmaatregelen kunnen omvatten, gericht op aanwerving, loon, bevordering, opleiding en het evenwicht tussen werk en privéleven; merkt op dat hierbij vaak sprake is van concrete maatregelen, zoals genderneutraal taalgebruik, preventie van seksuele intimidatie, benoeming van het ondervertegenwoordigde geslacht voor topfuncties, deeltijds werk en de participatie van vaders in de zorg voor de kinderen, en dat met betrekking tot de verplichte invoering van dergelijke maatregelen in de lidstaten uiteenlopende benaderingen worden gehanteerd;
35. beaamt dat de vaststelling van gendergelijkheidsplannen en genderaudits in de particuliere sector bedrijven een positief imago kan opleveren van werkplek waar het evenwicht tussen werk en privéleven wordt bevorderd en kan bijdragen tot een grotere motivatie bij de werknemers en tot een kleiner personeelsverloop; verzoekt de Commissie daarom bedrijven met meer dan 50 werknemers aan te sporen om met de sociale partners te onderhandelen over gendergelijkheidsplannen met het oog op een grotere gendergelijkheid en ter bestrijding van discriminatie op de werkplek; dringt erop aan dat in deze gendergelijkheidsplannen een strategie wordt opgenomen om seksuele intimidatie op het werk aan te pakken, te voorkomen en uit te bannen;

*Collectieve arbeidsovereenkomsten en sociale partners*

36. is ervan overtuigd dat sociale partners en collectieve arbeidsovereenkomsten het potentieel in zich dragen om gendergelijkheid te bevorderen, via solidariteit bij te dragen aan de empowerment van vrouwen en de strijd aan te gaan met ongelijke beloning van mannen en vrouwen; benadrukt dat het waarborgen van een gelijke en passende vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in teams voor het voeren van collectieve onderhandelingen van cruciaal belang is om de economische empowerment van vrouwen te bevorderen, en is daarom van mening dat sociale partners vrouwen in de structuur van het sociaal partnerschap een sterkere positie moeten toebedelen in leidende besluitvormingsfuncties en moeten onderhandelen over gendergelijkheidsplannen op het niveau van ondernemingen en sectoren;

---

<sup>(1)</sup> Zie: factsheet van de Commissie getiteld „Gender balance on corporate boards — Europe is cracking the glass ceiling” (Genderevenwicht in raden van bestuur — Europa doorbreekt het glazen plafond), oktober 2015; Europese Commissie, DG JUST, „Women in economic decision-making in the EU: Progress report: A Europe 2020 initiative” (Vrouwen in economische besluitvorming in de EU: voortgangsverslag: een Europa 2020-initiatief), 2012; Aagoth Storvik en Mari Teigen, „Women on Board: The Norwegian Experience” (Vrouwen aan boord: ervaringen in Noorwegen), juni 2010.

Dinsdag 3 oktober 2017

37. spoort de Commissie aan samen te werken met sociale partners en het maatschappelijk middenveld om hen te versterken in hun centrale rol bij het opsporen van discriminerende gendervooroordelen in de vaststelling van loonschalen en bij het verstrekken van functiewaarderingen die vrij zijn van gendervooroordelen;

### III. Aanbevelingen voor de bevordering van de economische empowerment van vrouwen

38. is van mening dat economische modellen en praktijken, fiscale maatregelen en uitgavenprioriteiten, met name in tijden van crisis, een genderspect moeten bevatten, rekening moeten houden met vrouwen als economische actoren en gericht moeten zijn op het dichten van genderkloven ten goede van burgers, bedrijven en de samenleving als geheel, en herhaalt in dit verband dat met name vrouwen te lijden hebben gehad onder de economische crises;

39. dringt aan op hervormingen om gendergelijkheid te vergroten, zowel in het gezinsleven als op de arbeidsmarkt;

40. merkt op dat vrouwen doorgaans een loopbaan zonder noemenswaardige vooruitgang hebben; roept de lidstaten op vrouwen aan te sporen en te steunen om een succesvolle carrière uit te bouwen, onder meer via positieve acties zoals netwerk- en begeleidingsprogramma's, door gepaste omstandigheden te creëren en op elke leeftijd dezelfde kansen als voor mannen te garanderen wat betreft opleiding, promotie, bijscholing en omscholing, alsook door te zorgen voor pensioenrechten en werkloosheidsuitkeringen die gelijk zijn aan die van mannen;

41. spoort de lidstaten aan om op basis van de bepalingen van Richtlijn 2014/24/EU van het Europees Parlement de Raad van 26 februari 2014 betreffende het plaatsen van overheidsopdrachten<sup>(1)</sup> (de richtlijn betreffende overheidsopdrachten) het gebruik van sociale clausules bij overheidsopdrachten te bevorderen als een methode om de gelijkheid tussen vrouwen en mannen te vergroten, indien er sprake is van relevante nationale wetgeving en deze kan fungeren als basis voor sociale clausules;

42. benadrukt dat de strijd moet worden aangebonden met alle vormen van gendergerelateerd geweld, waaronder huiselijk geweld als verkrachting, vrouwelijke genitale verminking, seksueel misbruik, seksuele uitbuiting, seksuele intimidatie, gedwongen huwelijken op jonge leeftijd en kindhuwelijken, alsook het fenomeen van economisch geweld; vestigt de aandacht op het bijzonder zorgwekkende hoge aantal gevallen van seksuele intimidatie op het werk<sup>(2)</sup> en onderstreept dat de empowerment van vrouwen enkel kan slagen als de werkplek vrij is van alle vormen van discriminatie en geweld; verzoekt de EU en de lidstaten om het Verdrag van Istanbul zonder voorbehoud te ratificeren en bewustmakings- en informatiecampagnes te organiseren over geweld ten aanzien van vrouwen, en vraagt om de uitwisseling van goede praktijken te stimuleren; merkt op dat de economische onafhankelijkheid van vrouwen een cruciale rol speelt in hun vermogen om aan situaties van geweld te ontsnappen; verzoekt de lidstaten daarom socialebeschermingsstelsels uit te bouwen om vrouwen in deze situatie te ondersteunen;

43. herhaalt dat de individuele, sociale en economische empowerment en onafhankelijkheid van vrouwen verweven is met het recht om zelf te beslissen over hun lichaam en seksualiteit; wijst erop dat universele toegang tot het volledige aanbod van seksuele en reproductieve gezondheidszorg en rechten een cruciale motor vormt om gelijkheid voor iedereen te bevorderen;

44. is ingenomen met de conclusies van de 61e zitting van de Commissie inzake de positie van de vrouw over de economische empowerment van vrouwen in de veranderende wereld, waarin voor de eerste keer een rechtstreeks en duidelijk verband wordt gelegd tussen de economische empowerment van vrouwen en hun seksuele en reproductieve gezondheid en reproductieve rechten; betreurt echter dat uitgebreide seksuele voorlichting volledig is weggelaten in de overeenkomst;

45. beklemtoont dat vrouwen 52% van de totale Europese bevolking uitmaken, maar slechts een derde van de zelfstandige werknemers of startende ondernemers in de EU; benadrukt dat vrouwen meer moeilijkheden ondervinden dan mannen om toegang te krijgen tot financiering, opleiding en netwerkvorming en om een evenwicht te bewaren tussen werk en gezin; spoort de lidstaten aan maatregelen en acties te stimuleren om vrouwen te ondersteunen en te adviseren bij het opstarten van een onderneming, maar onderstreept dat financiële onafhankelijkheid van cruciaal belang is om gelijkheid tot stand te brengen; verzoekt de lidstaten de toegang tot kredieten te vereenvoudigen en de bureaucratische rompslomp en andere belemmeringen voor startende vrouwelijke ondernemers weg te werken; verzoekt de Commissie om intensiever met

<sup>(1)</sup> PB L 94 van 28.3.2014, blz. 65.

<sup>(2)</sup> FRA-onderzoek over geweld tegen vrouwen.

Dinsdag 3 oktober 2017

de lidstaten samen te werken om de hinderpalen voor vrouwelijk ondernemerschap op te sporen en weg te werken, en om meer vrouwen aan te sporen een eigen bedrijf op te starten, onder meer door te zorgen voor verbetering op het vlak van toegang tot financiering, marktonderzoek, opleiding en netwerkvorming voor zakelijke doeleinden, zoals het platform WEgate voor vrouwelijke ondernemers en andere Europese netwerken;

46. ondersteunt dat de economische empowerment en de zelfstandigheid van vrouwen kan worden bevorderd door de digitale vaardigheden en IT-geletterdheid van vrouwen en meisjes te verbeteren en de integratie van vrouwen in de ICT-sector te stimuleren, wat op zijn beurt ook de totale genderloonkloof kleiner zal maken; verzoekt de lidstaten en de Commissie zich meer in te spannen om een einde te maken aan de digitale kloof tussen mannen en vrouwen, zoals aangekondigd in de Europa 2020-digitale agenda, door de toegang van vrouwen tot de informatiemaatschappij te bevorderen, met een bijzondere nadruk op een betere zichtbaarheid van vrouwen in de digitale sector;

47. wijst erop dat bijna 60 % van de afgestudeerden in de EU van het vrouwelijk geslacht is, maar dat vrouwen desalniettemin vanwege hardnekkige belemmerende factoren nog steeds ondervertegenwoordigd zijn in de wetenschap, wiskunde, IT, engineering en aanverwante loopbanen; verzoekt de lidstaten en de Commissie informatie- en bewustmakingscampagnes op te starten om de participatie van vrouwen in traditioneel door mannen gedomineerde sectoren te bevorderen, met name in de wetenschappen en de nieuwe technologieën, onder meer door gendergelijkheid te integreren in de digitale agenda voor de komende jaren en door de participatie van mannen in sectoren die traditioneel als „vrouwelijk” worden gezien te bevorderen, met name in de zorg en het onderwijs; benadrukt hoe belangrijk het is de sociale bescherming uit te breiden in sectoren waar vooral vrouwen aan de slag zijn, bijvoorbeeld in het geval van persoonlijke zorgverleners, schoonmakers en assistenten, cateringpersoneel en vrije beroepen in de gezondheidszorg; benadrukt hoe belangrijk beroepsonderwijs en -opleiding is om loopbaankeuzes te diversifiëren en vrouwen en mannen in contact te brengen met niet-traditionele loopbaanmogelijkheden, zodat horizontale en verticale uitsluiting geen kans krijgt en het aantal vrouwen in besluitvormingsorganen in de politiek en het bedrijfsleven stijgt;

48. verzoekt de lidstaten wetgevende en niet-wetgevende maatregelen te nemen om de economische en sociale rechten van werknemers in de zogenaamde vervrouwelijkte sectoren te waarborgen; wijst erop hoe belangrijk het is de oververtegenwoordiging van vrouwen in onzekere banen te voorkomen en herhaalt dat het onzeker karakter van sectoren als die van huishoudelijk werk of zorgverlening moet worden bestreden; is zich ervan bewust dat het werk in de grotendeels vervrouwelijkte sector van huishoudelijk werk en huishoudelijke dienstverlening vaak plaatsvindt in de vorm van zwartwerk; verzoekt de Commissie en de lidstaten om de formele sector van huishoudelijke dienstverlening te bevorderen en verder te ontwikkelen, onder meer via het Europees platform tegen zwartwerk, om huishoudelijke diensten, arbeidsrelaties tussen gezinsleden en thuiszorg te erkennen als een waardevolle economische sector met een potentieel voor het scheppen van banen die beter moet worden gereguleerd in de lidstaten, zodat er voor huishoudelijk personeel zekere banen worden gecreëerd en gezinnen bovendien in staat worden gesteld hun rol als werkgevers te vervullen, en er mogelijkheden ontstaan voor werkende gezinnen om hun professionele en privéleven met elkaar te verzoenen;

49. benadrukt het belang van onderwijs voor de bestrijding van genderstereotypen; verzoekt de Commissie daarom initiatieven te steunen die zijn gericht op het ontwikkelen van opleidingsprogramma's inzake gendergelijkheid voor onderwijspersoneel en op het voorkomen dat stereotypen worden doorgegeven via onderwijsprogramma's en lesmateriaal;

50. benadrukt het belang van gendermainstreaming als een fundamenteel instrument voor het uitwerken van genderbewuste beleidslijnen en wetgeving, onder meer op het gebied van werkgelegenheid en sociale zaken, en dus voor het waarborgen van de economische empowerment van vrouwen; verzoekt de Commissie systematische gendereffectbeoordelingen in te voeren; herhaalt zijn oproep aan de Commissie om haar tekst „Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019” een hogere status toe te kennen door deze als mededeling aan te nemen; verzoekt de Commissie genderbewuste budgettering in te voeren in het komend meerjarig financieel kader en de controle van EU-begrotingsprocedures en -uitgaven steeds strenger te maken, onder meer door maatregelen te nemen ter verbetering van de transparantie en door verslaglegging met betrekking tot de besteding van middelen; verzoekt voorts de Europese Investeringsbank om gendergelijkheid en economische empowerment van vrouwen te integreren in al haar activiteiten binnen en buiten de EU;

51. verzoekt de lidstaten het genderperspectief te integreren in hun nationale beleid op het gebied van vaardigheden en de arbeidsmarkt en dergelijke maatregelen op te nemen in nationale actieplannen en als onderdeel van het Europees semester, in overeenstemming met de werkgelegenheidsrichtsnoeren;

Dinsdag 3 oktober 2017

52. onderstreept hoe belangrijk het is vrouwen in plattlandsgebieden mogelijkheden voor een leven lang leren aan te bieden, onder meer in het kader van opleidingen binnen een onderneming; benadrukt dat in plattlandsgebieden naar verhouding een groot aantal zelfstandigen werkzaam is die onvoldoende sociale bescherming genieten, en dat er verhoudingsgewijs veel „onzichtbaar” werk wordt verricht, hetgeen met name gevolgen heeft voor vrouwen; verzoekt de lidstaten en de regio's met wetgevende bevoegdheden dan ook om sociale zekerheid te garanderen voor zowel mannen als vrouwen die in plattlandsgebieden werken; verzoekt de lidstaten tevens om voor vrouwen een eerlijke toegang tot land te faciliteren, eigendoms- en erfrechten te waarborgen en toegang tot kredieten te vereenvoudigen;

53. wijst erop dat vrouwen meer dan mannen het risico lopen in armoede te vervallen of te maken te krijgen met sociale uitsluiting, en benadrukt daarom dat maatregelen ter bestrijding van armoede en sociale uitsluiting een grote impact hebben op de economische empowerment van vrouwen; benadrukt dat het alleen mogelijk is de genderpensioenkloof te voorkomen en te dichten en de armoede onder oudere vrouwen terug te dringen wanneer er voorwaarden worden gecreëerd waarin vrouwen gelijke pensioenbijdragen kunnen afdragen door hen verder te integreren in de arbeidsmarkt en gelijke kansen te waarborgen wat betreft beloning, loopbaanontwikkeling en mogelijkheden om voltijds te werken; verzoekt de Commissie en de lidstaten ervoor te zorgen dat de ESF-fondsen en het Europees Fonds voor strategische investeringen bijdragen aan de terugdringing van armoede bij vrouwen, zodat de algemene Europa 2020-doelstelling inzake armoedebestrijding kan worden verwezenlijkt; roept de lidstaten op ervoor te zorgen dat de 20 % ESF-middelen die zijn toegewezen voor maatregelen voor sociale inclusie ook worden gebruikt om meer steun te leveren aan lokale projecten die gericht zijn op de empowerment van vrouwen die te maken krijgen met armoede en sociale uitsluiting;

54. merkt op dat armoede nog steeds gemeten wordt aan de hand van het totale inkomen van het huishouden, waarbij ervan uit wordt gegaan dat alle leden van het huishouden evenveel verdienen en dat de middelen eerlijk worden verdeeld; dringt aan op geïndividualiseerde rechten en berekeningen die gebaseerd zijn op individuele inkomens, zodat de ware omvang van armoede onder vrouwen zichtbaar wordt;

55. merkt op dat vrouwen het meest zijn getroffen door bezuinigingsmaatregelen in de openbare sector (minder en duurdere kinderopvang, afbouw van diensten voor ouderen en personen met een handicap, privatisering en sluiting van ziekenhuizen), met name op gebieden zoals onderwijs, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, aangezien vrouwen 70 % van de werknemers in de openbare sector vormen;

56. benadrukt dat het belangrijk is aandacht te besteden aan de specifieke behoeften en complexe problemen van een aantal kwetsbare groepen die te maken krijgen met bepaalde barrières die toegang tot de arbeidsmarkt bemoeilijken; verzoekt de lidstaten ervoor te zorgen dat deze personen snel en gemakkelijk toegang krijgen tot kwaliteitsvolle opleidingen, met inbegrip van stages, met het oog op een volledige integratie in onze samenleving en op de arbeidsmarkt, rekening houdend met de informele en formele vaardigheden en competenties, talenten en knowhow; roept de lidstaten ertoe op maatregelen in te voeren ter voorkoming van intersectionele discriminatie, een fenomeen dat vooral vrouwen in kwetsbare situaties treft; benadrukt hoe belangrijk het is dat Richtlijn 2000/78/EG inzake gelijke behandeling in arbeid en beroep en Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming<sup>(1)</sup>, op correcte wijze ten uitvoer worden gelegd;

57. verzoekt de lidstaten en de Commissie de praktische toepassing van de reeds bestaande wetgeving en werkplekmaatregelen af te dwingen en te verbeteren en deze in voorkomend geval aan te passen om vrouwen te beschermen tegen directe en indirecte discriminatie, vooral bij het selecteren, aanwerven, in dienst houden, specifiek opleiden en bevorderen van vrouwen in banen in zowel de openbare als de particuliere sector, en om vrouwen gelijke kansen te bieden op het vlak van loon en loopbaanontwikkeling;

58. betreurt het ten zeerste dat de Raad nog steeds niet zijn goedkeuring heeft gehecht aan het in 2008 ingediende voorstel voor een richtlijn betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid; is verheugd dat de Commissie deze richtlijn prioriteit heeft gegeven; herhaalt zijn oproep aan de Raad om het voorstel zo snel mogelijk goed te keuren;

59. verzoekt de Commissie de verzameling van specifieke genderindicatoren en naar gender uitgesplitste gegevens te verbeteren om te kunnen nagaan wat het effect op gendergelijkheid is van beleid in de lidstaten en op EU-niveau;

<sup>(1)</sup> PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22.

**Dinsdag 3 oktober 2017**

60. benadrukt dat vrouwen onevenredig vaak en veelal onvrijwillig in onzekere banen terechtkomen; verzoekt de lidstaten om de IAO-aanbevelingen ter vermindering van het aantal onzekere banen ten uitvoer te leggen, zoals een beperking van de omstandigheden waarin gebruik kan worden gemaakt van onzekere arbeidsovereenkomsten en een verkorting van de periode waarbinnen werknemers met een dergelijke arbeidsovereenkomst kunnen worden aangeworven;

61. verzoekt het EIGE om door te gaan met het verzamelen van genderspecifieke gegevens en het opstellen van scoreborden op alle relevante beleidsdomeinen;

o

o o

62. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.

---