



Strategisch  
engagement  
**voor gendergelijkheid**  
2016-2019

Europe Direct helpt u antwoord te vinden op uw vragen  
over de Europese Unie.

Gratis nummer (\*):

**00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) De informatie wordt gratis verstrekt en bellen is doorgaans gratis, maar sommige operatoren, telefooncellen of hotels kunnen kosten aanrekenen.

Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2016

Brussels, 3.12.2015  
SWD(2015) 278 final

Print	ISBN 978-92-79-53446-1	doi:10.2838/45493	DS-04-15-858-NL-C
PDF	ISBN 978-92-79-53436-2	doi:10.2838/146039	DS-04-15-858-NL-N

© Europese Unie, 2016  
Overneming met bronvermelding toegestaan.

Strategisch  
engagement

**voor gendergelijkheid**

2016-2019



Geachte lezer,

Als Europees commissaris voor Justitie, Consumentenzaken en Gendergelijkheid is het mij een genoegen u ons strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 te presenteren.

Hoewel Europa in de afgelopen jaren stapsgewijs vooruitgang heeft geboekt, dankzij de grote inspanningen op lokaal, nationaal en Europees niveau, is het werk op het gebied van gendergelijkheid nog niet voltooid. Met name op terreinen als participatie op de arbeidsmarkt, economische onafhankelijkheid, loon en pensioenen, gelijkheid op leidinggevende posities, het bestrijden van gendergerelateerd geweld en gendergelijkheid in ons buitenlands beleid zijn we nog ver verwijderd van het realiseren van gelijkheid.

Om aan te geven welke richting de Europese Unie moet inslaan, hebben we via een Eurobarometerenquête, een forum over de toekomst van gendergelijkheid en een online openbare raadpleging, in heel Europa standpunten inzake gendergelijkheid verzameld. Daarnaast hebben we de sterke en zwakke punten van de strategie voor gelijkheid van vrouwen en mannen (2010-2015) geëvalueerd.

Dit strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 vormt een nieuwe fase van onze inspanningen ter bevordering van gelijkheid van vrouwen en mannen, waarbij nog steeds nadruk wordt gelegd op prioritaire actiegebieden die bijzonder relevant zijn. In het engagement worden meer dan dertig belangrijke maatregelen aangemerkt die op vijf prioritaire gebieden ten uitvoer moeten worden gelegd, evenals termijnen en indicatoren hiervoor. Daarnaast wordt nadruk gelegd op de noodzaak om een gendergelijkheidsperspectief op te nemen in alle beleidsmaatregelen van de EU, evenals in EU-financieringsprogramma's. Dit zal mijn strategie zijn om te waarborgen dat gendergelijkheid in de EU wordt bevorderd door middel van concrete maatregelen en doeltreffende stappen.

Ik kijk ernaar uit om er de komende jaren samen met u voor te zorgen dat de gelijkheid van vrouwen en mannen steeds meer een realiteit wordt.



**Věra Jourová**  
*Commissaris voor Justitie, Consumentenzaken en Gendergelijkheid*

# 1. INLEIDING

Het bevorderen van gendergelijkheid is een kernactiviteit van de EU: de gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamentele waarde van de EU<sup>1</sup>, een EU-doelstelling<sup>2</sup> en een drijvende kracht achter economische groei<sup>3</sup>. Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen<sup>4</sup>.

In de Strategie van de Commissie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015<sup>5</sup> werd prioriteit verleend aan **vijf belangrijke actiegebieden**:

- **gelijke economische zelfstandigheid voor vrouwen en mannen;**
- **gelijke beloning voor gelijkwaardig werk;**
- **gelijkheid in besluitvorming;**
- **waardigheid, integriteit en bestrijding van gendergerelateerd geweld; en**
- **bevordering van gendergelijkheid buiten de EU.**

In de afgelopen jaren is vooruitgang geboekt<sup>6</sup>, wat bijvoorbeeld blijkt uit het feit dat de arbeidsparticipatiegraad voor vrouwen hoger is dan ooit (64 % in 2014) en het feit dat vrouwen steeds vaker deelnemen aan de economische besluitvorming. Deze opwaartse trend valt echter in het niet bij de aanhoudende ongelijkheid op andere gebieden, bijvoorbeeld ten aanzien van beloning en loon.

Alle in 2010 aangemerkte belangrijke gebieden zijn vandaag de dag nog steeds relevant. Er is meer tijd nodig voordat de in de afgelopen vijf jaar genomen maatregelen ter bestrijding van genderongelijkheid leiden tot de nodige veranderingen. Daarnaast moeten deze maatregelen worden ondersteund door de vaststelling van nieuwe maatregelen op deze gebieden. Tegelijkertijd hebben de recente sociaaleconomische veranderingen als gevolg van de economische crisis, de snelle verspreiding van digitale technologieën en immigratie en integratie gevolgen voor gendergelijkheid.

In het licht van het bovenstaande zal de Commissie, zoals uiteengezet in haar werkprogramma voor 2016<sup>7</sup>, haar praktische werkzaamheden ter bevordering van gendergelijkheid voortzetten. De maatregelen zullen gericht blijven op alle vijf de prioritaire gebieden. De verwezenlijking van echte gelijkheid van vrouwen en mannen op alle terreinen van het dagelijks leven binnen de EU en daarbuiten vereist inspanningen van alle actoren. Dit "Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019" is een referentiekader voor het opvoeren van de inspanningen op alle niveaus, zowel op Europees niveau als op nationaal, regionaal of lokaal niveau. Het bekrachtigt het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020<sup>8</sup>.

De lidstaten, het Europees Parlement en een breed scala aan belanghebbenden hebben hieraan bijgedragen, onder meer via een openbare raadpleging, waarop bijna 5 000 reacties zijn gekomen. Een overweldigende meerderheid (94 %) van de organisaties die reageerden, was van mening dat de prioriteiten van de huidige strategie nog steeds relevant zijn voor toekomstig optreden.

1 Artikel 2 VEU.

2 Artikel 3 VEU.

3 OESO, *Closing the gender gap: act now*.

4 Artikel 8 VWEU.

5 *Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015* (COM(2010) 491).

6 Zie bijvoorbeeld: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual\\_reports/150324\\_annual\\_report\\_2014\\_web\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/annual_reports/150324_annual_report_2014_web_en.pdf).

7 COM(2015) 610.

8 Zie de conclusies van de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken van 7 maart 2011.

De lidstaten deelden deze mening en erkenden bovendien het belang van optreden op Europees niveau om te voorzien in een referentiekader<sup>9</sup>. Steeds meer lidstaten pakken uitdagingen ten aanzien van gendergelijkheid aan door middel van nationale strategieën of actieplannen voor gelijkheid van vrouwen en mannen (zie bijlage 5). Deze verschillen wat aandachtspunten en ambitie betreft, maar hebben alle (zie bijlage 6) betrekking op gendergerelateerd geweld en gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Onderwijs en opleiding, genderstereotypen en de combinatie van werk en gezin worden ook uitvoering behandeld; besluitvorming is het onderwerp dat het minst aan de orde komt.

Het “Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019” is gebaseerd op voortdurende<sup>10</sup> en ad-hocevaluaties<sup>11</sup> van de strategie voor de periode 2010-2015, waarbij onder meer werd geconcludeerd dat deze op een aantal terreinen waardevol was, met name wat betreft agendabepaling en leren, door te voorzien in een waardevol kader voor gendermainstreaming in de Commissie en de uitvoering van een samenhangend kader voor beleid inzake gendergelijkheid in de lidstaten.

Europeanen vinden het bevorderen van gendergelijkheid erg belangrijk: driekwart van de ondervraagden in een recente Eurobarometerenquête (76 %) is van mening<sup>12</sup> dat het aanpakken van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen een prioriteit van de EU moet zijn. Ongeveer negen van de tien (91 %) ondervraagden vonden dat het aanpakken van ongelijkheden tussen mannen en vrouwen noodzakelijk is om een rechtvaardigere samenleving te creëren.

## 2. GENDERGELIJKHEID IN 2015: UITDAGINGEN EN ONGELIJKHEDEN

Tijdens de crisis steeg de werkloosheid in een groot aantal landen voor zowel mannen als vrouwen tot een ondraaglijk niveau. In de gehele EU zijn echter steeds meer vrouwen **economisch actief**. De **arbeidsparticipatiegraad** onder vrouwen steeg in 2014 tot het hoogste niveau ooit (64 %)<sup>13</sup>, terwijl deze graad onder mannen (75 %)<sup>14</sup> nog niet terug is op het niveau van voor de crisis. Als gevolg hiervan zijn steeds meer gezinnen financieel afhankelijk van het werk van vrouwen. Vrouwen zijn op veel terreinen van het dagelijks leven doorgedrongen tot **besluitvormingsposities** en hoewel nog steeds maar 21 %<sup>15</sup> van de bestuursleden van de grootste beursgenoteerde ondernemingen vrouw is, is dit een aanzienlijke verbetering (van negen procentpunten) die in de afgelopen vijf jaar heeft plaatsgevonden. In landen die wettelijke maatregelen invoerden, was sprake van de meest substantiële verbetering. Het genderevenwicht in de politiek is ook verbeterd, zij het in een langzamer tempo: het percentage vrouwen in nationale parlementen en regeringen is gestaag toegenomen van respectievelijk 22 % en 21 % aan het einde van 2004 tot 29 % en 27 % in 2015<sup>16</sup>. Ook genderongelijkheden in besluitvormingsorganen

9 Advies van het Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen over *Gender equality in the 21st century: remaining challenges and priorities*.

10 Tussentijdse evaluatie van de strategie voor de gelijkheid van mannen en vrouwen en jaarverslagen.

11 [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120\\_strategy\\_evaluation\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/documents/151120_strategy_evaluation_en.pdf)

12 Speciale Eurobarometer 428 (maart 2015).

13 Eurostat.

14 Idem.

15 DG Justitie en Consumentenzaken, databank over vrouwen en mannen in de besluitvorming, april 2015.

16 Idem.

van onderzoeksorganisaties zijn teruggedrongen: het aantal vrouwelijke voorzitters van instellingen steeg in 15 van de 20 EU-landen waarvoor gegevens over 2010 en 2014 beschikbaar waren<sup>17</sup>.

Houdingen ten opzichte van gelijkheid veranderen, maar de huidige jongere generatie is niet immuun voor genderstereotypen en ongelijkheden. Genderongelijkheden in het onderwijs blijven bestaan – ten aanzien van voorkeuren op het gebied van het onderwerp van de studie, prestaties en participatiepatronen. Jongens, en met name jongens uit achterstandsgroepen, verlaten de school vaker vroegtijdig dan meisjes en hebben veel meer problemen met lezen<sup>18</sup>. Vrouwen hebben vaker een hogeroponderwijsdiploma, maar blijven oververtegenwoordigd op studiegebieden die verband houden met traditionele rollen van vrouwen, zoals aan zorg gerelateerde gebieden, en zijn ondervertegenwoordigd op het gebied van de wetenschap, wiskunde, IT, techniek en hieraan gerelateerde beroepen. Als gevolg hiervan neemt de **ongelijkheid in beroepen** nieuwe vormen aan, in plaats van af te nemen en lopen jonge vrouwen, ondanks hun investering in onderwijs, twee keer zoveel kans als jonge mannen om economisch inactief te zijn. Vrouwen zijn ook de grootste onaangeboorde bron van ondernemerspotentieel en vormen slechts 29 % van de ondernemers.

Wat betreft de toegang tot **financiële middelen gedurende het hele leven**, blijft gendergelijkheid moeilijk te realiseren. Vrouwen (en met name vrouwelijke migranten en vrouwen aan het hoofd van een eenoudergezin) genereren nog steeds een veel lager aandeel van het inkomen op de arbeidsmarkt dan mannen. Vrouwen met een baan, en met name moeders, werken vaker in deeltijd en verdienen gemiddeld 16 %<sup>19</sup> minder dan mannen per gewerkt uur. Als gevolg hiervan is de genderkloof ten aanzien van totale inkomsten in actieve jaren opgelopen tot 41 %<sup>20</sup>, wat leidt tot een zeer brede pensioenkloof tussen mannen en vrouwen, die momenteel 40 % bedraagt<sup>21</sup>. Oudere vrouwen lopen meer risico op armoede en sociale uitsluiting dan oudere mannen en in de afgelopen jaren zijn geen verzachtende trends waargenomen. Zonder nieuwe maatregelen zullen vrouwen waarschijnlijk een economisch nadeel blijven ondervinden van moederschap tijdens hun loopbaan en pensioen, met name als gevolg van een oneerlijke verdeling van zorg- en huishoudelijke taken (werkende vrouwen besteden nog steeds tweeënhalve uur per dag meer aan ouderlijke en huishoudelijke taken dan mannen)<sup>22</sup>.

**Gendergerelateerd geweld** is nog steeds wijdverbreid en neemt verschillende vormen aan: een op de drie vrouwen heeft te maken gekregen met fysiek of seksueel geweld, 5 % van de vrouwen is verkracht na hun vijftiende levensjaar en 20 % van de vrouwen heeft te maken gekregen met online intimidatie<sup>23</sup>. Dit soort geweld komt overal voor: thuis, op het werk, op school, op straat of online en ongeacht sociale achtergrond. Gendergerelateerd geweld en negatieve stereotypen in bijvoorbeeld de sport zijn wijdverbreid<sup>24</sup>. Dit schaadt niet alleen de gezondheid en het welzijn van slachtoffers, maar ook hun arbeidsleven, waardoor hun financiële onafhankelijkheid en de economie in het algemeen worden geschaad. Naar schatting lopen 500 000 vrouwen en meisjes in de EU het risico op vrouwelijke genitale verminking (GVG)<sup>25</sup>. Daarnaast vormen vrouwen en meisjes de meerderheid van de slachtoffers van mensenhandel (68 % vrouwen, 17 % mannen, 12 % meisjes en 3 % jongens)<sup>26</sup>.

17 SHE-cijfers: folder 2015.

18 Zie bijvoorbeeld OESO, 2014, *Are boys and girls equally prepared for life?*  
<http://www.oecd.org/pisa/pisaproducts/PIF-2014-gender-international-version.pdf>

19 Eurostat, meest recente gegevens zijn van 2012.

20 *Idem*.

21 Verslag over de adequaatheid van de pensioenen van het Comité voor sociale bescherming en de Europese Commissie (2015).

22 Eurofound.

23 Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA).

24 Onderzoek naar geweld op basis van geslacht in de sportsector:

[https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/about-eacea/calls-for-tender/study-gender-based-violence-in-sport-eacea201502_en).

25 Resolutie van het Europees Parlement over het uitbannen van VGV, 2012.

26 Eurostat.



**Over de hele wereld** worden de grondrechten van vrouwen steeds weer geschonden en krijgen zij te maken met discriminatie bij de toegang tot onderwijs, werk, sociale bescherming, erfenissen, economische activa, productieve rijkdommen en deelname aan de besluitvorming en de samenleving in het algemeen. Vrouwen besteden twee tot tien keer zoveel tijd aan onbetaald werk als mannen, wat een van de belangrijkste belemmeringen voor economische en politieke empowerment is<sup>27</sup>. Ongeveer 140 miljoen meisjes en vrouwen leven momenteel met de gevolgen van VGV. Een op de negen meisjes is getrouwd voor haar vijftiende levensjaar en velen van hen worden gedwongen te trouwen en voor hun zestiende levensjaar moeder te worden<sup>28</sup>. Dit heeft ernstige gevolgen: complicaties tijdens de zwangerschap en de geboorte van het kind zijn de op een na belangrijkste doodsoorzaak onder tienermeisjes<sup>29</sup>. Sinds de vaststelling van de millenniumdoelstellingen voor ontwikkeling<sup>30</sup> is de voortgang op het gebied van de gezondheid van moeders teleurstellend langzaam en vrouwen en meisjes worden onevenredig getroffen door hiv. Dit houdt ook verband met het gebrek aan universele toegang tot seksuele en reproductieve gezondheidszorg voor vrouwen en meisjes.

### 3. PRIORITEITEN EN BELANGRIJKSTE MAATREGELLEN VOOR DE PERIODE 2016-2019

De Commissie heeft in haar werkprogramma bevestigd dat zij haar werkzaamheden ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen zal voortzetten. Dit betekent dat de nadruk van het beleid inzake gendergelijkheid zal blijven liggen op de vijf bestaande thematische prioritaire gebieden:

- ▶ het vergroten van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en de gelijke economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen;
- ▶ het terugdringen van de loon- en inkomstenverschillen en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en daarmee het bestrijden van armoede onder vrouwen;
- ▶ het bevorderen van gelijkheid van vrouwen en mannen in de besluitvorming;
- ▶ het bestrijden van gendergerelateerd geweld en het beschermen en ondersteunen van slachtoffers; en
- ▶ het bevorderen van gendergelijkheid en de rechten van vrouwen over de hele wereld.

Hieronder zetten we de belangrijkste maatregelen uiteen, die zijn gekozen op grond van een maximale impact en haalbaarheid tijdens dit mandaat van de Commissie, samen met tijdsindicaties. De voortgang zal met name aan de hand van de indicatoren van bijlage 1 en de doelstellingen van bijlage 2 worden gemeten. Op alle prioritaire gebieden zal aandacht worden besteed aan de rol van mannen, het ontkrachten van genderstereotypen en het bevorderen van niet-discriminatoire genderrollen. Er zal bijzondere aandacht worden besteed aan de specifieke behoeften van groepen die in meerdere opzichten achtergesteld zijn, zoals alleenstaande ouders en oudere, migranten-, Roma- en gehandicapte vrouwen.

<sup>27</sup> [http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid\\_care\\_work.pdf](http://www.oecd.org/dev/development-gender/Unpaid_care_work.pdf)

<sup>28</sup> Wereldgezondheidsorganisatie, persbericht, maart 2013.

<sup>29</sup> <http://who.int/mediacentre/factsheets/fs364/en/>

<sup>30</sup> <http://www.unmillenniumproject.org/goals/>

Er zal een combinatie van de volgende wetgevende, niet-wetgevende en financieringsinstrumenten worden gebruikt om de doelstellingen van elk van de prioriteiten te behalen, waaronder:

- de opname van een gendergelijkheidsperspectief in alle EU-werkzaamheden (zie afdeling 4);
- de handhaving van wetgeving inzake gelijke behandeling;
- EU-financieringsprogramma's voor de periode 2014-2020 (zie afdeling 5);
- voortdurende verbeterde gegevensverzameling met de steun van Eurostat, het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), Eurofound, de Raad van Europa (RvE) en het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA);
- de uitwisseling van goede praktijken en peer learning tussen lidstaten en samenwerking met alle actoren (zie afdeling 6); en
- een jaarlijkse evaluatie van de belangrijkste uitgevoerde maatregelen in verband met de opstelling van jaarlijkse voortgangsverslagen over de gelijkheid van vrouwen en mannen, om de behoefte aan aanvullende maatregelen te onderzoeken.

### 3.1. Vergroten van de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en gelijke economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen

#### Doelstellingen

Als we in 2020 de EU-doelstelling van 75 % arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen willen bereiken en, in het bijzonder, de genderkloof op de arbeidsmarkt willen wegnemen, moeten gecoördineerde inspanningen worden geleverd om de deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt te vergemakkelijken. Zoals onderstreept in het werkprogramma voor 2016, betekent dit dat het gemakkelijker moet worden gemaakt om zorg- en beroepsmatige taken te combineren. Daarnaast is een meer gelijke verdeling vereist van de tijd die aan zorg- en huishoudelijke taken wordt besteed. De doelstellingen van Barcelona<sup>31</sup> ten aanzien van kinderopvang moeten worden gerealiseerd en er moet met de lidstaten worden nagedacht over manieren om deze doelstellingen ambitieuzer te maken en worden overwogen hieronder ook de zorg voor andere afhankelijke personen op te nemen. Vrouwelijk ondernemerschap, gendergelijkheid in onderzoek en integratie op de arbeidsmarkt van vrouwelijke migranten zijn verdere elementen van gelijke economische onafhankelijkheid.

#### BELANGRIJKSTE MAATREGELEN OM DEZE DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

Voortzetting van de maatregelen ter verhoging van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en voor het combineren van werk en gezinsleven, aangevuld met een nieuw en alomvattend initiatief voor het aanpakken van de uitdagingen op het gebied van het combineren van werk en gezin waarmee werkende ouders en zorgverleners te maken krijgen<sup>32</sup> (2016-2019):

- modernisering van het huidige wettelijke kader van de EU: waarborgen van betere handhaving en waar nodig aanpassing van wetgeving op het gebied van verlof en flexibele werkregelingen, in overleg met de sociale partners<sup>33</sup>, teneinde te zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en gezinsleven voor ouders en personen met zorgtaken (2016-2019);

<sup>31</sup> Kinderopvang voor 33 % van de kinderen jonger dan 3 jaar en 90 % van de kinderen tussen de 3 jaar en de leerplichtige leeftijd.

<sup>32</sup> Werkprogramma van de Commissie voor 2016, bijlage I, maatregel 2; [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf).

<sup>33</sup> Europese Commissie (2015), eerste fase van de raadpleging van de sociale partners overeenkomstig artikel 154 VWEU over mogelijke maatregelen om het evenwicht tussen werk en gezin voor werkende ouders en zorgverleners te verbeteren, C(2015) 7754 final.

- vaststelling van een breed beleidskader ter ondersteuning van de participatie van ouders op de arbeidsmarkt en een gelijk gebruik van verlof- en flexibele werkregelingen, met inbegrip van mogelijk benchmarking, gericht gebruik van de financiële instrumenten van de EU ter ondersteuning van lidstaten en bewustmaking (2016);
- voortdurende monitoring en ondersteuning voor lidstaten bij het behalen van de doelstellingen van Barcelona ten aanzien van kinderopvang (jaarlijks); rekening houden met de resultaten van een openbare raadpleging over het evenwicht tussen werk en gezinsleven<sup>34</sup>; overwegen de lidstaten en belanghebbenden te raadplegen over manieren om de doelstellingen van Barcelona ambitieuzer te maken en een meer omvattender aanpak in beschouwing nemen, waarin bijvoorbeeld de zorg voor andere afhankelijke personen, toegang en kwaliteit worden opgenomen (2016);
- ondersteuning van de inspanningen van de lidstaten om de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen, nauwlettende monitoring van nationale hervormingsmaatregelen in het kader van het Europees semester in lijn met de werkgelegenheidsrichtsnoeren<sup>35</sup> en, indien nodig, het doen van landspecifieke aanbevelingen (jaarlijks); en
- verdere ondersteuning van inspanningen van ondernemingen om de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen door platforms voor het handvest voor diversiteit eenvoudiger te maken<sup>36</sup> (doorlopend).

*Daarnaast zullen de inspanningen verder worden opgevoerd, waarbij de nadruk ligt op:*

- de evaluatie van de sociale-zekerheidsrichtlijn<sup>37</sup> en followup van de resultaten; de opstelling van een verslag over de uitvoering van de zelfstandigheidsrichtlijn<sup>38</sup> en mogelijke vervolgmaatregelen (2016);
- de opname van een genderperspectief in de uitvoering van de Europese migratieagenda<sup>39</sup>, het aanpakken van de belemmeringen voor de arbeidsparticipatie en loopbaanontwikkeling van vrouwelijke migranten; het helpen van de lidstaten om volledig gebruik te maken van de mogelijkheden van het Europees Sociaal Fonds (ESF) op dit gebied (2016-2019);
- bewustmaking om vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen, met inbegrip van de lancering van een e-platform voor vrouwelijke ondernemers (2016), het opzetten van een Europees netwerk van vrouwelijke business angels (2016) en het netwerk voor hubs van vrouwelijke ondernemers op het internet (2016-2017); en
- de bevordering van institutionele veranderingen in onderzoeksorganisaties om belemmeringen voor de gendergelijkheid weg te nemen en alle onderzoeksorganisaties te betrekken bij de uitvoering van plannen voor gendergelijkheid (2016-2017).

34 [http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511\\_roadmap\\_reconciliation\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm)

35 Aangenomen door de Raad Epsco op 5 oktober 2015.

36 [http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/diversity/index_en.htm)

37 Richtlijn 79/7/EEG betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid; vergelijk met: werkprogramma van de Commissie voor 2015, bijlage III, onderdeel 60.

38 Richtlijn 2010/41/EU 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.

39 COM(2015) 240 final.

## 3.2. Terugdringen van loon- en inkomstenverschillen en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en daarmee armoede onder vrouwen bestrijden

### Doelstellingen

Het doel om de aanhoudende loon- en inkomstenverschillen en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen, en daarmee de ongelijkheid bij de toegang tot financiële middelen gedurende het hele leven terug te dringen, wordt bekrachtigd. Dit doel vraagt met name om een substantiële vermindering van de ongelijkheid in economische sectoren en beroepen, een verhoging van het totale uurloon van vrouwen, bewustmaking en een doeltreffende uitvoering van wetgeving inzake gelijke beloning. Het vraagt bovendien om beleid en maatregelen voor diegenen die worden geconfronteerd met specifieke belemmeringen voor de toegang tot de arbeidsmarkt, zoals vrouwelijke migranten en alleenstaande ouders. Daarnaast moeten de oorzaken en gevolgen van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen worden aangepakt, aangezien deze een obstakel vormt voor de economische onafhankelijkheid van vrouwen op latere leeftijd wanneer zij een hoger risico op armoede lopen dan mannen.

### BELANGRIJKSTE MAATREGELEN OM DEZE DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

- verder verbeteren van de uitvoering en handhaving van het beginsel van gelijke beloning door een evaluatie uit te voeren van Richtlijn 2006/54/EG<sup>40</sup> (2016-2017) en onder andere het volgende in overweging te nemen:
  - i. de loontransparantie versterken op basis van het op te stellen verslag over de maatregelen van de lidstaten ter uitvoering van de aanbeveling van de Commissie<sup>41</sup>;
  - ii. de gevolgen van het recente arrest van het Europees Hof van Justitie over het gebruik van sekse als actuariële factor bij de berekening van de wettelijke pensioenen en particuliere verzekeringsovereenkomsten voor de sector bedrijfspensioenen, op grond waarvan een lager pensioen voor vrouwen op basis van hun hogere gemiddelde levensverwachting mogelijk kan worden voorkomen,
  - iii. sancties om de preventieve werking van het verbod op loondiscriminatie te verbeteren, en
  - iv. de efficiënte en doeltreffende werking van gelijkheidsorganen om de toegang tot de rechter voor slachtoffers van discriminatie te vergemakkelijken;
- de ondersteuning van de inspanningen van de lidstaten voortzetten om te zorgen voor een gelijke beloning en om de onderliggende oorzaken van de loon- en inkomstenverschillen en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken; gebruikmaken van het Europees semester (jaarlijks);
- samenwerken met gelijkheidsorganen en de inspanningen van ondernemingen ondersteunen om te zorgen voor een gelijke beloning door platforms voor het handvest voor diversiteit eenvoudiger te maken (doorlopend);
- de aandacht blijven vestigen op de Europese dag van de gelijke beloning middels informatieactiviteiten in heel Europa om lidstaten te bereiken; zorgen voor bewustmaking van het verband tussen loon, inkomsten en pensioenrechten op latere leeftijd (jaarlijks);

<sup>40</sup> Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).

<sup>41</sup> Aanbeveling van de Commissie C(2014) 1405 final over "Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie".

- overwegen verdere maatregelen in te voeren om het genderevenwicht in economische sectoren en beroepen te verbeteren; gebruiken van de Grote Coalitie voor digitale banen<sup>42</sup> om maatregelen te ondersteunen ter verbetering van de digitale vaardigheden van vrouwen en meisjes en ter bevordering van de werkgelegenheid voor vrouwen in de ICT-sector (2016-2017); activiteiten voor bewustmaking van keuzes op het gebied van onderwijs en beroepsopleiding (2018-2019);
- gendergelijkheid op alle niveaus en voor alle soorten onderwijs bevorderen, waaronder in verband met seksegebonden studie- en carrièrekeuzes, waarbij, waar passend, gebruik wordt gemaakt van de bestaande instrumenten voor beleidssamenwerking en financiering, in lijn met de prioriteiten van het kader "Onderwijs en opleiding 2020" (2016-2019);
- de voortdurende ontwikkeling van een alomvattende reeks maatregelen<sup>43</sup> voor het aanpakken van het volledige scala van oorzaken van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in samenwerking met de lidstaten, met inbegrip van de indicator voor het meten en de monitoring hiervan en maatregelen om genderfactoren te verzachten, bijvoorbeeld met betrekking tot zorg (2016-2017).

<sup>42</sup> <https://ec.europa.eu/digital-agenda/en/grand-coalition-digital-jobs-0>

<sup>43</sup> Voortbouwend op de conclusies van de Raad Epsco van juni 2015 over *Gelijke kansen voor vrouwen en mannen: de pensioengenderkloof dichten*.

### 3.3 Bevordering van gelijkheid in besluitvorming

#### Doelstellingen

Het doel om te zorgen voor een beter genderevenwicht in economische leidinggevende functies, in het bijzonder ten minste 40 % vertegenwoordiging van het ondervertegenwoordigde geslacht onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, wordt bekrachtigd. Het bevorderen van gelijkheid in de besluitvorming vereist ook een beter genderevenwicht onder uitvoerende bestuurders van grote beursgenoteerde ondernemingen en in de talentenpijplijn. Deze inspanningen moeten worden aangevuld met gegevensverzameling, maatregelen om de oververtegenwoordiging van mannen op posities in de besluitvorming in onderzoeksorganisaties aan te pakken en maatregelen om het genderevenwicht in de politieke besluitvorming en het openbare leven, met inbegrip van sport, te bevorderen. De Europese overheidsdiensten zullen hierbij het goede voorbeeld geven. De Commissie heeft zelf een doelstelling vastgesteld van 40 % vrouwen in het hoger en middenkader voor het eind van 2019 (zie bijlage 3).

#### BELANGRIJKSTE MAATREGELEN OM DEZE DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

- blijven ondersteunen van de goedkeuring van het voorstel van 2012 voor een richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen voor 2016<sup>44</sup>, nauwlettend monitoren van de omzetting en uitvoering en het ondersteunen van andere gerichte initiatieven om het genderevenwicht in de besluitvorming te verbeteren, met inbegrip van richtsnoeren voor de lidstaten (doorlopend);
- blijven verzamelen en verspreiden van gegevens over de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op hoge posities in de besluitvorming, in nauwe samenwerking met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (doorlopend);
- maatregelen overwegen om het genderevenwicht in de politieke besluitvorming te verbeteren en lidstaten blijven aanmoedigen en activiteiten van nationale autoriteiten blijven ondersteunen om het genderevenwicht op posities in de politieke en openbare besluitvorming te bevorderen (2018);
- lidstaten voorzien van richtsnoeren inzake een gemeenschappelijke aanpak van de uitvoering van kwantitatieve doelstellingen voor posities in de besluitvorming in het onderzoek (2016);
- behalen van de doelstelling van 40 % vrouwen in het hoger en middenkader van de Commissie voor het eind van haar mandaat (doorlopend).

<sup>44</sup> Werkprogramma van de Commissie voor 2016, bijlage III, onderdeel 3.

### 3.4 Bestrijden van gendergerelateerd geweld en beschermen en ondersteunen van slachtoffers

#### Doelstellingen

Het bestrijden van gendergerelateerd geweld en het beschermen en ondersteunen van slachtoffers blijft een prioriteit. De uitbanning van dit geweld vereist meer inspanningen van alle actoren, met inbegrip van de lidstaten, om de beschikbaarheid, kwaliteit en betrouwbaarheid van gegevens te verbeteren, te zorgen voor bewustmaking, houdingen te veranderen, dergelijk geweld te voorkomen, te zorgen voor een betere ondersteuning van slachtoffers en toegang tot de rechter en relevante EU-wetgeving volledig om te zetten en uit te voeren.

#### BELANGRIJKSTE MAATREGELEN OM DEZE DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

- toetreding van de EU tot het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanboel) voor de omvang van de bevoegdheden van de EU en rekening houdend met de wettelijke gevolgen van een toetreding; het vervolgens uitvoeren van de bepalingen van het verdrag en het blijven aanmoedigen van lidstaten om het verdrag te ratificeren (2016)<sup>45</sup>;
- voortzetting van de handhaving van de richtlijn inzake rechten van slachtoffers en de wetgeving inzake het Europees beschermingsbevel, met name om de toegang tot bescherming en steun voor diegenen die zijn geconfronteerd met gendergerelateerd geweld te waarborgen (doorlopend);
- de beschikbaarheid, kwaliteit en betrouwbaarheid van gegevens over gendergerelateerd geweld verder verbeteren middels samenwerking met Eurostat<sup>46</sup>, het Europees Instituut voor gendergelijkheid en het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (doorlopend); blijven verzamelen van vergelijkbare gegevens over gendergerelateerd geweld in de sport middels een specifiek onderzoek (2016);
- voortzetten van gerichte maatregelen om alle vormen van gendergerelateerd geweld uit te bannen en het probleem onder de aandacht te brengen (2017);
- blijven bevorderen van veranderingen in houdingen en gedrag door middel van bewustmakingsactiviteiten, waaronder passende activiteiten om de aandacht te vestigen op de Internationale Dag van nultolerantie tegen vrouwelijke genitale verminking (VGV) (6 februari) en de Internationale Dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen (25 november) (jaarlijks);
- voortzetten van de uitvoering van de maatregelen van de mededeling *Vrouwelijke genitale verminking uitbannen*<sup>47</sup> en gebruikmaken van de passende instrumenten om VGV uit te bannen en op deze ervaring voortbouwen om andere schadelijke praktijken aan te pakken; een online-kennisplatform inzake VGV ontwikkelen voor relevante beroepsbeoefenaren (2016-2017); en
- de nodige vervolgstappen nemen naar aanleiding van het verslag waarin de naleving van de richtlijn ter bestrijding van mensenhandel door de lidstaten wordt beoordeeld (2016) en ervoor zorgen dat de genderdimensie van mensenhandel aan de orde wordt gesteld (doorlopend).

45 [http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_010\\_istanbul\\_convention\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_010_istanbul_convention_en.pdf)

46 Dit kan op een bepaald moment wetgeving vereisen (een statistische verordening), afhankelijk van de resultaten van de ontwikkelingswerkzaamheden.

47 COM(2013) 833 final.

### 3.5. Bevorderen van gendergelijkheid en de rechten van vrouwen over de hele wereld

#### Doelstellingen

De bescherming en bevordering van de rechten van vrouwen en meisjes en gendergelijkheid is een beleidsprioriteit in de buitenlandse betrekkingen van de EU en de EU wil op dit gebied een leidende rol spelen. Dit zijn essentiële voorwaarden voor een rechtvaardige en inclusieve duurzame ontwikkeling en belangrijke waarden en doelstellingen op zichzelf. Bovendien zijn dit voorwaarden voor vrede en veiligheid in de hele wereld en wordt hiermee bijgedragen aan het tegengaan van radicalisering en extremisme, waarbij vrouwen worden gedenigreerd en hun rechten en waardigheid worden geschonden. De EU blijft zich inzetten voor de bevordering, bescherming en toepassing van alle mensenrechten en voor de volledige en doeltreffende nakoming van verplichtingen en toezeggingen op het gebied van vrouwenrechten op alle internationale fora, met name het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen<sup>48</sup> in het kader van het VN-actieprogramma van Peking<sup>49</sup> en het actieprogramma van de Internationale Conferentie over Bevolking en Ontwikkeling.

De rechten van vrouwen en meisjes, gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes staan centraal in de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de VN, als doelstelling op zich<sup>50</sup> en als horizontaal thema dat is opgenomen in de doelstellingen en indicatoren van alle doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling<sup>51</sup>. Daarnaast moeten dit essentiële overwegingen zijn bij het gebruik van financiële en niet-financiële middelen voor de uitvoering en, in het kader van de evaluatie, de mechanismen voor monitoring en verantwoording van de Agenda 2030. Gezien het feit dat de agenda universeel van toepassing is op alle landen, waaronder de EU-lidstaten, is het van groot belang te zorgen voor samenhang tussen het interne en externe beleid van de EU op alle niveaus. Gendergelijkheid en de overname van het gendergelijkheid-acquis van de EU moeten ook nog steeds in het toetredingsproces worden beoordeeld.

#### BELANGRIJKSTE MAATREGELEN OM DEZE DOELSTELLINGEN TE BEREIKEN

In samenwerking met de EDEO en de lidstaten het actieplan uitvoeren van het gemeenschappelijke werkdocument inzake gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen: het leven van meisjes en vrouwen veranderen door middel van buitenlandse betrekkingen van de EU, 2016-2020<sup>52</sup> (2016-2019) en, in lijn met dit nieuwe kader voor de EU-activiteiten op het gebied van gendergelijkheid in het kader van buitenlandse betrekkingen, het volgende doen:

- samen met de EDEO en de lidstaten de bevordering van gendergelijkheid en de rechten van vrouwen aanmoedigen bij de uitvoering en monitoring van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de VN en de uitvoering van het actieprogramma van Peking (doorlopend);

48 <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/>

49 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>

50 Stand-alone doelstelling 5.

51 <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

52 SWD(2015) 182 final, 21.9.2015; aangenomen door de Raad op 26 oktober 2015.



- samen met de EDEO en de lidstaten gendergelijkheid bevorderen en de rechten van meisjes en vrouwen bevorderen en beschermen door middel van een EU-actieplan inzake mensenrechten en democratie, de alomvattende benadering van de uitvoering door de EU van de resoluties 1325 en 1820 inzake vrouwen, vrede en veiligheid van de VN-veiligheidsraad (VNVR) en de EU-richtsnoeren van 2008 over geweld tegen vrouwen en meisjes (doorlopend);
- maatregelen ter bevordering van gendergelijkheid op het gebied van ontwikkelingssamenwerking, samenwerking met buurlanden en humanitaire hulp blijven financieren en monitoren, onder meer door het systematische gebruik van de gendermarkers van de OESO<sup>53</sup> in het kader van ontwikkelingssamenwerking en de gender- en leeftijdsmarker<sup>54</sup> in het kader van alle door de EU gefinancierde humanitaire maatregelen, teneinde te beoordelen of de behoeften en kwetsbaarheden van mannen en vrouwen van alle leeftijden zijn geïdentificeerd en aangepakt (doorlopend); en
- de naleving van de criteria van Kopenhagen voor toetreding tot de EU op het gebied van mensenrechten, met inbegrip van de gelijkheid van vrouwen en mannen, door kandidaat-lidstaten en potentiële kandidaat-lidstaten nauwlettend blijven controleren en ondersteunen; inspanningen voortzetten om een gendermainstreaming-perspectief op te nemen in alle relevante programma's die uit het instrument voor pretoetredingssteun (IPA) en het Europees nabuurschapsinstrument (ENI) worden gefinancierd (doorlopend).

53 <http://www.oecd.org/investment/stats/37461060.pdf>

54 [http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender\\_age\\_marker\\_toolkit.pdf](http://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf)

## 4. OPNAME VAN EEN GENDERGELIJKHEIDSPERSPECTIEF IN ALLE EU-WERKZAAMHEDEN EN-BELEIDSMAATREGELLEN

Naast de hierboven uiteengezette belangrijkste maatregelen<sup>55</sup> zal gendergelijkheid verder worden bevorderd door middel van de opname van een gendergelijkheidsperspectief in alle aspecten van het EU-optreden (voorbereiding, ontwerp, uitvoering, monitoring en evaluatie van beleid, wettelijke maatregelen en uitgavenprogramma's), d.w.z., door middel van **gendermainstreaming**<sup>56</sup>. Dit betekent dat de gevolgen van EU-optreden voor vrouwen en mannen worden geanalyseerd en dat verantwoordelijkheid wordt genomen voor eventueel nodige aanpassingen, zodat vrouwen en mannen hiervan op gelijke wijze profiteren en ongelijkheden niet in stand worden gehouden.

Gendermainstreaming zal worden voortgezet door overwegingen ten aanzien van gendergelijkheid<sup>57</sup> op te nemen in effectbeoordelingen en evaluaties overeenkomstig de beginselen van betere regelgeving.

Daarnaast zal de interne coördinatiegroep voor gelijkheid van vrouwen en mannen (waarin alle diensten van de Commissie zijn vertegenwoordigd en die ten minste twee keer per jaar bijeenkomt) de opname van een gendergelijkheidsperspectief in het beleid, activiteiten op het gebied van wetgeving en uitgavenprogramma's, met inbegrip van begrotingskwesties, op alle beleidsterreinen van de EU blijven monitoren en sturen en zal deze groep overwegen in 2017 een **verslag over gendermainstreaming in de Commissie** uit te brengen. Het verslag zal de hierboven uiteengezette belangrijkste maatregelen vervolledigen door sectorale aspecten, zoals gendergelijkheid op het gebied van vervoer, energie, onderwijs, gezondheid, belastingheffing, landbouw, handel, regionaal beleid, maritieme zaken en het milieu, te presenteren.

## 5. EU-FINANCIERING TER ONDERSTEUNING VAN GENDERGELIJKHEID

Voor de belangrijkste maatregelen en gendermainstreaming is de toewijzing van relevante financiering op EU-niveau noodzakelijk. "Gender budgeting"<sup>58</sup> wordt niet systematisch toegepast voor de algemene begroting van de EU<sup>59</sup>, maar de financieringsprogramma's voor de periode 2014-2020 voorzien in middelen om gendergelijkheid en gendermainstreaming te bevorderen op een aantal belangrijke beleidsterreinen; bijvoorbeeld:

55 Enkele hiervan omvatten maatregelen voor gendermainstreaming op bepaalde beleidsterreinen (bv. werkgelegenheid, migratie, externe betrekkingen).

56 Artikel 8 VWEU: "Bij elk optreden streeft de Unie ernaar de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen."

57 Zie met name instrument 16 van het instrumentarium voor betere regelgeving:

[http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br\\_toolbox\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/guidelines/docs/br_toolbox_en.pdf).

58 D.w.z. een op gender gebaseerde evaluatie van begrotingen, waarbij het genderperspectief in alle fasen van het begrotingsproces wordt geïntegreerd en de inkomsten en uitgaven worden geherstructureerd om gendergelijkheid te bevorderen.

59 Opmerking: er bestaat ook geen specifieke begroting voor ander beleid dat kan worden geïntegreerd, zoals beleid op het gebied van klimaat en biodiversiteit.

- de Europese structuur- en investeringsfondsen (ESI-fondsen), en met name het Europees Sociaal Fonds en het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling, zijn belangrijke financiële instrumenten voor het bevorderen van gelijkheid, bijvoorbeeld ten aanzien van de **toegang tot de arbeidsmarkt, loopbaanontwikkeling, de combinatie van werk en privéleven, gelijk loon voor gelijk werk, de integratie van vrouwelijke migranten op de arbeidsmarkt en investeringen in voorzieningen voor kinderopvang**;
- het programma Rechten, gelijkheid en burgerschap zal nationale projecten medefinancieren voor de bevordering van **gelijke economische onafhankelijkheid, het overwinnen van geijkte rolpatronen en genderstereotypen en bewustmaking van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en de oorzaken en gevolgen hiervan**. Het zal bovendien investeren in het **voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen** door projecten te financieren voor de ondersteuning van slachtoffers van geweld, de opleiding van relevante beroepsbeoefenaren, bewustmaking en voorkoming van geweld dat verband houdt met schadelijke praktijken;
- door middel van steun voor de infrastructuur voor veiligere digitale diensten op het internet, die wordt gefinancierd door de financieringsfaciliteit voor Europese verbindingen, zullen hulplijnen in lidstaten worden gefinancierd voor jonge slachtoffers van **cyberpesten** (waarvan meisjes twee keer zo vaak slachtoffer zijn als jongens);
- in het kader van het thematische programma voor mondiale collectieve goederen en uitdagingen van de EU van het financieringsinstrument voor ontwikkelingssamenwerking ter ondersteuning van de **externe samenwerking van de EU** zullen in de komende zeven jaar middelen worden toegewezen voor gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes; en
- gendergelijkheidskwesties worden geïntegreerd in Erasmus+, het financieringsprogramma van de EU voor onderwijs, opleiding, jeugd en sport (2014-2020).

Er zal gebruik worden gemaakt van mechanismen waarin de regelgeving en relevante programmacomités voorzien om de doeltreffendheid en efficiëntie van financiering voor gendergelijkheid te verifiëren, onder meer om, indien nodig, de uitvoeringsverslagen van de lidstaten te evalueren.

Bijlage 4 biedt een overzicht van de EU-financiering van **6,17 miljard euro** die is toegewezen om de doelstellingen van dit strategisch engagement te behalen.

Overeenkomstig de verplichtingen uit hoofde van de Verdragen, zal rekening worden gehouden met het gendergelijkheidsperspectief bij de voorbereiding van de EU-financieringsprogramma's voor de periode na 2020.

## 6. SAMENWERKING MET ALLE ACTOREN

De nauwe samenwerking met instellingen en belanghebbenden die actief zijn op het gebied van gendergelijkheid (de lidstaten, het Europees Parlement, de Europese Dienst voor extern optreden, de sociale partners, organisaties uit het maatschappelijk middenveld, gelijkheidsorganen, internationale organisaties en EU-agentschappen) zal worden voortgezet. Deze samenwerking neemt allerlei vormen aan, van bilaterale en multilaterale uitwisselingen tot gestructureerde dialogen.

Nationale strategiedocumenten en ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid in de lidstaten zullen worden gevolgd en de uitwisseling van goede praktijken tussen de lidstaten zal worden vergemakkelijkt door middel van een programma voor wederzijds leren. De samenwerking met de lidstaten zal ook worden voortgezet in de Groep op hoog niveau voor gendermainstreaming.

Het Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen, dat bestaat uit vertegenwoordigers van de lidstaten, sociale partners en het maatschappelijk middenveld, zal de Commissie blijven adviseren over beleids- en wetgevingsinitiatieven. Het Europees Instituut voor gendergelijkheid zal een belangrijke rol blijven spelen in het ontwikkelen en delen van betrouwbaar bewijs en gegevens om de empirisch onderbouwde beleidsvorming te ondersteunen, bijvoorbeeld door middel van zijn gendergelijkheidsindex<sup>60</sup>.

Het Europees Parlement en de Raad worden uitgenodigd actief aan deze samenwerking deel te nemen.

## 7. MONITORING EN EVALUATIE

De uitvoering van de bovenstaande maatregelen zal regelmatig worden gecontroleerd. Er zal jaarlijks verslag worden uitgebracht over de voortgang, met inbegrip van voorbeelden van praktijken in de lidstaten, op basis van onder meer de doelstellingen en indicatoren in de bijlagen 1 en 2.

Onder voorbehoud van de conclusies van het jaarverslag van 2017, zou in 2018 een dialoog op hoog niveau kunnen plaatsvinden, waarbij het Europees Parlement, de voorzitterschappen van de Raad en belangrijke belanghebbenden, zoals de Europese sociale partners en het maatschappelijk middenveld, worden betrokken, om halverwege de balans op te maken, de uitdagingen te identificeren en verdere stappen te bespreken.

<sup>60</sup> <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2015-measuring-gender-equality-european-union-2005-2012-report>

## Bijlage 1: Doelstellingen, maatregelen, verantwoordelijkheden en indicatoren

1. De deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt en de gelijke economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen vergroten

### Doelstellingen

- de EU-doelstelling van 75 % arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen in 2020 behalen en de werkgelegenheidskloof voor vrouwen dichten;
- gelijkere verdeling van de tijd die door vrouwen en mannen wordt besteed aan zorg- en huishoudelijke taken en verbeterde mogelijkheden voor het combineren van zorg- en beroepsmatige verantwoordelijkheden;
- behalen van de doelstellingen van Barcelona ten aanzien van kinderopvang en overwegen zorgvuldig met de lidstaten na te denken over mogelijke manieren om deze ambitieuzer te maken en hieronder ook de zorg voor andere afhankelijke personen op te nemen;
- bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap en gendergelijkheid in onderzoek;
- betere integratie van vrouwelijke migranten op de arbeidsmarkt.

MAATREGEL	VERANTWOORDELIJKHEDEN	TERMIJN
<p>Voortzetten van de maatregelen ter verhoging van de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en voor het combineren van werk en gezinsleven, aangevuld met een nieuw initiatief voor het aanpakken van de uitdagingen op het gebied van het combineren van werk en gezin waarmee werkende ouders en zorgverleners te maken krijgen;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- moderniseren van het wettelijke kader van de EU: zorgen voor betere handhaving en waar nodig aanneming van wetgeving op het gebied van verlof en flexibele werkregelingen, in overleg met de sociale partners, teneinde te zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en gezinsleven voor ouders en personen met zorgtaken*;</li> <li>- vaststellen van een breed beleidskader ter ondersteuning van de participatie van ouders op de arbeidsmarkt en een gelijk gebruik van verlof- en flexibele werkregelingen, met inbegrip van mogelijk benchmarking, en gericht gebruik van de financiële instrumenten van de EU ter ondersteuning van lidstaten en bewustmaking**;</li> <li>- voortzetten van monitoring en ondersteuning van lidstaten bij het behalen van de doelstellingen van Barcelona ten aanzien van kinderopvang*** rekening houden met de resultaten van een openbare raadpleging over het evenwicht tussen werk en gezinsleven, overwegen de lidstaten en belanghebbenden te raadplegen over manieren om de doelstellingen van Barcelona ambitieuzer te maken en een meer omvattender aanpak in beschouwing nemen, waarin bijvoorbeeld de zorg voor andere afhankelijke personen, toegang en kwaliteit worden opgenomen**;</li> <li>- ondersteunen van de inspanningen van de lidstaten om de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen; nauwlettende monitoring van nationale hervormingsmaatregelen in het kader van het Europees semester in lijn met de werkgelegenheidsrichtsnoeren; indien nodig landspecifieke aanbevelingen doen***;</li> <li>- verder ondersteunen van inspanningen van ondernemingen om de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te verhogen door platforms voor het handvest voor diversiteit eenvoudiger te maken****.</li> </ul>	COM: JUST/EMPL	* 2016-2019 ** 2016 *** jaarlijks **** doorlopend
Evaluëren van de sociale-zekerheidsrichtlijn en followup van de resultaten; opstellen van een uitvoeringsverslag over de zelfstandigheidsrichtlijn en mogelijke vervolgmaatregelen	COM: JUST	2016
Opnemen van een genderperspectief in de uitvoering van de Europese migratieagenda om de belemmeringen voor de arbeidsparticipatie en loopbaanontwikkeling van vrouwelijke migranten aan te pakken; lidstaten helpen om volledig gebruik te maken van het ESF op dit gebied	COM: HOME	2016-2019
Bewustmaking om vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen, met inbegrip van de lancering van een e-platform voor vrouwelijke ondernemers*, opzetten van een Europees netwerk van vrouwelijke business angels* en het netwerk voor hubs van vrouwelijke ondernemers op het internet**	COM: GROW/CNECT	*2016 **2016-2017
Bevorderen van institutionele veranderingen in onderzoeksorganisaties om belemmeringen voor de gendergelijkheid weg te nemen en alle onderzoeksorganisaties betrekken bij de uitvoering van plannen voor gendergelijkheid	COM: RTD	2016-2017

INDICATOREN	REFERENTIE-SCENARIO: EU-GEMIDDELDE (JAAR)
Vershil arbeidsparticipatie mannen/vrouwen (20-64 jaar)	11,5 procent-punten (2014)
Vershil arbeidsparticipatie mannen/vrouwen (20-64 jaar) in voltijdequivalenten	18,1 procent-punten (2014)
Genderkloof bij deeltijdarbeid onder ouders	34,8 procent-punten (2013)
Tijd besteed aan onbetaalde zorgtaken per week, per geslacht <sup>61</sup>	Mannen: 8,9 % Vrouwen: 26,4 % (2010)
Onvrijwillig deeltijdwerk vanwege zorg voor kinderen of hulpbehoevende volwassenen, per geslacht <sup>62</sup>	Mannen: 4,2 % Vrouwen: 27,2 % (2014)
Verzorgde kinderen volgens formele regelingen als percentage van alle kinderen in de leeftijdsgroep (0-3 jaar en 3 jaar tot leerplichtige leeftijd)	0-3 jaar: 27 % 3 jaar-leerplichtige leeftijd: 82 % (2013)
Percentage van de beroepsbevolking (50-64 jaar) dat ten minste een paar dagen per week zorgt voor ouderen of gehandicapte familieleden, per geslacht <sup>63</sup>	Mannen: 10 % Vrouwen: 17 % (2011)
Vershil arbeidsparticipatiegraad mannen/vrouwen onder niet-EU-burgers	19,5 % (2014)
Vershil arbeidsparticipatiegraad mannen/vrouwen onder recente niet-EU-burgers	22,3 % (2014)
Percentage onderzoeksorganisaties dat plannen voor gendergelijkheid heeft aangenomen <sup>64</sup>	36 % (2014)

61 Eurofound

62 Eurostat («main reason for part-time employment» — uitgesplitst naar geslacht en leeftijd (%)) [lfsa\_epgar].

63 Eurofound

64 SHE-cijfers, folder 2015, op basis van een enquête van de Europese Onderzoeksruimte van 2014 (PCountry, P17, P36) [https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub\\_gender\\_equality/she\\_figures\\_2015-leaflet-web.pdf](https://ec.europa.eu/research/swafs/pdf/pub_gender_equality/she_figures_2015-leaflet-web.pdf).

## 2. De loon- en inkomstenverschillen en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen terugdringen en daarmee armoede onder vrouwen bestrijden

### Doelstellingen

- de aanhoudende loon- en inkomstenverschillen en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen bestrijden, en daarmee de genderongelijkheid bij de toegang tot financiële middelen gedurende het hele leven, terugdringen;
- genderongelijkheid in economische sectoren en beroepen substantieel verminderen;
- de totale gewerkte uren van vrouwen verhogen; zorgen voor de effectieve uitvoering van wetgeving inzake gelijke beloning;
- belemmeringen voor de toegang tot de arbeidsmarkt van kwetsbare groepen, zoals vrouwelijke migranten en alleenstaande ouders, wegnemen;
- de oorzaken en gevolgen van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken.

MAATREGEL	VERANTWOORDELIJK-HEDEN	TERMIJN
<p>Verder verbeteren van de uitvoering en handhaving van het beginsel van gelijke beloning door een evaluatie uit te voeren van Richtlijn 2006/54/EG<sup>65</sup> en onder andere het volgende in overweging te nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de loontransparantie te versterken op basis van het op te stellen verslag over de maatregelen van de lidstaten ter uitvoering van de aanbeveling van de Commissie<sup>66</sup>;</li> <li>- de gevolgen van het recente arrest van het Europees Hof van Justitie over het gebruik van sekse als actuariële factor bij de berekening van de wettelijke pensioenen en particuliere verzekeringsovereenkomsten voor de sector bedrijfspensioenen, op grond waarvan een lager pensioen voor vrouwen op basis van hun hogere gemiddelde levensverwachting mogelijk kan worden voorkomen,</li> <li>- sancties om de preventieve werking van het verbod op loondiscriminatie te verbeteren, en</li> <li>- de efficiënte en doeltreffende werking van gelijkheidsorganen om de toegang tot de rechter voor slachtoffers van discriminatie te vergemakkelijken.</li> </ul>	COM: JUST	2016-2017
<p>De ondersteuning van de inspanningen van de lidstaten voortzetten om te zorgen voor een gelijke beloning en om de onderliggende oorzaken van de loon- en inkomstenverschillen en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken; gebruikmaken van het Europees semester (jaarlijks)</p>	COM: EMPL/JUST	jaarlijks

<sup>65</sup> Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).

<sup>66</sup> C(2014) 1405 final.



MAATREGEL	VERANTWOORDELIJK-HEDEN	TERMIJN
De aandacht blijven vestigen op de Europese dag van de gelijke beloning middels informatieactiviteiten in heel Europa om lidstaten te bereiken; zorgen voor bewustmaking van het verband tussen loon, inkomsten en pensioenrechten op latere leeftijd	COM: JUST/COMM	jaarlijks
Samenwerken met gelijkheidsorganen en de inspanningen van ondernemingen ondersteunen om te zorgen voor een gelijke beloning door platforms voor het handvest voor diversiteit eenvoudiger te maken	COM: JUST	doorlopend
Overwegen verdere maatregelen in te voeren om het genderevenwicht in economische sectoren en beroepen te verbeteren; gebruikmaken van de Grote Coalitie voor digitale banen om maatregelen te ondersteunen ter verbetering van de digitale vaardigheden van vrouwen en meisjes en ter bevordering van de werkgelegenheid voor vrouwen in de ICT-sector* en activiteiten voor bewustmaking van keuzes op het gebied van onderwijs en beroepsopleiding**	COM: CNECT/EAC/EMPL/RTD/ JUST/MOVE	*2016-2017 **2018-2019
Bevorderen van gendergelijkheid op alle niveaus en voor alle soorten onderwijs, waaronder in verband met seksegebonden studie- en carrièrekeuzen, en hierbij, indien passend, gebruikmaken van de bestaande instrumenten voor beleidssamenwerking en financiering, in lijn met de prioriteiten van het kader "Onderwijs en opleiding 2020"	COM: EAC/EMPL	2016-2019
De ontwikkeling van een alomvattende reeks maatregelen <sup>67</sup> voor het aanpakken van het volledige scala aan oorzaken van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen voortzetten in samenwerking met de lidstaten, met inbegrip van de indicator voor het meten en de monitoring hiervan en maatregelen om genderfactoren te verzachten, bijvoorbeeld met betrekking tot zorg	COM: EMPL/JUST	2016-2017

<sup>67</sup> Voortbouwend op de conclusies van de Raad Epsco van juni 2015.

INDICATOREN	EU-GEMIDDELDE (JAAR)
Loonkloof tussen mannen en vrouwen	16,5 % (2013)
Totale inkomstenverschillen tussen mannen en vrouwen	41,1 % (2012)
Gendersegregatie in economische sectoren en beroepen <sup>68</sup>	Sectoren: 18,9 % Beroepen: 26,9 % (2014)
Pensioenkloof tussen mannen en vrouwen	40,2 % (2012) <sup>69</sup>
Verschillen in pensioendekking tussen mannen en vrouwen	6,8 % (2012) <sup>70</sup>
Armoede onder werkende vrouwen en mannen	Mannen: 9,3 % Vrouwen: 8,4 % (2014)
Armoederisicopercentage en sociale uitsluiting op latere leeftijd (65+)	Mannen: 11,4 % Vrouwen: 15,6 % (2014)
Risico op armoede of sociale uitsluiting van eenoudergezinnen	49,9 % (2013)

68 Met inbegrip van een analyse van het percentage vrouwen dat werkzaam is in de verschillende sectoren.

69 Voor gepensioneerden tussen de 65 en 79 jaar, bron: Comité voor sociale bescherming en Europese Commissie (2015), verslag over de adequaatheid van de pensioenen.

70 Voor personen tussen de 65 en 79 jaar, bron: Comité voor sociale bescherming en Europese Commissie (2015), verslag over de adequaatheid van de pensioenen.

### 3. Bevorderen van gelijkheid van vrouwen en mannen in de besluitvorming

#### Doelstellingen

- inspanningen voortzetten om het genderevenwicht in economische leidinggevende functies te verbeteren, met name onder niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen (ten minste 40 % van het ondervertegenwoordigde geslacht);
- verbeteren van het genderevenwicht onder uitvoerende bestuurders van grote beursgenoteerde ondernemingen en in de talentenpijplijn;
- verbeteren van de gegevensverzameling en het genderevenwicht in de besluitvorming binnen onderzoeksorganisaties;
- verbeteren van het genderevenwicht in de politieke besluitvorming en het openbare leven, met inbegrip van sport;
- behalen van de doelstelling van 40 % vrouwen in het hoger en middenkader van de Commissie voor het eind van 2019.

MAATREGEL	VERANTWOOR-DELIJKHEDEN	TERMIJN
Blijven ondersteunen van de goedkeuring van het voorstel van 2012 voor een richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen voor 2016 <sup>71</sup> ; nauwlettend monitoren van de omzetting en uitvoering van deze richtlijn; ondersteunen van andere gerichte initiatieven om het genderevenwicht in de besluitvorming te verbeteren, met inbegrip van richtsnoeren voor de lidstaten	COM: JUST	doorlopend
Blijven verzamelen en verspreiden van verdere gegevens over de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op hoge posities in de besluitvorming, in nauwe samenwerking met EIGE	COM: JUST EIGE	doorlopend
Maatregelen overwegen om het genderevenwicht in de politieke besluitvorming te verbeteren en lidstaten blijven aanmoedigen en activiteiten van nationale autoriteiten blijven ondersteunen om het genderevenwicht op posities in de politieke en openbare besluitvorming te bevorderen	COM: JUST	2018
De lidstaten voorzien van richtsnoeren inzake een gemeenschappelijke aanpak van de uitvoering van kwantitatieve doelstellingen voor posities in de besluitvorming in het onderzoek	COM: RTD	2016
Behalen van de doelstelling van 40 % vrouwen in het hoger en middenkader van de Commissie voor het eind van haar mandaat	COM: HR	doorlopend

71. Zie het werkprogramma van de Commissie voor 2016.

INDICATOREN	EU-GEMIDDELDE (JAAR)
Percentage vrouwen onder leden van het hoogste besluitvormingsorgaan van de grootste op de nationale beurs genoteerde, nationaal geregistreerde ondernemingen	21,2 % (april 2015)
Percentage vrouwen onder voorzitters en bestuursvoorzitters van de grootste op de nationale beurs genoteerde, nationaal geregistreerde ondernemingen	Voorzitters: 7,1 % Bestuurs-voorzitters: 3,6 % (april 2015)
Percentage vrouwen onder uitvoerende en niet-uitvoerende leden van de twee hoogste besluitvormingsorganen van de grootste op de nationale beurs genoteerde, nationaal geregistreerde ondernemingen	Niet-uitvoerende bestuursleden: 22,5 % Leidinggevend: 13,7 % (april 2015)
Percentage vrouwelijke hoofden van hogeronderwijsinstellingen <sup>72</sup>	15,5 % (2010)
Percentage vrouwen in de enige/tweede kamer van de nationale/federale parlementen en het Europees Parlement	29 % (mei 2015) EP: 37 %
Percentage vrouwen onder de leden van de nationale/federale regeringen en de Europese Commissie	27 % (mei 2015) Commissie: 32 %
Percentage vrouwen in het hoger en middenkader van de Commissie <sup>73</sup>	28 % / 32 % (februari 2015)

72 SHE-cijfers 2012.

73 DG HR.

#### 4. Bestrijden van gendergerelateerd geweld en beschermen en ondersteunen van de slachtoffers hiervan

##### Doelstellingen

- bestrijden van gendergerelateerd geweld; beschermen en ondersteunen van de slachtoffers;
- verbeteren van de beschikbaarheid, kwaliteit en betrouwbaarheid van gegevens;
- bewustmaking, stimuleren van veranderingen in houdingen en bevorderen van preventie;
- verbeteren van slachtofferhulp en toegang tot de rechter;
- uitbannen van VGV.

MAATREGEL	VERANTWOORDELIJKHEDEN	TERMIJN
Toetreding van de EU tot het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanboel) voor de omvang van de bevoegdheden van de EU en rekening houdend met de wettelijke gevolgen van een toetreding; vervolgens uitvoeren van de bepalingen van het verdrag; blijven aanmoedigen van de lidstaten om het verdrag te ratificeren	COM: JUST	2016
Voortzetten van de handhaving van de richtlijn inzake rechten van slachtoffers en de wetgeving inzake het Europees beschermingsbevel, met name om de toegang tot bescherming en steun voor diegenen die zijn geconfronteerd met gendergerelateerd geweld te waarborgen	COM: JUST	doorlopend
De beschikbaarheid, kwaliteit en betrouwbaarheid van gegevens over gendergerelateerd geweld verder verbeteren middels samenwerking met Eurostat, EIGE en FRA; middels een specifiek onderzoek vergelijkbare gegevens over gendergerelateerd geweld in de sport blijven verzamelen*	COM: JUST/Eurostat EIGE FRA * EAC	doorlopend  * 2016
Voortzetten van gerichte maatregelen om alle vormen van gendergerelateerd geweld uit te bannen en het probleem onder de aandacht te brengen	COM: JUST	2017

MAATREGEL	VERANTWOORDELIJKHEDEN	TERMIJN
Blijven bevorderen van veranderingen in houdingen en gedrag door middel van bewustmakingsactiviteiten, waaronder passende activiteiten om de aandacht te vestigen op de Internationale Dag van nultolerantie tegen vrouwelijke genitale verminking (6 februari) en de Internationale Dag voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen (25 november)	COM: JUST	jaarlijks
Voortzetten van de uitvoering van de maatregelen van de mededeling <i>Vrouwelijke genitale verminking uitbannen</i> ; gebruikmaken van passende instrumenten om VGV uit te bannen; op deze ervaring voortbouwen om andere schadelijke praktijken aan te pakken; een online-kennisplatform inzake VGV ontwikkelen voor relevante beroepsbeoefenaren	COM: JUST	2016-2017
De nodige vervolgstappen nemen naar aanleiding van het verslag waarin de naleving van de richtlijn ter bestrijding van mensenhandel door de lidstaten wordt beoordeeld*; ervoor zorgen dat de genderdimensie van mensenhandel aan de orde wordt gesteld**	COM: HOME/JUST	* 2016 ** doorlopend

INDICATOREN	EU-GEMIDDELDE (JAAR)
Percentage vrouwen dat met fysiek en/of seksueel geweld is geconfronteerd	33 % (maart 2014)
Percentage vrouwen dat met fysiek en/of seksueel geweld door een partner is geconfronteerd	22 % (maart 2014)
Percentage vrouwen dat met psychologisch geweld door een partner is geconfronteerd	43 % (maart 2014)
Percentage vrouwen dat het slachtoffer is geworden van seksuele intimidatie	55 % (maart 2014)

## 5. Bevorderen van gendergelijkheid en de rechten van vrouwen over de hele wereld

**Doelstellingen**

- alle mensenrechten bevorderen, beschermen en toepassen; verplichtingen en toezeggingen op het gebied van vrouwenrechten volledig en doeltreffend nakomen op alle internationale fora, met name het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het VN-actieprogramma van Peking en het actieprogramma van de Internationale Conferentie over Bevolking en Ontwikkeling;
- ervoor zorgen dat rechten van vrouwen en meisjes, gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes een essentieel onderdeel zijn van de financiële en niet-financiële middelen voor de uitvoering en van de mechanismen voor de evaluatie, monitoring en verantwoording van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling;
- ervoor zorgen dat gendergelijkheid en de overname van het gendergelijkheid-acquis van de EU worden beoordeeld in het toetredingsproces.

MAATREGELEN	VERANTWOOR-DELIJKHEDEN	TERMIJN
In samenwerking met de EDEO en de lidstaten het actieplan uitvoeren van het gemeenschappelijke werkdocument inzake <i>Gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen: het leven van meisjes en vrouwen veranderen door middel van buitenlandse betrekkingen van de EU, 2016-2020</i> <sup>74</sup> ; in lijn met dit nieuwe kader het volgende doen:	COM: DEVCO/ECHO/ NEAR/FPI EDEO	2016-2019
- samen met de EDEO en de lidstaten de bevordering van gendergelijkheid en de rechten van vrouwen aanmoedigen bij de uitvoering en monitoring van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling en de uitvoering van het actieprogramma van Peking;	COM: DEVCO EDEO	doorlopend
- samen met de EDEO en de lidstaten gendergelijkheid bevorderen en de rechten van meisjes en vrouwen bevorderen en beschermen door middel van een EU-actieplan inzake mensenrechten en democratie, de alomvattende benadering van de uitvoering door de EU van de resoluties 1325 en 1820 van de VNVR en de EU-richtsnoeren over geweld tegen vrouwen en meisjes;	COM: DEVCO/ECHO EDEO	doorlopend
- maatregelen ter bevordering van gendergelijkheid op het gebied van ontwikkelingssamenwerking, samenwerking met buurlanden en humanitaire hulp blijven financieren en monitoren, onder meer door het systematische gebruik van de gendermarkers van de OESO in het kader van ontwikkelings-samenwerking en de gender- en leeftijdsmarker in het kader van alle door de EU gefinancierde humanitaire maatregelen, teneinde te beoordelen of de behoeften en kwetsbaarheden van mannen en vrouwen van alle leeftijden zijn geïdentificeerd en aangepakt;	COM: DEVCO/ECHO	doorlopend

74 SWD(2015) 182 final, 21.9.2015; aangenomen door de Raad op 26 oktober 2015.

MAATREGELLEN	VERANTWOORDELIJKHEDEN	TERMIJN
- de naleving van de criteria van Kopenhagen voor toetreding tot de EU op het gebied van mensenrechten, met inbegrip van de gelijkheid van vrouwen en mannen, door kandidaat-lidstaten en potentiële kandidaat-lidstaten nauwlettend blijven controleren en ondersteunen; inspanningen voortzetten om een gendermainstreaming-perspectief op te nemen in alle relevante programma's die uit het instrument voor pretoetredingssteun (IPA) en het Europees nabuurschapsinstrument (ENI) worden gefinancierd.	COM: NEAR	doorlopend

Indicatoren (vgl. doelstelling 5 van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de VN)
Uitbannen van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen en meisjes overal ter wereld
Uitbannen van alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes in het publieke en private domein, met inbegrip van mensenhandel en seksuele en andere vormen van uitbuiting
Uitbannen van alle schadelijke praktijken, zoals kind-, vroegtijdige en gedwongen huwelijken en vrouwelijke genitale verminking
Erkennen en waarderen van onbetaalde zorg- en huishoudelijke werkzaamheden door middel van de verstrekking van openbare diensten, infrastructuur en beleid inzake sociale bescherming en de op het land afgestemde bevordering van een gedeelde verantwoordelijkheid binnen het huishouden en de familie
Waarborgen van de volledige en effectieve participatie en gelijke leiderschapskansen voor vrouwen op alle niveaus van de besluitvorming in het politieke, economische en openbare leven
Waarborgen van een universele toegang tot seksuele en reproductieve gezondheidszorg en rechten, zoals overeengekomen in het actieprogramma van de Internationale Conferentie over Bevolking en Ontwikkeling en het actieprogramma van Peking en de slotdocumenten van de herzieningsconferenties hiervan
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hervormingen doorvoeren om vrouwen gelijke rechten te geven op economische middelen, evenals de toegang tot eigendom van en zeggenschap over land en andere vormen van eigendom, financiële diensten, erfenissen en natuurlijke rijkdommen, overeenkomstig de nationale wetgeving</li> <li>- Verbeteren van het gebruik van ontsluitende technologieën, met name informatie- en communicatietechnologieën, ter bevordering van de empowerment van vrouwen</li> <li>- Aannemen en versterken van gedegen beleid en uitvoerbare wetgeving voor de bevordering van gendergelijkheid en de empowerment van alle vrouwen en meisjes op alle niveaus</li> </ul>



## 6. Gendermainstreaming, financiering voor gendergelijkheid en samenwerking met alle actoren

**Doelstellingen**

- de opname van een gendergelijkheidsperspectief in alle aspecten van het EU-optreden voortzetten (effectieve gendermainstreaming);
- blijven zorgen voor doeltreffende en efficiënte EU-financiering voor gendergelijkheid;
- nauw samenwerken met alle belanghebbenden die actief zijn op het gebied van gendergelijkheid.

MAATREGELEN	VERANTWOORDELIJKHEDEN	TERMIJN
Blijven voorzien in richtsnoeren en zorgen voor een nauwe samenwerking tussen de diensten van de Commissie op het gebied van gendergelijkheidskwesties in de interne coördinatiegroep voor gelijkheid van vrouwen en mannen	COM: JUST / alle DG's	doorlopend
Overwegen een verslag op te stellen over gendermainstreaming in de Commissie	COM: JUST / alle DG's	2017
Blijven voorzien in financiering voor gendergelijkheid door middel van relevante EU-programma's	COM: DG's die financiering verstrekken	2017-2019
Rekening houden met het gendergelijkheidsperspectief bij de voorbereidingen van de EU-financieringsprogramma's voor de periode na 2020	COM: DG's die financiering verstrekken	2017-2019
Nationale strategische documenten en ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid volgen	COM: JUST	2017
Uitwisselingen van goede praktijken tussen de lidstaten blijven bevorderen middels het programma voor wederzijds leren	COM: JUST	drie keer per jaar
Regelmatig vergaderingen organiseren van de Groep op hoog niveau voor gendermainstreaming en het Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen	COM: JUST	twee keer per jaar
Verslagen blijven opstellen over de voortgang op het gebied van gendergelijkheid in de EU	COM: JUST	jaarlijks
Een intern verslag opstellen over de uitvoering van maatregelen	COM: JUST / alle DG's	jaarlijks

## INDICATOREN

Publicatie van het verslag over gendermainstreaming

Regelingen van relevante toekomstige financieringsprogramma's

Uitvoering van een analyse van de nationale strategische documenten

Aantal uitwisselingen van goede praktijken

Aantal georganiseerde vergaderingen

Publicatie van voortgangsverslagen

Opstellen van verslagen over de uitvoering

## Bijlage 2:

# Geselecteerde doelstellingen

### 1. Doelstellingen op EU-niveau

Het Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 zal bijdragen tot het behalen van de volgende bestaande doelstellingen:

DOELSTELLINGEN	BRON
Verschil arbeidsparticipatie mannen/vrouwen (20-64 jaar) van 0 %	Europa 2020-strategie: 75 % arbeidsparticipatie voor vrouwen en mannen
Kinderopvang voor 33 % van de kinderen jonger dan 3 jaar en 90 % van de kinderen tussen de 3 jaar en de leerplichtige leeftijd	Doelstellingen die zijn vastgesteld tijdens de Europese Raad van Barcelona van 2002 en bevestigd in het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020 <sup>75</sup>
40 % van het ondervertegenwoordigde geslacht op niet-uitvoerende bestuursposities van beursgenoteerde ondernemingen (met uitzondering van kmo's)	Voorstel voor een richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen van november 2012

<sup>75</sup> [https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/en/lisa/119628.pdf](https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/lisa/119628.pdf)

## 2. Internationaal overeengekomen doelstellingen

Op 25-27 september 2015 namen de VN-lidstaten een ambitieuze agenda voor de periode na 2015<sup>76</sup> aan, die erop is gericht de armoede tegen 2030 uit te bannen en gedeelde economische welvaart, sociale ontwikkeling en milieubescherming voor alle landen te bevorderen. De agenda is gebaseerd op zeventien doelstellingen, waaronder een afzonderlijke doelstelling inzake gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes, met specifieke doelstellingen en indicatoren, en genderbewuste doelstellingen op andere gebieden.

Aangezien door alle VN-leden, waaronder de EU en haar lidstaten, over de agenda is onderhandeld, en deze in de komende vijftien jaar voor alle lidstaten van toepassing is, zal dit strategisch engagement bijdragen tot het behalen van de genderbewuste doelstellingen van de agenda en met name van de volgende doelstellingen in het kader van doel 5:

- 5.1 Het uitbannen van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen en meisjes overal ter wereld;
- 5.2 Het uitbannen van alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes in het publieke en private domein, met inbegrip van mensenhandel en seksuele en andere vormen van uitbuiting;
- 5.3 Uitbannen van alle schadelijke praktijken, zoals kind-, vroegtijdige en gedwongen huwelijken en vrouwelijke genitale verminking
- 5.4 Het erkennen en waarderen van onbetaalde zorg- en huishoudelijke werkzaamheden door middel van de verstrekking van openbare diensten, infrastructuur en beleid inzake sociale bescherming en de op het land afgestemde bevordering van een gedeelde verantwoordelijkheid binnen het huishouden en de familie;
- 5.5 Het waarborgen van de volledige en effectieve participatie en gelijke leiderschapskansen voor vrouwen op alle niveaus van de besluitvorming in het politieke, economische en openbare leven;
- 5.6 Het waarborgen van een universele toegang tot seksuele en reproductieve gezondheidszorg en rechten, zoals overeengekomen in het actieprogramma van de Internationale Conferentie over Bevolking en Ontwikkeling en het actieprogramma van Peking en de slotdocumenten van de herzieningsconferenties hiervan;
- 5.a Het doorvoeren van hervormingen om vrouwen gelijke rechten te geven op economische middelen, evenals de toegang tot eigendom van en zeggenschap over land en andere vormen van eigendom, financiële diensten, erfenissen en natuurlijke rijkdommen, overeenkomstig de nationale wetgeving;
- 5.b Het verbeteren van het gebruik van ontsluitende technologieën, met name informatie- en communicatietechnologieën, ter bevordering van de empowerment van vrouwen;
- 5.c Het aannemen en versterken van gedegen beleid en uitvoerbare wetgeving voor de bevordering van gendergelijkheid en de empowerment van alle vrouwen en meisjes op alle niveaus.

<sup>76</sup> <https://sustainabledevelopment.un.org/post2015/transformingourworld>

## Bijlage 3:

# Een gendergelijkheidsperspectief opnemen in alle beleidsmaatregelen en praktijken op het gebied van human resources in de Europese Commissie

Met het concept van diversiteit wordt ook in de Commissie het brede scala aan kwaliteiten van het personeel erkend in termen van vaardigheden, competenties, attributen, persoonlijkheid en kennis. Derhalve is diversiteitsbeheer van strategisch belang voor de instelling en geniet het krachtige politieke steun. In dit verband zal speciale aandacht worden besteed aan de verantwoordelijkheid van het hoger kader om op dit niveau resultaten te bereiken.

Er zullen drie prioritaire gebieden worden aangemerkt:

- een inclusieve en resultaatgerichte arbeidsomgeving waarvan alle personeelsleden profiteren;
- het behalen van een vrouwelijke vertegenwoordiging van 40 % in het hoger en middenkader voor het eind van het mandaat; en
- het bereiken van excellentie bij het aantrekken en behouden van personeel met een handicap.

De arbeidsomgeving van de Commissie moet resultaatgericht zijn, zodat personeelsleden hun werk zelfstandig kunnen organiseren en zelf werk en andere activiteiten kunnen combineren (evenwicht tussen werk en privéleven). Er zouden verschillende communicatie-initiatieven en een leer- en ontwikkelingskader kunnen worden vastgesteld om de overgang naar een echt inclusieve werkplek op gang te brengen en te ondersteunen.

## Bijlage 4:

# EU-financieringsprogramma's voor de periode 2014-2020 die bijdragen tot het behalen van de doelstellingen van dit strategisch engagement

Een aantal EU-financieringsprogramma's voor de periode 2014-2020 voorziet in de mogelijkheid om gendergelijkheid en gender-mainstreaming te bevorderen; dit zijn onder meer:

- de Europese structuur- en investeringsfondsen;
- het Fonds voor asiel, migratie en integratie;
- het programma Rechten, gelijkheid en burgerschap;
- het Horizon 2020-kaderprogramma voor onderzoek en innovatie;
- Erasmus+ (EU-programma voor onderwijs, opleiding, jeugd en sport);
- de financieringsfaciliteit voor Europese verbindingen (EU-programma voor de medefinanciering van projecten inzake trans-Europese netwerken);
- het financieringsinstrument voor ontwikkelingssamenwerking;
- het Europees nabuurschapsinstrument;
- het Europees instrument voor democratie en mensenrechten; en
- het Programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie.

**Indicatieve financiering** voor gendergelijkheid kan worden verstrekt voor programma's die een gendergelijkheidsdoelstelling bevatten en die gebruikmaken van indicatoren voor gendergelijkheid die een specificatie van de toegewezen bedragen mogelijk maken.

### Europese structuur- en investeringsfondsen (ESI-fondsen)

De ESI-fondsen voor de periode 2014-2020, en met name het Europees Sociaal Fonds (ESF) en het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling (EFRO), zijn belangrijke financiële instrumenten voor het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen. Op basis van de door de lidstaten en de Commissie overeengekomen operationele programma's zal in de periode 2014-2020 naar schatting **5,85 miljard euro** worden besteed aan maatregelen ter bevordering van gendergelijkheid.

In de periode 2014-2020 is ongeveer **4,6 miljard euro** aan ESF-financiering geprogrammeerd voor gendergelijkheid, waarvan 1,6 miljard euro in het kader van de investeringsprioriteit "gelijkheid tussen mannen en vrouwen op alle gebieden, met inbegrip van toegang tot de arbeidsmarkt, loopbaanontwikkeling, combineren van werk en privé-leven en de bevordering van gelijke beloning voor gelijk werk" die door twaalf lidstaten is gekozen<sup>77</sup>.

<sup>77</sup> AT, CZ, DE, ES, FI, GR, HU, IT, PL, PT, SK en UK.

Ongeveer **1,25 miljard euro** uit het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling is geprogrammeerd voor investeringen in infrastructuur voor kinderopvang.

## Programma Rechten, gelijkheid en burgerschap

Ongeveer **440 miljoen euro** is toegewezen aan het programma Rechten, gelijkheid en burgerschap, dat negen specifieke doelstellingen omvat, waaronder één doelstelling voor gendergelijkheid en een doelstelling voor het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen, kinderen en jongeren en het beschermen van kwetsbare groepen. Aan deze twee doelstellingen wordt momenteel ongeveer **35 % van de middelen van het programma** besteed.

## Financieringsinstrument voor ontwikkelingssamenwerking

Naast vele andere gerichte maatregelen, zal **100 miljoen euro** worden vastgelegd voor het verbeteren van de levens van meisjes en vrouwen middels het **specifieke thematische programma voor mondiale collectieve goederen en uitdagingen voor de periode 2014-2020**. Hiervan is 70 miljoen euro bestemd voor het begrotingsonderdeel “gender, empowerment van vrouwen en rechten van meisjes” en 30 miljoen euro voor het begrotingsonderdeel “kinderwelzijn”, in het kader waarvan 18 miljoen euro wordt besteed aan het uitbannen van schadelijke praktijken zoals VGV en kindhuwelijken.

Daarnaast zal gendergelijkheid worden opgenomen in bilaterale en regionale geografische programma's. Voorbeelden hiervan zijn het programma voor Azië en Latijns-Amerika van het financieringsinstrument voor ontwikkelingssamenwerking, in het kader waarvan 16 tot 18 miljoen euro zal worden toegewezen voor specifieke maatregelen inzake gendergelijkheid, of de gendergelijkheidsfaciliteit in Albanië, waarvoor 2 miljoen euro wordt ingezet.

## Horizon 2020

In het kader van Horizon 2020 wordt gendergelijkheid op drie manieren bevorderd:

- genderevenwicht in adviesgroepen (doelstelling van 50 %) en evaluatiepanels (40 %) — de gegevens zullen worden gepubliceerd in monitoringsverslagen van Horizon 2020;
- begunstigen van subsidies worden aangemoedigd te streven naar een genderevenwicht en gelijke kansen in onderzoeksteams die bij projecten betrokken zijn; en
- een genderdimensie in onderzoeksinhoud (d.w.z. rekening houden met de biologische kenmerken van vrouwen en mannen en sociale/culturele factoren).

Daarnaast zal een begroting van ongeveer **43 miljoen euro** worden toegewezen aan **projecten ter bevordering van het bewustzijn en de tenuitvoerlegging van gendergelijkheid in het onderzoekstelsel en onderzoeksorganisaties** in het kader van het werkprogramma “wetenschap met en voor de samenleving” voor de periode 2014-2017.

## Bijlage 5: Nationale strategieën/actieplannen voor gendergelijkheid (september 2015)

De goedkeuring van nationale strategieën of actieplannen (NAP's) voor het bevorderen van gendergelijkheid in een samenhangend en gecoördineerd kader door een steeds groter aantal lidstaten is een positieve ontwikkeling. Daarnaast hebben veel lidstaten thematische actieplannen vastgesteld voor het aanpakken van specifieke uitdagingen, zoals gendergerelateerd geweld. De daadwerkelijke uitvoering van beleid voor gendergelijkheid verschilt tussen lidstaten en beleidsterreinen, vanwege de verschillen in sociaaleconomische, culturele en institutionele omstandigheden. Het ontwerp en de uitvoering van nationale strategieën en actieplannen zijn beïnvloed door vroegere Europese kaders voor gendergelijkheid, die door de lidstaten worden gezien als sterke drijvende kracht achter nationale ontwikkelingen<sup>78</sup>.

MAATREGELEN	AANGENOMEN DOCUMENTEN	STATUS*
<b>Oostenrijk</b>	NAP voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt	GR <sup>79</sup>
	NAP voor de bestrijding van geweld tegen vrouwen (2014)	GR
	Vierde NAP voor de bestrijding van mensenhandel (2015-2017)	GR
	Herzien NAP voor de uitvoering van resolutie 1325 van de VNVR (herzien NAP van 2012)	GR
	NAP voor de gezondheid van vrouwen	O
<b>België</b>	Vierde NAP ter bestrijding van partnergeweld en andere vormen van intrafamiliaal geweld (2010-2014) <sup>80</sup>	GR
	NAP voor de bestrijding van gendergerelateerd geweld (2015-2019)	
	Federaal actieplan voor gendermainstreaming (2015-2019)	GR
	Tweede NAP «vrouwen, vrede en veiligheid» (2013-2016) ter uitvoering van resolutie 1325 van de VNVR	GR
	Derde NAP voor de bestrijding van mensenhandel en mensensmokkel (2015-2019)	GR

<sup>78</sup> Recent developments and current priorities in the field of gender equality, European Network of Experts on Gender Equality (ENEGE), 2014

<sup>79</sup> Het NAP was oorspronkelijk ontworpen voor de periode 2010-2013; in het regeringsprogramma wordt een verlenging voor 2013-2018 bevestigd.

<sup>80</sup> Het NAP werd oorspronkelijk opgesteld voor de bestrijding van huiselijk geweld, maar heeft nu ook betrekking op VGV, gedwongen huwelijken en eergerelateerd geweld.



MAATREGELEN	AANGENOMEN DOCUMENTEN	STATUS*
Bulgarije	Nationale strategie voor de bevordering van gendergelijkheid (2009-2015)	GR
	Jaarlijks NAP voor de bevordering van gendergelijkheid (2009-2015)	GR
Kroatië	Nationaal beleid voor gendergelijkheid (2011-2015)	GR/GP
	Ontwikkelingsstrategie voor vrouwelijk ondernemerschap (2014-2020) en actieplan voor de uitvoering hiervan	GR
	Nationaal plan voor de bestrijding van discriminatie (2015-2020)	O <sup>81</sup>
	Nationale strategie ter bescherming tegen familiaal geweld (2011-2016)	GR
	NAP voor de uitvoering van resolutie 1325 van de VNVR inzake vrouwen, vrede en veiligheid (2011-2014)	GR
	Nationaal programma voor de bescherming en bevordering van de mensenrechten (2013-2016)	GR
	Nationaal plan voor het terugdringen van de mensenhandel (2012-2015)	GR
Cyprus	NAP voor het voorkomen en bestrijden van huiselijk geweld (2010-2013)	GR <sup>82</sup>
	Actieplan voor de gelijkheid van mannen en vrouwen (2014-2017)	GR
	NAP voor gendergelijkheid in het onderwijs (2014-2017)	GR
	NAP inzake mensenhandel (2013-2015)	GR
Tsjechië	Nationaal plan voor gendergelijkheid – Prioriteiten van de regering en procedures voor de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen (elk jaar sinds 1998)	GR
	Strategie voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen (2014-2020)	GR
	Actieplan voor de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek en op besluitvormingsposities (2015)	GR
	Tweede NAP voor het voorkomen van huiselijk geweld (2015-2018)	GR

81 De werkgroepen die het plan opstellen, zijn begonnen met het identificeren van de problemen en het vaststellen van de doelstellingen op het gebied van arbeid en werkgelegenheid.

82 Het adviescomité stelt momenteel het tweede actieplan op, voor 2016-2018, dat maatregelen omvat die niet in het eerste plan waren opgenomen, zoals het opzetten van een uniforme, centrale gegevensbank.

MAATREGELEN	AANGENOMEN DOCUMENTEN	STATUS*
<b>Denemarken</b>	Jaarlijks NAP voor gendergelijkheid	GP <sup>83</sup>
	NAP's voor gendermainstreaming (2007-2011; vanaf 2012)	GR
	Strategie voor kinderen en families (2012-2020)	
	Actieplan voor het bestrijden van huiselijk geweld (2014)	GR
	Actieplan voor het bestrijden van mensenhandel (2015-2018)	GR
	NAP inzake eerge relateerd geweld (vanaf 2012)	GR
<b>Estland</b>	Actieplan voor het verkleinen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen (2012-2016)	GR
	Ontwikkelingsplan voor kinderen en families (2012-2020)	GR
	Ontwikkelingsstrategie voor het voorkomen van geweld (2015-2020) <sup>84</sup>	GR
	Ontwikkelingsplan voor welzijn (2016-2023) <sup>85</sup>	O
<b>Finland</b>	Actieplan van de regering voor gendergelijkheid (2011-2015)	GR
	NAP voor het terugdringen van geweld tegen vrouwen (2010-2015)	GR
<b>Frankrijk</b>	Actieplan voor gendergelijkheid; wetsvoorstel voor gendergelijkheid (sinds 2012)	GP
	Driejaarlijkse actieplannen voor het bestrijden van geweld tegen vrouwen (2008-2010; 2011-2013; 2014-2016)	GR <sup>86</sup>
<b>Duitsland</b>	Actieprogramma inzake de kansen voor herintreding op de arbeidsmarkt (sinds 2008)	GR
	Eerste verslag inzake gendergelijkheid (referentiekader voor het beleid inzake gendergelijkheid van de federale regering) (2011)	GR
	Tweede actieplan van de regering voor het bestrijden van geweld tegen vrouwen (2007)	GR
<b>Griekenland</b>	Nationaal programma voor werkelijke gendergelijkheid (2010-2013, verlengd tot 2015) <sup>87</sup>	GR
	Nationaal plan inzake sociale inclusie (2014), dat ook gendergelijkheid bevordert en discriminatie bestrijdt	GR

83 Het actieplan wordt elk jaar in het parlement gepresenteerd en besproken

84 Gericht op het terugdringen van huiselijk geweld, geweld tegen kinderen, gendergerelateerd geweld en mensenhandel.

85 Dit plan heeft betrekking op arbeid, werkgelegenheid, sociale zekerheid, sociale inclusie, gendergelijkheid en gelijke kansen.

86 De plannen worden als richtsnoeren gepresenteerd door de regering, zonder een kaderwet.

87 In juli 2015 werd een werkgroep voor de actualisering van het programma opgericht.

MAATREGELEN	AANGENOMEN DOCUMENTEN	STATUS*
Hongarije	Resolutie nr. 1004/2010 (l. 21.) van de regering voor de bevordering van gendergelijkheid – richtsnoeren en doelstellingen 2010-2021	GR
	Strategie voor het bestrijden van mensenhandel (2013-2016)	GP
Ierland	Nationale strategie voor vrouwen (2007-2016)	GR
	Tweede NAP inzake vrouwen, vrede en veiligheid (2015)	
	Nationale strategie inzake huiselijk, seksueel en gendergerelateerd geweld (2010-2014) <sup>88</sup>	GR
	NAP voor het voorkomen en bestrijden van mensenhandel (2009) <sup>89</sup>	GR
Italië	Nationaal hervormingsprogramma met regels inzake het bestrijden van gendergerelateerd geweld en misbruik binnen de familie (2014)	GR
	Bijzonder actieplan tegen seksueel geweld en stalking (sinds 2010)	GR
Letland	Plan voor de tenuitvoerlegging van gendergelijkheid (2012-2014)	GR
	Richtsnoeren van de staat voor het gezinsbeleid (2011-2017), die betrekking hebben op huiselijk geweld	GR
	Richtsnoeren inzake gelijke kansen en rechten voor vrouwen en mannen (2016-2020)	O
Litouwen	Nationaal programma inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (2010-2014)	GR/GP
	Uitvoeringsverslag (2015) over het nationaal programma inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (2010-2014)	GR
	Nationaal programma inzake gelijke kansen voor vrouwen en mannen (2015-2021)	GR/GP
	NAP voor de uitvoering van het nationale programma (2015-2017)	GR

88 De regering zal naar verwachting de tweede nationale strategie op korte termijn goedkeuren.

89 Het opstellen van een opvolgend NAP is in een vergevorderd stadium.

MAATREGELEN	AANGENOMEN DOCUMENTEN	STATUS*
<b>Luxemburg</b>	NAP inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen (2009-2014, geactualiseerd voor 2015-2018)	GR
	Strategie voor het verbeteren van de gendervertegenwoordiging in de besluitvorming (2014)	GR
	Regeringsprogramma voor verzoening (2014-2019)	GR
	Regeringsstrategie voor het realiseren van een beter evenwicht tussen mannen en vrouwen in economische en politieke besluitvormingsorganen (2014)	GR
	NAP inzake seksuele en emotionele opleiding (2012)	GR
<b>Malta</b>	NAP inzake geweld tegen vrouwen (2013-2015) <sup>90</sup>	GR
	Regeringsbeleid inzake gendermainstreaming in de praktijk (2012) <sup>91</sup>	GP
<b>Nederland</b>	Hoofdlijnen emancipatiebeleid (2013-2016)	GR
	Specifiek plan voor vrouwen op hogere niveaus van het nationaal bestuur (2013)	GR
<b>Polen</b>	NAP voor de gelijke behandeling (2013-2016)	GR <sup>92</sup>
	Nationaal programma voor het bestrijden van geweld in de familie (2006-2013, geactualiseerd voor 2014-2020)	GR
	Ontwikkelingsstrategie voor menselijk kapitaal (2020)	GR
<b>Portugal</b>	Vijfde nationale plan voor gendergelijkheid, burgerschap en non-discriminatie (2014-2017)	GR
	Vijfde nationale plan voor het voorkomen en bestrijden van huiselijk en gendergerelateerd geweld (2014-2017)	GR
	Derde nationale plan tegen mensenhandel (2014-2017)	GR
	Derde actieprogramma voor het voorkomen en uitbannen van VGV (2014-2017)	GR
<b>Roemenië</b>	Nationale strategie voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen (2010-2012, geactualiseerd voor 2014-2017)	GR
	Nationale strategie voor het voorkomen en bestrijden van huiselijk geweld (2013-2017) en operationeel plan	GR

90 Het plan werd in 2012 aangekondigd.

91 In het kader van dit beleid wordt herhaald dat overheidsdiensten en overheidsorganisaties verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van het gendergelijkheidsbeleid en gendermainstreaming

92 Het NAP moet worden opgesteld volgens de wet inzake anti-discriminatie

MAATREGELEN	AANGENOMEN DOCUMENTEN	STATUS*
Slowakije	NAP voor het voorkomen en uitbannen van geweld tegen vrouwen (2014-2019)	GR
	Nationale strategie voor gendergelijkheid (2014-2019)	GR
	NAP inzake gendergelijkheid (2014-2019)	GR
Slovenië	Resolutie inzake een nationaal programma voor het voorkomen van familiaal geweld (2009-2014)	GR
	Ontwerpresolutie inzake een nationaal programma voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen (2015)	O <sup>93</sup>
Spanje	Strategisch plan voor gelijke kansen (2014-2016)	GR
	Speciaal plan inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en tegen loondiscriminatie (2015-2017)	O
	Tweede actieplan inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen in de informatiemaatschappij (2014-2017)	GR
	Nationale strategie voor het uitbannen van geweld tegen vrouwen (2013-2016)	GR
	Plan voor de bevordering van vrouwen in landelijke gebieden (2015-2018)	GR
	Alomvattend plan voor gezinsondersteuning (2015-2017)	GR
	Alomvattend plan voor het bestrijden van de handel in vrouwen en meisjes voor seksuele uitbuiting (2015-2018)	GR
	Nationaal protocol tegen VGV (2015)	GR

93 De ontwerpresolutie werd besproken tijdens de raad van deskundigen voor gendergelijkheid van februari 2015 en wordt sinds 2 april 2015 in het openbaar bediscussieerd.

MAATREGELLEN	AANGENOMEN DOCUMENTEN	STATUS*
Zweden	Mededeling 2011/12:3 van de regering inzake het doel gendergelijkheid (2011-2014)	GR
	Mededeling 2008/09:198 van de regering inzake een strategie voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en in het bedrijfsleven (2009)	GR
	Mededeling 2007/08:39 van de regering inzake een actieplan voor het bestrijden van door mannen gepleegd geweld tegen vrouwen, eerge relateerd geweld en onderdrukking en geweld in homoseksuele relaties (2008, geactualiseerd voor 2011-2014)	GR
	Actieplan voor het voorkomen en bemoeilijken van het tegen hun wil trouwen van jongeren (2010)	GR
	Strategie inzake gendermainstreaming voor overheidsdiensten (2012-2015)	GR
VK	Gelijkheidswet 2010 (de gelijkheidsverplichting voor de overheidssector is hierin in 2011 opgenomen)	GP
	De gelijkheidsstrategie: voor een eerlijker Groot-Brittannië (2006-2016)	GP
	Een oproep om geweld tegen vrouwen en meisjes te stoppen (actieplannen die jaarlijks worden herzien; meest recentelijk in maart 2014)	GP
	Actieplan voor het aanpakken van geweld tegen vrouwen en meisjes (sinds 2011)	GR
	Programma voor het voorkomen van VGV (2014)	GR

Bronnen: Deskundigen uit de landen van ENEGE (landenverslagen, februari 2015), EIGE, EC, EP.

\* GP: goedgekeurd door het parlement, GR: goedgekeurd door de regering, O: ontwerp.

## Bijlage 6:

# Belangrijkste beleidsterreinen in de strategieën/ actieplannen van de lidstaten voor gendergelijkheid (september 2015)

Aanvankelijk waren de nationale strategieën voor gendergelijkheid gericht op de arbeidsmarkt en werden wetgeving en regelgevende maatregelen ingevoerd inzake de gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van werkgelegenheid. In de afgelopen jaren hebben sociaaleconomische veranderingen geleid tot de uitbreiding van het optreden tot andere relevante terreinen, zowel op de arbeidsmarkt (loonkloof, werktijden, evenwicht tussen werk en privéleven) als op andere terreinen, zoals geweld tegen vrouwen, gezondheid en de economische en politieke besluitvorming<sup>94</sup>. De terreinen zijn als volgt opgenomen in de strategieën en actieplannen van de lidstaten:

	Sociale inclusie en armoede	Onderwijs en opleiding	Toegang tot gezondheidszorg	Gendergerelateerd geweld	Economie en arbeidsmarkt	Genderstereotypen	Combineren van werk en gezin	Besluitvorming
Oostenrijk	x	x	x	x	x	x	x	x
België	x			x	x			x
Bulgarije	x	x	x	x	x	x	x	
Cyprus	x	x	x	x	x	x	x	x
Tsjechië	x	x	x	x	x	x	x	
Denemarken	x	x	x	x	x	x	x	x
Estland		x		x	x	x	x	
Frankrijk	x	x	x	x	x	x	x	x
Duitsland	x	x	x	x	x	x	x	x
Griekenland	x	x	x	x	x	x	x	x
Hongarije	x	x	x	x	x	x	x	x
Ierland	x	x	x	x	x	x	x	x
Italië	x			x	x	x	x	x

94 *Recent developments and current priorities in the field of gender equality*, ENEGE, 2014.

	Sociale inclusie en armoede	Onderwijs en opleiding	Toegang tot gezondheidszorg	Gendergerelateerd geweld	Economie en arbeidsmarkt	Genderstereotypen	Combineren van werk en gezin	Besluitvorming
Letland				x	x	x	x	
Litouwen		x	x	x	x		x	
Luxemburg	x	x	x	x	x	x	x	x
Malta	x	x	x	x	x	x	x	x
Nederland	x	x	x	x	x	x	x	x
Portugal	x	x	x	x	x	x	x	
Roemenië	x	x		x	x	x	x	
Slovenië	x	x	x	x	x	x	x	x
Spanje	x	x	x	x	x	x	x	x
Zweden	x	x	x	x	x	x	x	
Kroatië	x	x	x	x	x	x	x	x
Finland	x	x	x	x	x	x	x	x
Polen	x	x	x	x	x	x	x	x
Slowakije	x	x	x	x	x	x	x	x
VK	x	x	x	x	x	x	x	x

Bronnen: Deskundigen uit de landen van ENEGE, EIGE, EC, EP



## Waar zijn EU-publicaties verkrijgbaar?

### Gratis publicaties:

- één exemplaar:  
via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>);
- meerdere exemplaren of posters/kaarten:  
bij de vertegenwoordigingen van de Europese Unie ([http://ec.europa.eu/represent\\_nl.htm](http://ec.europa.eu/represent_nl.htm)),  
bij de delegaties in niet-EU-landen ([http://eeas.europa.eu/delegations/index\\_nl.htm](http://eeas.europa.eu/delegations/index_nl.htm)),  
door contact op te nemen met Europe Direct ([http://europa.eu/europedirect/index\\_nl.htm](http://europa.eu/europedirect/index_nl.htm)),  
door te bellen naar 00 800 6 7 8 9 10 11 (gratis in de hele Europese Unie) (\*).

(\* ) De informatie wordt gratis verstrekt en bellen is doorgaans gratis, maar sommige operatoren, telefooncellen of hotels kunnen kosten aanrekenen.

### Betaalde publicaties:

- via EU Bookshop (<http://bookshop.europa.eu>).



Publicatiebureau