



Brussel, 5.3.2020
COM(2020) 152 final

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN HET EUROPEES PARLEMENT, DE
RAAD, HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ EN HET COMITÉ
VAN DE REGIO'S**

Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025

NAAR EEN GENDERGELIJK EUROPA

“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.”

Artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

“We mogen trots zijn op onze prestaties en hoeven geen geheim te maken van onze ambities voor de toekomst.”

Voorzitter Ursula von der Leyen
Politieke beleidslijnen

Krachtens de Verdragen is het een van de taken van de Unie bij elk optreden de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Gendergelijkheid is een kernwaarde van de EU, een grondrecht¹ en een kernbeginsel van de Europese pijler van sociale rechten². Het toont wie we zijn. Het is een essentiële voorwaarde voor een innovatieve, concurrerende en bloeiende Europese economie. **In het bedrijfsleven, de politiek en de samenleving als geheel kunnen we alleen ons volledige potentieel bereiken als we al onze talenten en diversiteit gebruiken.** Gendergelijkheid zorgt voor meer banen en een hogere productiviteit³ — een potentieel dat moet worden gerealiseerd, nu we **de groene en de digitale transitie** omarmen en het hoofd moeten bieden aan onze demografische uitdagingen.

De Europese Unie is mondiaal koploper op het gebied van gendergelijkheid: 14 van de 20 landen die wereldwijd het best scoren op het gebied van gendergelijkheid, zijn lid van de EU⁴. Dankzij solide wetgeving en rechtspraak op het gebied van gelijke behandeling⁵, inspanningen om het genderperspectief in verschillende beleidsterreinen te integreren⁶ en regelgeving om specifieke ongelijkheden aan te pakken, heeft de EU de afgelopen decennia aanzienlijke vooruitgang geboekt op het gebied van gendergelijkheid.

¹ Zie artikel 2 en artikel 3, lid 3, VEU, de artikelen 8, 10, 19 en 157 VWEU, en de artikelen 21 en 23 van het EU-Handvest van de grondrechten.

² https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_nl.pdf.

³ Tegen 2050 zou meer gendergelijkheid leiden tot een stijging van het bbp van de EU per hoofd van de bevolking met 6,1 % tot 9,6 %, wat neerkomt op 1,95 tot 3,15 biljoen euro: <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/policy-areas/economic-and-financial-affairs/economic-benefits-gender-equality>.

⁴ Wat betreft de tenuitvoerlegging van duurzame-ontwikkelingsdoelstelling 5 inzake gendergelijkheid, overeenkomstig de gendergelijkheidsindex EM2030 SDG van 2019: <https://data.em2030.org/em2030-sdg-gender-index/>.

⁵ De EU heeft zes richtlijnen vastgesteld die betrekking hebben op de gelijkheid van vrouwen en mannen op het gebied van werk, zelfstandige arbeid, toegang tot goederen en diensten, sociale zekerheid, zwangerschap en moederschap, en verlof en flexibele werkregelingen voor ouders en mantelzorgers. Samen hebben deze richtlijnen geleidelijk een rechtsnorm voor heel Europa vastgesteld die een brede bescherming biedt tegen discriminatie. Talrijke zaken die aan het Europees Hof van Justitie zijn voorgelegd, hebben het gelijkheidsbeginsel verder versterkt en recht doen geschieden voor slachtoffers van discriminatie.

⁶ Onder “gender” wordt verstaan: de maatschappelijk bepaalde rollen, gedragingen, activiteiten en eigenschappen die in een maatschappij passend worden geacht voor vrouwen en mannen. Zie artikel 3, onder c), van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.

In geen enkele lidstaat is er echter sprake van volledige gelijkheid van mannen en vrouwen en de vooruitgang verloopt traag. De lidstaten scoorden gemiddeld 67,4 op 100 in de EU-gendergelijkheidsindex van 2019⁷, een score die sinds 2005 met slechts 5,4 punten is verbeterd.

Helaas is vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid niet vanzelfsprekend noch onomkeerbaar. Daarom moeten we gendergelijkheid een nieuwe impuls geven. Hoewel de genderkloof in het onderwijs wordt gedicht, blijven er verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan op het gebied van werkgelegenheid, beloning, zorg, macht en pensioenen. Nog te veel mensen schenden het beginsel van gendergelijkheid door seksistische haatuitingen, en door maatregelen tegen gendergerelateerd geweld en genderstereotypen tegen te werken. Er blijft in verontrustende mate sprake van gendergerelateerd geweld en gendergerelateerde intimidatie. De *#MeToo*-beweging heeft aangetoond in welke mate vrouwen en meisjes nog steeds met seksisme en misbruik worden geconfronteerd. Tegelijkertijd heeft zij vrouwen overal ter wereld ertoe aangezet om nu met hun ervaringen naar buiten te treden en zaken voor de rechter te brengen.

In deze strategie voor gendergelijkheid worden de werkzaamheden van de Europese Commissie op het gebied van gendergelijkheid beschreven en worden de beleidsdoelstellingen en kernacties voor de periode 2020-2025 uiteengezet⁸. Zij is erop gericht een gendergelijk Europa tot stand te brengen, waar gendergerelateerd geweld, discriminatie op grond van geslacht en structurele ongelijkheid tussen vrouwen en mannen tot het verleden behoren. Een Europa waar vrouwen en mannen, meisjes en jongens, in al hun diversiteit⁹, gelijk zijn, waar zij *vrij* zijn om hun weg te kiezen in het leven, waar zij gelijke kansen op *succes* hebben, en waar zij op voet van gelijkheid kunnen deelnemen en *leiding geven* aan onze Europese samenleving.

De uitvoering van deze strategie zal gebaseerd zijn op de **tweeledige aanpak** bestaande uit gerichte maatregelen om gendergelijkheid tot stand te brengen en een sterkere gendermainstreaming. De Commissie zal zorgen voor een sterkere gendermainstreaming door **systematisch een genderperspectief op te nemen in alle fasen van de beleidsvorming op alle interne en externe beleidsterreinen van de EU**. De strategie zal ten uitvoer worden gelegd **door gebruik te maken van intersectionaliteit¹⁰** – de combinatie van genderkenmerken en andere persoonlijke kenmerken of identiteiten, en de wijze waarop die combinatie bijdraagt aan unieke ervaringen van discriminatie – **als een transversaal beginsel**.

In 2020 is het 25 jaar geleden dat de verklaring en het actieprogramma van Beijing¹¹ werden vastgesteld, de eerste universele initiatieven in hun soort ter bevordering van de gelijkheid tussen mannen en vrouwen. **Met haar nieuwe strategie draagt de EU bij aan de totstandbrenging van een betere wereld voor vrouwen en mannen, meisjes en jongens.** Met deze strategie wordt uitvoering gegeven aan de duurzame-ontwikkelingsdoelstelling inzake de bevordering van gendergelijkheid (SDG 5), aan gendergelijkheid als horizontale prioriteit van alle duurzame-

⁷ Zie het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE): <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>.

⁸ In aansluiting op het strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 van de Commissie.

⁹ De uitdrukking “in al hun diversiteit” wordt in deze strategie gebruikt om aan te geven dat, wanneer vrouwen of mannen worden genoemd, daarmee heterogene categorieën worden bedoeld, onder meer wat betreft hun geslacht, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken. Daarmee wordt ook de belofte gestand gedaan om niemand aan zijn lot over te laten en een gendergelijk Europa tot stand te brengen voor iedereen, ongeacht geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid.

¹⁰ Het EIGE definieert “intersectionaliteit” als een “analytisch instrument voor het bestuderen van, inzicht krijgen in en reageren op de manieren waarop sekse en gender overlap vertonen met andere persoonlijke identiteiten en hoe deze raakvlakken bijdragen aan unieke ervaringen van discriminatie” (zie: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1263?lang=nl>). Artikel 10 VWEU bepaalt: “Bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden streeft de Unie naar bestrijding van iedere discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid”.

¹¹ <https://beijing20.unwomen.org/en/about>.

ontwikkelingsdoelstellingen¹², en aan de verplichtingen van de EU op grond van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

1. Gevrijwaard blijven van geweld en stereotypes

Iedereen moet veilig zijn – thuis, in zijn of haar persoonlijke relaties, op de werkplek, in openbare ruimten en online. Vrouwen en mannen, meisjes en jongens, in al hun diversiteit, moeten vrij zijn om hun ideeën en emoties te uiten en hun gekozen opleidings- en beroepstrajecten te volgen zonder de beperkingen van stereotiepe gendernormen.

Uitbanning van gendergerelateerd geweld

Gendergerelateerd geweld — of geweld dat gericht is tegen een vrouw omdat zij een vrouw is of dat vrouwen onevenredig treft¹³ — blijft een van de grootste uitdagingen van onze samenlevingen en is diep geworteld in de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen¹⁴. Gendergerelateerd geweld, in al zijn vormen, wordt nog steeds ondergerapporteerd en over het hoofd gezien, zowel binnen als buiten de EU. **De EU zal alles in het werk stellen om gendergerelateerd geweld te voorkomen en te bestrijden, slachtoffers van dergelijke misdrijven te ondersteunen en te beschermen en de daders ter verantwoording te roepen** voor hun misbruik.



33 % van de vrouwen in de EU heeft te maken gehad met fysiek en/of seksueel geweld.



22 % van de vrouwen in de EU heeft te maken gehad met partnergeweld.



55 % van de vrouwen in de EU heeft te maken gehad met seksuele intimidatie.

Het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld – **het “verdrag van Istanbul”** – is het ijkpunt voor internationale normen op dit gebied. De EU heeft het verdrag in 2017 ondertekend en voor de Commissie is het afronden van de toetreding van de EU tot dit verdrag een belangrijke prioriteit. Om de toetreding van de EU sneller af te ronden, heeft het Europees Parlement in 2019 het Europees Hof van Justitie om advies over deze kwestie verzocht¹⁵.

Mocht de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul geblokkeerd blijven, dan is de Commissie voornemens om, binnen de grenzen van de bevoegdheid van de EU, **in 2021 maatregelen voor te stellen om dezelfde doelstellingen als die van het Verdrag van Istanbul te bereiken.**

De Commissie is met name voornemens een initiatief voor te leggen om **de vormen van criminaliteit** waarvoor harmonisatie mogelijk is, de zogenaamde “euromisdrijven”, **uit te breiden** tot specifieke vormen van gendergerelateerd geweld, overeenkomstig artikel 83, lid 1, VWEU.

Voor zover zij reeds onder de bestaande euromisdrijven als bedoeld in artikel 83, lid 1, VWEU vallen, zal de Commissie **aanvullende maatregelen voorstellen om specifieke vormen van gendergerelateerd geweld**, met inbegrip van seksuele intimidatie, misbruik van vrouwen en vrouwelijke genitale verminking (VGV), **te voorkomen en te bestrijden.**

¹² https://ec.europa.eu/europeaid/policies/sustainable-development-goals_en.

¹³ Artikel 3, onder d), van het verdrag van Istanbul.

¹⁴ Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA), “Geweld tegen vrouwen: een Europese enquête”, 2014 — zie infografiek.

¹⁵ Verzoek om advies, ingediend door het Europees Parlement krachtens artikel 218, lid 11, VWEU (advies 1/19).



Naar schatting **600 000 vrouwen** en meisjes in Europa hebben VGV ondergaan en **180 000** meisjes lopen dat risico.

Genitale verminking van vrouwen¹⁶, gedwongen abortus en gedwongen sterilisatie, huwelijken op jonge leeftijd en gedwongen huwelijken, zogenaamd “eengerelateerd geweld” en andere **schadelijke praktijken tegen vrouwen en meisjes zijn vormen van gendergerelateerd geweld en ernstige schendingen van de rechten van vrouwen en kinderen** in de EU en in de rest van de wereld. Naast eventuele wetgeving zal de EU een **aanbeveling indienen over het voorkomen van schadelijke praktijken**, die onder meer betrekking zal hebben op de behoefte aan doeltreffende preventieve maatregelen en de erkenning van het belang van onderwijs. In de aanbeveling zal ook aandacht worden besteed aan de versterking van openbare diensten, preventieve en ondersteunende maatregelen, vorming van beroepsbeoefenaren en slachtoffergerichte toegang tot de rechter.

In 2020 zal de Commissie ook een **strategie voor de rechten van slachtoffers** presenteren, die ingaat op de specifieke behoeften van slachtoffers van gendergerelateerd geweld, met inbegrip van huiselijk geweld, en die voortbouwt op de richtlijn slachtofferrechten¹⁷.

Vrouwen die een **gezondheidsprobleem of een handicap** hebben, krijgen vaker te maken met verschillende vormen van geweld¹⁸. De Commissie zal maatregelen ontwikkelen en financieren¹⁹ om misbruik, geweld, gedwongen sterilisatie en gedwongen abortus aan te pakken, zoals vorming van beroepsbeoefenaren en bewustmakingscampagnes over rechten en toegang tot de rechter.

Doeltreffende preventie van geweld is van cruciaal belang. Dat houdt in dat jongens en meisjes al vanaf jonge leeftijd leren over gendergelijkheid en dat de ontwikkeling van geweldloze relaties wordt ondersteund. Dat vereist ook een multidisciplinaire aanpak van professionals en diensten, met inbegrip van het strafrechtstelsel, diensten voor slachtofferhulp, daderprogramma's, en sociale en gezondheidsdiensten. Het aanpakken van geweld tegen vrouwen en ideologieën die de rechten van vrouwen ondermijnen, kan ook bijdragen tot het voorkomen van radicalisering die tot gewelddadig extremisme en terrorisme leidt. De Commissie zal een **EU-netwerk voor het voorkomen van gendergerelateerd geweld en huiselijk geweld** opzetten, waarin lidstaten en belanghebbenden bijeen worden gebracht om goede praktijken uit te wisselen, en zal zorgen voor financiering van opleiding, capaciteitsopbouw en ondersteunende diensten. Geweldpreventie die gericht is op mannen, jongens en mannelijkheid²⁰ zal van cruciaal belang zijn.

Om geweld en intimidatie in de arbeidscontext aan te pakken, zal de Commissie de lidstaten blijven aanmoedigen om het **Verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld**

¹⁶ De cijfers in de infografiek komen uit recente studies van het Europees netwerk voor de uitbanning van vrouwelijke genitale verminking (END FGM), zie: <https://www.endfgm.eu/female-genital-mutilation/fgm-in-europe>.

¹⁷ Richtlijn 2012/29/EU tot vaststelling van minimumnormen voor de rechten, de ondersteuning en de bescherming van slachtoffers van strafbare feiten.

¹⁸ Zo heeft 34 % van de vrouwen met een gezondheidsprobleem of een handicap te maken gehad met fysiek of seksueel partnergeweld, tegenover 19 % van de vrouwen die geen gezondheidsprobleem of handicap hebben. FRA, “Geweld tegen vrouwen: een Europese enquête”, 2014.

¹⁹ Om de aanbevelingen voor de EU van het VN-Comité voor de rechten van personen met een handicap ten uitvoer te leggen, met name wat betreft artikel 6 (vrouwen met een handicap) en artikel 16 (vrijwaring van uitbuiting, geweld en misbruik).

²⁰ Volgens het EIGE verwijst “mannelijkheid” naar de “verschillende opvattingen over wat het betekent een man te zijn, met inbegrip van gedragspatronen die verband houden met de plaats van mannen in bepaalde genderrollen en relaties”, zie: <https://eige.europa.eu/thesaurus/terms/1285?lang=nl>.

van werk van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)²¹ te ratificeren, de bestaande EU-regels inzake de bescherming van werknemers tegen seksuele intimidatie uit te voeren²² en deze instrumenten onder de aandacht te brengen. Als werkgever zal de Commissie een nieuw uitgebreid rechtskader vaststellen met een reeks preventieve en reactieve maatregelen tegen intimidatie op het werk.

Onlinegeweld tegen vrouwen is wijdverbreid geworden met specifieke verderfelijke gevolgen; **dat is onaanvaardbaar. Het belemmert vrouwen deel te nemen aan het openbare leven.** Pesten, intimidatie en misbruik op sociale media hebben verstrekende gevolgen voor het dagelijks leven van vrouwen en meisjes. De Commissie zal de **wet inzake digitale diensten**²³ voorstellen om de verantwoordelijkheden van onlineplatforms ten aanzien van door gebruikers verspreide inhoud te verduidelijken. De wet inzake digitale diensten zal verduidelijken welke maatregelen van platforms worden verwacht om illegale activiteiten online aan te pakken, en tegelijkertijd de grondrechten te beschermen. Gebruikers moeten ook in staat zijn zich te verweren tegen andere soorten schadelijke en beledigende inhoud, die ook als zij niet als illegaal worden beschouwd, nefast kunnen zijn. Om de veiligheid van vrouwen online te beschermen, zal de Commissie de ontwikkeling van **een nieuw kader voor samenwerking tussen internetplatforms bevorderen**²⁴.

Vrouwen en meisjes vormen de overgrote meerderheid van slachtoffers van mensenhandel, zowel binnen als buiten de EU, en daarbij gaat het meestal om mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting²⁵. De EU pakt mensenhandel breed aan, door coördinatie op alle relevante gebieden²⁶. De bestrijding van straffeloosheid van gebruikers, uitbuiters en winstmakers is een prioriteit. De zorgen van vrouwen en meisjes die het slachtoffer zijn van mensenhandel, moeten bij de beleidsontwikkeling centraal staan. Als onderdeel van de veiligheidsunie zal de Commissie een nieuwe **EU-strategie voor de uitroeiing van mensenhandel** en een **EU-strategie voor een doeltreffender bestrijding van seksueel misbruik van kinderen** presenteren.

De EU heeft uitgebreide, geactualiseerde en vergelijkbare gegevens nodig, wil haar beleid ter bestrijding van gendergerelateerd geweld doeltreffend zijn. Om een volledig beeld van gendergerelateerd geweld te krijgen, moeten de gegevens worden uitgesplitst naar relevante intersectionele aspecten en indicatoren zoals leeftijd, invaliditeitsstatus, migrantenstatus en woonplaats (stad of platteland). Een door Eurostat gecoördineerde **Europese enquête** zal gegevens opleveren over de prevalentie en de dynamiek van geweld tegen vrouwen en andere vormen van interpersoonlijk geweld; de resultaten zullen in 2023 worden gepresenteerd.

Bestrijding van genderstereotypen

Genderstereotypen vormen een van de onderliggende oorzaken van genderongelijkheid en hebben negatieve gevolgen op alle gebieden van de samenleving²⁷. Er moet worden afgerekend met stereotiepe verwachtingen die berusten op vaste normen voor vrouwen en mannen, meisjes en jongens, omdat hun ambities, keuzemogelijkheden en vrijheid erdoor wordt beperkt. Genderstereotypen dragen sterk bij tot de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Zij gaan vaak gepaard met andere stereotypen,

²¹ IAO, Verdrag betreffende geweld en intimidatie (nr. 190) en Aanbeveling betreffende geweld en intimidatie (nr. 206).

²² Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking).

²³ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/new-eu-rules-e-commerce>.

²⁴ Op basis van samenwerking in het kader van het EU-internetforum, die heeft geleid tot de goedkeuring van de EU-gedragscode voor de bestrijding van illegale haatzaaiende uitlatingen op het internet.

²⁵ Mensenhandel wordt erkend als geweld tegen vrouwen en meisjes, overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW).

²⁶ Voortvloeiend uit de richtlijn ter bestrijding van mensenhandel (Richtlijn 2011/36/EU inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers daarvan).

²⁷ Speciale Eurobarometer 465, juni 2017 — zie infografiek.

zoals die op grond van ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, en dit kan de negatieve gevolgen van stereotypen versterken.



Kunstmatige intelligentie (KI) is een gebied van strategisch belang en een belangrijke motor van economische vooruitgang geworden, en vrouwen moeten dan ook als onderzoekers, programmeurs en gebruikers betrokken zijn bij de ontwikkeling ervan. KI kan weliswaar oplossingen aandragen voor veel maatschappelijke uitdagingen, maar dreigt genderongelijkheden te versterken. Indien algoritmen en daarmee verband houdend machinaal leren niet transparant en robuust genoeg zijn, kunnen zij gendervooroordelen waarvan programmeerders zich mogelijk niet bewust zijn of die het resultaat zijn van een specifieke gegevensselectie, herhalen, versterken of in de hand werken. Het nieuwe witboek van de Commissie over KI schetst de Europese benadering, die is gebaseerd op de waarden en grondrechten van de EU, met inbegrip van non-discriminatie en gendergelijkheid²⁸. Het volgende kaderprogramma voor onderzoek en innovatie, **Horizon Europa**²⁹, zal ook inzichten en oplossingen aanreiken voor het aanpakken van potentiële gendervooroordelen bij KI en voor het ontcrachten van genderstereotypen op alle sociale, economische en culturele gebieden, door de ontwikkeling van objectief, empirisch onderbouwd beleid te ondersteunen.

De media en de culturele sector hebben veel invloed op de overtuigingen, de waarden en het wereldbeeld van mensen, en zijn dus belangrijke aanvullende kanalen voor het veranderen van attitudes en het bestrijden van stereotypen³⁰. De Commissie zal projecten die gendergelijkheid bevorderen, blijven steunen in het kader van **Creatief Europa**³¹, onder meer via **Music Moves Europe**, en zal een **strategie voor gendergelijkheid in de audiovisuele industrie** voorstellen als onderdeel van het volgende subprogramma **MEDIA**³², met inbegrip van financiële ondersteuning, gestructureerde dialoog, en begeleiding en opleiding voor vrouwelijke filmmakers, producenten en scenarioschrijvers.

De Commissie zal een **communicatiecampagne voor de hele EU opzetten ter bestrijding van genderstereotypen**. Daarin zullen met een intersectionele benadering en een focus op betrokkenheid van jongeren alle aspecten van het leven worden behandeld, in samenwerking met de lidstaten.

²⁸Europese Commissie, Witboek over kunstmatige intelligentie - een Europese benadering op basis van excellentie en vertrouwen, COM/2020/65 final: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/commission-white-paper-artificial-intelligence-feb2020_en.pdf.

²⁹https://ec.europa.eu/info/horizon-europe-next-research-and-innovation-framework-programme_en.

³⁰Zie bijvoorbeeld "Gendergelijkheid in de mediasector", een studie van de commissie Rechten van de vrouw en gendergelijkheid (FEMM), Europees Parlement, 2018.

³¹https://ec.europa.eu/programmes/creative-europe/node_en.

³²<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/media-sub-programme-creative-europe>.

Naast de hierboven genoemde acties van de Commissie verzoekt de Commissie:

- **de Raad:**
 - de toetreding van de EU tot het verdrag van Istanbul af te ronden en te zorgen voor een snelle ratificatie door de EU.

- **de lidstaten:**
 - het verdrag van Istanbul te ratificeren en uit te voeren;
 - het IAO-verdrag betreffende de uitbanning van geweld en intimidatie in de wereld van werk te ratificeren en uit te voeren;
 - de richtlijn slachtofferrechten, de richtlijn seksueel misbruik van kinderen³³ en ander relevant EU-recht ter bescherming van slachtoffers van gendergerelateerd geweld³⁴ uit te voeren;
 - systematisch gegevens over gendergerelateerd geweld te verzamelen en te rapporteren; en
 - het maatschappelijk middenveld en openbare diensten te ondersteunen bij het voorkomen en bestrijden van gendergerelateerd geweld en genderstereotypering, onder meer met behulp van EU-middelen die beschikbaar zijn in het kader van het programma Burgers, gelijkheid, rechten en waarden (2021-2027).

2. Slagen in een gendergelijke economie

Een welvarend en sociaal Europa is afhankelijk van ons allen. Vrouwen en mannen moeten in al hun diversiteit gelijke kansen krijgen om te slagen en economisch onafhankelijk te zijn, een gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid krijgen, gelijke toegang hebben tot financiering en een eerlijk pensioen ontvangen. Vrouwen en mannen moeten ook op voet van gelijkheid zorgtaken vervullen en financiële verantwoordelijkheden dragen.

Genderkloven op de arbeidsmarkt dichten

Een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen heeft een sterk en positief effect op de economie, met name in de context van een krimpende beroepsbevolking en tekorten aan vaardigheden. Zij geeft vrouwen ook de mogelijkheid hun eigen leven vorm te geven, een rol te spelen in het openbare leven en economisch onafhankelijk te zijn.

De arbeidsparticipatie van vrouwen in de EU is vandaag hoger dan ooit³⁵, maar veel vrouwen ondervinden nog steeds belemmeringen om tot de arbeidsmarkt toe te treden en zich daar staande te houden³⁶. Sommige vrouwen zijn structureel ondervertegenwoordigd op de arbeidsmarkt³⁷, vaak als gevolg van de intersectie van gender met aanvullende omstandigheden die hen kwetsbaar maken of marginaliseren, zoals het behoren tot een etnische of religieuze minderheid³⁸ of het hebben van een migrantenachtergrond.

³³Richtlijn 2011/93/EU ter bestrijding van seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen en kinderpornografie.

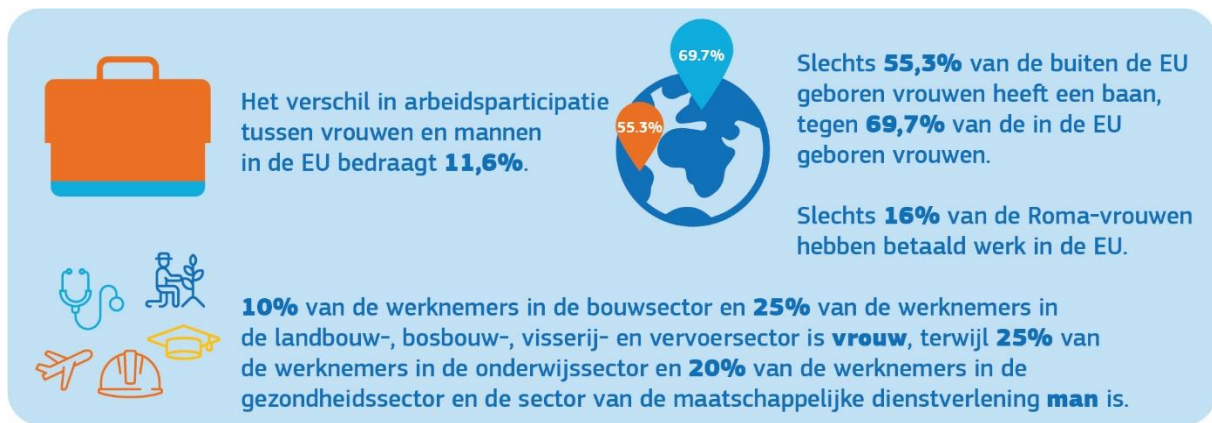
³⁴ Met name Richtlijn 2011/36/EU inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers daarvan, Richtlijn 2011/99/EU betreffende het Europees beschermingsbevel, Verordening (EU) nr. 606/2013 betreffende de wederzijdse erkenning van beschermingsmaatregelen in burgerlijke zaken en Richtlijn 2004/80/EG van de Raad betreffende de schadeloosstelling van slachtoffers van misdrijven.

³⁵ Eurostat, 2019, https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=sdg_05_30 en https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsl_emp_a&lang=en – zie infografiek.

³⁶ <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/35409.pdf> en ook FRA, “Roma Women in nine EU Member States”, 2019 – zie infografiek.

³⁷ Eurostat, “Arbeidskrachtenenquête”, berekeningen op basis *lfsl_egan2* – zie infografiek.

³⁸ Zie bijvoorbeeld ENAR, “Racism and discrimination in Employment in Europe 2013-2017”, 2017.



Het verbeteren van het evenwicht tussen werk en privéleven van werknemers is een van de manieren om de genderkloven op de arbeidsmarkt aan te pakken. Beide ouders moeten zich verantwoordelijk en gerechtigd voelen als het om gezinszorg gaat. De **richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven**³⁹ voorziet in minimumnormen voor verlof en flexibele werkregelingen voor ouders of mantelzorgers, en bevordert de gelijke verdeling van zorgtaken tussen ouders. De Commissie zal ervoor zorgen dat de lidstaten deze richtlijn correct **omzetten**⁴⁰ **en uitvoeren**, opdat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen om zowel persoonlijk als professioneel te slagen, en zij verzoekt de lidstaten om bij de herziening van hun beleid verder te gaan dan deze minimumnormen. Zij moeten daarnaast zorgen voor hoogwaardige oplossingen die ook dunner bevolkte gebieden in Europa ten goede komen, bijvoorbeeld waar het gaat om kinderopvang. De Commissie zal zelf ook stimuleren en controleren dat al haar werknemers in gelijke mate gebruikmaken van flexibele werkregelingen⁴¹.

De uitdagingen op het gebied van gendergelijkheid in de lidstaten, met name op het gebied van de arbeidsmarkt, sociale inclusie en onderwijs, zullen ook in de toekomst in het kader van het **Europees semester**⁴² worden gemonitord. Via het sociaal scorebord wordt in het kader van het Europees semester ook toegezien op deze onderdelen van de Europese pijler van sociale rechten⁴³. Vanaf de semestercyclus 2019-2020 dragen de landenverslagen van het semester bij aan het monitoren van de duurzame-ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's), onder meer op het gebied van gendergelijkheid (SDG 5), en van de manier waarop het economisch en werkgelegenheidsbeleid deze kan helpen verwezenlijken.

Het **steunprogramma voor structurele hervormingen** kan de lidstaten ondersteunen bij gendermainstreaming in het openbaar bestuur, de overheidsbegroting en het financieel beheer. Daarnaast kan het bijdragen aan de nationale structurele hervormingen in de lidstaten om de

³⁹ Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.

⁴⁰ De richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven zal uiterlijk op 2 augustus 2022 zijn omgezet (en uiterlijk op 2 augustus 2024 wat betreft de betaling of uitkering die overeenkomt met de laatste twee weken van het ouderschapsverlof, dat minimaal twee maanden bedraagt).

⁴¹ Voor bestaande maatregelen, zie Europese Commissie, "Diversity and Gender Equality Report 2019" (intern document).

⁴² https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester_nl.

⁴³ Beginsel 2 van de pijler heeft betrekking op de gelijkheid van mannen en vrouwen, terwijl verscheidene andere beginselen betrekking hebben op gendegerelateerde kwesties, zoals gelijke kansen (beginsel 3), evenwicht tussen werk en privéleven (beginsel 9), kinderopvang en hulp aan kinderen (beginsel 11), inkomen voor ouderen en pensioenen (beginsel 15) en langdurige zorg (beginsel 18).

arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen te dichten en het grotere aandeel van vrouwen in armoede, met name op oudere leeftijd, aan te pakken.

Sociale en economische beleidsmaatregelen, en belastings- en socialebeschermingsstelsels mogen structurele ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op basis van traditionele genderrollen in werk en privéleven niet bestendigen. De Commissie zal voor de lidstaten richtsnoeren opstellen over de wijze waarop nationale belastings- en uitkeringsstelsels van invloed kunnen zijn op **financiële stimulerende of ontmoedigende prikkels voor tweede verdieners**.



Het versterken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt betekent ook dat hun de mogelijkheid wordt geboden om zich **als investeerders en ondernemers waar te maken**⁴⁴. Het cohesiebeleid van de EU ondersteunt ondernemerschap van vrouwen, hun (her)integratie op de arbeidsmarkt en gendergelijkheid in specifieke, traditioneel mannelijke sectoren. In het kader van de **Europese Innovatieraad** van Horizon Europa zullen gerichte maatregelen worden ontwikkeld ter bevordering van de participatie van vrouwen aan innovatie, met inbegrip van een proefproject ter bevordering van door vrouwen geleide startups en innovatieve kleine en middelgrote ondernemingen in 2020⁴⁵. De Commissie zal ook bevorderen dat vrouwen besluitvormingsposities bekleden bij private equity- en durfkapitaalfondsen. Daarnaast zal zij steun verlenen aan fondsen die met gendervediversifieerde portefeuilles investeren in het kader van het **InvestEU-programma**, om particuliere en publieke investeringen in Europa te mobiliseren voor meer duurzame, inclusieve en innovatieve groei.

Gelijke participatie in verschillende sectoren van de economie

Hoewel er in Europa **meer vrouwen universitair afgestudeerd zijn dan mannen**, zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd in beter betaalde beroepen⁴⁶. Meer vrouwen dan mannen werken in laagbetaalde banen en sectoren, en in lagere functies⁴⁷. Discriminerende sociale normen en stereotypen inzake de vaardigheden van vrouwen en mannen, en de onderwaardering van het werk van vrouwen zijn enkele van de factoren die daaraan bijdragen.

⁴⁴ Internationale Financieringsmaatschappij, “Moving toward gender balance in private equity and venture capital”, 2019; Biegel, S., Hunt, S.M., Kuhlman, S., “Project Sage 2.0 Tracking venture capital with a gender lens”, 2019; en Atomico, “State of European Tech 2019 Report”, <https://2019.stateofeuropeantech.com/chapter/state-european-tech-2019/article/executive-summary> – zie infografiek.

⁴⁵ <https://ec.europa.eu/research/eic/index.cfm>.

⁴⁶ PISA-verslag 2019,

<http://www.oecd.org/pisa/PISA%202018%20Insights%20and%20Interpretations%20FINAL%20PDF.pdf>;

Europese Commissie, “Women in the Digital Age – Final Report”, 2018; en Economisch Wereldforum, “Global Gender Gap Report 2020” — zie infografiek.

⁴⁷ Eurostat, “A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data”, statistisch werkdocument, 2018.



Van de goed presterende studenten wiskunde of wetenschap in OESO-landen verwacht **1 op 4** jongens een carrière als ingenieur of wetenschapper, terwijl dat bij meisjes **1 op 6** is; **1 op 3** meisjes verwacht als zorgverlener te werken, tegen **1 op 8** jongens.



Het aandeel mannen dat in de digitale sector actief is, is **3,1 keer** groter dan het aandeel vrouwen.



Slechts **22%** van de KI-programmeurs is vrouw.

De digitale transitie is in dit verband van het grootste belang. Door de snelle transformatie en digitalisering van de economie en de arbeidsmarkt zijn momenteel voor 90% van de banen digitale basisvaardigheden vereist⁴⁸. Vrouwen vertegenwoordigen slechts 17% van de mensen die in de EU⁴⁹ een studie doen of loopbaan hebben op het gebied van ICT⁵⁰ en slechts 36% van de afgestudeerden⁵¹ in STEM-vakken⁵², terwijl meisjes op het gebied van digitale geletterdheid beter scoren dan jongens⁵³. Deze kloof en deze paradox zullen worden behandeld in het geactualiseerde **actieplan voor digitaal onderwijs** en bij de uitvoering van de **ministeriële toezeggingverklaring “Women in Digital”**⁵⁴. Het scorebord “Women in Digital” zal systematischer worden gebruikt.

De **bijgewerkte vaardighedenagenda voor Europa** zal horizontale segregatie, stereotypering en genderkloven in onderwijs en opleiding helpen aanpakken. Het voorstel van de Commissie voor een **aanbeveling van de Raad over beroepsonderwijs en -opleiding** zal bijdragen tot het verbeteren van het genderevenwicht in beroepen die traditioneel gedomineerd worden door vrouwen of mannen, en zal genderstereotypen aanpakken. Ook in het kader van de **versterkte jongerengarantie** zal specifiek aandacht worden besteed aan vrouwen die geen onderwijs of opleiding volgen of geen werk hebben, teneinde gelijke kansen te waarborgen.

In de komende **mededeling van de Commissie over de Europese onderwijsruimte** zal gendergelijkheid als een van de sleutelementen gepresenteerd. Het hernieuwde **strategische kader voor gendergelijkheid in de sport** moet ertoe leiden dat meer vrouwen en meisjes aan sport en lichaamsbeweging gaan doen, en zal gendergelijkheid in leidinggevende functies binnen sportorganisaties bevorderen.

De loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken

Het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid is sinds 1957 in de Verdragen verankerd en in het EU-recht vertaald. Het zorgt ervoor dat er in het geval van discriminatie rechtsmiddelen voorhanden zijn. Toch verdienen vrouwen gemiddeld nog steeds minder dan mannen⁵⁵. De tijdens het leven opgebouwde arbeidsparticipatiekloof en loonverschillen tussen mannen en vrouwen leiden tot een nog grotere pensioenkloof, waardoor oudere vrouwen meer risico lopen op armoede dan oudere mannen.

⁴⁸ Europese Commissie, “ICT for Work: Digital Skills in the Workplace”, 2017.

⁴⁹ <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/EDN-20180425-1>.

⁵⁰ Informatie- en communicatietechnologie.

⁵¹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

⁵² Wetenschap, technologie, engineering en wiskunde.

⁵³ International Computer and Information Literacy Study (ICILS), 2018.

⁵⁴ <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/eu-countries-commit-boost-participation-women-digital>.

⁵⁵ Eurostat, 2018, https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en;

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en en

https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en – zie infografiek.



De loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU bedraagt **15,7%**.



De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen in de EU bedraagt **30,1%**.

Om de loonkloof tussen mannen en vrouwen weg te werken, moeten alle onderliggende oorzaken worden aangepakt, waaronder de lagere participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt, onzichtbaar en onbetaald werk, het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken⁵⁶ en hun loopbaan vaker onderbreken, alsook verticale en horizontale segregatie op basis van genderstereotypen en discriminatie.

Wanneer informatie over beloningsniveaus beschikbaar is, is het gemakkelijker om kloven en discriminatie op te sporen. Wegens gebrek aan transparantie weten veel vrouwen niet dat zij onderbetaald worden of kunnen zij dat niet bewijzen. **Eind 2020** zal de Commissie voorstellen indienen voor **bindende maatregelen op het gebied van loontransparantie**.

Een dergelijk initiatief zal de rechten van werknemers om meer informatie over beloningsniveaus te krijgen, versterken, maar kan ook administratieve lasten voor de werkgevers meebrengen. Om bij dit soort EU-maatregelen het juiste evenwicht te vinden is het van het grootste belang om de sociale partners en de nationale overheden te raadplegen. De Commissie heeft het bestaande kader voor gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid grondig geëvalueerd⁵⁷. De Commissie paart de goedkeuring van deze strategie aan een **brede en inclusieve raadplegingsprocedure**⁵⁸ voor het brede publiek, de lidstaten en de sociale partners. Meer in het algemeen zal de Commissie opnieuw met de **sociale partners** in overleg gaan over de manier waarop meer gendergelijkheid in de arbeidswereld kan worden bereikt, ook binnen hun eigen kaders, en zal zij hen aanmoedigen om de arbeidsparticipatiekloof en de loonkloof tussen mannen en vrouwen krachtiger aan te pakken.

Lagere lonen, een hogere concentratie in deeltijdwerk en loopbaankloven die verband houden met de zorgtaken van vrouwen, dragen in aanzienlijke mate bij aan de **pensioenkloof tussen mannen en vrouwen**. In het **verslag over de toereikendheid van de pensioenen** van 2021 zal de Commissie samen met het comité voor sociale bescherming van de Raad nagaan hoe in pensioenstelsels risico's en middelen tussen vrouwen en mannen worden verdeeld. Om pensioenrechten te beschermen en een gelijke verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, zal de Commissie samen met de lidstaten en belanghebbenden de verstrekking van **pensioenkredieten voor zorggerelateerde loopbaanonderbrekingen in het kader van bedrijfspensioenregelingen** onderzoeken, zoals aanbevolen door de Groep op hoog niveau inzake pensioenen⁵⁹.

De zorgkloof tussen mannen en vrouwen dichten

Een succesvolle baan combineren met zorgtaken thuis, is een uitdaging waarvoor vrouwen zich gesteld zien. Vrouwen stemmen zowel hun besluit om te werken als hoe zij werken, vaak af op hun zorgtaken en op de vraag of en hoe deze taken met een partner worden gedeeld. Dit is met name een

⁵⁶ Een van de redenen is het feit dat vrouwen gemiddeld minder uren aan betaald werk besteden dan mannen: terwijl in de EU slechts 8 % van de mannen deeltijds werkt, doet bijna een derde (31 %) van de vrouwen dat – zie Eurostat, 2018, <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190621-1>.

⁵⁷ Evaluatie van de relevante bepaling van Richtlijn 2006/54/EG ter uitvoering van het Verdragsbeginsel “gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid”, SWD(2020)50; Verslag over de uitvoering van het EU-actieplan 2017-2019: de loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken, COM (2020) 101.

⁵⁸ Zal samen met deze strategie worden opgestart.

⁵⁹ Final report of the High-level group of experts on pensions, december 2019, <https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetail&groupID=3589>.

uitdaging voor alleenstaande ouders, van wie de meesten vrouwen zijn⁶⁰, en voor mensen die in afgelegen plattlandsgebieden wonen waardoor er dikwijls geen ondersteuning beschikbaar is. Vrouwen nemen ook een onevenredige deel van onbetaald werk voor hun rekening, dat een aanzienlijk deel van de economische activiteit uitmaakt⁶¹.

Een gelijke verdeling van zorgtaken thuis is van cruciaal belang, net als de beschikbaarheid van kinderopvang, sociale zorg en huishoudelijke diensten, met name voor alleenstaande ouders⁶². Onvoldoende toegang tot goede en betaalbare formele zorg is een van de belangrijkste oorzaken van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt⁶³. Investeren in zorgdiensten is dan ook belangrijk om de participatie van vrouwen aan betaald werk en hun professionele ontwikkeling te ondersteunen. Het zou ook banen kunnen opleveren voor zowel vrouwen als mannen.



Vrouwen in de EU besteden **22 uur** per week aan zorg en huishoudelijke taken, terwijl dat bij mannen maar **9 uur** is.



80% van de zorg in de EU wordt verstrekt door mantelzorgers, waarvan **75%** vrouw is. Velen van hen hebben een migratieachtergrond.

De **Barcelona-doelstellingen**⁶⁴ inzake de verstrekking van onderwijs aan jonge kinderen en opvangregelingen voor kinderen worden in de meeste gevallen gehaald, maar sommige lidstaten lopen aanzienlijk achter. De Commissie zal daarom voorstellen de Barcelona-doelstellingen te herzien om te zorgen voor een verdere opwaartse convergentie tussen de lidstaten op het gebied van onderwijs en opvang voor jonge kinderen. Bovendien zal het voorstel van de Commissie voor een **kindergarantie** in 2021 gericht zijn op de belangrijkste belemmeringen die kinderen verhinderen toegang te krijgen tot de voor hun welzijn en persoonlijke ontwikkeling noodzakelijke diensten, teneinde de armoedecyclus te doorbreken en de ongelijkheid te verminderen.

De Commissie zal de **werkzaamheden van de lidstaten ter verbetering van de beschikbaarheid en betaalbaarheid van hoogwaardige zorgdiensten** voor kinderen en andere afhankelijke personen blijven ondersteunen door middel van investeringen in het kader van het Europees Sociaal Fonds Plus, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling, het InvestEU-programma en het Europees Landbouwfonds voor plattelandontwikkeling.

Eind 2020 zal de Commissie het raadplegingsproces starten voor **een groenboek over vergrijzing**, met bijzondere aandacht voor langdurige zorg, pensioenen en actief ouder worden.

Naast de hierboven genoemde acties van de Commissie verzoekt de Commissie de lidstaten:

- de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven om te zetten en het gendergelijkheids- en arbeidsrecht van de EU naar behoren ten uitvoer te leggen⁶⁵;
- te zorgen voor follow-up van de conclusies van de Raad van juni 2019 “Dichten van de

⁶⁰ Maldonado, L.C., en Nieuwenhuis, R., “Family policies and single parent poverty in 18 OECD countries, 1978–2008”. Community, Work & Family, 18(4): 395–415.

⁶¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_713376.pdf.

⁶² Eurofound, “Striking a balance: Reconciling work and life in the EU”, 2018 – zie infografiek.

⁶³ Hoffmann, F., en Rodrigues, R., “Informal carers: who takes care of them?”, Policy brief, april 2010, European Centre for Social Welfare Policy and Research, Wenen – zie infografiek.

⁶⁴ https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/bcn_objectives-report2018_web_en.pdf.

⁶⁵ Het gaat onder meer om de herschikking van de richtlijn gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep, de richtlijnen inzake gelijkheid van vrouwen en mannen op het gebied van zelfstandige arbeid, toegang tot goederen en diensten, sociale zekerheid, en zwangerschap en moederschap, de richtlijn inzake deeltijdarbeid, de richtlijn inzake transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden, de aanbeveling met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming en de aanbeveling betreffende organen voor gelijke behandeling.

- loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen”;
- te zorgen voor adequate investeringen in onderwijs, opvang en langdurige zorg voor jonge kinderen, onder meer met de beschikbare EU-financiering; en
- de ministeriële toezeggingsverklaring “Women in Digital” uit te voeren.

3. In gelijke mate leiding geven binnen de hele samenleving

Bedrijven, gemeenschappen en landen moeten worden geleid door zowel vrouwen als mannen, in al hun diversiteit. Of iemand een vrouw of een man is, mag niet van invloed zijn op de carrière die zij of hij nastreeft.

Naar een genderevenwicht in besluitvorming en politiek

Er zijn nog veel te weinig vrouwen in leidinggevende functies – in de politiek, bij overheidsinstanties, bij de hoogste rechterlijke instanties of in raden van bestuur van bedrijven. Dat is zelfs het geval als er op de lagere niveaus sprake is van gendergelijkheid. Indien de hoogste functies gedurende lange tijd uitsluitend door mannen worden bekleed, schept dit het aanwervingspatroon voor opvolgers, dat soms alleen het gevolg is van onbewuste vooroordelen.

De vertegenwoordiging van zowel vrouwen als mannen is van cruciaal belang voor succesvol leiderschap. **Inclusief en divers leiderschap is nodig om de complexe uitdagingen aan te gaan waarmee beleidsmakers momenteel worden geconfronteerd**. Meer inclusie en meer diversiteit zijn van essentieel belang om nieuwe ideeën en innovatieve benaderingen naar voren te brengen die een dynamische en florierende samenleving van de EU ten goede komen. Het feit dat burgers van alle achtergronden op een zinvolle manier kunnen deelnemen aan de samenleving is een noodzakelijke voorwaarde voor een goed functionerende democratie en leidt tot een effectievere beleidsvorming⁶⁶.



Een breed scala aan talenten en vaardigheden draagt bij tot betere besluitvorming en beter ondernemingsbestuur, en stimuleert de economische groei.⁶⁷ Ondanks enige vooruitgang in de afgelopen jaren blijft er sprake van ondervertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvormingsposities binnen Europese ondernemingen en industrieën⁶⁸.

Om het glazen plafond te helpen doorbreken, zal de Commissie aandringen op de goedkeuring van het in 2012 ingediende voorstel voor een **richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders**⁶⁹, waarin als doel wordt gesteld dat van de niet-uitvoerende bestuursleden ten minste 40% van het ondervertegenwoordigde geslacht moet zijn⁷⁰.

⁶⁶ EIGE Gender Statistics Database, National parliaments: Single/lower house, 2019 – zie infografiek.

⁶⁷ ILO, “The business case for change”, 2019; McKinsey, “Women Matter report”, 2017; Catalyst, “Why Diversity and Inclusion Matter”, 2018; Rohini Anand, “Gender-Balanced Teams Linked to Better Business Performance: A Sodexo Study”, 2016.

⁶⁸ EIGE, Gender Statistics Database, Women and men in decision-making, 2019 – zie infografiek.

⁶⁹ COM(2012)614 final.

⁷⁰ In verschillende landen die relevante wetgevingsmaatregelen hebben ingevoerd, heeft dat tot positieve resultaten geleid. Het gaat onder meer om Frankrijk, Italië, België, Duitsland en meer recentelijk Oostenrijk en Portugal. Zie <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2019-report/more-gender-equality-corporate-boards-only-few-member-states>.

Daarnaast zal de Commissie de uitwisseling van goede praktijken voor de aanpak van het evenwicht tussen mannen en vrouwen in raden van bestuur en leidinggevende functies faciliteren, waarbij nationale of regionale projecten van overheden, het maatschappelijk middenveld of de particuliere sector als voorbeeld zullen worden gesteld. Het **EU-platform voor diversiteitshandvesten**⁷¹ zal dienen als platform voor de uitwisseling. De Commissie zal blijven samenwerken met EU-brede projecten, zoals de Europese genderdiversiteitsindex⁷².

Gelijke kansen op deelname zijn van essentieel belang voor de representatieve democratie op alle niveaus: Europees, nationaal, regionaal en lokaal. De Commissie zal de deelname van vrouwen als kiezers en kandidaten aan de **verkiezingen voor het Europees Parlement van 2024** bevorderen, in samenwerking met het Europees Parlement, de nationale parlementen, de lidstaten en het maatschappelijk middenveld, onder meer door financiering en de bevordering van beste praktijken. Europese politieke partijen die om EU-financiering verzoeken, worden aangemoedigd om transparant te zijn over de genderbalans van de politieke partijen die bij hen zijn aangesloten⁷³.



Bij de Europese verkiezingen van 2019 was **39%** van de verkozen Europese parlementsleden vrouw, tegen **37%** in 2014.



De Commissie-Von der Leyen heeft het grootste aandeel vrouwelijke commissarissen ooit.

Ook EU-instellingen en -organen dienen te zorgen voor genderevenwicht in leidinggevende posities. De Commissie zal het goede voorbeeld geven. Dankzij de krachtige oproep van voorzitter Von der Leyen om in **het college van commissarissen genderpariteit** tot stand te brengen, heeft de Commissie nu het hoogste aantal vrouwelijke leden ooit. De Commissie streeft ernaar om tegen eind 2024 op al haar managementniveaus een **genderevenwicht van 50 %** te bereiken⁷⁴. De ondersteunende maatregelen zullen kwantitatieve doelstellingen omvatten voor het benoemen van vrouwen en leiderschapsontwikkelingsprogramma's voor vrouwen⁷⁵. De Commissie zal ook meer inspanningen leveren om tot een groter aandeel **vrouwelijke managers binnen de EU-agentschappen**⁷⁶ te komen. Wanneer zij conferenties organiseert, zal zij zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen onder de sprekers en panelleden.

De Commissie zal de lidstaten ondersteunen bij het ontwikkelen en uitvoeren van doeltreffender **strategieën om het aantal vrouwen in besluitvormingsposities te verhogen**, onder meer via het programma voor wederzijds leren over gendergelijkheid⁷⁷. De Commissie zal in samenwerking met het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) ook **gegevens en analyses verspreiden over de trends inzake de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in besluitvormingsposities**.

⁷¹ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/eu-platform-diversity-charters_nl.

⁷² Een van de relevante projecten is European Women on Boards: <https://europeanwomenonboards.eu/>.

⁷³ Verordening 2018/673 tot wijziging van Verordening (EU, Euratom) nr. 1141/2014 betreffende het statuut en de financiering van Europese politieke partijen en Europese politieke stichtingen, overweging 6.

⁷⁴ In 2019 was 41 % van de managers van de Commissie vrouw (tegenover 30 % in 2014). Het ging om 37 % van het hoger management (was 27 %) en 42 % van het middenmanagement (was 31 %).

⁷⁵ Voor bestaande maatregelen: Europese Commissie, "Diversity and Gender Equality Report 2019", Brussel, 6 november 2019.

⁷⁶ Meer dan 3 van de 4 EU-agentschappen staan momenteel onder leiding van mannen.

⁷⁷ https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en.

Naast de hierboven genoemde acties van de Commissie verzoekt de Commissie:

- **het Europees Parlement en de Raad:**

- het voorstel voor een richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders aan te nemen; en
- maatregelen te nemen om het genderevenwicht op al hun managementniveaus en in leidinggevende functies te verbeteren.

- **de lidstaten:**

- de richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders om te zetten en uit te voeren, zodra zij is aangenomen; en
- strategieën te ontwikkelen en uit te voeren om het aantal vrouwen in besluitvormingsposities in de politiek en beleidsvorming te verhogen.

4. Gendermainstreaming en een intersectioneel perspectief bij het EU-beleid

Alle belangrijke uitdagingen waar de EU momenteel voor staat, waaronder de groene en de digitale transitie, en demografische veranderingen, hebben een genderdimensie. De integratie van een genderperspectief in alle beleidsmaatregelen en processen van de EU is essentieel voor de doelstelling van gendergelijkheid.

Gendermainstreaming zorgt ervoor dat beleid en programma's het potentieel van alle vrouwen en mannen, meisjes en jongens, in al hun diversiteit maximaliseren. Het doel is om macht, invloed en middelen eerlijk en op gendergelijke wijze te herverdelen, ongelijkheid aan te pakken, eerlijkheid te bevorderen en kansen te creëren.

De Commissie zal **een genderperspectief opnemen in alle belangrijke initiatieven die zij tijdens het huidige mandaat ontplooit.** Dit streven wordt gefaciliteerd door de benoeming van de eerste commissaris voor Gelijkheid, als een afzonderlijke portefeuille, en door de oprichting van een **taskforce Gelijkheid**⁷⁸ die bestaat uit vertegenwoordigers van alle diensten van de Commissie en van de Europese Dienst voor extern optreden. De taskforce zal zorgen voor de tenuitvoerlegging van de gelijkheidsmainstreaming, met inbegrip van gendergelijkheid, op operationeel en technisch niveau.

Zo kan toekomstig beleid in het kader van de **Europese Green Deal**, zoals de **renovatiegolf voor gebouwen** of de **EU-strategie voor de aanpassing aan klimaatverandering**, voor vrouwen anders uitpakken dan voor mannen⁷⁹. Wat **klimaatverandering** betreft, hebben met name jonge vrouwen een opmerkelijke rol gespeeld door het voortouw te nemen bij het streven naar verandering. Vrouwen en mannen dragen niet in gelijke mate de gevolgen van het groene beleid voor de aanpak van de klimaatverandering (als klimaatvluchteling hebben vrouwen minder mogelijkheden), de schone transitie (er kampen meer vrouwen met energiearmoede) en emissievrij vervoer (meer vrouwen gebruiken het openbaar vervoer). Voor het benutten van het volledige potentieel van dat beleid, kan het dan ook van doorslaggevend belang zijn om rekening te houden met de genderdimensie.

⁷⁸ De taskforce zal de gelijkheidsmainstreaming vergemakkelijken in verband met zes discriminatiegronden: geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele gerichtheid.

⁷⁹ In beide gevallen zal bijzondere aandacht voor ouderen (in de vorm van toekomstbestendige renovaties of – bij beleid inzake aanpassing aan de klimaatverandering – maatregelen voor een betere hydratatie tijdens hittegolven), bijvoorbeeld een positief effect hebben op met name vrouwen, aangezien vrouwen het grootste deel van de oudere bevolking uitmaken.

Een ander voorbeeld is de **digitalisering**, die ons leven en dat van onze kinderen fundamenteel zal veranderen. Bij die transitie is het van cruciaal belang dat vrouwen die toekomst helpen op te bouwen en dat veel meer meisjes dan nu het geval is, IT-vaardigheden verwerven om een rol te kunnen spelen bij het vormgeven van de digitale wereld van morgen.

Wat de **gezondheidszorg** betreft, ervaren vrouwen en mannen genderspecifieke gezondheidsrisico's. Er zal een genderdimensie worden opgenomen in het EU-actieplan voor kankerbestrijding, dat in 2020 zal worden gelanceerd. Regelmatige uitwisseling van goede praktijken tussen de lidstaten en de belanghebbenden over de genderspecten van gezondheid zal worden vergemakkelijkt, onder meer inzake seksuele en reproductieve gezondheid en rechten.

In de **EU-agenda inzake drugs** 2021-2025, die in 2020 zal worden aangenomen, zal worden ingegaan op genderspecifieke problemen waarmee vrouwen en meisjes te maken krijgen op het gebied van drugmisbruik.

Op alle beleidsterreinen van de EU zal rekening worden gehouden met de **intersectionaliteit tussen gender en andere discriminatiegronden**. Vrouwen vormen een heterogene groep en kunnen worden geconfronteerd met intersectionele discriminatie op basis van verschillende persoonlijke kenmerken. Zo is het mogelijk dat een vrouwelijke migrant met een handicap op drie of meer gronden wordt gediscrimineerd. Het EU-recht en -beleid en de uitvoering daarvan moeten daarom inspelen op de specifieke behoeften en omstandigheden van vrouwen en meisjes in verschillende groepen. Het komende actieplan voor integratie en inclusie, en de strategische EU-kaders inzake handicap, LGBTI+, integratie van de Roma en kinderrechten zullen aan deze strategie en aan elkaar worden gekoppeld. Bovendien zal het intersectionele perspectief altijd in aanmerking worden genomen bij het beleid inzake gendergelijkheid.

5. Financiering van acties ter bevordering van gendergelijkheid in de EU

De voorstellen van de Commissie voor het meerjarig financieel kader (MFK) zorgen voor de integratie van een genderdimensie in het financieel kader, en meer specifiek in uiteenlopende EU-financierings- en begrotingsgarantie-instrumenten, zoals het **Europees Sociaal Fonds Plus**, het **Europees Fonds voor regionale ontwikkeling**, **Creatief Europa**, het **Europees Fonds voor maritieme zaken en visserij**, het **Cohesiefonds** en het **InvestEU-programma**. De financiering zal acties ondersteunen ter bevordering van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en het evenwicht tussen werk en privéleven, en zorgen voor investeringen in zorgfaciliteiten, ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap, bestrijding van gendersegregatie in bepaalde beroepen en de aanpak van de onevenwichtige vertegenwoordiging van meisjes en jongens in bepaalde sectoren van onderwijs en opleiding.

De voorgestelde verordening gemeenschappelijke bepalingen⁸⁰ bevat **specifieke “randvoorwaarden”**, op grond waarvan een lidstaat over een **nationaal strategisch kader voor gendergelijkheid** moet beschikken als voorwaarde om de fondsen te kunnen gebruiken om te investeren in een beter genderevenwicht op de arbeidsmarkt, het evenwicht tussen werk en privéleven of de infrastructuur voor kinderopvang. Een andere **horizontale “randvoorwaarde”** voor een doeltreffende tenuitvoerlegging van het **Handvest van de grondrechten** omvat gendergelijkheid als een van de belangrijkste beginselen en is van toepassing op alle investeringen in het kader van deze verordening.

Via het **programma Burgers, gelijkheid, rechten en waarden** zal worden voorzien in specifieke financiering voor projecten ten behoeve van maatschappelijke organisaties en overheidsinstellingen die specifieke acties uitvoeren, waaronder het voorkomen en bestrijden van gendergerelateerd geweld. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan vrouwen en meisjes op het gebied van asiel en migratie. Via het **Fonds voor asiel en migratie** zal de Commissie de lidstaten aanmoedigen gerichte acties te

⁸⁰ COM/2018/375 final.

ondernemen ter ondersteuning van de specifieke behoeften van vrouwen in de asielpcedure, alsook acties die de integratie van vrouwen in de nieuwe samenleving ondersteunen. Voorts zal het fonds krachtiger bescherming van kwetsbare groepen mogelijk maken, waaronder vrouwen die het slachtoffer zijn van gendergerelateerd geweld in asiel- en migratiesituaties.

Op het gebied van onderzoek en innovatie zal de Commissie nieuwe maatregelen nemen om de gendergelijkheid in **Horizon Europa** te versterken, zoals de mogelijkheid om van **aanvragers een gendergelijkheidsplan** te eisen en een initiatief om het aantal door vrouwen geleide technostarters te verhogen. Ook zal financiering beschikbaar worden gesteld voor onderzoek op het gebied van gender en intersectionaliteit.

Er zullen ook financieringsmogelijkheden zijn om de kennis van vrouwen over ondernemerschap en hun deelname aan de besluitvorming te vergroten, en om te investeren in de ontwikkeling van basisdiensten in plattelandsgebieden in het kader van het **gemeenschappelijk landbouwbeleid**. Met het oog op het versterken van de positie van vrouwen is een nieuwe oproep voor vrouwen in de “blauwe economie”⁸¹ gepland als onderdeel van het volgende **Europees Fonds voor maritieme zaken en visserij** voor 2021-2027.

Een inclusie- en diversiteitsstrategie voor het toekomstige **Erasmus+-programma** zal een leidraad bieden voor de manier waarop het programma de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in alle sectoren van onderwijs en opleiding, jeugd en sport kan helpen aanpakken.

De richtsnoeren van de Commissie inzake **maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten** zullen discriminatie bestrijden en gendergelijkheid in openbare aanbestedingen bevorderen.

In overeenstemming met herhaalde oproepen van verschillende lidstaten en het Europees Parlement⁸² zal de Commissie kijken naar de **genderimpact van haar activiteiten en naar de manier waarop de uitgaven in verband met gendergelijkheid op programmaniveau** in het MFK 2021-2027 kunnen worden gemeten. De resultaten van de onlangs gestarte audit van de Europese Rekenkamer inzake **gendermainstreaming in de EU-begroting** ter bevordering van gelijkheid zullen hieraan bijdragen. Dit zal de gendermainstreaming in het begrotingsproces van de Commissie verbeteren, waardoor de beleidsvorming en middelentoewijzing nog sterker zullen bijdragen aan de doelstellingen inzake gendergelijkheid.

6. Gendergelijkheid en het versterken van de positie van vrouwen in de hele wereld

Genderongelijkheid is een wereldwijd probleem. Gendergelijkheid en de versterking van de positie van vrouwen vormen een kerndoelstelling van het externe optreden van de EU. Het is belangrijk dat het interne en externe optreden van de EU op dit gebied coherent zijn en elkaar wederzijds versterken. De EU bevordert gendergelijkheid en de versterking van de positie van vrouwen in haar internationale partnerschappen, politieke en mensenrechtendialogen met derde landen, het EU-handelsbeleid en het nabuurschaps- en uitbreidingsbeleid van de EU, onder meer in het kader van de toetredingsonderhandelingen en het stabilisatie- en associatieproces. Bovendien worden gendergerelateerde maatregelen opgenomen in de acties van de EU in precare, conflict- en noodsituaties.

⁸¹ <https://ec.europa.eu/jrc/en/news/how-big-eus-blue-economy-eu-report-potential-coasts-and-oceans-provide-sustainable-economic-growth>.

⁸² http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/plmrep/COMMITTEES/FEMM/DV/2018/09-03/20180828DraftResolutionGenderBudgetingintheEUBudget-thewayforward_EN.pdf.

Het **actieplan inzake gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in de externe betrekkingen** (2016-2020) (GAPII)⁸³ is gericht op het beëindigen van geweld tegen vrouwen en meisjes, het bevorderen van de economische en sociale positie van vrouwen en het waarborgen van hun mensenrechten, politieke rechten en burgerrechten. Voortbouwend op de resultaten en de opgedane ervaring zal **2020 GAP III worden gelanceerd**, met een alomvattende aanpak die met de prioriteiten van deze strategie zal stroken door alle relevante elementen ervan in het externe optreden van de EU te integreren.

De EU zal doorgaan met het steunen van de mensenrechten van vrouwen, de verdedigers ervan, seksuele en reproductieve gezondheid en rechten, en inspanningen om seksueel en gendergerelateerd geweld in de hele wereld tegen te gaan, ook in preciaire, conflict- en noodsituaties. De EU heeft het **Spotlight-initiatief** gelanceerd, een gezamenlijk mondiaal EU-VN-programma, met een totale EU-toewijzing van 500 miljoen EUR voor het uitbannen van alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes. De EU zal in 2020 de **campagne #WithHer** starten, die is opgezet voor het tegengaan van de schadelijke gendernormen en stereotypen die geweld tegen vrouwen wereldwijd in stand houden. De EU zal in 2020 het **EU-actieplan inzake mensenrechten en democratie (2020-2024)** aannemen. De EU zal ook doorgaan met de uitvoering van de **strategische aanpak en het actieplan van de EU inzake vrouwen, vrede en veiligheid 2019-2024**⁸⁴.

De Commissie zal gendergelijkheid actief blijven bevorderen via haar **handelsbeleid**, onder meer door zich actief voor deze kwestie in te zetten binnen de Wereldhandelsorganisatie. Zij zal naar geslacht uitgesplitste gegevens blijven verzamelen om ervoor te zorgen dat handelsgerelateerde aspecten van gender adequaat aan bod komen in handelsovereenkomsten en dat rekening wordt gehouden met genereffecten in handelsinitiatieven.

In partnerlanden zal de EU gebruikmaken van het **plan voor externe investeringen** ter bevordering van het ondernemerschap en de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. Zo streeft de faciliteit voor financiële inclusie van vrouwen alleen al naar het aantrekken van 100 miljoen EUR voor de toegang van vrouwen tot financiering. De **EU-strategie voor Afrika** van 2020 zal ook gericht zijn op gendergelijkheid en de versterking van de positie van de vrouw.

In het externe beleid van de EU wordt gendermainstreaming in het begrotingsproces gebruikt door ervoor te zorgen dat 85 % van alle nieuwe programma's bijdraagt aan gendergelijkheid en de versterking van de positie van de vrouw⁸⁵.

⁸³ <https://europa.eu/capacity4dev/articles/eu-gender-action-plan-ii-how-eu-delegations-contribute-gender-equality-worldwide>.

⁸⁴ De strategische aanpak van de EU inzake vrouwen, vrede en veiligheid (VVV) is gehecht aan de conclusies van de Raad Buitenlandse Zaken over VVV die op 10 december 2018 zijn aangenomen (Raadsdocument 15086/18), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-15086-2018-INIT/nl/pdf>, en het actieplan inzake vrouwen, vrede en veiligheid (VVV) 2019-2024, van 4 juli 2019 EDEO(2019) 747, https://www.consilium.europa.eu/register/en/content/out/?typ=ENTRY&i=ADV&DOC_ID=ST-11031-2019-INIT.

⁸⁵ Dit wordt gemeten aan de hand van de beleidsmarker voor gendergelijkheid van de OESO. Specifiek voor humanitaire hulp past de Commissie haar eigen humanitaire gender- en leeftijdsmarker toe.

SAMENWERKEN VOOR EEN GENDERGELIJK EUROPA

Het bereiken van gendergelijkheid in de Europese Unie is een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Daartoe moeten alle lidstaten, instellingen en agentschappen van de EU samenwerken, in partnerschap met het maatschappelijk middenveld en vrouwenorganisaties, de sociale partners en de particuliere sector.

Het **Europees Parlement**⁸⁶ en de **Raad**⁸⁷ hebben blijk gegeven van hun betrokkenheid ten aanzien van gendergelijkheid in verschillende resoluties en conclusies waarin de Commissie wordt verzocht een Europese strategie voor gendergelijkheid vast te stellen en gendermainstreaming op alle beleidsterreinen te versterken.

De EU-instellingen en de lidstaten moeten nauwer samenwerken met het maatschappelijk middenveld, met inbegrip van bewegingen en organisaties van vrouwen, internationale organisaties en regeringen, om op het gebied van gendergelijkheid vooruitgang te boeken en mondiaal koploper te blijven.

De Commissie roept het Europees Parlement en de Raad op om tijdig werk te maken van de bestaande en komende voorstellen van de Commissie. De lidstaten moeten gebruik maken van alle instrumenten waarover zij beschikken, met name de mogelijkheden voor financiële steun van de EU, en zorgen voor verbetering op het gebied van gendergelijkheid.

De belangrijkste acties die in het kader van deze strategie worden gepresenteerd, zullen regelmatig worden geactualiseerd en aangevuld. De uitvoering ervan zal worden gemonitord en over de vooruitgang zal jaarlijks verslag worden uitgebracht. Deze verslagen zullen dienen als **jaarlijkse politieke inventarisatie van de geboekte vooruitgang**. Naast voorbeelden van goede praktijken in de lidstaten zullen de jaarverslagen ook relevante gegevens bevatten, onder meer van Eurostat en Eurofound, alsook indicatoren voor het meten van de vooruitgang, voortbouwend op de jaarlijkse EU-gendergelijkheidsindex van het EIGE. Het EIGE zal ook gegevens en onderzoeksresultaten aanleveren als input voor empirisch onderbouwde beleidsvorming van de EU-instellingen en de lidstaten.

Door samen te werken, kunnen we tegen 2025 reële vooruitgang boeken bij de totstandbrenging van een Europa waarin vrouwen en mannen, meisjes en jongens, in al hun diversiteit, gelijk zijn, waar zij vrij zijn om hun weg te kiezen in het leven, waar zij gelijke kansen op succes hebben, en waar zij op voet van gelijkheid kunnen deelnemen en leiding geven aan onze Europese samenleving.

⁸⁶ Recente resoluties van het Europees Parlement over gendergelijkheid: Resolutie [2019/2870\(RSP\)](#) van het Europees Parlement van 30 januari 2020 over de loonkloof tussen mannen en vrouwen; Resolutie [2019/2855\(RSP\)](#) van het Europees Parlement van 28 november 2019 over de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul en andere maatregelen ter bestrijding van gendergerelateerd geweld; Resolutie [2016/2249\(INI\)](#) van het Europees Parlement van 14 maart 2017 over gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie 2014-2015.

⁸⁷ Enkele recente conclusies van de Raad over gendergelijkheid: Conclusies van de Raad van 10 december 2019 over gendergelijke economieën in de EU: volgende stappen – de balans van 25 jaar uitvoering van het Actieprogramma van Peking; Conclusies van de Raad van 24 oktober 2019 over de economie van het welzijn; Conclusies van de Raad van 13 juni 2019 over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen.