Raad van de
Europese Unie

Brussel, 7 december 2015
(OR. en)

14327/15

SOC 680
GENDER 27
SPORT 64
CULT 82

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
d.d.:	7 december 2015
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	14325/15 SOC 679 GENDER 26 SPORT 63 CULT 81
Betreft:	Gendergelijkheid in de besluitvorming - Conclusies van de Raad (7 december 2015)

Voor de delegaties gaan hierbij de conclusies van de Raad over gendergelijkheid in de besluitvorming, zoals op 7 december 2015 tijdens zijn 3434e zitting goedgekeurd door de Raad (Epsco).

Gendergelijkheid in de besluitvorming

- Conclusies van de Raad[1]

WIJZEND OP HET VOLGENDE

1. Gelijkheid van vrouwen en mannen is een in de Verdragen verankerd fundamenteel beginsel van de Europese Unie en behoort tot haar doelstellingen en taken. Het integreren van dit beginsel in al haar activiteiten is één van de specifieke opdrachten van de Unie.

2. In het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie wordt bepaald dat "de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning" en dat "het beginsel van gelijkheid [niet] belet [...] dat maatregelen worden gehandhaafd of genomen waarbij specifieke voordelen worden ingesteld ten gunste van het ondervertegenwoordigde geslacht".

3. In haar Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 wees de Europese Commissie gelijkheid in de besluitvorming aan als een van de prioritaire actiegebieden.

4. In het Europees pact voor gendergelijkheid drong de Raad aan op "maatregelen om de genderkloof te dichten en gendersegregatie op de arbeidsmarkt te bestrijden", waaronder het stimuleren van "de gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming op alle niveaus en op alle gebieden, om alle talenten ten volle te benutten".

[1] Conclusies aangenomen in het kader van de toetsing van de uitvoering van het Actieprogramma van Peking, met bijzondere verwijzing naar kritiek aandachtsgebied "G: Vrouwen in verantwoordelijke en besluitvormingsposities".

5. Deze reeks conclusies bouwt voort op eerdere werkzaamheden en politieke intentieverklaringen die het Europees Parlement, de Raad, de Commissie en andere relevante belanghebbenden op dit gebied hebben afgelegd, met inbegrip van de in bijlage II vermelde documenten.

6. Feitelijke gendergelijkheid in de Europese Unie bereiken, blijft een noodzaak en vergt een veelzijdige aanpak, onder meer via wetgeving, bewustmakingsacties om een mentaliteitsverandering teweeg te brengen en positieve-actieprogramma's.

7. Hoewel vrouwen in de EU meer dan de helft van de bevolking en van de kiezers uitmaken en hoogopgeleid zijn, blijven zij ondervertegenwoordigd in besluitvormingsposities op alle niveaus. Gelijke deelname van vrouwen en mannen aan de besluitvorming is een kwestie van rechtvaardigheid, eerbiediging van de mensenrechten en goed bestuur. Gendergelijkheid in de besluitvorming is noodzakelijk voor een betere afspiegeling van de samenleving en een sterkere en beter functionerende democratie. Daarnaast kan worden verwacht dat ook de economische groei en het concurrentievermogen van de EU er baat bij hebben.

8. Tijdens een door het Luxemburgse voorzitterschap georganiseerde informele bijeenkomst op 16 en 17 juli 2015 hebben de ministers bevoegd voor gendergelijkheid en werkgelegenheid van gedachten gewisseld over het thema "Veranderingen op de arbeidsmarkt: een uitdaging voor vrouwen en mannen". Daarbij was de aandacht gericht op de veranderende rollen van vrouwen en mannen, flexibele arbeidsregelingen voor vrouwen en mannen, en het stimuleren van veranderingen in bedrijfscultuur. Het bevorderen van gendergelijkheid op de werkplek en in het beleid inzake het combineren van werk en gezin, en het aanmoedigen van een evenwichtiger verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen kunnen eveneens bijdragen tot gendergelijkheid in de besluitvorming.

9. De Raad heeft reeds benadrukt dat vrouwen meer vertegenwoordigd moeten worden in besluitvormingsorganen, niet alleen op economisch en politiek niveau maar ook op gebieden als wetenschap en onderzoek, media en sport. De lidstaten en de Commissie hebben verscheidene maatregelen genomen. Er zijn duidelijke aanwijzingen dat de algemene situatie er in een aantal lidstaten op vooruitgaat. Het is evenwel een feit dat vrouwen ondervertegenwoordigd blijven in besluitvormingsposities op alle gebieden. Gendergelijkheid in de besluitvorming vergt dus nog steeds bijzondere aandacht van beleidsmakers en onderzoekers.

10. Een van de kritieke aandachtsgebieden van het actieprogramma van Peking is "Vrouwen in verantwoordelijke en besluitvormingsposities" (G). Het omvat twee strategische doelstellingen, namelijk *maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat vrouwen gelijke toegang hebben tot en volledig kunnen deelnemen aan machtsstructuren en besluitvorming* (G1) en *het vermogen van vrouwen om deel te nemen aan beleidsvorming en leiderschap vergroten* (G2). De Raad heeft dit kritiek aandachtsgebied geëvalueerd in 1999, 2003 en 2008. Op basis van een onafhankelijk monitoringverslag van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) uit 2014, getiteld "Peking + 20", heeft de Raad conclusies aangenomen waarin het initiatief wordt genomen om de nog bestaande uitdagingen op het gebied van gendergelijkheid aan te gaan, inclusief de genderkloof in de beleidsvorming. In 2015 hebben de Europese Unie en haar lidstaten opnieuw toegezegd meer te zullen doen om de volledige en efficiënte uitvoering van de Verklaring en het Actieprogramma van Peking te garanderen.

INGENOMEN MET HET VOLGENDE

11. Het rapport getiteld "Evaluatie van de uitvoering door de EU-lidstaten van het actieplatform van Peking wat betreft gendergelijkheid in verantwoordelijke en besluitvormingsposities"[2], waarin een overzicht wordt gegeven van de betrokkenheid van vrouwen en mannen bij de politieke, economische en sociale besluitvorming in de periode 2003-2014. Het verslag bevat tevens voorbeelden van initiatieven van de lidstaten om de deelname van vrouwen te bevorderen, met name aan leidinggevende functies.

[2] Zie 13532/15 ADD 1.

12. Daar waar vergelijkbare gegevens beschikbaar zijn, worden er in het verslag tevens algemene trends in de besluitvorming binnen bepaalde andere domeinen geschetst, zoals onderzoeksinstellingen en de academische wereld, de media en sportorganisaties.

WIJZEND OP HET VOLGENDE

13. Het EIGE-verslag laat duidelijk zien dat er in de afgelopen jaren bemoedigende vooruitgang is geboekt, hoewel de situatie aanzienlijk verschilt van lidstaat tot lidstaat. Zo is het aandeel vrouwen in de hoogste leidinggevende functies in wetgevende en uitvoerende politieke instellingen en in het openbaar bestuur zichtbaar gestegen en is het er in de werkgevers- en werknemersorganisaties op zowel nationaal als Europees niveau eveneens licht op vooruitgegaan. Wat het economisch niveau betreft, zijn vrouwen geleidelijk aan beter vertegenwoordigd in de hoogste besluitvormingsorganen van de grootste beursgenoteerde ondernemingen, met de sterkste vooruitgang in landen die daartoe wetgevingsmaatregelen hebben getroffen. In de financiële sector daarentegen verloopt de vooruitgang aanzienlijk trager.

14. Voor de academische en onderzoekswereld blijkt uit het EIGE-verslag dat vrouwen in de minderheid blijven aan de top van de besluitvormingshiërarchie maar dat de situatie in het algemeen wel begint te verbeteren. In mediaorganisaties is er een rechtstreeks verband tussen het afnemend aandeel vrouwen in besluitvormingsfuncties en de rang in de hiërarchie. Dat geldt ook voor de sportsector, met een blijvend geringe vertegenwoordiging van vrouwen in de hoogste besluitvormingsfuncties in organisaties binnen de lidstaten en op Europees niveau.

15. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvorming is een zeer breed en veelzijdig vraagstuk dat moet worden gezien in de context van een aantal beleidsinspanningen die gericht zijn op verbetering van de gendergelijkheid, waaronder maatregelen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten, de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen, alsmede de gendersegregatie in onderwijs en werkgelegenheid aan te pakken en ondoorzichtige benoemings- en bevorderingspraktijken te bestrijden. Bovendien is het in deze context nodig om een gezinsvriendelijk beleid te bevorderen, een evenwichtiger verdeling van huishoudelijke en zorgtaken tussen vrouwen en mannen te ondersteunen, het combineren van werk, gezin en privéleven te vergemakkelijken, alsmede om genderstereotypen uit te bannen en stereotiepe opvattingen over de rol van mannen en vrouwen ter discussie te stellen.

16. Het EIGE-verslag stoelt op gegevens op basis van de 18 indicatoren inzake politieke en economische besluitvorming die door de Raad in 1999, 2003 en 2008 werden aangenomen. In het verslag stelde het EIGE een aantal wijzigingen in de bestaande indicatoren voor[3] en droeg het aanvullende indicatoren inzake *leiderschap van politieke partijen*, *leiderschap in het bedrijfsleven* en *beleid* aan.

[3] Zie bijlage I. De wijzigingen hadden tot doel de verenigbaarheid van de indicatoren met de beschikbare gegevens in de databank van de Commissie over vrouwen en mannen in de besluitvorming te verbeteren. Zie rapport EIGE in doc. 13532/15.

17. **NOTA NEMEND VAN** onderstaande drie *nieuwe indicatoren* die het EIGE heeft ontwikkelde voor het meten van het genderevenwicht in de besluitvorming:

Indicator 7: Het percentage vrouwelijke en mannelijke (vice-)partijleiders van de belangrijkste politieke partijen in de lidstaten.

Indicator 19: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke uitvoerende en niet-uitvoerende leden[4] van de twee hoogste besluitvormingsorganen van de grootste naar nationaal recht opgerichte ondernemingen die op de nationale beurs genoteerd zijn.

Indicator 20: Beleid ter bevordering van een evenwichtige man-vrouwverhouding in de deelname aan de economische besluitvorming.

[4] Met inbegrip van werknemersvertegenwoordigers (indien van toepassing).

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE:

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE COMMISSIE om, binnen het kader van hun respectieve bevoegdheden:

18. het kritieke aandachtsgebied "Vrouwen in verantwoordelijke en besluitvormingsposities" (G) te blijven monitoren door gebruik te maken van de in bijlage I vermelde indicatoren - waaronder *twee*[5] van de nieuw door het EIGE ontwikkelde indicatoren - en door deze verder uit te werken en te verbeteren, en daarbij het door het EIGE en Eurostat verrichte werk ten volle te benutten.

19. de verzameling, analyse en verspreiding op nationaal en EU-niveau van uitvoerige, vergelijkbare, betrouwbare en regelmatig bijgewerkte gegevens over het thema gender-gelijkheid in de besluitvorming te verbeteren, daarbij samen te werken met Europese en nationale statistische diensten, het door het EIGE verrichte werk ten volle te benutten, en bijzondere aandacht te schenken aan gebieden waarvoor er onvoldoende geharmoniseerde en vergelijkbare gegevens zijn (zoals onderzoek, media en sport).

20. verder onderzoek te bevorderen naar aan dit aandachtsgebied verwante aangelegenheden, waaronder doeltreffende maatregelen om de genderkloof in de besluitvorming te dichten, evenals onderzoek naar de deelname van vrouwen aan besluitvorming in onderzoek, de media en sport, alsook in de sociale en vrijwilligerssector (met inbegrip van ngo's en liefdadigheids-instellingen), en daarbij het door het EIGE verrichte werk ten volle te benutten.

21. de vorderingen bij de kritieke aandachtsgebieden van het Actieprogramma van Peking waarvoor reeds indicatoren zijn ontwikkeld, regelmatig te evalueren, met de uitkomsten van die evaluatie rekening te houden in het jaarlijkse voortgangsverslag van de Commissie over de gelijkheid van vrouwen en mannen, en, waar passend, indicatoren te ontwikkelen voor de kritieke aandachtsgebieden waarvoor dat nog niet is gebeurd, en daarbij het door het EIGE en Eurostat verrichte werk ten volle te benutten.

---

[5] Indicatoren 7 en 19.

22. extra inspanningen ten behoeve van de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de besluitvorming te leveren door in te zetten op een combinatie van gendermainstreaming en specifieke acties.

23. gerichte maatregelen ter verbetering van de vertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvorming op politiek en economisch gebied, alsook op andere domeinen (waaronder de academische wereld, wetenschap, onderzoeksinstellingen, de media en sport), goed te keuren, te handhaven en te verbeteren.

24. een brede waaier aan maatregelen (wetgevend en/of niet-wetgevend, vrijwillig of bindend, en uitwisseling van goede praktijken) te overwegen, met het oog op evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in besluitvormingsorganen op alle gebieden.

25. genderstereotypen te bestrijden in alle relevante beleidsdomeinen, onder meer door bewustmakingscampagnes, educatieve maatregelen en, indien nodig, positieve actie, en mediaprofessionals ertoe aan te zetten stereotiepe aannames over de rol van vrouwen en mannen, onder andere in leidinggevende functies en met betrekking tot huishoudelijke en zorgtaken, ter discussie te stellen.

26. in voorkomend geval maatregelen te treffen om individuele, organisatorische en sociale belemmeringen weg te nemen die ertoe leiden dat vrouwen beslissen om niet in de politiek te gaan of naar de hoogste besluitvormingsfuncties in ondernemingen en andere openbare en particuliere organisaties te dingen.

27. passende maatregelen te treffen ten behoeve van een evenwichtiger verdeling van huishoudelijke en zorgtaken tussen vrouwen en mannen en een snellere verbetering wat betreft het combineren van werk, gezin en privéleven voor vrouwen en mannen, onder meer om ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen gelijkwaardig deel kunnen nemen aan de arbeidsmarkt, de politiek en andere facetten van het leven, alsmede om te vermijden dat loopbaanonderbrekingen omwille van zorgtaken voor vrouwen en mannen met kinderen of andere afhankelijke personen een obstakel vormen om door te groeien naar hogere functies. In dit verband is het cruciaal de beschikbaarheid van toegankelijke, betaalbare en kwaliteitsvolle kinderopvang en zorgdiensten voor personen ten laste te waarborgen.

28. het openbaar debat over genderevenwicht in de besluitvorming te ondersteunen, capaciteitsopbouwende maatregelen zoals mentorschap, sponsorschap, mediatraining en bewustmaking te verbeteren en de uitwisseling van goede praktijken aan te moedigen.

29. institutionele en culturele verandering in ondernemingen en publieke en particuliere organisaties te bevorderen, opdat vrouwen en mannen dezelfde kansen krijgen om door te groeien naar besluitvormingsfuncties op alle niveaus.

30. steun te verlenen aan programma's ter verbetering van het genderevenwicht in de besluitvorming die op verschillende gebieden zijn opgestart door ngo's, de sociale partners en alle andere belanghebbenden die voor gendergelijkheid ijveren.

RICHT EEN OPROEP TOT:

31. de lidstaten om de voordelen van een evenwichtige vertegenwoordiging[6] van vrouwen en mannen in de politieke besluitvorming te onderkennen en aldus - met respect voor de rol van politieke partijen - ervoor te helpen zorgen dat er ambitieuze streefdoelen en tijdspaden worden uitgezet die aansluiten op de nationale omstandigheden.

32. de Europese Commissie, de regeringen, politieke partijen, het Europees Parlement en de nationale parlementen, om zorg te dragen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de politiek en daarbij in het bijzonder aandacht te schenken aan hun plaats op partijlijsten, bijvoorbeeld door een ritssysteem in te voeren waarbij vrouwen en mannen afwisselend op een lijst staan, mede met het oog op de verkiezingen voor het Europees Parlement in 2019, de benoeming van een nieuwe Europese Commissie in 2019 en benoemingen voor hoge functies in de instellingen van de EU.

---

[6] Volgens de definitie die de Raad van Europa hanteert, moeten zowel vrouwen als mannen voor minstens 40 % vertegenwoordigd zijn.

33. de regeringen en de sociale partners, met volledige eerbiediging van hun autonomie, evenals ondernemingen in de publieke en de particuliere sector, om een verreikend gelijkekansenbeleid te voeren en doelstellingen en termijnen vast te leggen voor de verdere ontwikkeling en uitvoering van doeltreffende maatregelen die moeten zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in besluitvorming en leiderschap, met inbegrip van opleidings-, mentorschaps-, en sponsorschapsprogramma's en andere initiatieven.

34. publieke en particuliere ondernemingen en andere organisaties, om een sterkere gendergelijkheid bevorderende bedrijfscultuur na te streven, met flexibele arbeidsregelingen en transparante aanwervings- en bevorderingspraktijken, en om betrokkenheid van de hoogste leidinggevenden bij deze inspanningen aan te moedigen.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

35. een nieuwe strategie voor gendergelijkheid voor de periode na 2015, die nauw samenhangt met de Europa 2020-strategie en rekening houdt met de Agenda 2030 van de Verenigde Naties voor duurzame ontwikkeling, aan te nemen in de vorm van een mededeling.

36. gelijkheid in de besluitvorming aan de orde te stellen in bovengenoemde strategie en in haar jaarlijkse verslagen over de gelijkheid van vrouwen en mannen.

37. de vooruitgang op EU-niveau te monitoren en de uitwisseling te bevorderen van ervaringen en goede praktijken in verband met het dichten van de genderkloof in de besluitvorming op alle niveaus en alle gebieden.

38. actief naar een genderevenwicht op alle besluitvormingsniveaus in eigen rang te streven.

BIJLAGE I

Indicatoren[7]

Indicator 1: Het percentage vrouwen in de enige/tweede kamer van de nationale/federale parlementen van de lidstaten en in het Europees Parlement.

Indicator 2: Het percentage vrouwen in de regionale vergaderingen in de lidstaten (waar van toepassing).

Indicator 3: Het percentage vrouwen in de lokale vergaderingen in de lidstaten.

Indicator 4: Beleid ter bevordering van evenwichtige deelname aan politieke verkiezingen.

Indicator 5: Het percentage en absolute aantal vrouwen in de nationale/federale regeringen van de lidstaten en het percentage vrouwelijke leden van de Europese Commissie.

Indicator 6: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke ministers en staatssecretarissen op de verschillende werkterreinen van de nationale/federale regeringen van de lidstaten (portefeuilles/ministeries volgens de BEIS-typologie).

Indicator 7: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke (vice-)partijleiders van de belangrijkste politieke partijen in de lidstaten.

[7] De indicatoren 7 en 19 zijn nieuw. Eén indicator is geschrapt (zie indicator 3 in document 15205/03). De andere indicatoren zijn herzien en vernummerd. Voor nadere bijzonderheden, zie het EIGE-verslag (document 13532/15 ADD 1).

Indicator 8: Het percentage vrouwelijke topambtenaren in de lidstaten.

Indicator 9: De verdeling van de vrouwelijke en mannelijke topambtenaren op de verschillende werkterreinen in de lidstaten (portefeuilles/ministeries volgens de BEIS-typologie).

Indicator 10: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke leden van de hoogste rechtscolleges in de lidstaten en het percentage en absolute aantal vrouwelijke leden van het Europees Hof van Justitie en het Gerecht.

Indicator 11: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke (vice)-presidenten van de centrale banken van de lidstaten en de president van de Europese Centrale Bank.

Indicator 12: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke leden van de besluitvormingsorganen van de centrale banken van de lidstaten en van de Europese Centrale Bank.

Indicator 13: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke (vice-)voorzitters van sociale-partnerorganisaties die werknemers op nationaal of Europees niveau vertegenwoordigen.

Indicator 14: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke leden van de hoogste besluitvormingsorganen van sociale-partnerorganisaties die werknemers op nationaal of Europees niveau vertegenwoordigen.

Indicator 15: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke (vice)-voorzitters van sociale-partnerorganisaties die werkgevers op nationaal of Europees niveau vertegenwoordigen.

Indicator 16: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke leden van de hoogste besluitvormingsorganen van sociale-partnerorganisaties die werkgevers op nationaal of Europees niveau vertegenwoordigen.

Indicator 17: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke presidenten en chief executive officers (CEO's) van de grootste naar nationaal recht opgerichte ondernemingen die op de nationale beurs genoteerd zijn.

Indicator 18: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke leden van het hoogste besluitvormingsorgaan van de grootste naar nationaal recht opgerichte ondernemingen die op de nationale beurs genoteerd zijn.

Indicator 19: Het percentage en absolute aantal vrouwelijke en mannelijke uitvoerende en niet-uitvoerende leden[8] van de twee hoogste besluitvormingsorganen van de grootste naar nationaal recht opgerichte ondernemingen die op de nationale beurs genoteerd zijn.

---

[8] Met in begrip van werknemersvertegenwoordigers (indien van toepassing).

Referenties

1. EU-wetgeving

Aanbeveling 96/694/EG van de Raad van 2 december 1996 betreffende de evenwichtige deelneming van vrouwen en mannen aan het besluitvormingsproces (PB L 319 van 10.12.1996, blz. 11)

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). (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23)

Verordening (EG) nr. 1922/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 20 december 2006 tot oprichting van een Europees Instituut voor gendergelijkheid (PB L 403 van 30.12.2006, blz. 9)

2. Conclusies van de Raad

Alle door de Raad aangenomen conclusies over de evaluatie van het Actieprogramma van Peking[9] *en met name de hieronder genoemde.*

Conclusies van de Raad over de evaluatie van de uitvoering door de lidstaten en de Europese instellingen van het Actieprogramma van Peking [Vrouwen in verantwoordelijke en besluitvormingsposities] (11862/99)

Conclusies van de Raad inzake de balans van de uitvoering door de lidstaten van het Actieprogramma van Peking: de loonongelijkheid tussen vrouwen en mannen (14485/01)

Conclusies van de Raad inzake de balans van de uitvoering door de lidstaten en de instellingen van de EU van het Actieprogramma van Peking: Vrouwen en mannen in de economische besluitvorming (15205/03)

Conclusies van de Raad over de versterking van menselijk potentieel in wetenschap en technologie in de Europese onderzoeksruimte (8194/05)

Conclusies van de Raad over de toetsing van de uitvoering door de lidstaten en de EU-instellingen van het Actieprogramma van Peking: Vrouwen in de politieke besluitvorming (9670/08)

[9] http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

Conclusies van de Raad over uitbanning van genderstereotypen (9671/08)

Conclusies van de Raad betreffende gezinsvriendelijke wetenschappelijke loopbanen: naar een geïntegreerde aanpak (10212/08)

Conclusies van de Raad over vergroting van de inzet en intensivering van de maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, en herziening van de uitvoering van het Actieprogramma van Peking (18121/10)

Conclusies van de Raad van 7 maart 2011 over het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020) (PB C 155 van 25.5.2011, blz. 10)

Conclusies van de Raad over verbetering van de positie van vrouwen in de besluitvorming in de media (11470/13)

Conclusies van de Raad over gendergelijkheid in de sport (PB C 183/9 van 14.6.2014, blz. 39)

Conclusies van de Raad over de evaluatie na 20 jaar van de uitvoering door de lidstaten en de instellingen van de EU van het Actieprogramma van Peking (16891/14)

Conclusies van de Raad over gender in ontwikkeling (9242/15)

3. Commissie

Mededeling van de Commissie: Een grotere inzet voor de gelijkheid van vrouwen en mannen: "Een Vrouwenhandvest - Verklaring van de Europese Commissie ter gelegenheid van de Internationale Vrouwendag 2010 ter gelegenheid van de 15e verjaardag van de verklaring en het actieprogramma van de VN-wereldvrouwenconferentie in Beijing en van de 30ste verjaardag van het VN-verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen" (7370/10)

Mededeling van de Commissie van 3 maart 2010: "Europa 2020: de strategie van de Europese Unie voor banen en slimme, duurzame en inclusieve groei" (7110/10)

Mededeling van de Commissie van 21 september 2010: Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 (13767/10)

Mededeling van de Commissie van 14 november 2012: Man-vrouwevenwicht in de top van het bedrijfsleven: een bijdrage tot slimme, duurzame en inclusieve groei (16428/12)

Werkdocumenten van de diensten van de Commissie: jaarverslagen over vooruitgang inzake gelijkheid van vrouwen en mannen:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/index_en.htm#annual_reports

Database over vrouwen en mannen in besluitvormingsposities:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-decision-making/database/index_en.htm

4. EIGE

Verslag van het EIGE met een evaluatie van de uitvoering van het Actieprogramma van Peking in de EU-lidstaten wat betreft gendergelijkheid in verantwoordelijke en besluitvormingsposities (13532/15 ADD 1)

5. Verenigde Naties

De Verklaring en het Actieprogramma van Peking, 1995.

http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/BDPfA%20E.pdf

VN-Comité voor de uitbanning van discriminatie van vrouwen (CEDAW), Algemene aanbeveling nr. 23: Het politieke en openbare leven

CEDAW, Algemene aanbeveling nr. 25: Artikel 4, lid 1 van het verdrag (tijdelijke bijzondere maatregelen)