

Brussel, 7 december 2017
(OR. en)

15468/17

SOC 791
GENDER 42
ANTIDISCRIM 61
EMPL 605
EDUC 445

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
d.d.:	7 december 2017
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	14624/17
Betreft:	Aangescherpte maatregelen om horizontale gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan - Conclusies van de Raad

Voor de delegaties gaan hierbij de conclusies van de Raad getiteld "Aangescherpte maatregelen om horizontale gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan", die op 7 december 2017 zijn aangenomen in de 3569e zitting van de Raad Epsco.

Aangescherpte maatregelen om horizontale gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan Conclusies van de Raad¹

BENADRUKKEND HETGEEN VOLGT:

1. Gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel dat is vastgelegd in de Verdragen en het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, en is een van haar doelstellingen en taken; het integreren van het aspect gelijkheid van mannen en vrouwen in alle communautaire activiteiten is een specifieke opdracht voor de Unie.

HERINNEREND AAN HET VOLGENDE:

2. De Verklaring van Rome van 25 maart 2017, waarin de leiders van 27 lidstaten en die van de Europese Raad, het Europees Parlement, en de Europese Commissie zich ertoe hebben verplicht toe te werken naar een sociaal Europa: een Unie die onder meer de gelijkheid van vrouwen en mannen en rechten en gelijke kansen voor iedereen propageert.
3. De interinstitutionele afkondiging over een Europese pijler van sociale rechten, die een agenda bevat voor beter presterende economieën en rechtvaardiger en veerkrachtiger samenlevingen, waarin gendergelijkheid wordt beschouwd als één van de 20 belangrijkste beginselen en rechten die essentieel zijn voor eerlijke en goed functionerende arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels, en waarin wordt benadrukt dat gelijke behandeling van en gelijke kansen voor mannen en vrouwen op alle gebieden moeten worden gegarandeerd en bevorderd.
4. De Europa 2020-strategie, die slimme, duurzame en inclusieve groei stimuleert en onderling verbonden kerndoelen vaststelt, waaronder verhoging van de arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen tot 75 %.

¹ Conclusies aangenomen in het kader van de toetsing van de uitvoering van het Actieprogramma van Peking, met bijzondere verwijzing naar de kritieke aandachtsgebieden "B: Onderwijs en opleiding van vrouwen", "L: Meisjes", "K: Vrouwen en het milieu" en "F: Vrouwen en de economie".

5. Het Strategisch engagement van de Commissie voor gendergelijkheid 2016-2019, waarin een aantal prioritaire actiegebieden wordt bepaald, met inbegrip van gelijke economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen en gelijk loon voor gelijkwaardig werk, en waarin wordt opgemerkt dat "vrouwen vaker over een diploma hoger onderwijs beschikken, maar nog steeds oververtegenwoordigd zijn in studierichtingen die gerelateerd zijn aan traditionele rollen van vrouwen, bijvoorbeeld in de zorg, en ondervertegenwoordigd zijn in de wetenschap, wiskunde, IT, engineering en aanverwante loopbanen."
6. De nieuwe vaardighedenagenda voor Europa, die ervoor moet zorgen dat mensen gedurende hun hele arbeidsleven over de juiste vaardigheden beschikken, niet alleen om verbetering te brengen in hun vooruitzichten om de arbeidsmarkt te betreden, er te blijven en er vooruit te komen, maar ook om hun potentieel als zelfverzekerde, actieve burgers te kunnen waarmaken.
7. De mededeling van de Commissie over het EU-actieplan 2017-2019 "de loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken".
8. De VN-Verklaring en het actieprogramma van Peking en de twaalf kritieke aandachtsgebieden die daarin zijn vastgesteld.
9. De Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties, die 17 universele, geïntegreerde en op verandering gerichte doelen bevat, die allemaal systematisch moeten worden onderworpen aan gendermainstreaming, en die ook een specifiek gendergelijkheidsdoel omvat.²

VERHEUGD OVER HET VOLGENDE:

10. Het verslag over de evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Peking in de EU-lidstaten met de titel "Gendersegregatie in onderwijs en opleiding en op de arbeidsmarkt"³ dat op verzoek van het Estse voorzitterschap van de Raad van de EU is opgesteld door het Europees Instituut voor gendergelijkheid en een analyse bevat van de gendersegregatie in het tertiaire en het beroepsonderwijs, in de opleidingen en op de arbeidsmarkt, met inbegrip van het verband tussen gendersegregatie en de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

² Duurzameontwikkelingsdoelstelling 5: gelijke rechten voor mannen en vrouwen en empowerment van vrouwen en meisjes te realiseren;

³ Doc. 14624/17 ADD 2. Een samenvatting staat in doc. 15648/17 ADD 1.

WIJZEND OP HET VOLGENDE:

11. Het begrip gendersegregatie verwijst naar de concentratie van één geslacht in bepaalde onderwijsrichtingen of beroepen (horizontale segregatie) of de concentratie van één geslacht in bepaalde rangen, bevoegdheidsniveaus of posities (verticale segregatie). Deze conclusies van de Raad zijn vooral gericht op horizontale segregatie.
12. Deze reeks conclusies bouwt voort op eerdere werkzaamheden en politieke intentieverklaringen die de Raad, het Europees Parlement, de Commissie en andere actoren op dit gebied hebben afgelegd, met inbegrip van de in bijlage II vermelde documenten.

BENADRUKKEND HETGEEN VOLGT:

13. Horizontale gendersegregatie blijft de levenskeuzes en de kansen van vrouwen en mannen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt beperken. Dit leidt tot ongelijkheid op het vlak van beloning, pensioenen, inkomsten in de loop van het leven, arbeidsomstandigheden en werkomgeving; versterkt genderstereotypen; beperkt de toegang tot bepaalde beroepen en houdt de ongelijke machtsverhoudingen tussen mannen en vrouwen in het openbare en het privéleven in stand. Gendersegregatie is bovendien één van de oorzaken achter de kloof tussen vraag en aanbod van vaardigheden, leidt tot een verspilling van menselijk kapitaal, middelen en investeringen, verstoort de efficiëntie van beleidsinstrumenten en belemmert pogingen tot aanpassing aan veranderingen op de arbeidsmarkt, waardoor het innovatieve en economische potentieel van de EU niet ten volle wordt benut.
14. Vaart zetten achter inspanningen om een einde te maken aan horizontale gendersegregatie door de genderkloof in het onderwijs en op de arbeidsmarkt aan te pakken, kan nieuwe mogelijkheden ontsluiten voor de burger, de economie en de samenleving. Volgens het Europees Instituut voor gendergelijkheid zou het dichten van de genderkloof binnen de STEM-vakgebieden (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde) leiden tot een stijging van het bbp per capita in de EU tussen 2,2 en 3,0 %, en zou de werkgelegenheid in de EU met 850 000 toenemen tot 1 200 000 banen tegen 2050. Zo zou in de bijzonder snel groeiende, maar sterk gesegregeerde ICT-sector, het bbp van de EU door een gelijke deelname van vrouwen jaarlijks met ongeveer 9 miljard EUR toenemen.

15. Vroege beroepskeuze leidt tot sterke segregatie van het carrièreverloop. Daarin speelt mee dat kiezen voor een niet-genderspecifiek beroep het moeilijkst is voor adolescenten.
16. In de hele EU hebben vrouwen betere onderwijsresultaten dan mannen, en toch blijven vrouwen oververtegenwoordigd in veel sectoren en banen die een lage sociaaleconomische status hebben en ondergewaardeerd en laagbetaald zijn. Tevens blijven zij ondervertegenwoordigd in besluitvormingsposities op alle niveaus, ook in sectoren en beroepen waarin ze domineren.
17. Jongens lopen een groter risico op voortijdig schoolverlaten dan meisjes. Voortijdig schoolverlaten heeft vaak een negatieve invloed op toekomstige kansen op de arbeidsmarkt, met name omdat banen voor laaggeschoolde arbeidskrachten meer risico lopen om te verdwijnen door de automatisering. De gendersegregatie in beroepen waarbij ongeschoold werk moet worden gedaan en waarvoor lagere kwalificaties vereist zijn, kan pogingen om ander werk te vinden, belemmeren.
18. Hoewel een op technologie gebaseerde samenleving en een vergrijzende bevolking gepaard gaan met een groeiende vraag naar arbeid en tekorten in zowel de STEM-sectoren als de EHW-sectoren (onderwijs, gezondheid en welzijn) omvatten, blijft de gendersegregatie op deze gebieden groot, zowel in het onderwijs en in de opleiding als op de arbeidsmarkt.
19. Het ontstaan, de verspreiding en het voortbestaan van segregatie in het onderwijs, in de opleiding en op de arbeidsmarkt zijn het gevolg van een reeks factoren op structureel, organisatorisch en individueel niveau. Genderstereotypen en het gebrek aan maatschappelijke aanvaarding van niet-conform gedrag op het gebied van gender hebben een negatief effect op alle niveaus.
20. Verschillen in de arbeidsorganisatie in sectoren waar gendersegregatie heerst, en verschillen in de werktijden, hebben invloed op de onderwijs- en beroepskeuzes van vrouwen en mannen. Ook de werkomgeving kan keuzes beïnvloeden; zo schrikken lastig vallen op het werk en seksisme vooral vrouwen af om te participeren in bepaalde sectoren.

21. Momenteel is de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen in de hele EU lager dan die van mannen; het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen bedraagt nu 11,6 procentpunten, en ruim 18 procentpunten in voltijdsequivalenten. De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en hun beroepskeuzes en kansen worden sterk beïnvloed door de ongelijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken tussen vrouwen en mannen. Deze problemen kunnen worden beperkt door middel van een goed doordacht en adequaat beleid inzake de balans tussen werk en privéleven, waaronder het aanbieden van hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare officiële zorgdiensten voor kinderen en andere afhankelijke personen, flexibele werkregelingen en prikkels voor mannen om meer huishoudelijke en zorgtaken op zich te nemen.
22. De loonkloof tussen mannen en vrouwen, die in de EU momenteel ongeveer 16,3 % bedraagt, en de daarmee samenhangende pensioenkloof tussen mannen en vrouwen, die momenteel ongeveer 37,6 % bedraagt, zijn een afspiegeling van de verschillen in arbeidsmarktparticipatie van mannen en vrouwen, met inbegrip van horizontale segregatie. Het daaruit voortvloeiende inkomensverlies wordt gedurende de hele levensloop opgebouwd en leidt tot een genderkloof in de totale inkomsten.
23. Vaardigheden die stereotiep als vanzelfsprekend aan vrouwen worden toegeschreven, zijn vaak onzichtbaar, wat tot onderwaardering leidt. Erkend moet worden dat werk dat vooral door vrouwen wordt verricht in sectoren als de zorgsector en het onderwijs, écht werk is dat vaardigheden vereist die door middel van formeel onderwijs kunnen worden verworven, en dat een economische waarde heeft. De onderwaardering van traditioneel "vrouwelijke" beroepen komt tot uiting in een te lage beloning, een vorm van ongelijkheid die ook mannen ervan weerhoudt om over te stappen op een vrouwelijk beroep.
24. Niettegenstaande de op Europees én nationaal niveau geleverde inspanningen is er nog onvoldoende gevolg gegeven aan de toezeggingen die in het kader van het actieprogramma van Peking zijn gedaan, en is er behoefte aan duidelijke indicatoren die specifiek gericht zijn op gendersegregatie.
25. In zijn verslag over "Gendersegregatie in onderwijs en opleiding en op de arbeidsmarkt" stelt het Europees Instituut voor gendergelijkheid een nieuwe reeks indicatoren voor om gendersegregatie in het onderwijs, in opleidingen en op de arbeidsmarkt te monitoren. Daarbij is uitgegaan van bestaande indicatoren, waaraan er nog twee werden toegevoegd, namelijk over het aandeel meisjes en jongens in wetenschappelijke beroepen en het aandeel vrouwen en mannen in de STEM- en EHW-sectoren.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

26. verwelkomt het voorstel tot herstructurering van de indicatoren voor de evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Peking met betrekking tot gendersegregatie in het onderwijs, in opleidingen en op de arbeidsmarkt, zoals uiteengezet in bijlage I, met inbegrip van de vaststelling van twee nieuwe indicatoren.

VERZOEKT DE LIDSTATEN overeenkomstig hun bevoegdheden, rekening houdend met nationale omstandigheden en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners
OM:

27. uitgebreide, geïntegreerde, duurzame, multidimensionale en gendergevoelige beleidsmaatregelen te ontwikkelen en uit te voeren voor het aanpakken van gendersegregatie in het onderwijs, in opleidingen en op de arbeidsmarkt, waarbij zowel algemene als gerichte maatregelen worden genomen en het volledige scala van relevante factoren wordt aangepakt om een structurele verandering tot stand te brengen en de verschillen tussen de levenslooppatronen van mannen en vrouwen te verkleinen. Met deze reeks beleidsmaatregelen moet worden ingespeeld op de noodzaak om gedurende het hele leven genderdiscriminatie, -segregatie en -stereotypen te bestrijden en gendergelijkheid te bevorderen op alle niveaus van onderwijs en opleiding en in de loopbaanoriëntatie. De maatregelen moeten ook betrekking hebben op zaken zoals de werkomgeving, inclusief de aspecten van op gender gebaseerde haatzaaiende uitlatingen en seksuele intimidatie, werkafspraken, evenwicht tussen werk en privéleven, gezondheid en veiligheid op het werk en de loonkloof tussen mannen en vrouwen, zodat zowel vrouwen als mannen worden aangetrokken naar en behouden in niet-genderspecifieke beroepen en sectoren.
28. met als doel horizontale gendersegregatie terug te dringen en meisjes, jongens, vrouwen en mannen uit alle milieus in staat te stellen en aan te moedigen om studierichtingen en beroepen te kiezen die passen bij hun interesses en vaardigheden, met inbegrip van niet-genderspecifieke gebieden, en ervoor te zorgen dat ze op gelijke voet toegang hebben tot werk in alle sectoren - maatregelen ter zake te nemen, zoals de hierna volgende:
 - a. onder leerlingen, studenten, ouders, leerkrachten en adviseurs en andere personen die betrokken zijn bij onderwijs op alle niveaus, loopbaanbegeleiding, werving en actief arbeidsmarktbeleid, het bewustzijn te vergroten, met bijzondere aandacht voor ongelijkheid tussen mannen en vrouwen, voor de onderliggende oorzaken ervan en voor de diverse manieren waarop deze ongelijkheid zich manifesteert, zoals in segregatie, voor de verhoudingen tussen gender en andere aspecten van identiteit, en over mogelijke maatregelen die op dit gebied kunnen worden genomen;

- b. het bestrijden van genderstereotypen en andere schadelijke gendervooroordelen in onderwijsinhoud en -methoden, het beschikbaar stellen van educatieve en andere instrumenten ter bestrijding van genderstereotypen, en het propageren, op alle onderwijsniveaus, van gelijkheid van mannen en vrouwen;
- c. het aantrekkelijker maken van de STEM- en EHW-sectoren voor leerlingen van beide geslachten, onder meer door, waar passend, STEM-onderwijs te koppelen aan economische, ecologische en sociale uitdagingen of aan kunst en design, en EHW-onderwijs te verbinden met traditioneel door mannen gedomineerde domeinen zoals STEM, rekening houdend met de digitalisering en de veranderende arbeidswereld;
- d. het attenderen van meisjes en jongens, vrouwen en mannen op bestaande en toekomstige werkgelegenheidskansen in STEM- en EHW-sectoren;
- e. het tot stand brengen van nauwere banden tussen scholen en werkplekken zodat meisjes en jongens met een betere kennis van zaken beroepskeuzes kunnen maken. Het stimuleren van werkgevers en andere belanghebbenden om een prominentere rol te spelen bij het bestrijden van negatieve en misleidende denkbeelden over STEM- of EHW-loopbanen, met name door nauwkeurige informatie over deze gebieden te verstrekken, door positieve voorbeelden voor beide geslachten te propageren en door studenten werkervaring te laten opdoen;
- f. zowel meisjes als jongens vanaf jonge leeftijd kennis laten maken met ICT en zorggerelateerde vaardigheden, en daarbij in het bijzonder proberen bij meer meisjes belangstelling en talent te ontwikkelen en te handhaven voor de digitale wereld, en bij meer jongens voor de zorggerelateerde gebieden;
- g. stappen te ondernemen om het probleem van voortijdig schoolverlaten, dat vooral speelt bij jongens en mannen, aan te pakken; en

- h. het creëren of financieren van specifieke stimulansen en ondersteuningsstructuren om meer vrouwen, respectievelijk mannen aan te moedigen in STEM-sectoren, respectievelijk EHW-sectoren aan de slag te gaan of te blijven, waaronder stimulansen en structuren die werkgevers helpen het probleem van onbewuste vooroordelen bij werving en loopbaanontwikkeling aan te pakken, een gendergevoeliger en meer uitnodigend klimaat op de werkvloer te bevorderen, mogelijke loopbaantrajecten onder de aandacht te brengen en mentorprogramma's aan te bieden;
 - i. Het bevorderen van een leven lang leren zodat zowel mannen als vrouwen van alle leeftijden van loopbaan kunnen veranderen.
29. maatregelen te nemen om met gendersegregatie verband houdende oorzaken van de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken, onder meer door:
- a. het vergroten van de loontransparantie;
 - b. het ontwikkelen en beschikbaar stellen van instrumenten voor de evaluatie van banen die moeten helpen bij het bepalen, op een objectieve en niet-discriminerende wijze, van wat arbeid van gelijke waarde is en bij het vergroten van het bewustzijn van werkgevers en werknemers over het concept arbeid van gelijke waarde;
 - c. meer te doen om de vaardigheden van vrouwen en mannen gelijkelijk te waarderen, onder meer door ertoe bij te dragen dat alle vaardigheden, dus ook de vaardigheden die van oudsher worden geassocieerd met vrouwen, en prestaties van vrouwen op de werkvloer, evenals hun bijdrage aan de economie, beter worden erkend;
 - d. revaluatie van betaalde arbeid in de zorgsector en het herzien van loonstructuren en bezoldiging voor alle door vrouwen gedomineerde banen en beroepen, met het oog op het doorbreken van genderstereotypen in verband met de loonkloof, alsmede het verbeteren van de beloning in EHW-sectoren; en
 - e. het uitvoeren en handhaven van wetgeving die de rechten waarborgt van vrouwen en mannen op gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE EN DE LIDSTATEN, overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners,
OM:

30. meer vaart te zetten achter de inspanningen voor het mainstreamen van het genderperspectief in nationale en EU-beleidsmaatregelen betreffende vaardigheden en arbeidsmarkt, inclusief financiering, met bijzondere aandacht voor initiatieven in verband met de uitbreiding van bestaande vaardigheden en de verwerving van nieuwe vaardigheden, digitalisering, wetenschap, onderzoek en ontwikkeling, teneinde zowel vrouwen als mannen toe te rusten met de vaardigheden en kwalificaties die aansluiten bij de structuur en de behoeften van de huidige en de toekomstige arbeidsmarkt en die noodzakelijk zijn voor toegang tot kwaliteitsbanen;
31. stappen te zetten om desegregatie systematisch te bevorderen bij het opstellen en uitvoeren van nationale en Europese beleidsmaatregelen voor het stimuleren van duurzame economische groei, het ondersteunen van banencreatie en het aanpakken van arbeidstekorten en van de gevolgen van automatisering, opdat vrouwen en mannen gelijke kansen op werk hebben;
32. het arbeidsmarkt- en onderwijsbeleid gedurende de hele uitvoeringscyclus vanuit genderperspectief te monitoren en stappen te ondernemen om ervoor te zorgen dat de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen niet tot verdere horizontale segregatie of een verbreding van de loonkloof tussen vrouwen en mannen leidt;
33. meer te doen om voldoende financiering aan te trekken voor nieuw beleid en voor het versterken van bestaand beleid ter beperking van horizontale gendersegregatie en de oorzaken en gevolgen ervan op nationaal en EU-niveau, waarbij een strategische langetermijnaanpak wordt gevolgd en de EU-middelen en -programma's, waaronder de Europese structuur- en investeringsfondsen, op efficiënte wijze worden gebruikt;
34. ervoor te zorgen dat het beleid inzake beroepsonderwijs en -opleiding, met inbegrip van leerlingstelsels en -programma's, beroepssegregatiebeperkende maatregelen bevat en dat EU- en nationale onderwijsfondsen en -initiatieven ook worden gebruikt ter ondersteuning van vrouwen en mannen die beginnen aan een baan of een baan aannemen in beroepen waarin het andere geslacht oververtegenwoordigd is;

35. stappen te zetten ter verkleining van de genderkloof in de ICT-sector in het kader van de strategie voor een digitale eengemaakte markt; werkgevers, en met name ondernemingen die betrokken zijn bij de coalitie voor digitale vaardigheden en banen, aan te moedigen bijzondere aandacht te besteden aan gelijke carrièrekansen voor vrouwen en mannen en aan de bevordering van gendergelijkheid in hun organisaties;
36. de combinatie van werk, gezin en privéleven voor vrouwen en mannen te vergemakkelijken via doordachte maatregelen inzake de balans tussen werk en privéleven en door ervoor te zorgen dat ze in alle sectoren en beroepen maximaal beschikbaar zijn, ook ouders en mantelzorgers die nieuwe vormen van werk aannemen, in het bijzonder door:
- a. doeltreffende beleidsmaatregelen te treffen ter stimulering en ondersteuning van de gelijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken tussen vrouwen en mannen, met name door mannen ertoe aan te moedigen verlof om gezinsredenen te nemen;
 - b. meer te doen voor hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke zorgdiensten voor kinderen en andere afhankelijke personen;
 - c. werkgevers uit zowel de publieke als de private sector te ondersteunen bij het bieden van maatregelen om de combinatie van werk, gezin en privéleven te vergemakkelijken, onder meer door middel van stimulansen voor het invoeren van flexibele werkregelingen en gezinsvriendelijke maatregelen op de werkplek, en daarbij ten volle gebruik te maken van de mogelijkheden inzake "slim" werken⁴; en
 - d. op gerichte wijze te investeren in digitale arbeidspraktijken teneinde de balans tussen werk en privéleven voor iedereen te verbeteren;
37. regelmatig de indicatoren in bijlage I voor het systematisch monitoren van de vorderingen te toetsen, en daarbij het werk van EIGE en Eurostat ten volle te benutten; de resultaten te analyseren en, waar nodig, plannen voor verdere maatregelen op te stellen op het niveau van de lidstaten en de Europese Unie.

⁴ "Slimme" arbeidsregelingen, gebruik makend van de mogelijkheden die de moderne technologie biedt (bijvoorbeeld telewerken en flexibele werktijden).

38. te blijven werken aan de genderdimensie van het Europees Semester, onder meer in overeenstemming met de beginselen die zijn vervat in de interinstitutionele afkondiging van de Europese pijler van sociale rechten, evenals met de maatregelen die worden genoemd in de Commissiemededeling over een initiatief ter ondersteuning van de balans tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE OM:

39. de lidstaten, de sociale partners en andere belanghebbenden en actoren te stimuleren meer te doen om horizontale gendersegregatie te beperken, onder meer door te wijzen op de wezenlijke economische voordelen van desegregatie en het cruciale belang ervan voor de toekomst van werk;
40. steun te verlenen aan initiatieven voor het opzetten van desegregatieprogramma's in specifieke domeinen, in overeenstemming met de bevindingen uit het EIGE-verslag over "gendersegregatie in onderwijs, opleiding en op de arbeidsmarkt", die de gebrekkige participatie van vrouwen in met name STEM-domeinen en van mannen in EHW-domeinen bevestigen; deze programma's te testen en hun effect te beoordelen, teneinde de ontwikkeling van empirisch onderbouwd beleid in de lidstaten en op EU-niveau te faciliteren;
41. de samenwerking tussen de lidstaten te bevorderen met het oog op wederzijds leren en het uitwisselen van goede en veelbelovende praktijken, teneinde capaciteiten te verbeteren en netwerken aan te moedigen;
42. regelmatige met de Europese sociale partners van gedachten te wisselen in het kader van de tripartiete dialoog over deze aangelegenheden;
43. vanuit genderperspectief nauwlettender toe te zien op de bestemming en het gebruik van investeringen en financiering voor innovatie om te voorkomen dat de stereotypen hardnekkiger worden en om desegregatie te bevorderen;
44. uitvoering te geven aan de in het EU-actieplan 2017-2019 aangekondigde maatregelen ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, alsmede de relevante gegevens over de bestaande loonkloof en de gevolgen daarvan voor lonen en pensioen verder te verzamelen en te verstrekken;

Indicatoren voor gendersegregatie in onderwijs, opleiding en op de arbeidsmarkt⁵**Kritisch aandachtsgebied B: Onderwijs en opleiding van vrouwen**

Indicator 1: Verhouding vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden in het tertiair (ISCED-niveaus 5-8) en beroepsonderwijs (ISCED-niveaus 3-4) in de richtingen wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM - science, technology, engineering and mathematics) en in de richtingen onderwijs, gezondheid en welzijn (EHW - education, health and welfare) - op het totaal van alle afgestudeerden in die studierichtingen.⁶

Kritisch aandachtsgebied L: Jonge meisjes

Indicator 2: 15-jarige meisjes en jongens: prestaties op het vlak van wiskunde en wetenschap.⁷

Indicator 3: Verhouding tussen alle meisjes en jongens van 15 jaar, en tussen de best presterenden onder hen, in de richting wetenschap, die verwachten een wetenschappelijke beroep te hebben op de leeftijd van 30 jaar.⁸

Kritisch aandachtsgebied K: Vrouwen en het milieu

Indicator 4: Verhouding vrouwelijke en mannelijke afgestudeerden in het tertiair onderwijs op het totaal van afgestudeerden (ISCED-niveaus 5 en 6) in natuurwetenschappen en technologie.⁹

Kritisch aandachtsgebied F: Vrouwen en de economie

Indicator 5: Gendersegregatie: gemiddeld bruto-uurloon van vrouwelijke en mannelijke werknemers in de 5 bedrijfstakken (en in de 5 beroepscategorieën) met het hoogste aantal vrouwelijke werknemers en het hoogste aantal mannelijke werknemers; loonkloof in de beroepscategorieën van leidinggevenden.¹⁰

Indicator 6: Percentage vrouwen en mannen dat werkzaam is in beroepen op de werkgelegenheidsgebieden STEM en EHW.¹¹

⁵ Voor nadere bijzonderheden, zie het EIGE-verslag in document 14624/17 ADD 2.

⁶ Deze indicator is een samenvoeging en herziening van twee bestaande indicatoren in gebied B en een indicator voor het aandeel 'meisjesstudenten in het tertiair onderwijs' in gebied L.

⁷ Bestaande indicator.

⁸ Nieuwe indicator.

⁹ Bestaande indicator.

¹⁰ Bestaande indicator.

¹¹ Nieuwe indicator.

Referenties**1. EU-wetgeving:**

- Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16);
- Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten (PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37);
- 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);
- Richtlijn 2010/41/EU van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2010 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en tot intrekking van Richtlijn 86/613/EEG van de Raad (PB L 180 van 15.7.2010, blz. 1).

2. Raad:

Alle door de Raad aangenomen conclusies over de evaluatie van het actieprogramma van Peking¹² en andere conclusies van de Raad over gendergelijkheid, waaronder met name de hieronder genoemde:

- Conclusies van de Raad van 9 juni 2008 "Uitbanning van genderstereotypen" (9671/08).
- Conclusies van de Raad van 30 mei 2008 betreffende Gezinsvriendelijke wetenschappelijke loopbanen: naar een geïntegreerde aanpak (9026/1/08 REV 1).
- Conclusies van de Raad over de vergroting van de inzet en de intensivering van de maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, en over de 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 van 7 maart 2011 over het Europees Platform tegen armoede en sociale uitsluiting (6917/11).
- Conclusies van de Raad "Gelijke inkomenskansen voor vrouwen en mannen: de genderkloof inzake pensioenen dichten", aangenomen op 18 juni 2015 (10081/15).
- Conclusies van de Raad van 20 juni 2013 getiteld "Naar sociale investering voor groei en cohesie" (11487/13).

¹² http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_en.htm

- Conclusies van de Raad van 9 maart 2015 "De ontwikkeling naar meer inclusieve arbeidsmarkten" (7017/15).
- Conclusies van de Raad van 26 oktober 2015 over het genderactieplan 2016-2020 (13201/15).
- Conclusies van de Raad van 15 juni 2017 "Naar strategieën om werk lonend te maken" (9647/17).
- Conclusies van de Raad "De vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren" (6889/17).

3. Europese Commissie:

- Mededeling van de Commissie van 3 maart 2010: "Europa 2020: een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei" (COM(2010) 2020 definitief).
- "The Role of Men in Gender Equality -- European Strategies & Insights"
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/130424_final_report_role_of_men_en.pdf
- Aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 "Het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen versterken door transparantie" (PB L 69 van 8.3.2014, blz. 112-116).
- Werkdocument van de diensten van de Commissie "Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019" (SWD(2015) 278 final).
- Opinion of the Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men on how to overcome occupational segregation
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/opinions_advisory_committee/151125_opinion_occ_segregation_en.pdf
- Werkdocument van de diensten van de Commissie "Verslag van 2017 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie" (SWD(2017) 108 final).
- Mededeling van de Commissie van 26 april 2017: "een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen" (COM(2017)252 final).
- Mededeling van de Commissie over het EU-actieplan 2017-2019 De loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken (COM (2017) 678 final).
- Digital Skills and Jobs Coalition
<https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/european-commission-invites-organisations-attract-more-girls-and-women-digital>

4. Europees Parlement:

- Resolutie van het Europees Parlement van 12 maart 2013 over de uitbanning van genderstereotypen in de EU (P7_TA(2013)0074);
- Resolutie van het Europees Parlement van 28 april 2016 over gendergelijkheid en het versterken van de positie van de vrouw in het digitale tijdperk (P8_TA(2016)0204).

5. EIGE:

- Verslag van het EIGE over "Gendersegregatie in onderwijs, opleiding en op de arbeidsmarkt" (14624/17 ADD 2);
- Briefingdocument van het EIGE over de economische voordelen van gendergelijkheid in de EU. Hoe gendergelijkheid in onderwijs in STEM tot economische groei leidt.
<http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/economic-benefits-gender-equality-eu-how-gender-equality-stem-education-leads-economic-growth>

6. Andere

- Interinstitutionele afkondiging van de Europese pijler van sociale rechten, ondertekend door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie
https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf
- Verklaring van Parijs over het bevorderen, via het onderwijs, van burgerschap en de gemeenschappelijke waarden vrijheid, tolerantie en non-discriminatie
http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/news/2015/documents/citizenship-education-declaration_en.pdf