



Brussel, 13 juni 2019
(OR. en)

10349/19

SOC 482
EMPL 371
GENDER 27
ANTIDISCRIM 17

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
d.d.:	13 juni 2019
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	9804/19
Betreft:	Dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen - Conclusies van de Raad (13 juni 2019)

Voor de delegaties gaat in de bijlage de conclusies van de Raad over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen, zoals aangenomen door de Raad Epsco van 13 juni 2019.

Dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen**Conclusies van de Raad****ERKENNENDE HETGEEN VOLGT:**

1. Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een fundamenteel, verdragsmatig vastgelegd, en in artikel 23 van het EU-grondrechtenhandvest erkend beginsel van de Europese Unie. Overeenkomstig artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), moet de Unie er bij elk optreden naar streven de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op te heffen en de gelijkheid tussen hen te bevorderen.
2. Krachtens artikel 157 VWEU zijn de lidstaten verplicht om ervoor te zorgen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast en – teneinde in de praktijk tot volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in het beroepsleven te komen – wordt de lidstaten tevens de mogelijkheid geboden om maatregelen te behouden of aan te nemen die voorzien in specifieke voordelen opdat de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht vergemakkelijkt wordt en de benadeling in de beroepsloopbaan voorkomen of gecompenseerd wordt.
3. Gendergelijkheid en de balans tussen werk en privé zijn erkend in de beginselen 2 en 9 van de door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie op 17 november 2017 afgekondigde Europese pijler van sociale rechten.
4. Maatregelen ten behoeve van gendergelijkheid zijn belangrijke motoren voor slimme, duurzame en inclusieve groei, en een voorwaarde om meer welvaart, concurrentievermogen en werkgelegenheid, alsmede inclusiviteit en sociale cohesie te bevorderen.

5. Overeenkomstig duurzameontwikkelingsdoelstelling (SDG) 5.4 van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties, moeten onbetaalde zorg en huishoudelijk werk erkend en naar waarde geschat worden door het voorzien van openbare diensten, infrastructuur en een beleid van sociale bescherming en door het bevorderen van gedeelde verantwoordelijkheden binnen het gezin en de familie, zoals nationaal van toepassing. SDG 8.5 van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties bevat eveneens een verwijzing naar het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid.
6. "Het terugdringen van de loon- en inkomensverschillen en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en daarmee het bestrijden van armoede onder vrouwen" is tevens een van de prioriteiten die de Europese Commissie heeft vastgelegd in haar Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019.
7. Diepgewortelde sociale normen, maatschappelijke structuren, culturele patronen en genderstereotypen zijn van invloed op de keuzes die huishoudens maken bij de verdeling van betaalde en onbetaalde werk- en zorgtaken tussen vrouwen en mannen.

HERINNEREND AAN HET VOLGENDE:

8. In artikel 11 van het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) wordt het recht op arbeid als een "onvervreemdbaar recht van alle mensen" omschreven. Staten die partij zijn bij dit Verdrag "nemen alle passende maatregelen nemen om discriminatie van vrouwen in het arbeidsproces uit te bannen, teneinde vrouwen, op basis van gelijkheid van vrouwen en mannen, dezelfde rechten te verzekeren", met inbegrip van het recht op gelijke beloning, het recht op sociale zekerheid en het recht op betaald verlof. Overeenkomstig dit artikel, dienen staten die partij zijn tevens "verlof wegens bevalling in te voeren met behoud van loon of met vergelijkbare sociale voorzieningen, zonder dat dit leidt tot verlies van de vroegere werkkring, de behaalde anciënniteit of de hun toekomstige sociale uitkeringen".

9. Overeenkomstig artikel 1 van het Verdrag betreffende discriminatie in arbeid en beroep (1958) van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), omvat discriminatie elk onderscheid, elke uitsluiting of voorkeur, met name gebaseerd op geslacht, leidend tot ontzegging of aantasting van de gelijkheid van kansen of van de behandeling inzake arbeid of beroep.
10. Artikel 2 van het IAO-Verdrag betreffende gelijke beloning uit 1951, bepaalt dat elk lid de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde ten aanzien van alle werknemers dient te bevorderen, en een zodanige toepassing te waarborgen, waarmee ook wordt bedoeld het vaststellen van lonen zonder discriminatie op grond van geslacht.
11. Het herzien Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa van 1996 eist dat de partijen bepaalde maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat onder andere het recht op arbeid en het recht op een eerlijke beloning effectief kunnen worden uitgeoefend. In dit verband wordt in artikel 4, lid 3, het recht van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten op gelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde erkend.

WIJZEND OP HET VOLGENDE:

12. Volgens gegevens van Eurostat is het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen lager dan dat van mannen en is de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU nog steeds ongeveer 16 %, en wordt die slechts zeer langzaam kleiner, en in sommige lidstaten zelfs groter. Daarnaast bedraagt de genderkloof in totaal inkomen in de EU-28 volgens de betreffende indicator ongeveer 40 %.

13. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is het resultaat van een hele reeks aan onevenwichtigheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. De kloof is niet het gevolg van verschillen in opleidingsniveau, aangezien vrouwen het in het onderwijs beter doen dan mannen in de EU. De kloof wordt wel veroorzaakt door factoren als gendersegregatie in het onderwijs, bij opleiding en op de arbeidsmarkt, arbeidsmarkt-segregatie, een scheve man-vrouwverhouding in leidinggevende en besluitvormings-functies, het feit dat vrouwen meer in deeltijd werken en vaker en langer loopbaan-onderbreking nemen vanwege de ongelijke verdeling tussen vrouwen en mannen van huishoudelijke, gezins- en zorgtaken, en de onderwaardering van door vrouwen verrichte arbeid. Organisatorische factoren kunnen eveneens een rol spelen, onder meer lange werktijden, verwachte fysieke aanwezigheid en beschikbaarheid buiten de normale werktijden. Alle voormelde factoren zijn gevolgen van aanhoudende, onbewuste gendervooroordelen en -discriminatie, met inbegrip van loondiscriminatie, en komen voort uit een gebrekkige toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk.
14. Het door de Europese Commissie aangenomen EU-actieplan 2017-2019 - De loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken, vermeldt specifieke maatregelen ter bestrijding van de grondoorzaken zoals horizontale én verticale gendersegregatie van de arbeidsmarkt; het gebrek aan loontransparantie en de ongelijke verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen. Het actieplan bevat eveneens bewustmakingsmaatregelen en maatregelen waarmee ongelijkheden aan het licht worden gebracht en stereotypen bestreden.

15. Uit de onderzoeksnota van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" blijkt dat vrouwen vier keer meer kans hebben om in deeltijd of met tijdelijke arbeids-overeenkomsten te werken dan mannen. Voorts is de economische inactiviteit van vrouwen bijna dubbel zo hoog als die van mannen. Een vijfde van de in armoede levende vrouwen neemt niet deel aan de arbeidsmarkt vanwege zorg- en huishoudelijke taken. Volgens de onderzoeksnota komt dit mogelijk door, met name, een gebrek aan betaalbare en hoogstaande kinderopvangfaciliteiten en zorgdiensten voor andere zorgbehoevenden, en door het ontbreken van beleidsmaatregelen om werk lonend te maken en andere maatregelen zoals flexibele arbeidsregelingen voor vrouwen en mannen. Deze maatregelen kunnen helpen om de combinatie van werk, gezin en privéleven te vergemakkelijken, onder meer door ervoor te zorgen dat aan elk van deze domeinen voldoende tijd kan worden besteed. Daarnaast werken vrouwen met een voltijdse baan die tegelijkertijd onbetaalde zorg en huishoudelijk werk verrichten uiteindelijk meer uren per dag dan mannen.
16. Deze reeks conclusies bouwt voort op eerdere werkzaamheden en op politieke intentieverklaringen die de Raad, het Europees Parlement, de Commissie en de betrokken actoren op dit gebied hebben afgelegd, met inbegrip van de in bijlage I vermelde documenten.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

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:

17. De beschikbare maatregelen te bezien met het oog op een doeltreffende handhaving van het rechtsbeginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid op het nationale niveau.

18. Indien nodig de bestaande maatregelen te verbeteren of nieuwe maatregelen in te voeren teneinde de effectieve uitvoering van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te verzekeren, met inbegrip van maatregelen ter verbetering van de loontransparantie, voortbouwend op de aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 over het versterken van het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen¹.
19. Maatregelen te nemen om het handelend vermogen van organen voor gelijke behandeling te vergroten en hun beter in staat te stellen slachtoffers van loon-discriminatie bij te staan en te vertegenwoordigen, en de in de aanbeveling van de Commissie van 22 juni 2018 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling vermelde maatregelen te overwegen.² Bij deze maatregelen moet ook rekening worden gehouden met de specifieke behoeften van vrouwen en mannen die meervoudige discriminatie ervaren.
20. Doeltreffende maatregelen te nemen ter bevordering van gelijkheid op het gebied van onderwijs en opleiding om een einde te maken aan arbeidsmarktsegregatie en de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, waaronder:
- a) maatregelen ter bestrijding van loondiscriminatie, onder meer door loontransparantie te bevorderen;
 - b) maatregelen om te zorgen voor onderwijs en opleiding vrij van vooroordelen op alle niveaus, met inbegrip van hoger onderwijs, beroepsonderwijs en -opleiding, een leven lang leren en beroepskeuzebegeleiding, en voor de gelijke toegang van iedereen tot deze instellingen en diensten;
 - c) maatregelen om alle meisjes, vrouwen, jongens en mannen toe te rusten om vrij een onderwijssoort en een beroep te kiezen, niet op basis van genderstereotypen maar wel in overeenstemming met hun voorkeuren, bekwaamheden en vaardigheden;

¹ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?uri=CELEX:32014H0124&from=EN>

² <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32018H0951&from=EN>

- d) maatregelen om de gelijke toegang tot alle onderwijssoorten en beroepen te bevorderen, en de toegang van vrouwen en meisjes tot wetenschap, technologie, techniek en wiskunde (STEM) en tot informatie-en communicatietechnologie (ICT) te vergemakkelijken, en jongens en mannen aan te moedigen opleidingen te volgen en te werken in de sector onderwijs, gezondheid en welzijn (EHW);
- e) maatregelen om de factoren aan te pakken die ouders (zowel in twee- als eenoudergezinnen) ervan afhouden volledig deel te nemen aan betaalde arbeid, met inbegrip van een actief arbeidsmarktbeleid en maatregelen voor de analyse, en waar nodig, het aanpakken van de effecten van belasting- en uitkeringsstelsels en -rechten, op de inkomens van vrouwen en mannen;
- f) maatregelen ter bevordering van onderwijs en opleiding, onder meer van niet-formeel onderwijs en opleiding, en bewustmakingsactiviteiten over gendergelijkheid en onbewuste gendervooroordelen voor alle leeftijdsgroepen, ter bestrijding van arbeidsmarktsegregatie; en
- g) specifieke maatregelen voor genderneutrale functiewaardering, waarbij wordt gewezen op de voordelen van een dergelijk systeem voor werkgevers;
- h) maatregelen ter bevordering van een evenwichtige man-vrouwverhouding in leidinggevende functies;

21. Maatregelen te nemen die het combineren van werk, gezin en privéleven voor zowel vrouwen als mannen vergemakkelijkt, waarbij de gelijke verdeling tussen vrouwen en mannen van zorg- en huishoudelijke taken wordt aangemoedigd, waaronder:

- a) maatregelen om toegankelijke, hoogwaardige en betaalbare zorgdiensten aan te bieden, mede voor jonge kinderen, ouderen en langdurig zorgbehoevenden;
- b) maatregelen om de balans tussen werk en privé op de werkplek te bevorderen, vrijwillige certificeringsregelingen in te voeren, beroepsopleidingen aan te bieden, aan bewustmaking te doen, en voorlichtingscampagnes te voeren;

- c) maatregelen ter verbetering van de rechten van en de steun aan werknemers opdat zij hun arbeids- en zorgtaken beter kunnen combineren, en de uitoefening van dergelijke rechten door mannen te verbeteren;
- d) maatregelen ter bevordering van een gelijke verdeling tussen vrouwen en mannen van zorgtaken;
- e) maatregelen om de belanghebbenden, waaronder de sociale partners en ondernemingen, aan te moedigen praktijken toe te passen die het combineren van werk, gezin en privéleven mogelijk maken, onder meer in door mannen gedomineerde sectoren, en maatregelen om gelijke kansen voor vrouwen en mannen te waarborgen wat betreft toegang tot de desbetreffende rechten en regelingen;
- f) maatregelen om de bekendheid met rechten en regelingen op het gebied van de balans tussen werk en privé te vergroten voor ouders en verzorgers teneinde de uitoefening van deze rechten en regelingen, in het bijzonder door mannen, te vergemakkelijken;

22. Specifieke maatregelen in aanmerking te nemen en op te nemen in hun nationale strategieën voor duurzame ontwikkeling – in overeenstemming met SDG 5³ van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties – en de uitvoering te monitoren van alle toepasselijke bepalingen, onder meer door gegevens te gebruiken die gebaseerd zijn op de voor de uitvoering van het actieprogramma van Peking opgestelde indicatoren.

VERZOEKT DE LIDSTATEN EN DE EUROPESE COMMISSIE, overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden, rekening houdend met nationale omstandigheden en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners, om:

23. Bij alle inspanningen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten een geïntegreerde aanpak te volgen en gendergelijkheid te bevorderen, onder meer door synergie tussen werkgelegenheidsstrategieën en ander economisch en sociaal beleid in verband met jeugd, onderwijs, fiscaliteit, gezinstoelagen, sociale bescherming en gezondheidszorg te bevorderen.

³ Duurzaam ontwikkelingsdoel 5.

24. Maatregelen te nemen om genderstereotypen te doorbreken en stereotiepe opvattingen over de rol van mannen en vrouwen te ondergraven teneinde de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt te verminderen en een meer gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen te stimuleren.
25. Bij alle desbetreffende initiatieven en (beleids)maatregelen, onder meer werk-gelegenheids- en socialebeleidsmaatregelen en -strategieën, meer te doen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten en te zorgen voor gelijke arbeidskansen, bijvoorbeeld door de met gendergelijkheid belaste openbare instanties en instellingen een grotere rol te geven, en door een perspectief van gendergelijkheid (gendermainstreaming) in te bouwen in de voorbereiding, uitvoering, monitoring en evaluatie van de effecten van deze beleidsmaatregelen op vrouwen en mannen.
26. Effectieve maatregelen te nemen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, in voorkomend geval voortbouwend op het actieplan van de Commissie, waaronder:
- a) maatregelen om loontransparantie en de handhaving van het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te verbeteren;
 - b) maatregelen opdat kandidaten – in het bijzonder voor leidinggevende functies – geselecteerd worden op basis van een ondubbelzinnige, objectieve en gender-neutrale beoordeling, en van de verdiensten en de kwalificaties van de kandidaten;
 - c) maatregelen om te bevorderen dat meer vrouwen solliciteren op leidinggevende functies;
 - d) maatregelen om in te spelen op de behoefte om zorg- en huishoudelijke taken in het gezin, die nog altijd grotendeels, en onbetaald, door vrouwen worden uitgevoerd, als werk te beschouwen en te regelen; en
 - e) maatregelen om de uitwisseling van beste praktijken – op lokaal, regionaal, nationaal, EU- en internationaal niveau – aan te moedigen.

27. Specifieke maatregelen te nemen om het combineren van werk, gezin en privéleven te vergemakkelijken. De balans tussen werk en privé moet ondersteund worden door een reeks elkaar versterkende maatregelen, waaronder een combinatie van wetgevings- en beleidsmaatregelen, zoals verlof om gezinsredenen, in het bijzonder moederschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof, het aanbieden van toegankelijke, betaalbare en hoogstaande zorg, en flexibele arbeidspatronen voor vrouwen en mannen.
28. Werkgevers aan te moedigen om mannen te ondersteunen vaderschapsverlof en ander verlof om gezinsredenen op te nemen of er flexibele arbeidspatronen op na te houden.
29. Werkgevers aan te moedigen het hun werknemers gemakkelijker te maken verlof om gezinsredenen, in het bijzonder moederschaps-, vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof, op te nemen en er flexibele arbeidspatronen op na te houden, om de zorg voor kinderen en andere zorgbehoevenden op zich te nemen, hetgeen een meer gelijke verdeling van zorgtaken faciliteert.
30. Een organisatie- en bedrijfscultuur te propageren die tegemoetkomt aan de behoeften van vrouwen en mannen inzake de balans tussen werk en privé, bijvoorbeeld waar nodig via plannen voor gendergelijkheid.
31. Actief samen te werken met ondernemingen, bijvoorbeeld door gerichte campagnes of prijzen voor modelondernemingen, evenals met bedrijfs- en werknemersorganisaties en derdesector- en maatschappelijke organisaties, teneinde hun inspanningen te ondersteunen om de onderliggende oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken, onder meer door voor zowel vrouwen als mannen de balans tussen werk en privé te stimuleren.
32. Stappen te ondernemen opdat zowel vrouwen als mannen vooruit kunnen komen in hun loopbaan zonder discriminatie in verband met verlof om gezinsredenen.

33. De terugkeer van werknemers na een periode van afwezigheid, en het opnieuw oppakken van hun oude arbeidspatroon na een periode van deeltijdwerk, te vergemakkelijken. In het eerste geval moeten werknemers en werkgevers aangemoedigd worden om tijdens de afwezigheidsperiode contact met elkaar te houden en afspraken te maken over passende re-integratiemaatregelen.
34. Alle nodige maatregelen te nemen om de Barcelona-doelstellingen inzake kwalitatief hoogstaande en betaalbare kinderopvang te verwezenlijken⁴, de toegang tot kinderopvang te faciliteren, en de invoering van nieuwe doelstellingen gericht op andere zorgbehoeften gedurende de gehele levensloop – in het bijzonder ouderenzorg – te overwegen.
35. Middelen te bestemmen voor de ontwikkeling en de uitvoering van specifieke maatregelen om de onderliggende oorzaken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen aan te pakken, onder meer via Europese structuur- en investeringsfondsen, in het bijzonder het Europees Sociaal Fonds.
36. Alle betrokken belanghebbenden en actoren, waaronder de sociale partners, ondernemingen en publieke arbeidsbureaus, aan te moedigen meer te doen om horizontale gendersegregatie te verminderen, door onder meer het werk in door vrouwen gedomineerde sectoren meer naar waarde te schatten door transparantere, eerlijker functiewaarderingsystemen, door vrouwen en mannen aan te moedigen en in staat te stellen in alle sectoren op voet van gelijkheid toegang te krijgen tot banen, en door de nadruk te leggen op de economische voordelen van desegregatie en het belang daarvan voor de toekomst van werk.
37. Overeenkomstig de Europese pijler van sociale rechten, de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken binnen het governancekader van de Europa-2020-strategie, met inbegrip van de jaarlijkse groeianalyse en het ontwerp van het gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, en het in aanmerking te nemen bij toekomstige strategische kaders.

⁴ In 2002 heeft de Europese Raad de doelstellingen vastgesteld om uiterlijk in 2010 te voorzien in kinderopvang voor ten minste 90 % van de kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd en voor ten minste 33 % van de kinderen onder de drie jaar.

38. Europese burgers bewust te maken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, de oorzaken en gevolgen ervan, met inbegrip van de genderkloof voor pensioenen en de hogere kans op armoede voor oudere vrouwen.
39. De dialoog met de belanghebbenden aan te moedigen, onder meer met sociale partners, ondernemingen, nationale organen voor gelijke behandeling, en organisaties die zich inzetten voor gendergelijkheid, het bestrijden van loondiscriminatie, gender-vooroordelen en -stereotypen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt, en aldus wederzijds leren te bevorderen.
40. Het gezamenlijk werk van de Commissie en Eurostat inzake het onderscheid tussen een aangepast en een niet-aangepast deel van de loonkloof tussen mannen en vrouwen voort te zetten, en regelmatig gegevens te publiceren over de loonkloof, de bepalende factoren, en de gevolgen daarvan voor lonen en pensioenen.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE OM:

41. een mededeling van de Commissie aan te nemen waarin een op zichzelf staande strategie voor gendergelijkheid wordt uiteengezet voor de periode na 2019, met inbegrip van beleidsmaatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten.
42. Het effect te analyseren van digitalisering op gendergelijkheid en de balans tussen werk en privé op de arbeidsmarkt, en hiermee rekening te houden bij toekomstige beleidsbepaling.
43. Actief toe te zien op de lopende beoordeling⁵ van de bepalingen in Richtlijn 2006/54/EG betreffende de toepassing van het in het Verdrag neergelegde beginsel van "gelijke beloning", en onder meer na te gaan of deze richtlijn moet worden gewijzigd.
44. De uitwisseling tussen lidstaten van goede praktijken te stimuleren wat betreft maatregelen waarmee de onderliggende oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen kunnen worden aangepakt.
45. Gendermainstreaming te versterken in alle beleidsgebieden, met inbegrip van jeugd-onderwijs- en werkgelegenheidsbeleid en in toekomstige programma's.

⁵ https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/initiatives/ares-2018-3415794_nl

Referenties**1. EU interinstitutioneel:**

Europese pijler van sociale rechten.

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

2. EU-wetgeving:

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).

Voorstel voor een Richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad [*nog te vervangen door een verwijzing naar de vastgestelde richtlijn*].

3. Raad:

Alle door de Raad aangenomen conclusies over de evaluatie van het actieprogramma van Peking⁶ en andere conclusies van de Raad over gendergelijkheid, waaronder met name de hieronder genoemde:

- Conclusies van de Raad over de 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 (doc. 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 betreffende Vrouwen en de economie: de mogelijkheid om werk en gezinsleven te combineren als voorwaarde voor gelijke deelname aan de arbeidsmarkt (doc. 17816/11);
- Conclusies van de Raad van 9 maart 2015 over de ontwikkeling naar meer inclusieve arbeidsmarkten (doc. 7017/15).

⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/tools/statistics-indicators/platform-action/index_nl.htm

- Conclusies van de Raad van 18 juni 2018 over gelijke inkomenskansen voor vrouwen en mannen: de pensioengenderkloof dichten (doc. 10081/15).
- Conclusies van de Raad van 26 oktober 2015 over het genderactieplan 2016-2020 (doc. 13201/15).
- Conclusies van de Raad: de vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren (doc. 6889/17).
- Conclusies van de Raad van 7 december 2017 over aangescherpte maatregelen om horizontale gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan (doc. 15468/17).
- Aanbeveling 92/241/EEG van de Raad van 31 maart 1992 betreffende kinderopvang (PB L 123 van 8.5.1992, blz. 16).
- Resolutie van de Raad en van de ministers van Werkgelegenheid en Sociaal Beleid, in het kader van de Raad bijeen, van 29 juni 2000 betreffende de evenwichtige deelneming van mannen en vrouwen aan het beroeps- en gezinsleven (PB C 218 van 31.7.2000, blz. 5).

4. Voorzitterschapstrio:

- [De verklaring van het voorzitterschapstrio (Roemenië, Finland en Kroatië) van 15 maart 2019 over gendergelijkheid.]
- Gezamenlijke verklaring over "Gender Equality as a Priority of the European Union today and in the future". Voorgesteld door het Oostenrijkse, Estse en Bulgaarse voorzitterschapstrio, informele bijeenkomst van de ministers voor gendergelijkheid van de EU, 12 oktober 2018, Wenen.

5. Europese Commissie:

- Mededeling van de Commissie van 3 maart 2010: "Europa 2020: een strategie voor slimme, duurzame en inclusieve groei" (COM(2010) 2020 definitief).
- Aanbeveling 2014/124/EU van de Commissie van 7 maart 2014 "Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie" (PB L 69 van 8.3.2014, blz. 112).
- Werkdocument van de diensten van de Commissie "Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019" (SWD(2015) 278 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).
- EU-actieplan 2017-2019: De loonkloof tussen mannen en vrouwen dichten (COM(2017) 678 final).

- Verslag over de ontwikkeling van kinderopvangfaciliteiten voor jonge kinderen met het oog op een verbetering van de arbeidsparticipatie van vrouwen, een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en het ontstaan van duurzame en inclusieve groei in Europa (de "doelstellingen van Barcelona") (COM(2018) 273).
- Aanbeveling (EU) 2018/951 van de Commissie van 22 juni 2018 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling (PB L 167 van 4.7.2018, blz. 28).
- Advies van het Raadgevend Comité voor gelijke kansen van mannen en vrouwen over toekomstig gendergelijkheidsbeleid na 2019, oude en nieuwe uitdagingen en prioriteiten.
- Advies van het Raadgevend Comité voor gelijke kansen voor vrouwen en mannen over "new challenges for gender equality in the changing world of work"
- 2019 Annual report on equality between women and men in the European Union.
https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf

6. Europees Parlement:

- Resolutie van 14 maart 2017 over gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de Europese Unie 2014-2015
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&reference=P8-TA-2017-0073&language=NL>
- Resolutie van 14 juni 2017 over de noodzaak van een EU-strategie tot beëindiging en preventie van de genderpensioenkloof.
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=NL&reference=P8-TA-2017-0260>

7. EIGE

- Onderzoeksnota "Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance" (doc. 6656/19 ADD 1).
- Gendergelijkheidsindex. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>

8. Europees Economisch en Sociaal Comité: Standpunt inzake het "EU-actieplan 2017-2019 - De loonkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken" (doc. SOC/571).

9. Overig:

- Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW).
 - Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties.
 - Het herzien Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa van 1996.
 - De Agenda van de Verenigde Naties voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen (het Actieprogramma van Peking).
-