

Brussel, 20 februari 2017  
(OR. en)

6268/17

SOC 90  
GENDER 6  
EMPL 60  
EDUC 45  
ANTIDISCRIM 9

**NOTA**

|                 |                                                                                                                  |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| van:            | het voorzitterschap                                                                                              |
| aan:            | het Comité van permanente vertegenwoordigers / de Raad                                                           |
| nr. vorig doc.: | 5746/17 REV 2 SOC 56 GENDER 4 EMPL 42 EDUC 26 ANTIDISCRIM 6                                                      |
| Betreft:        | De vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren<br>- Ontwerpconclusies van de Raad |

1. Het voorzitterschap heeft op basis van een onderzoeksnota van het EIGE<sup>1</sup> een reeks ontwerpconclusies van de Raad opgesteld over "De vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren".
2. De Groep sociale vraagstukken heeft overeenstemming bereikt over de bijgaande tekst van de conclusies.
3. Het Coreper wordt verzocht de tekst goed te keuren en de ontwerpconclusies ter aanneming toe te zenden aan de Raad Epsco.

---

<sup>1</sup> Zie doc. 6268/17 ADD 1.

**De vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren**  
**Ontwerpconclusies van de Raad**

**HERINNEREND AAN HET VOLGENDE:**

1. De verklaring van het voorzitterschapstrio (Nederland, Slowakije en Malta) van 7 december 2015 over gendergelijkheid, waarin staat dat het met het oog op een doeltreffend gebruik van het menselijk kapitaal in de EU van cruciaal belang is dat vrouwen en mannen in staat worden gesteld hun capaciteiten en kwalificaties ten volle te benutten.
2. Gelijkheid van vrouwen en mannen is een in de Verdragen verankerd fundamenteel beginsel van de Europese Unie en behoort tot haar doelstellingen en taken. Bovendien is het integreren van het beginsel gelijkheid van vrouwen en mannen in al haar activiteiten één van de specifieke opdrachten van de Unie.
3. Gelijkheid van vrouwen en mannen is tevens vastgelegd in artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie.
4. De Europa 2020-strategie heeft ten doel de voorwaarden voor modernisering van de arbeidsmarkten te scheppen; bij te dragen aan het verhogen van het werkgelegenheidsniveau van vrouwen en mannen in de leeftijdsgroep van 20 tot 64 jaar tot 75%; het aantal vrouwen en mannen dat in armoede en sociale uitsluiting leeft of daarmee wordt bedreigd, met ten minste 20 miljoen te verminderen; en de houdbaarheid van de nationale sociale modellen te garanderen. Met name om dat doel te bereiken, moeten vrouwen en mannen in staat worden gesteld nieuwe vaardigheden te verwerven, zodat zij voorbereid zijn op nieuwe omstandigheden en eventuele loopbaanveranderingen.
5. Het pakket sociale-investeringsmaatregelen biedt de lidstaten sturing voor efficiënter en effectiever sociaal beleid als antwoord op de economische crisis en demografische veranderingen, en doet tevens een oproep aan de lidstaten om te investeren in mensen.

6. De Europese pijler van sociale rechten, die is aangekondigd in het werkprogramma van de Commissie voor 2017, heeft het potentieel om goed functionerende en billijke arbeidsmarkten en stelsels van sociale voorzieningen te ondersteunen, onder meer door het bevorderen van de gelijkheid van vrouwen en mannen.
7. Het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020), waarin een dringende oproep wordt gedaan voor het dichten van de genderkloof en het bestrijden van gendersegregatie op de arbeidsmarkt. Een van de maatregelen daartoe is "genderstereotypen uitbannen en gendergelijkheid stimuleren op alle niveaus van onderwijs en opleiding en in het beroepsleven, teneinde gendersegregatie op de arbeidsmarkt tegen te gaan".
8. Het Strategisch engagement voor gendergelijkheid van de Commissie voor 2016-2019, waarin de aandacht op verschillende prioritaire gebieden wordt gevestigd, waaronder een grotere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en gelijke economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen, alsmede verkleining van de loon- en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen en zodoende bestrijding van armoede bij vrouwen. Om die doelstellingen te verwezenlijken, moeten verdere maatregelen worden ingevoerd ter verbetering van het genderevenwicht en de arbeidsvoorwaarden in verschillende economische sectoren en beroepen, en moet gendergelijkheid worden bevorderd op alle onderwijsniveaus en in alle onderwijstypes, onder meer in verband met gendergerelateerde studie- en loopbaankeuzes. Voorts moet de aandacht worden gevestigd op de sociale en economische gevolgen van ongelijkheid op het werk, waaronder de pensioengenderkloof.
9. De nieuwe vaardighedenagenda voor Europa moet ervoor zorgen dat mensen gedurende hun hele arbeidsleven over de juiste vaardigheden beschikken, niet alleen om hun vooruitzichten om de arbeidsmarkt te betreden, er te blijven en er vooruit te komen, te kunnen verbeteren, maar ook om hun potentieel als zelfverzekerde, actieve burgers te kunnen waarmaken.
10. De Raad heeft onlangs een aanbeveling aangenomen over "Bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen", die ten doel heeft laaggeschoolde volwassenen te helpen een minimumniveau van lees- en schrijfvaardigheid en digitale en rekencompetenties te verwerven en vorderingen te maken richting hogere kwalificaties.

11. De Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties, waarmee wordt gestreefd naar gendergelijkheid en versterking van de positie van alle vrouwen en meisjes, zodat een einde wordt gemaakt aan alle vormen van discriminatie. Doelstellingen in dit verband zijn onder meer de uitbanning van genderongelijkheid in het onderwijs; het verwezenlijken van volledige en productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor alle vrouwen en mannen; gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde; en de bescherming van arbeidsrechten voor alle werknemers, ook die met onzeker werk<sup>2</sup>.

**NOTA NEMEND VAN:**

12. De onderzoeksnota<sup>3</sup> getiteld "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU" (De vaardigheden van vrouwen en mannen met onzeker werk in de EU verbeteren), die het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) op verzoek van het Maltese voorzitterschap heeft opgesteld. In deze nota wordt nagegaan welke de mogelijkheden zijn om de vaardigheden van vrouwen en mannen in de EU te verbeteren, met nadruk op het genderperspectief, en worden de verschillende ervaringen van laaggekwalficeerde vrouwen en mannen met betrekking tot hun inzetbaarheid, hun situatie op de arbeidsmarkt en hun toegang tot werkgerelateerde opleiding geanalyseerd. Vanuit een multidimensionaal perspectief wordt in de nota ook de ervaring van laaggekwalficeerde mensen met onzeker werk beschreven en worden de factoren opgesomd die een belemmering vormen voor toegang tot kwaliteitsvol werk en verbetering van vaardigheden.

---

<sup>2</sup> In deze conclusies betekent "onzeker werk", werk met 1) een zeer lage beloning, 2) ongewild zeer korte werktijden, of 3) geringe baan zekerheid. (Zie onderzoeksnota van het EIGE). Dit laat de betekenis van de term "onzeker werk" in andere contexten en toekomstige op EU- of internationaal niveau vast te stellen definities onverlet.

<sup>3</sup> Doc. 6268/17 ADD 1.

## ERKENNENDE HETGEEN VOLGT:

13. Ondanks het feit dat vrouwen steeds beter gekwalificeerd zijn, en vandaag in Europa een hoger onderwijsniveau halen dan mannen<sup>4</sup>, wordt de betaalde arbeid van vrouwen nog steeds minder beloond. Bovendien worden vrouwen nog steeds aanzienlijk minder betaald dan mannen voor vergelijkbaar werk. Het onderwaarderen van de arbeid van vrouwen is een van de oorzaken van de loonkloof tussen vrouwen en mannen en draagt ook bij aan de pensioen-kloof tussen vrouwen en mannen. Deze problemen zijn geworteld in genderstereotypen die bijdragen tot het bestendigen van de ongelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden en huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen, en van gendersegregatie in onderwijs, opleiding en op de arbeidsmarkt.
14. Over het algemeen lopen vrouwen in hun leven een groter risico op onzekerheid - bijvoorbeeld zeer laagbetaald werk of ongewild deeltijdwerk, of geringe baan zekerheid. Het grootste verschil tussen vrouwen en mannen wordt geconstateerd op het gebied van de beloning – één op vijf vrouwen is laagbetaald, tegenover slechts één op tien mannen. Jonge vrouwen en mannen en vrouwen en mannen die bijna met pensioen gaan, alsook vrouwen en mannen in kwetsbare situaties, bijvoorbeeld mensen met een migratie-achtergrond, en gemarginaliseerde groepen zoals de Roma, lopen een groter risico op een onzekere baan.<sup>5</sup>
15. Productieve werkgelegenheid en fatsoenlijk werk voor iedereen, zoals geformuleerd door de Internationale Arbeidsorganisatie, zijn een paar van de cruciale factoren om daadwerkelijk tot gendergelijkheid en een faire mondialisering te komen, armoede terug te dringen en billijke, inclusieve en duurzame ontwikkeling te bereiken.
16. Mensen die buiten de arbeidsmarkt staan, met name laaggeschoolden, kunnen ervan worden weerhouden de arbeidsmarkt te betreden of een baan op te nemen vanwege de daarmee gepaard gaande extra kosten, zoals transportkosten en de kosten voor zorgdiensten voor kinderen en andere afhankelijke personen.

---

<sup>4</sup> In 2014 had 42,3% van de vrouwen (30-34 jaar) een diploma tertiair onderwijs of hoger in vergelijking met 33,6% van de mannen. (Arbeidskrachtenenquête van de EU, 2015)

<sup>5</sup> Arbeidskrachtenenquête van Eurostat, berekeningen van het EIGE op basis van micro-gegevens van 2014.

17. Door structurele ongelijkheden en hardnekkige genderstereotypen krijgen laaggeschoolde vrouwen met extra problemen en discriminatie te maken. De helft van de laaggekwalificeerde vrouwen van 16 tot 64 jaar<sup>6</sup> in de EU-28 staat buiten de arbeidsmarkt (zijn inactief), tegenover 27% van de mannen<sup>7</sup>.
18. Bijna elke tweede laaggeschoolde vrouw (45%) – tegenover elke vierde laaggeschoolde man (26%) – heeft een onzekere baan<sup>8</sup>.
19. Hoewel het onderwijsniveau van vrouwen de laatste jaren is gestegen, waarbij het waarschijnlijker wordt dat de jonge generatie mannen lagere kwalificaties<sup>9</sup> heeft dan vrouwen (in 2015 had 20% van de mannen en 15% van de vrouwen van 20 tot 24 jaar een laag onderwijsniveau), heeft in de oudere populatie 35% van de vrouwen en 29% van de mannen van 55 tot 64 jaar lage kwalificaties.<sup>10</sup>
20. Oudere vrouwen, met name vrouwen die bijna met pensioen gaan, lopen ook een groter risico op armoede als gevolg van genderongelijkheid gedurende de levensloop<sup>11</sup>, waaronder verschillen in beloning, werktijden en de duur van het beroepsleven. Dat komt onder meer doordat huishoudelijke en zorgtaken voornamelijk aan vrouwen toevallen, die als gevolg daarvan hun loopbaan meer onderbreken en allicht eerder deeltijds gaan werken dan mannen.

---

<sup>6</sup> Met uitsluiting van studenten.

<sup>7</sup> Arbeidskrachtenenquête van Eurostat, berekeningen van het EIGE op basis van micro-gegevens van 2014.

<sup>8</sup> Arbeidskrachtenenquête van Eurostat, berekeningen van het EIGE op basis van micro-gegevens van 2014.

<sup>9</sup> Internationale standaardclassificatie van het onderwijs (ISCED): mensen die alleen voor- en voegschoolse educatie, lager onderwijs en lager secundair onderwijs (ISCED 0-2) hebben genoten, worden als laaggeschoold beschouwd.

<sup>10</sup> Eurostat, arbeidskrachtenenquête (edat\_lfse\_03).

<sup>11</sup> Europese Commissie (2015), Evidence in Focus, *"Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men"*. Verslag van het EIGE, "Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States" (14295/16 ADD 1)

21. Een aanzienlijk deel van de laaggekwalificeerde vrouwen en mannen in de werkende leeftijd<sup>12</sup>, al dan niet met een baan, mist de basisvaardigheden die nodig zijn om deel te nemen aan beroepsopleiding of voortgezette vorming. Voorts zijn er minder opleidingsmogelijkheden voor laaggekwalificeerde vrouwen en mannen, met name als zij een onzekere baan hebben<sup>13</sup>.
22. Slechts ongeveer een derde van de laaggeschoolde vrouwen (36%) en mannen (33%) met onzeker werk heeft in de laatste 12 maanden (2015) opleiding gehad, en slechts in een paar gevallen werd de opleiding door hun werkgever verstrekt.<sup>14</sup>
23. Buiten de EU geboren vrouwen en mannen hebben vermoedelijk eerder een laag niveau van basisvaardigheden dan onderdanen van de EU, en meer dan een derde (36%) van hen heeft een laag onderwijsniveau<sup>15</sup>. Met name vrouwen lopen een hoger risico op armoede en sociale uitsluiting. Bovendien is hun participatie op de arbeidsmarkt beperkt<sup>16</sup>, en kan het lage kwalificatieniveau dit nadeel versterken. Een van de redenen daarvoor is dat het systeem van erkenning van kwalificaties van buiten de EU nog niet volledig is ontwikkeld.

## **DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE**

**VERZOEKT, met inachtneming van de ruime bevoegdheden van de lidstaten op de betrokken gebieden, het subsidiariteitsbeginsel en de rol van de sociale partners en het maatschappelijk middenveld, DE LIDSTATEN:**

---

<sup>12</sup> 24% van de bevolking (23% van de mannen en 24% van de vrouwen) van 25 tot 64 jaar heeft een laag onderwijsniveau.

<sup>13</sup> Europees onderzoek naar de arbeidsomstandigheden, berekeningen van het EIGE op basis van microgegevens van 2015.

<sup>14</sup> Europees onderzoek naar de arbeidsomstandigheden, berekeningen van het EIGE op basis van microgegevens van 2015.

<sup>15</sup> Eurostat, Arbeidskrachtenenquête (edat\_lfs\_9912).

<sup>16</sup> Doc. 14295/16 ADD 1.

24. Bij voorrang belemmeringen voor de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en mannen aan te pakken bij de uitvoering van de Europa 2020-strategie, en daarbij bijzondere aandacht te besteden aan het belang van vaardigheden, teneinde het kerndoel te halen dat erin bestaat de participatiegraad voor vrouwen en mannen van 20 tot 64 jaar te doen toenemen tot 75%.
25. De inspanningen om het genderperspectief in hun nationale vaardigheden- en arbeidsmarkt-beleid te integreren en daartoe, waar relevant, de desbetreffende maatregelen op te nemen in nationale actieplannen en/of in het kader van het Europees Semester, overeenkomstig de werkgelegenheidsrichtsnoeren, en daarbij bijzondere aandacht te besteden aan de specifieke nadelen die vrouwen ondervinden op de arbeidsmarkt en gedurende de levensloop. De verslaglegging op EU-niveau over die inspanningen dient binnen bestaande kaders te gebeuren. Gendergevoelige maatregelen moeten zo worden opgevat dat de volgende doelstellingen worden gehaald:
- a) aanpakken van onzekere arbeidsomstandigheden, zoals lage beloning, ongewild deeltijdwerk en geringe baan zekerheid;
  - b) bevorderen van gelijke kansen en de gelijke economische onafhankelijkheid van vrouwen en mannen;
  - c) bestrijden en voorkomen van discriminatie op grond van geslacht op de arbeidsmarkt, vooral met betrekking tot toegang en arbeidsvoorwaarden, waarbij wordt onderkend dat bepaalde groepen vrouwen, met name vrouwen in kwetsbare situaties, onder wie slachtoffers van gendergeweld, extra moeilijkheden kunnen ondervinden bij hun inspanningen om deel te nemen aan kwaliteitsvolle banen, of het risico van discriminatie op diverse gronden kunnen lopen;
  - d) handhaven van het beginsel gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde en aanpakken van de achterliggende oorzaken van de loon- en pensioenkloof tussen vrouwen en mannen;

- e) elimineren van ontmoedigingsfactoren voor werken, indien en waar van toepassing, door het aanpakken van de kosten voor het opnemen van een baan of voor het opnieuw betreden van de banenmarkt, met bijzondere aandacht voor mogelijke negatieve fiscale prikkels<sup>17</sup>, daarbij voor ogen houdend dat die negatieve prikkels vrouwen sterker treffen en dat het elimineren ervan hen kan helpen de genderkloof op het gebied van arbeidsparticipatie te verkleinen;
- f) bevorderen van kwaliteitsvolle banen en toerusten van vrouwen en mannen met de competenties die voor die banen vereist zijn, ook op het gebied van digitale technologie;
- g) bestrijden van horizontale beroepssegregatie op basis van geslacht, en bevorderen van maatregelen ter verbetering van de erkenning en status van sectoren waarin voornamelijk vrouwen werkzaam zijn, zoals huishoudelijk werk, de gezondheidssector, sociale diensten en de zorgsector, alsmede maatregelen ter verbetering van de beloning in deze sectoren, met inachtneming van de nationale omstandigheden en de rol van de sociale partners;
- h) stimuleren van gelijke toegang voor vrouwen en mannen tot het lerarenberoep, mede om lerenden zowel vrouwelijke als mannelijke rolmodellen te presenteren;
- i) verstrekken van adequate en gerichte opleiding en andere vormen van ondersteuning aan laaggekwalificeerde inactieve vrouwen en mannen, en aan werknemers met onzeker werk, ook door hun toegang te verlenen tot bijscholingstrajecten,<sup>18</sup> teneinde hun inzetbaarheid te verbeteren, hun kansen op werk te vergroten en langdurige werkloosheid en het risico van permanente uitsluiting van de arbeidsmarkt te bestrijden;
- j) garanderen van gelijke toegang tot kwaliteitsvolle scholing, opleiding, beroepsopleiding (waaronder stageregelingen), en levenslang leren voor iedereen, ook voor vrouwen en mannen met zorgverantwoordelijkheden; wegnemen van belemmeringen voor participatie, en versterken van de onderwijsvoorlichtingsmaatregelen, rekening houdend met de omstandigheden en behoeften van laaggekwalificeerde vrouwen en mannen;

---

<sup>17</sup> Werkdocument van de diensten van de Commissie "2015 Report on equality between women and men in the European Union", blz. 6.

<sup>18</sup> Aanbeveling over bijscholingstrajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/ALL/?uri=OJ:C:2016:484:TOC> .

- k) bestrijden van stereotypen en leeftijdsdiscriminatie in de werkgelegenheid gedurende de hele levensloop;
  - l) bestrijden van discriminatie en uitbuiting van buiten de EU geboren vrouwen en mannen en bevorderen van hun kansen op werk, onderwijs en levenslang leren, en zodoende ondersteunen van hun integratie in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.
26. Genderdiscriminatie, segregatie en stereotypen in onderwijs, opleiding, beroepsopleiding en beroepskeuzevoorlichting te bestrijden. Gendergelijkheid in scholen, hogescholen en universiteiten te bevorderen. Meisjes, jongens, vrouwen en mannen uit alle milieus aan te moedigen een studierichting en beroep te kiezen in overeenstemming met hun competenties en vaardigheden, en niet op basis van genderstereotypen, met name door de toegang van vrouwen en meisjes tot studierichtingen en beroepen op het gebied van, onder meer, wetenschap, technologie, engineering en wiskunde ("STEM") te stimuleren. Mannen en jongens aan te moedigen te studeren en te werken op terreinen als sociale diensten, kinderopvang en langdurige zorg.
27. Voortijdig schoolverlaten vanuit een genderperspectief te blijven onderzoeken en de diverse problemen aan te pakken die een belemmering vormen voor onderwijsprestaties, vooral bij meisjes en jongens die zich in een kwetsbare situatie bevinden of tot gemarginaliseerde groepen behoren. Jonge vrouwen en mannen, vooral die met een laag onderwijsniveau, aan te moedigen deel te nemen aan verdere opleiding of scholing en stageregelingen teneinde naast werkervaring verdere vaardigheden en kwalificaties te verwerven, overeenkomstig de nieuwe vaardighedenagenda voor Europa.
28. De genderkloof in werkgelegenheid onder werknemers die bijna met pensioen gaan, te dichten door middel van een intersectionele aanpak, waarbij specifieke aandacht uitgaat naar de noodzaak steun te bieden aan langdurig werkloze vrouwen en mannen<sup>19</sup>, door gelijke kansen te waarborgen op het gebied van werkgelegenheid, zoals bij de loopbaanontwikkeling en -bevordering, alsook op het gebied van salarissen of bevorderingen, en door in ondersteunende diensten te voorzien voor vrouwen en mannen met zorgverantwoordelijkheden.

---

<sup>19</sup> Aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt (2016/C 67/01).

29. Genderbewuste gerichte adviesdiensten aan te bieden en toegankelijk te maken voor laaggeschoolde inactieve vrouwen en mannen, waar nodig met adequate bijstand, teneinde ervoor te zorgen dat zij hun vaardigheden doeltreffend kunnen gebruiken, onder meer door hen de mogelijkheid te bieden ondernemer te worden en coöperatieve vennootschappen op te richten, en daarover advies te verlenen.
30. Teneinde de inzetbaarheid van vrouwen en mannen, met inbegrip van laaggekwalificeerde en buiten de EU geboren vrouwen en mannen, te verbeteren, stappen te ondernemen om de erkenning van kwalificaties en van informele en formele vaardigheden te faciliteren en de validatie van niet-formeel en informeel leren te bevorderen.<sup>20</sup>
31. Te voorzien in zorgverlof voor ouders, waaronder ouderschapsverlof, en de combinatie van werk, gezin en privéleven te vergemakkelijken door te voorzien in kwaliteitsvolle, betaalbare en toegankelijke zorgdiensten om personen met zorgverantwoordelijkheden (waaronder voor- en vroegschoolse educatie en opvang en zorg voor andere afhankelijke personen) bij te staan, teneinde hen in staat te stellen werk te vinden of te houden, te zoeken naar kwaliteitsvolle banen en gebruik te maken van mogelijkheden op het stuk van opleiding en levenslang leren, waarbij tevens werk wordt gemaakt van een gelijke verdeling van zorgtaken en huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen). Met name moeten alle relevante maatregelen die nodig zijn voor het behalen van de Barcelona-doelstellingen inzake kinderopvangvoorzieningen worden uitgevoerd in overeenstemming met de in de Europa 2020-strategie bevestigde afspraken.
32. Onzeker werk te bestrijden en de arbeidsvoorwaarden te verbeteren door de toepasselijke wetgeving te versterken. Ondernemingen te steunen bij het beheer van combineerbaarheidsmaatregelen. Ondernemingen te stimuleren, bijvoorbeeld door middel van certificeringsregelingen of financiële maatregelen, om flexibele arbeidsregelingen en gezinsvriendelijke maatregelen op de werkplek in te voeren, en daarbij ten volle gebruik te maken van de mogelijkheden inzake "slim" werken<sup>21</sup>. De benutting van dergelijke combineerbaarheidsmaatregelen door zowel vrouwen als mannen te faciliteren. Gelijke kansen te bieden voor verdere opleiding en te zorgen voor gelijke behandeling van alle werknemers, waaronder werknemers met onzeker werk die van die maatregelen gebruikmaken.

---

<sup>20</sup> Aanbeveling van de Raad van 20 december 2012 betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren (2012/C 398/01).

<sup>21</sup> "Slimme" arbeidsregelingen in de context van de door de moderne technologie geboden mogelijkheden (bijvoorbeeld telewerken en flexibele werktijden).

33. Ondernemingen in alle sectoren aan te moedigen meer opleiding op het werk en mogelijkheden voor onderwijs en opleiding aan te bieden aan zowel vrouwen als mannen, ook aan mensen met een beroep waarin opleiding minder beschikbaar is.
34. De dialoog met de sociale partners, vrouwenorganisaties en maatschappelijke organisaties, in overeenstemming met hun respectieve rol en bevoegdheden binnen de lidstaten, te bevorderen teneinde tot een betere samenwerking te komen bij het bestrijden van beloningsdiscriminatie en onzekere arbeidsvoorwaarden, onder meer door de bijscholing van werknemers met onzeker werk te verbeteren. De belanghebbenden aan te moedigen de omstandigheden en behoeften van vrouwen en mannen met onzeker werk te onderkennen en deze werknemers te ondersteunen, met name bij de omschrijving en erkenning van vaardigheden, alsook informatie te verspreiden over de voordelen van bijscholing en levenslang leren voor zowel laaggekwalificeerde vrouwen en mannen als werkgevers.
35. Stappen te overwegen om ervoor te zorgen dat openbare aanbestedingen niet leiden tot situaties van onzeker werk voor vrouwen en mannen, en dat de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen erdoor wordt bevorderd.

#### **VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:**

36. De lidstaten te steunen in hun pogingen om het genderperspectief in het arbeidsmarktbeleid te integreren, ook in de context van de uitvoering van de Europa 2020-strategie (met name door middel van het Europees Semester) en van de nieuwe vaardighedenagenda voor Europa, en in de context van de Europese structuur- en investeringsfondsen en de Europese pijler van sociale rechten die is aangekondigd in het werkprogramma van de Commissie voor 2017.
37. Ervoor te zorgen dat een genderperspectief wordt opgenomen in het beleid en de maatregelen voor bijscholing, met name in werk met betrekking tot digitalisering, wetenschap, onderzoek en ontwikkeling, en op het gebied van levenslang leren en de arbeidsmarkt.

38. Programma's en beleidsmaatregelen te bevorderen waarin de verschillende omstandigheden en behoeften van vrouwen en mannen, in het bijzonder ouders en verzorgers met onzeker werk, worden onderkend en in aanmerking genomen, teneinde de toegang te verbeteren tot gezinsvriendelijke maatregelen en flexibele en "slimme" arbeidsregelingen voor vrouwen en mannen, en tot toegankelijke, betaalbare en kwaliteitsvolle formele zorgdiensten voor kinderen en andere afhankelijke personen (waaronder voor- en vroegschoolse educatie en opvang). Vaders aan te moedigen gebruik te maken van vaderschaps- en ouderschapsverlof, en werkgevers de opnemng van dergelijk verlof te faciliteren, teneinde vrouwen in staat te stellen meer te participeren op de arbeidsmarkt. De Commissie zou met deze dimensies rekening moeten houden wanneer zij uitvoering geeft aan het in haar werkprogramma voor 2017 aangekondigde initiatief om een antwoord te bieden op de uitdagingen van werkende gezinnen die op zoek zijn naar een evenwicht tussen werk en privéleven.
39. Financiering en steun te verstrekken voor bewustmakingsinitiatieven inzake gelijkheid en de arbeidsrechten van vrouwelijke en mannelijke werknemers, en inzake de voordelen van levenslang leren en de beschikbare diensten voor het begeleiden en bijstaan van laag-gechoolde personen die hun inzetbaarheid wensen te vergroten, mede bij de uitvoering van de nieuwe vaardighedenagenda voor Europa.
-

**Referenties****1. EU-wetgeving:**

- Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG);
- 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 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid;
- Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (Voor de EER relevante tekst) (PB L 68 van 18.3.2010, blz. 13-20);
- 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 ter zake dienende documenten, en met name de hieronder genoemde:

- Richtlijn 97/81/EG van de Raad van 15 december 1997 betreffende de door de Unice, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake deeltijdarbeid - Bijlage: Kaderovereenkomst inzake deeltijdarbeid;
- Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de Unice en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd;
- 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 over uitbanning van genderstereotypen (9671/08);
- Conclusies van de Raad betreffende Gezinsvriendelijke wetenschappelijke loopbanen: naar een geïntegreerde aanpak (9026/1/08);
- Conclusies van de Raad over de toetsing van de uitvoering door de lidstaten en de EU-instellingen van het Actieprogramma van Peking - Vrouwen en economie: combineren van werk en gezin (17474/08);
- Conclusies van de Raad over de toetsing van de uitvoering door de lidstaten en de instellingen van de EU van het Actieprogramma van Peking: "Peking +15": toetsing van de vorderingen (15992/09);
- Richtlijn 2010/18/EU van de Raad van 8 maart 2010 tot uitvoering van de door BUSINESSEUROPE, UEAPME, het CEEP en het EVV gesloten herziene raamovereenkomst en tot intrekking van Richtlijn 96/34/EG (Voor de EER relevante tekst);
- 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 over de evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Peking - Vrouwen en economie: de mogelijkheid om werk en gezinsleven te combineren als voorwaarde voor gelijke deelname aan de arbeidsmarkt (17816/11);

- Conclusies van de Raad over het Europees pact voor gendergelijkheid (2011-2020) (PB C 155 van 25.5.2011, blz. 10);
- Conclusies van de Raad over opvang en onderwijs voor jonge kinderen: de beste voorbereiding van al onze kinderen op de wereld van morgen (PB C 175 van 15.6.2011, blz. 8);
- Aanbeveling van de Raad van 20 december 2012 betreffende de validatie van niet-formeel en informeel leren (2012/C 398/01);
- Conclusies van de Raad "Naar sociale investering voor groei en cohesie" (11487/13);
- Conclusies van de Raad betreffende "Vrouwen en de economie: economische onafhankelijkheid vanuit het oogpunt van deeltijdwerk en werkzaamheden anders dan in loondienst" (11050/14);
- Conclusies over de evaluatie van de uitvoering door de lidstaten en de instellingen van de EU van het Actieprogramma van Peking met betrekking tot "Gendergelijkheid in de EU: Plannen voor 2015. De balans van 20 jaar uitvoering van het Actieprogramma van Peking" (16891/14);
- Conclusies van de Raad over de ontwikkeling naar meer inclusieve arbeidsmarkten (7017/15);
- Conclusies van de Raad over gelijke inkomenskansen voor vrouwen en mannen: de genderkloof inzake pensioenen dichten (10081/15);
- Besluit (EU) 2015/1848 van de Raad betreffende de richtsnoeren voor het werk-gelegenheidsbeleid van de lidstaten voor 2015 (PB L 268 van 15.10.2015, blz. 28-32);
- Conclusies van de Raad van 26 oktober 2015 over het genderactieplan 2016-2020 (13201/15);
- Conclusies van de Raad over de bestrijding van armoede en sociale uitsluiting: een geïntegreerde aanpak (9273/16);
- Conclusies van de Raad over vrouwen en armoede (doc. 15409/16);
- Aanbeveling van de Raad van 15 februari 2016 betreffende de integratie van langdurig werklozen op de arbeidsmarkt (2016/C 67/01);
- Aanbeveling van de Raad van 19 december 2016 tot invoering van bijscholings-trajecten: nieuwe mogelijkheden voor volwassenen (2016/C 484/01).

### 3. Europese Commissie:

- Mededeling van de Commissie "Europa 2020: de strategie van de Europese Unie voor banen en slimme, duurzame en inclusieve groei" (COM (2010) 2020 definitief);
- Mededeling van de Commissie van 21 september 2010 "Strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 (COM(2010) 491 definitief)";
- Mededeling "Het Europees Platform tegen armoede en sociale uitsluiting: een Europees kader voor sociale en territoriale samenhang" (COM(2010) 758 definitief);
- Mededeling van de Europese Commissie "Opvang en onderwijs voor jonge kinderen: de beste voorbereiding van al onze kinderen op de wereld van morgen" (COM(2011) 66 definitief);
- Mededeling van de Commissie "Naar sociale investering voor groei en cohesie - inclusief de uitvoering van het Europees Sociaal Fonds 2014-2020" (COM(2013) 83 final);
- Aanbeveling van de Commissie "Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie" (C (2014) 1405 final);
- werkdocument van de diensten van de Commissie "Strategic engagement for gender equality 2016-2019" (SWD(2015) 278 final);
- routekaart "New start to address the challenges of work-life balance faced by working families" (augustus 2015):  
[http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015\\_just\\_012\\_new\\_initiative\\_replacing\\_maternity\\_leave\\_directive\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/smart-regulation/roadmaps/docs/2015_just_012_new_initiative_replacing_maternity_leave_directive_en.pdf);
- Evidence in Focus, *"Why older women are much more exposed to the risk of poverty than older men"* (14 oktober 2015);
- Mededeling van de Commissie "Een nieuwe agenda voor vaardigheden voor Europa: samenwerken ter versterking van het menselijk kapitaal, de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en het concurrentievermogen" (COM(2016) 381 final);
- werkdocument van de diensten van de Commissie "2015 Report on equality between women and men in the European Union" (SWD(2016) 54 final);
- Mededeling van de Commissie "Actieplan inzake de integratie van onderdanen van derde landen" (COM(2016) 377 final);
- Onderwijs- en opleidingenmonitor 2016  
[http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/sites/education/files/monitor2016_en.pdf).

#### **4. Europees Parlement:**

- Resolutie van 19 oktober 2010 over vrouwen in onzeker dienstverband (2010/2018(INI));
- Resolutie van 20 oktober 2010 over de rol van het minimuminkomen bij de bestrijding van armoede en de bevordering van een inclusieve samenleving in Europa (2010/2039(INI), PB C 70E van 8.3.2012);
- Resolutie van 8 maart 2011 over armoede bij vrouwen in de Europese Unie (2010/2162(INI));
- Resolutie van 15 november 2011 over het Europees platform tegen armoede en sociale uitsluiting (2011/2052(INI));
- verslag van 8 april 2016 over gendergelijkheid en het versterken van de positie van de vrouw in het digitale tijdperk (2015/2007(INI));
- Resolutie van 26 mei 2016 over armoede: een genderperspectief (2015/2228(INI)).

#### **5. Overige:**

- verklaring van het voorzitterschapstrio over gendergelijkheid (Nederland, Slowakije en Malta), Brussel, 7 december 2015  
<https://english.eu2016.nl/documents/publications/2016/01/05/declaration-on-gender-equality>;
- onderzoeksnota van het EIGE, "Upscaling skills of women and men in precarious employment in the EU" (6268/17 ADD 1);
- verslag van het EIGE, "Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States" (14295/16 ADD 1);
- Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (2015) "Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development" (Onze wereld transformeren: Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling)  
[http://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E](http://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=E);
- Internationale Arbeidsorganisatie (2016). IAO-Actieplan voor gendergelijkheid 2016-2017  
[http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS\\_351305/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gender/Informationresources/WCMS_351305/lang--en/index.htm);

- verslag van de OESO "Fostering and Measuring Skills: Improving Cognitive and Non – Cognitive Skills to Promote Lifetime Success"  
<https://www.oecd.org/edu/ceri/Fostering-and-Measuring-Skills-Improving-Cognitive-and-Non-Cognitive-Skills-to-Promote-Lifetime-Success.pdf>;
  - verslag van de OESO "The Missing Entrepreneurs 2015. Policies for Self – employment and Entrepreneurship"  
<http://www.oecd.org/industry/the-missing-entrepreneurs-2015-9789264226418-en.htm>;
  - OESO (2016), "Skills Matter. Further Results from the Survey of Adult Skills"  
<http://www.oecd.org/skills/skills-matter-9789264258051-en.htm>;
  - Wereldgezondheidsorganisatie, "World Report on Ageing and Health" (2015)  
[http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811\\_eng.pdf?ua=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/186463/1/9789240694811_eng.pdf?ua=1);
  - Eurydice-verslag 2010 "Gender differences in educational outcomes - Study on the measures taken and the current situation in Europe"  
[http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/120en.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/120en.pdf);
  - Vierde Wereldvrouwenconferentie, Actieprogramma van Peking, 1995  
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/>;
  - Eurostat, Arbeidskrachtenenquête;
  - Eurofound, Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden.
-