



Brussel, 5.3.2020  
COM(2020) 101 final

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

**over de uitvoering van het EU-actieplan 2017-2019 inzake het aanpakken van de  
loonkloof tussen mannen en vrouwen**

{SWD(2020) 101 final}

## 1 INLEIDING

In november 2017 heeft de Europese Commissie een EU-actieplan<sup>1</sup> met een breed en samenhangend pakket activiteiten goedgekeurd dat tot doel heeft de loonkloof aan te pakken aan de hand van elkaar onderling versterkende wetgevende en niet-wetgevende initiatieven. In oktober 2019 had de Commissie het merendeel van de **24 actiepunten** van het actieplan uitgevoerd. De uitvoering van de meeste actiepunten zal overigens worden voortgezet<sup>2</sup>.

Met dit actieplan geeft de Commissie vorm aan haar intentie om gerichte maatregelen te nemen om de loonkloof, die tijdens de vijf jaar voorafgaand aan de vaststelling van het actieplan was gestabiliseerd, te verkleinen. Het actieplan beschrijft een aantal achterliggende oorzaken, zoals de wijdverspreide segregatie op de arbeidsmarkt, de ongelijke verdeling van zorgtaken, ontoereikende beleidsmaatregelen voor het evenwicht tussen werk en privéleven en de gebrekkige loontransparantie. Om deze oorzaken aan te pakken, is een krachtdadig optreden nodig aan de hand van ingrijpendere maatregelen op EU-niveau. In overeenstemming met de beleidsprioriteiten van de Commissie zijn acht belangrijke actielijnen en 24 concrete actiepunten vastgesteld die de Commissie moeten helpen de loonkloof op een gecoördineerde en sectoroverschrijdende wijze aan te pakken.

Tijdens de uitvoering van het actieplan, vanaf de goedkeuring ervan in november 2017 tot oktober 2019, was het reduceren van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een van de belangrijkste aandachtsgebieden van het **gendergelijkheidsbeleid van de Commissie**. Inmiddels vormt het actieplan een illustratie van de brede en omvattende manier waarop de Commissie de loonkloof tussen mannen en vrouwen aanpakt, nl. niet alleen via haar gendergelijkheidsbeleid, maar in het kader van verschillende sectorale beleidsgebieden. De in het actieplan opgenomen sectorale maatregelen en nationale projecten hebben duidelijk gemaakt dat achterliggende oorzaken zoals maatschappelijke structuren en genderstereotypen op meerdere fronten moeten worden aangepakt.

De maatregelen die in het kader van het actieplan zijn genomen, hebben met name bijgedragen tot de uitvoering van de **Europese pijler van sociale rechten**, en meer bepaald het tweede beginsel (gelijkheid van mannen en vrouwen). Het beginsel houdt in dat de Commissie het recht van elke man en vrouw op gelijke behandeling en gelijke kansen moet waarborgen en bevorderen op alle vlakken, ook waar het gaat om participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling. Het recht van vrouwen en mannen op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid wordt uitdrukkelijk vermeld onder dit beginsel. De maatregelen die in het kader van het actieplan zijn genomen, zijn bovendien relevant geweest voor de uitvoering van verschillende andere beginselen van de Europese pijler van sociale rechten, zoals die betreffende gelijke kansen, loon, evenwicht tussen werk en privéleven, inkomen voor ouderen en pensioenen. De uitvoering van het actieplan heeft ook bijgedragen tot de verwezenlijking van de **Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties**, met name duurzameontwikkelingsdoelstelling 5 (het tot stand brengen van gendergelijkheid en het verbeteren van de positie van vrouwen en meisjes).

Tijdens de uitvoering van het actieplan heeft de Commissie **14 miljoen EUR** ter beschikking gesteld voor projecten die het aanpakken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de lidstaten bevorderen door genderstereotypen te bestrijden, de loopbaanbegeleiding te verbeteren, het aandeel vrouwen in besluitvormingsfuncties te verhogen, werk en privéleven van zowel vrouwen als mannen meer in evenwicht te brengen en genderkloven op het gebied van arbeid, loon en pensioen aan te pakken.

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité: EU-actieplan 2017-2019 – De loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken (COM(2017) 678 final van 20.11.2017).

<sup>2</sup> Voor een meer gedetailleerde beschrijving van de maatregelen die voor de uitvoering van de actiepunten zijn genomen, zie het bijgevoegde werkdocument van de diensten van de Commissie (SWD(2020) 101).

Tijdens deze uitvoeringsperiode zijn ook **wetgevende maatregelen** genomen. In juni 2019 is een richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven<sup>3</sup> vastgesteld, die voorziet in minimumnormen voor verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen voor werknemers en tevens de gelijke verdeling van zorgtaken tussen moeders en vaders bevordert. Voorts heeft de in juni 2018 aangenomen aanbeveling van de Commissie betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling<sup>4</sup> de weg geëffend voor versterkte ondersteuning van slachtoffers van discriminatie, onder meer op het gebied van beloning. In 2018 is de Commissie begonnen met een evaluatie van de bepalingen inzake gelijke beloning<sup>5</sup>. Deze evaluatie zal de basis vormen voor verdere wetgevingsvoorstellen inzake bindende loontransparantiemaatregelen, die in 2020 zullen worden ingediend, zoals aangegeven in de politieke beleidslijnen van de Commissie voor 2019-2024 en in het werkprogramma van de Commissie voor 2020.

In oktober 2019, toen de periode voor de uitvoering van het actieplan afliep, waren alle 24 actiepunten geheel of gedeeltelijk uitgevoerd. Sommige maatregelen hebben zeer tastbare resultaten opgeleverd (in de vorm van nieuwe wetgeving of nieuw beleid) en een groot deel van de maatregelen zullen in het kader van verschillende beleidsgebieden van de Commissie worden voortgezet. Dit verslag moet worden beschouwd als een bijdrage tot de inspanningen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken. Het verslag maakt de balans op van de uitgevoerde maatregelen, gaat in op de belangrijkste verwezenlijkingen van het actieplan en effent de weg voor verdere initiatieven om het beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid te handhaven.

## 2 GEGEVENS OVER DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN IN DE EUROPESE UNIE WIJZEN OP TRAGE VOORUITGANG

Voor een aantal actiepunten van het actieplan (10, 17, 18) moest de Commissie gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen verzamelen. De Commissie brengt in haar jaarverslag over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de Europese Unie regelmatig verslag uit over de verschillen op het gebied van loon, inkomen en pensioen. Deze gegevens<sup>6</sup> (actiepunt 17) wijzen op duidelijke en aanhoudende structurele onderbetaling van vrouwen in de EU. Tijdens de uitvoering van het actieplan is **de gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen in de lidstaten gedaald van 16 % in 2017 tot 15,7 % in 2018**. Als naast de loonkloof ook de verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van werktijden en duur van het beroepsleven in aanmerking worden genomen, tekent zich op het vlak van economische onafhankelijkheid een diepgaander verschil tussen mannen en vrouwen af. Deze genderkloof in totaal inkomen bedroeg in 2014 bijna 40 %<sup>7</sup>. Een van de redenen voor de kloof in totaal inkomen is dat vrouwen gemiddeld minder uren betaald werken dan mannen. Dit verklaart dat 78 % van de tweede verdieners in de Unie vrouw is.

<sup>3</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79).

<sup>4</sup> Aanbeveling (EU) 2018/951 van de Commissie van 22 juni 2018 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling (C/2018/3850) (PB L 167 van 4.7.2018, blz. 28).

<sup>5</sup> Voor de resultaten van de evaluatie, zie het werkdocument van de diensten van de Commissie, dat tegelijkertijd met dit verslag is gepubliceerd. Zie de evaluatie van de betrokken bepalingen van Richtlijn 2006/54/EG tot uitvoering van het in het Verdrag vastgelegde beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (SWD(2020) 50).

<sup>6</sup> Het verslag van 2019 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de EU en eerdere jaarverslagen zijn beschikbaar op de [website](#) van het Publicatiebureau van de Europese Unie. Zie ook de gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen in 2018 [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG\\_05\\_20?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/view/SDG_05_20?lang=en). De gegevens over de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen zijn beschikbaar voor het publiek via de databank van Eurostat – zie “Gender pension gap by age group – EU-SILC survey” ([https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp13&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp13&lang=en)) en “Gender coverage rate in pension by age group – EU-SILC survey” ([https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc\\_pnp14&lang=en](https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=ilc_pnp14&lang=en)). De gegevens in dit document hebben betrekking op de EU-28, in overeenstemming met de uitvoeringsperiode van het actieplan, van 2017 tot 2019.

<sup>7</sup> Zie: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/product?code=teqges01>. De meest recente gegevens voor deze indicator hebben betrekking op 2014.

Volgens gegevens van Eurostat is de gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen in de EU-lidstaten nauwelijks gedaald, van 16 % in 2017 tot 15,7 % in 2018.

De Commissie heeft in het kader van het actieplan geprobeerd meer inzicht in de loonverschillen tussen mannen en vrouwen te krijgen. Uit verschillende studies<sup>8</sup> over de factoren die van invloed zijn op de loonkloof tussen mannen en vrouwen, blijkt dat **ongeveer twee derde van de gemiddelde loonkloof tussen mannen en vrouwen niet kan worden verklaard** door persoonlijke of aan de baan of het bedrijf gerelateerde kenmerken van mannelijke en vrouwelijke werknemers. Als verklaring voor de loonkloof wordt onder meer aangevoerd dat vrouwen in vergelijking met mannen minder aan de arbeidsmarkt deelnemen, minder uren betaald werk verrichten, vaker deeltijds werken en doorgaans de primaire verzorgers in het gezin zijn<sup>9</sup>.

In 2018 heeft de loonongelijkheid, in combinatie met de verschillen in arbeidsintensiteit en arbeidsjaren, op Unieniveau geleid tot een **gemiddelde pensioenkloof van naar schatting 30,1 %** tussen vrouwen en mannen van 65 jaar of ouder<sup>10</sup>, wat voor oudere vrouwen vaak een hoger risico op armoede met zich brengt. In 2018 was het armoederisico voor gepensioneerde vrouwen in zes lidstaten meer dan tien procentpunten groter dan voor gepensioneerde mannen<sup>11</sup>. Het verslag over de toereikendheid van de pensioenen (actiepunt 17) wijst er bovendien op dat de huidige pensioenstelsels de niet-lineaire loopbaan van vrouwen slechts in beperkte mate compenseren en dat de groep begunstigden van minimuminkomensregelingen voor het grootste deel nog steeds uit oudere vrouwen bestaat<sup>12</sup>.

Het verschil in pensioenen tussen vrouwen en mannen in de Europese Unie bedroeg in 2018 gemiddeld 30,1 %. Dit draagt bij tot de inkomensongelijkheid tussen oudere mannen en vrouwen.

Wat beroepssegregatie betreft, zijn er volgens het door de Commissie gepubliceerde She Figures-verslag 2018<sup>13</sup> over het algemeen meer vrouwen dan mannen die een wetenschappelijke opleiding volgen op bachelor-, master- en doctoraalniveau en is de man-vrouwverhouding op postdoctoraal niveau over het algemeen in evenwicht.

Uit de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over de verschillende wetenschappelijke disciplines blijkt echter dat de genderstereotypen hardnekkig zijn, met name op het gebied van STEM-vakken (natuurwetenschappen, technologie, techniek en wiskunde), waar vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd zijn, zowel op alle studieniveaus (met 32 % vrouwelijke studenten op bachelor-, master- of een daaraan gelijkwaardig niveau) als in de hoogste academische functies (gemiddeld 15 % vrouwen). Het percentage vrouwelijke werknemers was hoger in de publieke sector, zoals in gezondheidszorg, onderwijs en maatschappelijk werk.

<sup>8</sup> Zie bijv. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/aa27ac5b-fc83-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en> en Denis Leythienne, Piotr Ronkowski, "A decomposition of the unadjusted gender pay gap using Structure of Earnings Survey data". Eurostat, Statistical Working Papers, 2018, beschikbaar op: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/fb389f61-6f7c-11e8-9483-01aa75ed71a1/language-en>.

<sup>9</sup> Zie <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/what-lies-behind-gender-pay-gap>.

<sup>10</sup> Verslag van 2019 over de gelijkheid van vrouwen en mannen in de EU, blz. 68. Beschikbaar op: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid\\_development\\_cooperation\\_fundamental\\_rights/annual\\_report\\_ge\\_2019\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en.pdf).

Eurostat, "Closing the gender pension gap?", beschikbaar op <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200207-1?inheritRedirect=true&redirect=/eurostat/news/whats-new%20>.

<sup>11</sup> Bulgarije, Estland, Letland, Litouwen, Roemenië en Tsjechië. Eurostat-gegevens 2018 over het armoederisico op basis van de armoedegrens en de hoofdactiviteit in het voorgaande jaar - EU-statistieken over inkomens en levensomstandigheden (EU-SILC) en het huishoudpanel van de Europese Gemeenschap (ECHP).

<sup>12</sup> Verslag van 2018 over de toereikendheid van de pensioenen: huidige en toekomstige toereikendheid van het inkomen van ouderen in de EU. Beschikbaar op: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f0e89c3f-7821-11e8-ac6a-01aa75ed71a1/language-en>.

<sup>13</sup> <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1/language-en>.

### 3 AANPAK VAN DE LOONKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN – VOORBEELDEN VAN IN HET KADER VAN HET ACTIEPLAN GENOMEN MAATREGELEN

Het actieplan omvat acht maatregelen met in totaal 24 actiepunten. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op een aantal maatregelen die in het kader van het actieplan zijn genomen. Een nadere beschrijving van de uitvoering van alle maatregelen is te vinden in het bijgevoegde werkdocument van de diensten van de Commissie.

#### 3.1. Het initiatief voor het evenwicht tussen werk en privéleven

De mededeling van de Commissie “Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen”<sup>14</sup> en het daarin vervatte voorstel voor een richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers<sup>15</sup> zijn belangrijke resultaten in het kader van de Europese pijler van sociale rechten. Dit pakket elkaar aanvullende en versterkende maatregelen moet meer vrouwen aan het werk krijgen door een van de belangrijkste oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt, aan te pakken, namelijk de ongelijke verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen (actiepunt 14).

De **richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven** is op 20 juni 2019 aangenomen<sup>16</sup> en heeft tot doel het rechtskader van de Unie voor verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen te moderniseren. De richtlijn voorziet in het recht van vaders op betaald vaderschapsverlof (tien werkdagen, tegen dezelfde betaling als bij ziekte) en het recht van elke ouder op vier maanden ouderschapsverlof, waarvan er ten minste twee maanden niet aan de andere ouder kunnen worden overgedragen en adequaat moeten worden betaald (op een door elke lidstaat vastgesteld niveau). Bovendien heeft elke mantelzorger (gedefinieerd als een werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent aan een familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun) recht op ten minste vijf werkdagen zorgverlof per jaar. Ten slotte hebben ouders met kinderen tot de leeftijd van acht jaar en mantelzorgers het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen, zoals telewerk, flexibele werkuren en arbeidstijdverkorting. De lidstaten hebben drie jaar de tijd (tot 2 augustus 2022)<sup>17</sup> om de richtlijn om te zetten in nationale wetgeving. De Commissie zal het uitvoeringsproces op de voet volgen en de lidstaten de nodige ondersteuning bieden.

Het initiatief inzake het evenwicht tussen werk en privéleven bevat ook een aantal niet-wetgevende maatregelen. Om deze uit te voeren, heeft de Commissie samen met het Europees netwerk van organen voor de bevordering van gelijke behandeling (Equinet) een op capaciteitsopbouw gericht seminar over het evenwicht tussen werk en privéleven georganiseerd voor organen voor gelijke behandeling en arbeidsinspectiediensten. Voorts werd in het kader van het programma “Rechten, gelijkheid en burgerschap” een aantal projecten<sup>18</sup> inzake de bestrijding van genderstereotypen gefinancierd om tot een beter genderevenwicht te komen wat het gebruik van verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen betreft. Binnen het EU-programma voor werkgelegenheid en sociale innovatie (EaSI) is financiering beschikbaar gesteld voor projecten ter bevordering van innovatieve strategieën om werk en zorgtaken beter te combineren en daardoor werk en privéleven

<sup>14</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's - Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen COM(2017) 252 final.

<sup>15</sup> 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 (COM(2017) 253 final).

<sup>16</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad, (PB L 188 van 12.7.2019, blz.79).

<sup>17</sup> De lidstaten krijgen echter vijf jaar de tijd (tot 2 augustus 2024) voor het omzetten van de verplichting inzake de betaling van de laatste twee weken ouderschapsverlof (van de twee adequaat betaalde, niet-overdraagbare maanden).

<sup>18</sup> De geselecteerde projecten zijn beschikbaar op:

[https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm).

beter met elkaar in evenwicht te brengen<sup>19</sup>. Het Europees netwerk van juridische deskundigen op het gebied van gendergelijkheid en non-discriminatie heeft een studie uitgevoerd naar het verbeteren van de bescherming tegen discriminatie en ontslag voor zwangere werknemers en werknemers die verlof om gezinsredenen hebben opgenomen<sup>20</sup>. De Commissie heeft een verslag aangenomen over de stand van zaken met betrekking tot de Barcelona-doelstellingen voor de deelname van kinderen onder de leerplichtige leeftijd aan kinderopvang<sup>21</sup>.

Het Comité voor de werkgelegenheid en het Comité voor sociale bescherming – die de ministers van advies voorzien in het kader van de Raad Werkgelegenheid en Sociale Zaken – zijn bezig met het ontwikkelen en verbeteren van indicatoren voor het evenwicht tussen werk en privéleven, onder meer over het gebruik van verlof en flexibele werkregelingen en over kinderopvang en langdurige zorg. Kinderopvang en langdurige zorg en negatieve economische prikkels voor tweede verdiener vormen ook het voorwerp van analyse in de context van het Europees semester (actiepunt 24). In het kader van de Europese structuur- en investeringsfondsen zijn financiële middelen beschikbaar om diensten in dit verband te verbeteren. Bovengenoemde acties hebben bijgedragen tot het aanpakken van een van de achterliggende oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: de stereotypen over de rol van mannen en vrouwen in de samenleving.

### **3.2. Het veranderingsgeoriënteerde EU-platform voor meer banen en gelijke kansen voor vrouwen in de vervoerssector**

Zoals in het actieplan wordt opgemerkt, is sectorale beroepssegregatie een van de belangrijkste oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Het actieplan bevat een reeks maatregelen om segregatie in individuele beroepen en sectoren te bestrijden, zoals de uitvoering van specifieke initiatieven die een einde moeten maken aan stereotypen over de vaardigheden, capaciteiten en rollen van vrouwen en mannen.

De vervoerssector is een van de bewuste sectoren en de Commissie heeft zich ertoe verbonden om in het kader van het actieplan (actiepunt 9) een reeks maatregelen voor deze sector te nemen. De vervoerssector wordt sterk door mannen gedomineerd: slechts 22 % van de werknemers is vrouw<sup>22</sup>. Binnen de sector zijn vrouwen en mannen min of meer gelijk vertegenwoordigd in administratieve functies, maar in beter betaalde managementfuncties en in technische en mobiele banen zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd. Zo is minder dan 5 % van de piloten vrouw, terwijl het cabinepersoneel voor het grootste deel uit vrouwen bestaat.

Om de arbeidsparticipatie van vrouwen in de vervoerssector te vergroten, heeft de Commissie een aantal actiegericht instrumenten ontwikkeld die zijn afgestemd op de behoeften van de sector. Het **“EU-platform voor verandering – Vrouwen in het vervoer”** is actief sinds 27 november 2017<sup>23</sup>. Belanghebbenden, zoals lidstaten, EU-vervoersorganisaties en EU-agentschappen en -organen, kunnen lid worden van het platform en zich ertoe verbinden gerichte maatregelen te nemen om de arbeidsparticipatie van vrouwen te vergroten en segregatie in de sector tegen te gaan. Zij kunnen een verklaring over gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de vervoerssector ondertekenen, die hen ertoe verplicht gelijke beloning te stimuleren in het kader van een positieve organisatiecultuur.

---

<sup>19</sup> De geselecteerde projecten zijn beschikbaar op: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=632&langId=en>.

<sup>20</sup> Europees netwerk van juridische deskundigen op het gebied van gendergelijkheid en non-discriminatie: Family leave enforcement of the protection against dismissal and unfavourable treatment, 2018. Beschikbaar op: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/4808-family-leave-enforcement-of-the-protection-against-dismissal-and-unfavourable-treatment-pdf-962-kb>.

<sup>21</sup> Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's 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"), beschikbaar op <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/NL/TXT/?qid=158133000634&uri=CELEX:52018DC0273>.

<sup>22</sup> Eurostat, arbeidskrachtenenquête 2017.

<sup>23</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/women-transport-eu-platform-change_en).

Niettegenstaande het duidelijke engagement van de platformleden en het toenemende aantal maatregelen is het zaak dat de toezeggingen op nationaal en lokaal niveau worden nagekomen. De Commissie heeft daarvoor het **Europees netwerk van ambassadeurs voor diversiteit in de vervoerssector opgezet**<sup>24</sup>.

Daarnaast heeft de Commissie een businesscaseverslag gefinancierd en gepubliceerd om de kosten en baten van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de hele vervoerssector in kaart te brengen. De auteurs hebben bovendien een lijst van maatregelen voorgesteld die het genderevenwicht moeten verbeteren, onder meer door de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten<sup>25</sup>. De aanbevelingen zijn gebaseerd op concrete casestudy's uit de sector. Zij hebben betrekking op: 1) aanwerving, opleiding en loopbaanontwikkeling (incl. maatregelen tegen stereotypen en gendervooroordelen), 2) bewustmaking (incl. verslaglegging over de loonkloof tussen mannen en vrouwen), 3) maatregelen inzake het evenwicht tussen werk en privéleven en 4) maatregelen op het gebied van gezondheid en veiligheid (onder meer ter bestrijding van geweld en intimidatie op het werk). De studie bevat ook aanbevelingen aan de vervoersondernemingen, onder meer over de noodzaak om te rapporteren over de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de eigen onderneming. Om de loonkloof tussen mannen en vrouwen weg te werken, stellen de auteurs onder meer voor om transparante beloningscriteria en een transparant beloningsbeleid vast te stellen.

Om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de vervoerssector aan te pakken, wordt bedrijven in het businesscaseverslag aangeraden om als eerste stap gemakkelijk bij te houden genderspecifieke indicatoren te gebruiken bij het toezicht op de eigen werking.

De Commissie heeft nog meer studies opgestart om de problemen aan te pakken waarmee vrouwen die in de vervoerssector aan de slag gaan, te maken krijgen. Deze studies zullen begin 2021 beschikbaar zijn. De eerste studie betreft het evenwicht tussen werk en privéleven (d.w.z. wat individuele vervoersbedrijven op een financieel duurzame manier kunnen doen om werknemers in staat te stellen hun werkrooster beter te combineren met hun privéleven). De tweede studie reikt leerkrachten een toolkit aan om genderstereotypering vanaf jonge leeftijd beter te bestrijden. In een derde studie wordt de blik gericht op de toekomst en zal worden nagegaan of de digitalisering van het vervoer een uitdaging dan wel een kans zal zijn voor vrouwen en of er specifieke maatregelen moeten worden genomen om deze transitie in goede banen te leiden. Ook de deelname van vrouwen aan onderzoek en innovatie in verband met de vervoerssector is het voorwerp geweest van een studie en van bijbehorende aanbevelingen om belemmeringen voor de gelijke behandeling van vrouwen in de vervoerssector uit de weg te ruimen<sup>26</sup>.

### **3.3. Institutionele verandering bevorderen door middel van gendergelijkheidsplannen, om gelijke carrièrekansen in wetenschappelijke kringen te stimuleren**

Een andere sector waarvoor in het actieplan specifieke maatregelen zijn vastgesteld, is onderzoek en innovatie (actiepunten 8). Tussen 2017 en 2019 heeft de Commissie maatregelen ter bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen in de onderzoeks- en innovatiesector gefinancierd uit hoofde van het werkprogramma “**Wetenschap met en voor de samenleving**”, dat deel uitmaakt van het Horizon 2020-kaderprogramma<sup>27</sup>. Er werd ook financiële steun toegekend aan tien collaboratieve projecten voor de uitvoering van gendergelijkheidsplannen<sup>28</sup>. Hierbij waren bijna 60 onderzoeksorganisaties

<sup>24</sup> [https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector\\_en](https://ec.europa.eu/transport/themes/social/events/2019-09-26-conf-inclusive-diverse-transport-sector_en).

<sup>25</sup> Businesscase inzake het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen in de vervoerssector. Eindverslag, 2018. Beschikbaar op: <https://ec.europa.eu/transport/sites/transport/files/2018-business-case-to-increase-female-employment-in-transport-final-report.pdf>.

<sup>26</sup> Women in European Transport with a focus on Research and Innovation, Europese Unie, 2019. Beschikbaar op: <https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/women-european-transport-focus-research-and-innovation>.

<sup>27</sup> <https://ec.europa.eu/research/swafs>.

<sup>28</sup> Collaboratieve GEP-projecten (“Gender Equality Plan”): R-I PEERS, SUPERA, CHANGE, Gender-SMART, SPEAR, GEARING ROLES, EQUAL4EUROPE, LeTSGEPs en CALIPER (

betrokken. Daarnaast zijn er zeven thematische en geografische praktijkgemeenschappen opgericht voor de uitwisseling van kennis over gendergelijkheidsplannen<sup>29</sup>. Ter aanvulling op deze integrale aanpak is een project opgezet om de oprichting van een opleidingsacademie gendergelijkheid voor de onderzoeks- en innovatiesector te ondersteunen, met publiek beschikbare middelen<sup>30</sup>. De resultaten en beste praktijken die uit de projecten voortvloeien, worden opgenomen in het **GEAR-instrument (Gender Equality in Academia and Research)**<sup>31</sup>, dat wordt gehost door het Europees Instituut voor gendergelijkheid.

Het GEAR-instrument voorziet universiteiten en onderzoeksorganisaties van beste praktijken en advies over het opzetten en evalueren van gendergelijkheidsplannen.

Verder wordt om de drie jaar **She Figures** gepubliceerd, de toonaangevende publicatie van de Commissie over de belangrijkste trends op het gebied van gendergelijkheid in wetenschap en onderzoek. De op 8 maart 2019 gepubliceerde editie 2018<sup>32</sup> bevat uitgebreide gegevens over de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de O&O-sector. De loonkloof tussen mannen en vrouwen in onderzoek en innovatie is nog steeds iets groter dan in de totale economie van de EU (17 % ten opzichte van 16,6 % volgens de gegevens van 2014). Het cijfermateriaal van She Figures werpt licht op de bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de afzonderlijke lidstaten en wordt daarom door de lidstaten gebruikt als benchmarkinstrument voor nationale beleidsvorming.

Aangezien nieuwe trends, zoals de opkomst van startups met vrouwen aan het roer, de belangstelling van vrouwen voor STEM-sectoren (natuurwetenschap, technologie en techniek en wiskunde) zouden kunnen bevorderen, wordt met de **EU-prijs voor innovatie door vrouwen** de aandacht op de wetenschappelijke prestaties van vrouwen gevestigd en een bijdrage geleverd tot de bestrijding van stereotypen over de vaardigheden, capaciteiten en rollen van vrouwen en mannen. In 2017, 2018 en 2019 heeft de Commissie deze prijs weer uitgereikt aan inspirerende vrouwen die een leidende rol spelen op het gebied van op onderzoek gebaseerde innovatie. De prijs wordt toegekend aan vrouwen die baanbrekende innovaties hebben teweeggebracht en aan vrouwelijke ondernemers die een bijzondere prestatie hebben geleverd. De winnaars van de vorige jaren blijven vrouwen in heel Europa en daarbuiten inspireren om met briljante innovaties te komen of hun eigen bedrijf op te richten.

### 3.4. De toepassing van het beginsel van gelijke beloning verbeteren

Wat de toepassing van het beginsel van gelijke beloning in het algemeen betreft, heeft de Commissie in het actieplan beloofd na te gaan of de herschikte gendergelijkheidsrichtlijn<sup>33</sup> gericht kan worden gewijzigd en of de in de aanbeveling<sup>34</sup> inzake beloningstransparantie van 2014 opgenomen maatregelen – in hun geheel of voor een deel – bindend moeten en kunnen worden gemaakt (actiepunt 1). Om deze belofte gestand te doen, is de Commissie in oktober 2018 begonnen met een **evaluatie van de betrokken bepalingen van Richtlijn 2006/54/EG** tot uitvoering van het in het Verdrag vastgelegde beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid. De volledige resultaten van de evaluatie staan in een werkdocument van de diensten van de Commissie<sup>35</sup>, dat tegelijkertijd met dit verslag is gepubliceerd.

---

<https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender>). Deze negen projecten ontvangen financiering uit het zevende kaderprogramma en het kaderprogramma H2020. Voor een tiende GEP-project, dat ook via het werkprogramma 2019 is geselecteerd, moet de subsidieovereenkomst nog worden ondertekend.

<sup>29</sup> Project ACT: <https://cordis.europa.eu/project/id/788204> en <https://act-on-gender.eu/communities-practice>.

<sup>30</sup> Project GE Academy: <https://cordis.europa.eu/project/id/824585> en <https://ge-academy.eu/>.

<sup>31</sup> <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear>.

<sup>32</sup> [https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender\\_equality](https://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=library&lib=gender_equality).

<sup>33</sup> 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).

<sup>34</sup> Aanbeveling 2014/124/EU van de Commissie van 7 maart 2014 – “Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie”.

<sup>35</sup> Evaluatie van de betrokken bepalingen van Richtlijn 2006/54/EG tot uitvoering van het in het Verdrag vastgelegde beginsel van gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid (SWD(2020) 50).



In het kader van de evaluatie zijn de bestaande wettelijke bepalingen inzake gelijke beloning beoordeeld uit het oogpunt van praktische toepassing, uitvoering door de lidstaten, de mate waarin de oorspronkelijke doelstellingen zijn bereikt, de doeltreffendheid waarmee ze zijn gehandhaafd en het algemene effect ervan op het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Meer in het bijzonder is geëvalueerd hoe de herschikte gendergelijkheidsrichtlijn is toegepast en gehandhaafd na de goedkeuring van de aanbeveling inzake loontransparantie in 2014.

De evaluatie bevestigt dat **het bestaande rechtskader in alle lidstaten significante veranderingen heeft teweeggebracht**. De lidstaten ondervinden echter nog steeds problemen bij de concrete tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke beloning, onder meer omdat belangrijke juridische begrippen zoals “beloning” en “gelijke of gelijkwaardige arbeid” niet op dezelfde manier in hun wetgeving zijn gedefinieerd, loondiscriminatie vaak verdoezeld wordt door gebrekkige transparantie over de beloningsniveaus, en het staven van vermeende discriminatie problematisch blijft. Uit de evaluatie blijkt ook dat het voor individuele slachtoffers van loondiscriminatie moeilijk is om een vordering in te dienen zonder juridische vertegenwoordiging of ondersteuning. Bovendien is het niveau van de boetes en de vergoeding over het algemeen onvoldoende om een afschrikkend effect te hebben.

In het actieplan heeft de Commissie beloofd het beginsel van gelijke beloning beter onder de aandacht te brengen en richtsnoeren over dit beginsel op te stellen (actiepunten 20 en 21). Met het oog daarop heeft het Europees netwerk van juridische deskundigen op het gebied van gendergelijkheid en non-discriminatie in november 2019 een **studie over nationale zaken en goede praktijken inzake gelijke beloning**<sup>36</sup> gepubliceerd. De studie omvat niet alleen een overzicht van de jurisprudentie over gelijke beloning van de 28 EU-lidstaten en drie landen van de Europese Economische Ruimte, maar ook goede praktijken en een analyse van de door de betrokken landen uitgewerkte oplossingen. Daarnaast heeft de Commissie in november 2019 een **bijgewerkte samenvatting van de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie over gelijke beloning** gepubliceerd<sup>37</sup>.

## 4 CONTACTEN EN SAMENWERKING

### 4.1. De loonkloof tussen mannen en vrouwen samen met de lidstaten aanpakken

Om ervoor te zorgen dat de door de belangrijkste belanghebbenden op Europees, nationaal en bedrijfsniveau genomen maatregelen doeltreffend worden uitgevoerd, wordt de Commissie in het actieplan aangemoedigd te zoeken naar synergieën tussen deze maatregelen. De Commissie heeft daarom belanghebbenden uit diverse hoeken betrokken bij de maatregelen die zij heeft genomen om uitvoering te geven aan de in het actieplan vastgelegde verbintenissen.

De Commissie heeft informatie over het actieplan aan de lidstaten verstrekt via de groep op hoog niveau inzake gendermainstreaming – bestaande uit hooggeplaatste vertegenwoordigers die in de lidstaten met dit thema zijn belast (actiepunt 3). In 2018 heeft deze groep onder het Bulgaarse voorzitterschap van de Raad het actieplan besproken en voorbeelden gegeven van maatregelen die in de lidstaten zijn genomen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten. De groep beschouwde de betrokkenheid van het maatschappelijk middenveld en de actieve deelname van de sociale partners, evenals bewustmakingsmaatregelen en loontransparantie als belangrijke elementen in de inspanningen om de loonkloof te dichten. In maart 2018 heeft het Bulgaarse voorzitterschap een ministerieel debat over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen georganiseerd in het kader van de Raad Werkgelegenheid en Sociale Zaken.

Dit werk werd voortgezet onder het Roemeense voorzitterschap in 2019. In die periode heeft de groep op hoog niveau de onderlinge verbanden tussen de loonkloof tussen mannen en vrouwen en het evenwicht tussen werk en privéleven besproken op basis van een onderzoeksnota van het Europees

<sup>36</sup> Beschikbaar op: <https://www.equalitylaw.eu/downloads/5002-national-cases-and-good-practices-on-equal-pay>.

<sup>37</sup> Overzicht van cruciale rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie. Beschikbaar op: <https://op.europa.eu/fr/publication-detail/-/publication/8ecbe429-fb90-11e9-8c1f-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-107656972>.

Instituut voor gendergelijkheid<sup>38</sup>. De nota diende ook als basis voor de in juni 2019 aangenomen conclusies van de Raad "**Dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen**"<sup>39</sup>. In de conclusies wordt de lidstaten verzocht om, teneinde de effectieve uitvoering van het beginsel van gelijke beloning te verzekeren, de bestaande maatregelen te verbeteren of nieuwe maatregelen in te voeren. Op basis van de aanbeveling inzake loontransparantie uit 2014 kunnen daaronder ook maatregelen vallen om de loontransparantie te verbeteren. In de **conclusies van de Raad over "De economie van het welzijn"**<sup>40</sup>, die op 24 oktober 2019 onder het Finse voorzitterschap zijn aangenomen, heeft de Raad de lidstaten en de Europese Commissie verzocht "uitvoering te geven aan concrete en doeltreffende maatregelen, die verder gaan dan het huidige EU-actieplan "De loonkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken", om de genderkloof op het gebied van werkgelegenheid en loon te dichten, en de gevolgen ervan voor de genderkloof op het vlak van pensioenen aan de orde te stellen".

De Commissie is de lidstaten ook via het proces van het **Europees semester** blijven steunen in hun inspanningen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken (actiepunt 24). Via het Europees semester heeft de Commissie de aandacht kunnen vestigen op de achterliggende oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in de lidstaten, zoals het disproportionele gebruik van deeltijdwerkregelingen door vrouwen vanwege een gebrek aan investeringen in adequate kinderopvang of negatieve fiscale prikkels die tweede verdiemers verhinderen om te gaan werken of meer te gaan werken. In 2018 werd in het landverslag van acht lidstaten<sup>41</sup> ingegaan op de loonkloof tussen mannen en vrouwen en werd ter attentie van één lidstaat<sup>42</sup> een landspecifieke aanbeveling over deze kwestie uitgebracht. In 2019 werd de loonkloof in het landverslag van 11 lidstaten<sup>43</sup> behandeld en kreeg dezelfde lidstaat<sup>44</sup> hierover nogmaals een landspecifieke aanbeveling. De Commissie bleef ook via de Groep op hoog niveau samenwerken met de lidstaten door deze groep op de hoogte te houden van de bevindingen inzake de loonkloof tussen mannen en vrouwen die in het kader van het Europees semester werden gedaan.

Tot slot zijn vertegenwoordigers van de lidstaten in mei 2019 in IJsland samengekomen op een **seminar voor wederzijds leren over het aanpakken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen**, de achterliggende oorzaken ervan en de beste praktijken om deze aan te pakken (actiepunt 22)<sup>45</sup>.

#### **4.2 Sterke betrokkenheid van het Europees Parlement en andere belanghebbenden**

De loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft zoveel achterliggende oorzaken en is dermate sectoroverschrijdend dat voor het aanpakken ervan een sterke betrokkenheid van de belanghebbenden van cruciaal belang is. Daarom heeft de Commissie geprobeerd de belanghebbende actief bij de uitvoering van dit actieplan te betrekken en synergieën te creëren.

Tijdens de uitvoeringsperiode van het actieplan heeft ook het Europees Parlement herhaaldelijk de nadruk gelegd op de hardnekkigheid en de achterliggende oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. In zijn resoluties heeft het Europees Parlement consequent een oproep tot de belanghebbenden gedaan om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken en de pensioenloof te voorkomen<sup>46</sup>. Met betrekking tot het actieplan heeft het Europees Parlement de

---

<sup>38</sup> Nota uit 2019 van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) over de noodzaak van een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Beschikbaar op:

<https://eige.europa.eu/publications/tackling-gender-pay-gap-not-without-better-work-life-balance>.

<sup>39</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9804-2019-INIT/nl/pdf>.

<sup>40</sup> <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-13432-2019-INIT/nl/pdf>.

<sup>41</sup> AT, CZ, DE, EE, FI, PT, SK, UK.

<sup>42</sup> Estland.

<sup>43</sup> AT, CZ, DE, EE, FI, FR, HU, MT, PT, SK, UK.

<sup>44</sup> Estland.

<sup>45</sup> Voor de documenten, zie [https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019\\_en](https://ec.europa.eu/info/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-equal-pay-iceland-27-28-may-2019_en).

<sup>46</sup> Zie bijvoorbeeld de resolutie van 10 oktober 2019 over het werkgelegenheids- en sociaal beleid van de eurozone (2019/2111 (INI)), de resolutie van 17 april 2018 over gendergelijkheid in de mediasector in de EU (2017/2210 (INI)) en de

Commissie verzocht een richtlijn inzake loontransparantie voor te stellen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te helpen verkleinen<sup>47</sup>. Daarnaast is de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan de orde gesteld in ter zake bevoegde parlementaire commissies<sup>48</sup>. Het Europees Economisch en Sociaal Comité heeft in april 2018 een advies over het actieplan uitgebracht<sup>49</sup>.

Om de **nationale belanghebbenden** te bereiken, heeft de Commissie acht subsidies verleend aan transnationale projecten voor het aanpakken van stereotypen en segregatie. Deze projecten liepen van 2017 tot 2019<sup>50</sup> (actiepunt 4) en waren vooral bedoeld ter bevordering van goede praktijken voor het tegengaan van contraproductieve genderrollen en genderstereotypen in het onderwijs, bij de opleiding en op het werk. De Commissie heeft ook de deelname van een groot aantal belanghebbenden aan de uitvoering van de projecten bevorderd. Het ging dan, naargelang het geval, om sociale partners, aanbieders van openbare diensten, diensten voor loopbaanbegeleiding, organisaties van het maatschappelijk middenveld, scholen en universiteiten, alsook lokale of regionale belanghebbenden of de particuliere sector. Bovendien werd aangeraden de impact van het project op het gedrag te evalueren om te kunnen aantonen welke factoren een concrete verandering in de houding van mensen ten opzichte van rolpatronen en stereotypen teweegbrengen. De Commissie heeft het delen van beste praktijken en nuttige ervaringen met de sociale partners gefaciliteerd en een bijdrage geleverd aan de inspanningen ter ondersteuning van nationale activiteiten om stereotypen te bestrijden die aanleiding geven tot een verschillende behandeling van vrouwen en mannen in meerdere beroepssectoren (actiepunt 5).

Via de Europese sectorale sociale dialoog in het onderwijs heeft de Commissie een door het Europees Vakbondsc comité van Onderwijsgeevenden geleid project over gendergelijkheid gefinancierd<sup>51</sup>. Het project (getiteld “Social dialogue and gender equality: Empowering education trade unions to address gender equality in the teaching profession through social dialogue”) liep van 2017 tot 2019 en had tot doel de beroepsstatus van leerkrachten, opleiders en schoolhoofden te verbeteren en het beroep van leerkracht aantrekkelijker te maken voor zowel mannen als vrouwen (actiepunt 10). De Commissie heeft in 2019 in het kader van het programma “Rechten, gelijkheid en burgerschap” projecten gefinancierd die gericht zijn op een evenwichtiger vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in leidinggevende posities. Deze – nog lopende – projecten hebben betrekking op vrouwen in besluitvormingsfuncties, het evenwicht tussen werk en privéleven en de bevordering van het genderevenwicht in leidinggevende functies in het bedrijfsleven en in de politiek<sup>52</sup>.

In oktober 2018 heeft in Praag een bijeenkomst van het jaarlijks forum voor EU-diversiteitshandvesten plaatsgevonden (actiepunt 6), waar **experts op het gebied van diversiteit en vertegenwoordigers van het bedrijfsleven en de overheid** beste praktijken op het gebied van non-discriminatie en inclusie in de particuliere sector hebben uitgewisseld. Tijdens die bijeenkomst werd de nadruk gelegd op de businesscase voor genderdiversiteit in leidinggevende functies in ondernemingen, alsook op de noodzaak om aandacht te besteden aan de aanwerving, het behoud en de loopbaanontwikkeling van vrouwen bij bedrijven, en om een einde te maken aan gendervooroordelen.

---

buiten de uitvoeringsperiode van het actieplan aangenomen resolutie van 30 januari 2020 over de loonkloof tussen mannen en vrouwen (2019/2870 (RSP)).

<sup>47</sup> De resolutie van 30 januari 2020 over de loonkloof tussen mannen en vrouwen (2019/2870 (RSP)), de resolutie van 15 januari 2019 over gendergelijkheid en belastingbeleid in de EU (2018/2095 (INI)) en de resolutie van 10 oktober 2019 over het werkgelegenheids- en sociaal beleid van de eurozone (2019/2111 (INI)).

<sup>48</sup> Bijvoorbeeld de hoorzitting van de FEMM-commissie van 9 juli 2018 over het EU-actieplan over het aanpakken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

<sup>49</sup> Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over het EU-actieplan 2017-2019 – De loonkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken, april 2018, beschikbaar op <https://www.eesc.europa.eu/en/our-work/opinions-information-reports/opinions/eu-action-plan-2017-2019-tackling-gender-pay-gap> (doorklikken op de door u gewenste taal).

<sup>50</sup> Voor de geselecteerde projecten, zie:

[https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015\\_action\\_grants/just\\_2015\\_rgen\\_ag\\_role\\_en.htm](https://ec.europa.eu/justice/grants1/calls/2015_action_grants/just_2015_rgen_ag_role_en.htm).

<sup>51</sup> Erkende Europese sociale partner die werknemers in de onderwijssector vertegenwoordigt.

<sup>52</sup> De oproep en de geselecteerde projecten zijn beschikbaar op: <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/rec-rgen-wwlb-ag-2018>.

Voorts is de Commissie een **dialogo met de Europese sociale partners** aangegaan voor het bevorderen en vaststellen van relevante maatregelen die helpen de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken (actiepunt 13). In juni 2018 is een seminar met de sociale partners gehouden over het aanpakken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen en de bevordering van kinderopvang, en op 7 mei 2019 een thematisch seminar in de vorm van een dialoog tussen de Commissie en de sociale partners over de functie, de kosten en de baten van loontransparantie.

De noodzaak om de vertegenwoordiging van vrouwen in de politieke besluitvorming te verbeteren is besproken tijdens het in 2017 gehouden grondrechtencolloquium, dat dat jaar “Vrouwenrechten in turbulente tijden” als thema had en een plenaire zitting heeft gewijd aan gelijke participatie op het werk en in de politiek als een essentiële voorwaarde voor de grondrechten<sup>53</sup>. In 2018 heeft het colloquium zich onder meer gebogen over de ondersteuning van brede participatie in democratische samenlevingen<sup>54</sup>. Tijdens de Europese Ontwikkelingsdagen in juni 2018 stond er een discussie van een panel op hoog niveau op het programma, met als onderwerp het vergroten van de participatie van vrouwen aan de besluitvorming en meer bepaald de manier waarop mannen deze verandering kunnen aanjagen. Dankzij deze evenementen konden vooraanstaande internationale, nationale en Europese beleidsmakers, maatschappelijke organisaties, vertegenwoordigers van de media, de sociale media, het bedrijfsleven, het onderwijs en de juridische wereld en jongeren ideeën en ervaringen uitwisselen om de vertegenwoordiging van vrouwen in de politieke besluitvorming te verbeteren (actiepunt 13). Ze hebben ook bijgedragen tot de ondersteuning van praktijken die het genderevenwicht in besluitvormingsprocedures en -functies in alle sectoren verbeteren en verticale segregatie bestrijden.

## 5. UITDAGINGEN EN VOLGENDE STAPPEN

### 5.1. Het actieplan heeft de weg geëffend voor verdere verbintenissen

Uit het verslag over de uitvoering van het actieplan blijkt dat de 24 actiepunten volledig of gedeeltelijk zijn afgerond. De uitvoering van verreweg de meeste actiepunten zal bovendien worden voortgezet in het kader van afzonderlijke beleidsinitiatieven. Dit wijst erop dat de follow-up in het algemeen zeer goed verloopt en dat gerichte acties nodig blijven om deze vorm van hardnekkige gendergerelateerde discriminatie aan te pakken.

In de bijlage bij het verslag wordt een uitvoerige beschrijving gegeven van de concrete maatregelen die voor de uitvoering van de afzonderlijke acties zijn genomen. Uit de lijst van concrete maatregelen blijkt echter dat, niettegenstaande de talrijke acties van de Commissie om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, op sommige gebieden meer actie nodig is om de loonkloof op een zinvolle manier aan te pakken. Dit actieplan moest uiting geven aan het politieke engagement van de Commissie om de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken, en heeft dit engagement met succes vertaald in een lijst van concrete acties. Het actieplan hield echter ook in dat de Commissie moest zoeken naar synergieën tussen de maatregelen die op Europees, nationaal en bedrijfsniveau door de belangrijkste belanghebbenden worden genomen. Uit de bijgevoegde beschrijving van de concrete maatregelen blijkt dat er weliswaar herhaaldelijk inspanningen zijn en worden gedaan om de belanghebbenden te bereiken, maar dat deze in sommige gevallen substantiëler hadden kunnen zijn. De betrokkenheid van deze partijen is immers een vereiste voor verandering.

Voorts hadden meer maatregelen kunnen zijn genomen tegen de segregatie in sectoren waar vrouwen traditioneel oververtegenwoordigd zijn, zoals onderwijs, verpleging en gezondheidszorg, en tegen de ondervertegenwoordiging van vrouwen in het bedrijfsleven en de politieke besluitvorming.

De meest recente gegevens uit 2018 wijzen op een zeer trage evolutie van zowel de loonkloof (0,3 procentpunt in de EU-28 tussen 2017 en 2018) als de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen tijdens

---

<sup>53</sup> [https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item\\_id=115277](https://ec.europa.eu/newsroom/just/item-detail.cfm?item_id=115277).

<sup>54</sup> [https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26\\_en](https://ec.europa.eu/info/events/annual-colloquium-fundamental-rights/2018-annual-colloquium-fundamental-rights-2018-nov-26_en).

de uitvoeringsperiode van het actieplan. De kloof op het gebied van loon en pensioen neemt dus weliswaar af, maar blijft gemiddeld significant in de EU en is bij lange na nog niet gedicht.

Uit de in het kader van het actieplan uitgevoerde evaluatie van de huidige bepalingen inzake gelijke beloning blijkt dat betere en gemakkelijker toegankelijke informatie over beloningsniveaus mogelijke gendervooroordelen of discriminatie in beloningsstructuren op ondernemings- of bedrijfstakniveau aan het licht kan brengen. Krachtigere maatregelen voor loontransparantie zouden het gemakkelijker moeten maken om vast te stellen of een individu het slachtoffer is van loondiscriminatie. Als bekend is dat een onderneming verschillende beloningsniveaus voor gelijk of gelijkwaardig werk hanteert, kan die informatie het voor een individu bovendien gemakkelijker maken om bij de nationale rechter een zaak wegens loondiscriminatie aanhangig te maken. Door structurele verschillen bloot te leggen, kan loontransparantie ook helpen om de achterliggende oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen te analyseren en de beleidsmaatregelen doelgerichter te maken.

Zoals aangekondigd in de politieke beleidslijnen van voorzitter Von der Leyen voor de Commissie 2019-2024, zal de Commissie samen met dit uitvoeringsverslag en tegelijk met de publicatie van de evaluatie van de bepalingen inzake gelijke beloning een EU-strategie voor gendergelijkheid voor 2020-2025 presenteren<sup>55</sup>. De strategie bevat verdere maatregelen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten, een initiatief om bindende loontransparantiemaatregelen in te voeren. Bij de uitvoering van de afzonderlijke acties is ook over de hele linie gebleken hoe nauw het verband is tussen de loonkloof tussen mannen en vrouwen en genderstereotypen. Het aanpakken van genderstereotypen zal ook een van de beleidsdoelstellingen van de EU-strategie voor gendergelijkheid zijn.

## 5.2 Conclusies

Met zijn reeks holistische maatregelen vormt het actieplan niet alleen een breed beleidskader, maar ook een bewijs van het engagement van de Commissie om de loonkloof tussen mannen en vrouwen op een zinvolle manier aan te pakken. Mede dankzij de uitvoering van het actieplan – en de bijbehorende gegevensverzameling en evaluatie van met name de wetgeving inzake gelijke beloning – is een solide en goed onderbouwde basis gelegd voor verdere activiteiten ter bestrijding van beloningsverschillen.

De afzonderlijke uitvoeringsmaatregelen (zie het bijgevoegde werkdocument van de diensten van de Commissie voor een meer gedetailleerde beschrijving) illustreren dat zeer uiteenlopende maatregelen nodig zijn om de kloof effectief te dichten. Het actieplan en het brede scala aan maatregelen voor de uitvoering ervan wijzen erop dat het tijd is om de discussie over het bestaan van de loonkloof tussen mannen en vrouwen als gevoerd te beschouwen en concrete, gecoördineerde maatregelen te nemen om hem te dichten.

Daarnaast is uit de ervaring met de sectorale maatregelen van het actieplan duidelijk gebleken dat specifieke, op maat gesneden maatregelen nodig zijn om een verandering in de richting van meer gelijke kansen in arbeid en beroep teweeg te brengen.

Zoals blijkt uit dit verslag, zullen de maatregelen ter uitvoering van het EU-actieplan 2017-2019 inzake het aanpakken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in aanmerking worden genomen bij de werkzaamheden die de Europese Commissie nog zal verrichten om die loonkloof te dichten.

---

<sup>55</sup> Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 (COM(2020) 152).