



Nieuws uit Europa

Verschijnt 4x per jaar

2018, nr.1

Inhoud

Europese Unie	1
Europese Commissie.....	1
Rapport 2018 over gelijkheid tussen vrouwen en mannen	1
Onderzoek ‘Vrouwen in het digitale tijdperk’	1
Strategie ‘Women in Digital’	2
Nota over het beleid voor gendergelijkheid 2017	3
Actieplan 2018-2019 genderloonkloof	4
Europese Raad	5
EPSCO besluiten over gendersegregatie	5
Europees Parlement: plenaire besluiten	6
Resolutie over de bestrijding van kinderpornografie	6
Resolutie over vrouwen, gendergelijkheid en klimaatrechtvaardigheid	7
Europees Parlement: interne studiedienst	7
De genderdimensie van toegang tot energie in de EU	7
Radicalisering en gewelddadig extremisme: focus op vrouwen.	8
Onderliggende oorzaken van de digitale genderkloof	8
Europese Agentschappen	9
EIGE rapport over studeren, werken en gendersegregatie in de EU	9
Eurofound Europese enquête over de levenskwaliteit (EQLS)	10
Raad van Europa (COE)	10
Aanbeveling over gendergelijkheid in de audiovisuele sector.	10

Europese Unie

Europese Commissie

Rapport 2018 over gelijkheid tussen vrouwen en mannen

Uit het *2018 rapport over gelijkheid tussen vrouwen en mannen* blijkt dat er op sommige terreinen geen verdere vooruitgang werd geboekt: de v/m verdeling van onbetaalde arbeid, de genderloonkloof en geweld op vrouwen blijven problematisch.

Enkele vaststellingen:

- 1 op 3 vrouwen in Europa heeft sinds de leeftijd van 15 jaar te maken gehad met fysiek en/of seksueel geweld; 55% van de vrouwen in de EU werd ooit seksueel lastiggevallen;
- vrouwen zijn gemiddeld hoger opgeleid dan mannen (44% heeft een universitair diploma tegenover 34% van de mannen) maar ze verzilveren dit niet op de arbeidsmarkt. Gespreid over de EU verdienen vrouwen gemiddeld 16% minder dan mannen en de arbeidskloof tussen vrouwen en mannen blijft al enkele jaren op 11% steken;
- vrouwen blijven sterk ondervertegenwoordigd in economische en politieke besluitvorming. Slechts 25,3% van de bestuursleden van de grootste beursgenoteerde bedrijven in Europa zijn vrouwen. In zes EU landen (Griekenland, Kroatië, Cyprus, Letland, Hongarije en Malta) is minder dan 20% van de parlementsleden een vrouw;
- meningen over rollen van vrouwen en mannen in de samenleving weerspiegelen nog steeds oude, patriarchale opvattingen, met strikte, beperkende rollen voor vrouwen. Van de gemiddelde Europeaan meent 44% dat vrouwen thuis voor het huishouden en het gezin moeten zorgen. In 1/3 van de Lidstaten denkt zelfs 70% van de bevolking er zo over.

Onderzoek 'Vrouwen in het digitale tijdperk'

De resultaten van het *onderzoek Vrouwen in het digitale tijdperk*¹ wijzen op een hardnekkige, soms toenemende genderkloof op vlak van onderwijs, carrière en ondernemerschap. De aanwezigheid van vrouwen in de digitale en ICT sector blijft laag: slechts 21,5% van de arbeidskrachten in de digitale sector zijn vrouwen. Het participatieverschil is in de periode 2011-2015 zelfs verder toegenomen.² Daar staat tegenover dat het aandeel vrouwelijke ondernemers in de ICT sector toegenomen is. In 2015 was 23,4% van de ICT ondernemers een vrouw. Uit analyse blijkt bovendien dat startups van vrouwen een grotere slaagkans hebben dan deze van mannen.

Studiekeuze en doorstroming naar de arbeidsmarkt zijn twee verklarende factoren voor de lage aanwezigheid van vrouwen in de ICT en digitale sector. Voor elke 1000 hoger afgestudeerde vrouwen in de EU studeren er slechts 24 af in een ICT richting. Van deze 24 zullen er uiteindelijk slechts 6 een digitale job uitoefenen. Bij mannen is de verhouding: 92 ICT afgestudeerden voor elke 1000 hoger afgestudeerden; 49 van deze 92 afgestudeerden zal

¹ Iclaves, SL in cooperation with the Universitat Oberta de Catalunya for the European Commission, Women in the digital age, European Union, 2018.

² In 2011 bedroeg de participatiekloof 5,1 procentpunten. In 2015 was dit 5,8 procentpunten. Dit komt overeen met een stijging van 13,73%.

doorstromen naar de digitale arbeidsmarkt. Aan dit afhaken van vrouwen hangt een jaarlijks prijskaartje van 16,1 miljard euro.

Daarnaast beïnvloeden zaken zoals vooroordelen, genderstereotypen, discriminatie van vrouwen, moeilijker toegang tot financiering, combinatie arbeid en privéleven... de aanwezigheid/afwezigheid van vrouwen in de digitale sector. Uit de gegevens blijkt bijvoorbeeld dat vrouwen sneller dan mannen de sector verlaten. Dit valt vooral op in de leeftijdsgroep '30 tot 44- jarigen', een cruciale periode voor de ontwikkeling van een professionele carrière én ook de periode waarin de meeste Europeanen voor kleine kinderen moeten zorgen.

Een markante vaststelling is ook het verschillend tewerkstellingseffect voor mannen en vrouwen die afstuderen in een hogere ICT georiënteerde richting. In vergelijking met andere studierichtingen hebben mannen met een hoger ICT georiënteerd diploma een grotere kans op werk. Voor vrouwen met een hoger ICT diploma ligt de tewerkstellingskans lager dan die van vrouwen met een ander diploma. Vrouwen halen bijgevolg geen voordeel uit de kansen die de ICT en digitale sector op de arbeidsmarkt creëren.

Er werd ook vastgesteld dat het ontbreken van vrouwen in innovatieteams de kwaliteit van het ontwikkelde product en het innovatieproces zelf beïnvloedt. Dit wordt geïllustreerd aan de hand van enkele voorbeelden. Zo hield de Apple gezondheidstracker geen rekening met de menstruatie. Een kunsthart dat ontwikkeld werd door een exclusief mannelijk team, bleek slechts voor 86% van de mannen en 20% van de vrouwen geschikt, omdat het te groot was.³ Recent onderzoek bevestigt bovendien dat teams met een grotere diversiteit naar gender en nationaliteit niet alleen meer fouten vermijden, maar ook beter presteren op vlak van onderzoek en ontwikkeling.⁴

Het onderzoek besluit met enkele kernvragen over digitale vernieuwing, technologie en gendervooroordelen en met de vraag op welke manier de genderkloof aangepakt kan worden.

Strategie 'Women in Digital'

De Europese Commissie voorziet dat de ICT en technologie sector duizenden nieuwe jobs zal genereren en dat er tegen 2020 een groot tekort aan geschikt opgeleide digitale arbeidskrachten zal zijn. Dit houdt zowel voor de economie als voor vrouwen nieuwe kansen in. Vrouwen zijn echter sterk ondervertegenwoordigd in de deze sector. Daarom lanceerde de Commissie een strategie om de deelname van vrouwen in de digitale sector op te voeren: *Women in Digital (2018-2019)*.

De strategie focust op drie aandachtspunten:

- negatieve stereotypen doorbreken en positieve rolmodellen naar voren schuiven;
- de ontwikkeling van digitale vaardigheden stimuleren en
- vrouwelijk ondernemerschap in de digitale en technologische sector promoten.

De strategie sluit aan bij andere initiatieven om de digitale vaardighedenkloof in de EU aan te pakken zoals de *Coalitie digitale vaardigheden en jobs*, opgericht met als doel de digitale

³ <http://www.smithsonianmag.com/innovation/the-worlds-first-true-artificial-heart-now-beats-inside-a-75-year-old-patient-180948280/?no-ist>.

⁴ Julia Schneider and Verena Eckl, *Team diversity and innovative capacity*, Essen, 29 July 2016; 'The Difference Makes a Difference: Team Diversity and Innovative Capacity', conference OECD Blue Sky Ghent, September 2016.

vaardigheden op te voeren;⁵ *Eures DropIn*, een stageprogramma voor studenten en recent afgestudeerden om digitale ervaring op te doen in een ander EU land;⁶ de *EU Code Week*, een initiatief om iedereen op speelse wijze kennis te laten maken met programmeren en digitalisering; de internationale dag *Girls in ICT*, een initiatief in samenwerking met de Internationale Telecommunicatie Unie (ITU) om meisjes en jonge vrouwen aan te moedigen om een carrière in de STEM/IT ⁷ sector te overwegen. Meer informatie vindt u [hier](#).

Nota over het beleid voor gendergelijkheid 2017

De nota geeft een *beknopt overzicht* van de initiatieven die de Commissie in 2017 genomen heeft om haar beleidsprioriteiten i.v.m. gendergelijkheid te realiseren. Deze zijn vastgelegd in het *Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019* en focussen op vijf actiedomeinen: 1° hogere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, 2° verminderen van de loon-, inkomens- en pensioenkloven, 3° meer gelijkheid v/m op vlak van besluitvorming, 4° gendergebonden geweld bestrijden en de slachtoffers beschermen 5° wereldwijd de rechten van vrouwen bevorderen.

Hieronder vindt u een verwijzing naar enkele initiatieven uit 2017.

I.v.m. de gender(on)gelijkheid op de arbeidsmarkt:

- *Voorstel voor een Richtlijn over het evenwicht werk-privéleven*;⁸
- *Mededeling van de Commissie over het evenwicht werk-privéleven*;⁹
- *Europese Pijler van Sociale Rechten*;¹⁰
- *Strategie voor diversiteit en inclusie* i.v.m. het personeelsbeleid van de Commissie¹¹
- *Actieplan 2018-2019 om de genderloonkloof te verminderen*;¹²
- *G7 routekaart voor een gendergevoelige economie*;¹³

I.v.m. geweld op vrouwen:

- *Spotlight initiatief*;¹⁴
- *Oproep om op te treden tegen gendergebonden geweld in noodsituaties*;¹⁵

⁵ Deze coalitie van staten, bedrijven, sociale partners, niet-gouvernementele organisaties en opleidingsinstellingen telt meer dan 300 leden die acties zullen opzetten om de digitale vaardighedenkloof aan te pakken. Sommigen onder hen hebben specifiek beloftes gedaan om vrouwen en meisjes aan te trekken om digitale vaardigheden te leren. Op de *ledenwebsite* vind je o.m. een landenoverzicht van waaruit je kunt doorklikken naar de individuele leden van het platform en naar de website van de nationale coalitie. Voor België is dit: <http://digitalbelgium.be>.

⁶ Dit programma zal gespreid over 2 jaar (2018-2020) studenten en recent afgestudeerden uit alle disciplines een 6000-tal stageplaatsen in digitale jobs in een ander EU land aanbieden, zodat ze nuttige digitale ervaring kunnen opdoen op domeinen waar op de markt vraag naar is zoals cyberveiligheid, artificiële intelligentie, big data of digitale marketing. De eerste stageairs zullen in de helft van 2018 kunnen starten. De stageairs krijgen een vergoeding van 500 euro per maand, voor gemiddeld 5 maanden.

⁷ STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics; IT: information technology.

⁸ 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, Brussel, 26.4.2017, *COM(2017) 253 final*; 2017/0085(COD).

⁹ 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, 26.04.2017, *COM(2017)252 final*.

¹⁰ De belangrijkste documenten i.v.m. de Europese Pijler van Sociale Rechten vindt u [hier](#).

¹¹ Mededeling van de Commissie, Een betere werkplaats voor iedereen: van gelijke kansen tot diversiteit en inclusie, Brussel, 19.07.2017, *COM(2017) 5300 final*.

¹² Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad en het Europees Economisch en Sociaal Comité, EU Actieplan 2017-2019 De genderloonkloof aanpakken, Brussel, 20.11.2017, *COM(2017) 678 final*.

¹³ *G7 Roadmap for a Gender Responsive Economic Environment*. Strategie die aanvaard werd op de op de eerste ministeriële G7 ontmoeting over gendergelijkheid, Taormina, mei 2017.

¹⁴ Een programma met een budget van 500 miljoen om wereldwijd geweld op vrouwen en meisjes te bannen.

- *Mededeling van de Commissie over de strijd tegen de mensenhandel.*¹⁶

I.v.m. monitoring en evaluatie

- *2017 Gendergelijkheid index;*¹⁷
- *Duurzame ontwikkeling in de EU- 2017 monitoring rapport over de vooruitgang die in de Europese Unie geboekt werd in uitvoering van de SDG's;*¹⁸
- *Evaluatierapport over loontransparantie.*¹⁹

In het *jaarlijks colloquium van de fundamentele rechten* (november 2017) stonden de rechten van vrouwen centraal. Er was aandacht voor geweld op vrouwen en voor economische en politieke ongelijkheid tussen vrouwen en mannen, met bijzondere aandacht voor de loonkloof en de werk-leven balans. De besluiten van dit colloquium vindt u *hier*.

Actieplan 2018-2019 genderloonkloof

Eind november stelde de Europese Commissie haar *actieplan genderloonkloof* voor de periode 2018-2019 voor. Het plan benadert de loonkloof vanuit meerdere perspectieven en omvat 20 concrete acties gespreid over 8 prioritaire. De acties beogen in te grijpen op oorzaken van de genderloonkloof zoals: de horizontale en verticale segregatie op de arbeidsmarkt, niet correcte handhaving van het gelijke loon beginsel, onderwaardering van zorgarbeid en van zogenaamde vaardigheden, inspanningen en verantwoordelijkheden van vrouwen, genderstereotypen en discriminatie, gebrek aan informatie en aan partnerschappen om de genderloonkloof te bestrijden.

Bij het actieplan hoort ook het *evaluatie rapport over loontransparantie*.²⁰ Dit verslag wordt gepubliceerd in opvolging van *Aanbeveling 2014/124/EU* van de Commissie ²¹, waarin de Lidstaten verzocht worden om maatregelen te nemen die de loontransparantie vergroten om zo de loonkloof tussen mannen en vrouwen te helpen dichten. Loontransparantie is een belangrijke hefboom om de genderloonkloof aan het licht te brengen.

Ondanks de Aanbeveling van de Commissie heeft 1 op 3 van de EU Lidstaten hiertoe nog geen enkele maatregel genomen. Daarom zal de Commissie in 2018 nagaan of het nodig is om meer

¹⁵ *Call to Action on Protection from Gender-Based Violence in Emergencies*. Een actieplan 2016-2020 om gendergebonden geweld in humanitaire settings te voorkomen en te bestrijden. Op 21 juni 2017 nam de EU Commissie de leiding over het programma over van Zweden.

¹⁶ Communication from the Commission to the European Parliament and the Council, Reporting on the follow-up to the EU Strategy towards the Eradication of trafficking in human beings and identifying further concrete actions, Brussels, 4.12.2017, *COM(2017) 728 final*.

¹⁷ Een instrument dat aan de hand van indicatoren meet hoe het in de EU gesteld is met gendergelijkheid.

¹⁸ *Sustainable development in the European Union – 2017* monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context. Het eerste rapport van EUROSTAT met indicatoren om de vooruitgang in de uitvoering van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen op EU niveau te meten.

¹⁹ European Commission, Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee. Report on the implementation of Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency, Brussels, 20.11.2017, *COM(2017) 671 final*

²⁰ European Commission, Report from the Commission to the European Parliament, the Council and the European Economic and Social Committee. Report on the implementation of Commission Recommendation on strengthening the principle of equal pay between men and women through transparency, Brussels, 20.11.2017, *COM(2017) 671 final*

²¹ Europese Commissie, Aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014. Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie, *2014/124/EU*.

duidelijkheid te scheppen over de wettelijke bepalingen i.v.m. gelijke lonen uit de *Richtlijn 2006/54/EG* over gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

Europese Raad

EPSCO besluiten over gendersegregatie

Op de EPSCO Raad²² van 23 november 2017 namen de ministers van de Lidstaten een aantal *besluiten* aan om de horizontale gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te verminderen.²³ Het is de bedoeling om via deze maatregelen het tekort aan vrouwen in de STEM sectoren (wetenschap, technologie, ingenieurswetenschappen, wiskunde) en het tekort aan mannen in sectoren 'opvoeding, gezondheid en welzijn' aan te pakken. De besluiten gaan uit van de vaststellingen en aanbevelingen van het *onderzoek* van EIGE over gendersegregatie. De ministers richten zich zowel tot de EU Commissie als tot de Lidstaten.

Lidstaten moeten een samenhangend, aangehouden en multidimensioneel genderbewust beleid voeren. Ze moeten gendersegregatie, -discriminatie en -stereotyperingen bestrijden en gelijkheid v/m promoten op alle onderwijsniveaus, in alle opleidingen en in de toeleiding naar werk (voor alle leeftijden). Aanvullend moeten ze gerichte maatregelen nemen zoals het weren van stereotype v/m voorstellingen in het lesmateriaal en in leermethoden, bijzondere inspanningen om zowel meisjes als jongens al van op jonge leeftijd zowel ICT als zorgvaardigheden bij te brengen...

Tegelijk moeten de Lidstaten ook maatregelen nemen die seksisme en discriminatie op de werkvloer aanpakken, naast maatregelen die de combinatie arbeid en privéleven op individueel en collectief niveau ondersteunen en maatregelen die de genderloonkloof en genderpensioenloof verminderen, zodat zowel mannen als vrouwen aangetrokken worden tot gender-atypische beroepen en sectoren, en ze er ook beginnen en blijven werken.

Het voorstel van EIGE om de EU indicatoren voor de opvolging van de uitvoering het Peking Actieplatform i.v.m. gendersegregatie in onderwijs, opleiding en de arbeidsmarkt te herstructureren en aan te vullen met twee nieuwe indicatoren, werd aanvaard.

In de toekomst zullen de EIGE indicatoren gebruikt worden voor de regelmatige monitoring en analyse van de voortgang van het proces en zullen, indien nodig, verdere aanpassingen van het beleid doorgevoerd worden. De genderdimensie binnen het *Europees Semester*²⁴ zal verder ontwikkeld worden, in overeenstemming met de beginselen van de Europese Pijler van Sociale Rechten en met de maatregelen voorzien in de *Mededeling* van de Europese Commissie voor een betere ondersteuning van de balans tussen werk en privéleven.

²² EPSCO: European Council for Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs.

²³ Council of the European Union, Note from the Presidency to the Permanent Representatives Committee/Council, Enhanced measures to reduce horizontal gender segregation in education and employment, Council Conclusions, 23 November 2017, DG B 1 C 14624/17

²⁴ Het Europees semester is het kader voor de afstemming van het economisch beleid van de Lidstaten van de Europese Unie. Klik *hier* voor meer informatie over het Semester.

Europees Parlement: plenaire besluiten

Resolutie over de bestrijding van kinderpornografie

Op 14 december 2017 aanvaarde het parlement een resolutie over de uitvoering van *Richtlijn 2011/92/EU* over de bestrijding van seksueel misbruik, kinderpornografie en seksuele uitbuiting van kinderen.²⁵ De parlementsleden verzoeken de Lidstaten om deze Richtlijn volledig en effectief om te zetten in nationaal beleid, om meer samen te werken en om efficiëntie van de strijd tegen seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen te verbeteren. De *resolutie* bevat belangrijke voorstellen voor de aanpassing van het strafrecht, voor grensoverschrijdende samenwerking en voor preventie en vervolging van seksueel misbruik van kinderen.

Voor wat betreft de daders pleit het parlement ervoor om straffeloosheid van zowel de daders als van natuurlijke personen of rechtspersonen die betrokken zijn bij seksuele uitbuiting en seksueel misbruik van kinderen aan te pakken.²⁶ Lidstaten zouden ook stelselmatig informatie over daders van seksueel misbruik van kinderen moeten uitwisselen en gegevens over daders systematisch en op coherente wijze opslaan in nationale registers. Verder verzoekt het parlement de Lidstaten om in hun wetgeving verplichte strafbladcontroles te introduceren voor personen met toegang tot of gezag over kinderen.

Het parlement benadrukt de noodzaak van het verhogen van het beschermingsniveau van kinderen op internet en pleit daarom voor wettelijke en rechtshandavingsmaatregelen om seksueel misbruik van kinderen en online cybercriminaliteit zoals wraakporno en seksuele afpersing beter te kunnen opsporen, melden, onderzoeken en vervolgen. Er moet ingezet worden op opleiding van politie en opsporingsambtenaren, op een beter gebruik van de beschikbare technologie en op de ontwikkeling van nieuwe technologieën om personen die online misdrijven begaan gemakkelijker te identificeren. Tegelijkertijd moet ingezet worden op bewustmakings- en voorlichtingsprogramma's over de gevaren op het internet.

Het parlement vraagt de Lidstaten om samen met de internetsector de procedures voor het melden en verwijderen van materiaal dat seksueel misbruik van kinderen bevat te versnellen, om internetaanbieders te verplichten indien zij dergelijk materiaal in hun infrastructuur aantreffen proactief te melden en om de samenwerking met derde landen en met Interpol op dit vlak te intensiveren. Verder verzoekt het de Lidstaten om de toegang tot webpagina's met materiaal dat seksueel misbruik van kinderen bevat te blokkeren voor gebruikers op hun grondgebied en het pleit voor doeltreffende gerechtelijke en rechtshandavingsacties die de verwijdering bij de bron van dit materiaal mogelijk maken.

Het parlement dringt aan op meer politionele en gerechtelijke samenwerking in de strijd tegen kindersmokkel, handel in migrantenkinderen en kinderseksuetoerisme. Het pleit voor de oprichting van een gespecialiseerd internationaal netwerk om seksuetoerisme te bestrijden en voor snelle informatie-uitwisseling en versterkte samenwerking met het oog op het opsporen van vermiste kinderen en de interoperabiliteit van databases.

²⁵ European Parliament, Resolution on the implementation of Directive 2011/93/EU of the European Parliament and of the Council of 13 December 2011 on combating the sexual abuse and sexual exploitation of children and child pornography (2015/2129(INI), P8_TA-PROV(2017)0501, Strasbourg, 14 December 2017. Een beknopte toelichting bij Richtlijn 2011/93/EU en bij de resolutie vindt u *hier*.

²⁶ Zowel natuurlijke personen als rechtspersonen moeten aansprakelijk worden gesteld indien gebrek aan toezicht of controle van een persoon die deel uitmaakt van die rechtspersoon het plegen van misdrijven mogelijk heeft gemaakt of vergemakkelijkt heeft.

Resolutie over vrouwen, gendergelijkheid en klimaatrechtvaardigheid

Op 16 januari 2018 aanvaardde het parlement een *resolutie over vrouwen, gendergelijkheid en klimaatrechtvaardigheid*.²⁷ De resolutie is een antwoord op de noodzaak om de rechten en rol van vrouwen in de strijd tegen de klimaatwijziging te erkennen. Ze komt tegemoet aan twee systemische gebreken i.v.m. gendergelijkheid: onderfinanciering en ondervertegenwoordiging van vrouwen in de besluitvorming.

De parlementsleden pleiten voor genderbewuste investeringen in de klimaatstrijd via de financiële mechanismen onder het *UNFCCC of Klimaatverdrag*²⁸: het *Green Climate Fund*, de *Global Environment Facility* en het *Adaptation Fund*. Hoog nodige acties. Slechts 0.01 % van alle financiering wereldwijd gaat op dit moment naar projecten die zowel klimaatverandering als rechten van vrouwen in aanmerking nemen. M.a.w. 99,9% van alle projecten is genderblind.

Het parlement wijst ook op het belang van beleidsmatige en politieke empowerment van vrouwen, en vooral: de verhoogde deelname van plattelandsvrouwen en van 'autochtone' vrouwen aan de besluitvorming, het ontwerp, de planning en de uitvoering van programma's. De Europese Commissie en de Lidstaten worden opgeroepen om een genderevenwicht in de delegaties naar het UNFCCC te verzekeren en de Europese Commissie wordt verzocht om een Mededeling op te stellen over gendergelijkheid en klimaatverandering. Een *samenvattende toelichting* bij de resolutie vindt u hier.

Europees Parlement: interne studiedienst

De genderdimensie van toegang tot energie in de EU

Toegang tot energie is niet alleen in het Zuiden maar ook in de Europese Unie problematisch: meer dan 54 miljoen Europeanen hebben moeite om hun energierekening te betalen of heeft slechts beperkte toegang tot kwaliteitsvolle energie. Omdat vrouwen doorgaans een lager inkomen hebben, kan men ervan uitgaan dat ze een groter risico lopen op energiearmoede. Op vraag van het FEMM comité werd daarom een verkennend *onderzoek naar de genderdimensie van toegang tot energie* in de EU gevoerd, met als doel: zicht krijgen op hoe vrouwen en mannen in de EU energiearmoede ervaren en concrete beleidsaanbevelingen formuleren.

Het *onderzoek* gaat na welke verschillen er zijn in de toegang tot en het gebruik van energie tussen vrouwen en mannen. Dit wordt bekeken vanuit drie perspectieven: inkomen, leeftijd en de verschillende behoeften en consumptiepatronen van vrouwen en mannen. Daarnaast worden de bestaande EU wetgeving en het EU beleid om energiearmoede aan te pakken geëvalueerd vanuit een genderperspectief. In de bijlage zijn beschrijvingen van het beleid in enkele EU Lidstaten opgenomen: Bulgarije, Frankrijk, Italië, Nederland, Spanje, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.

Uit de bevindingen blijkt dat het energiebeleid in de EU en in de Lidstaten genderblind is. Dit heeft gedeeltelijk te maken met het feit dat beleidsmakers menen dat energie en energiebeleid niets met gender te maken hebben (wat een misvatting is) en deels met het feit dat nauwelijks v/m gegevens i.v.m. energie voorhanden zijn. Het ontbreken van een gemeenschappelijke

²⁷ European Parliament, Women, gender equality and climate justice, *P8_TA(2018)0005*, Strasbourg, 16 January 2018. Het initiatief voor de resolutie werd begin 2017 genomen door de EP Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid. Zie o.m. overzicht van de procedure *2017/2086(INI)*.

²⁸ *UNFCCC*: United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC).

definitie van energiearmoede vormt een bijkomende moeilijkheid om het beleid te meten, vergelijken en evalueren.

De aanbevelingen zijn dan ook vooral gericht op het verzamelen van zowel kwantitatieve als kwalitatieve gegevens over de genderdimensie van energiearmoede in de EU. Een opdracht voor Eurostat en het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE), volgens de onderzoekers. Toch kunnen er alvast twee zaken worden gedaan om het energiebeleid meer gendergevoelig te maken: informeren over de genderdimensie van energiearmoede én erkennen dat huishoudens geen samenvallende entiteit zijn (leden van een huishouding hebben verschillende behoeften, gebruiken).

Radicalisering en gewelddadig extremisme: focus op vrouwen.

In opdracht van het FEMM comité verrichte de interne studiedienst van het Europees Parlement *onderzoek naar islamitische radicalisering en gewelddadig extremisme met focus op vrouwen*.²⁹ Het onderzoek schetst een beeld van de radicalisering van vrouwen en meisjes en van hun betrokkenheid bij het gewelddadig extremisme in de EU. Het verkent hoe radicalisering voorkomen kan worden en formuleren enkele voorstellen voor verder te ondernemen acties. Vertrekkend van de rol die vrouwen opnemen in antiradicaliseringstrategieën wordt het potentieel van vrouwen om radicalisering te voorkomen onderzocht en worden gendergebonden benaderingen en beste praktijken geïdentificeerd.

Hoofdstuk I omschrijft de kwestie ‘radicalisering en gewelddadig extremisme’ en plaatst het in een historische en sociaaldemografische context. Hier komt ook het EU beleid voor preventie en bestrijding van gewelddadig extremisme kort aan bod. Hoofdstuk II schetst een beeld van vrouwen die jihadistische organisaties steunen: op welke manier zijn ze geradicaliseerd, welke rol nemen ze op om ISIS/Da’esh te steunen en welke rol speelt het internet in dit proces? Hoofdstuk III beschrijft inspanningen en initiatieven van vrouwen om radicalisering tegen te gaan en identificeert enkele goede voorbeelden om radicalisering te voorkomen of te keren.

In het tweede deel van het *onderzoek* zijn gevalsstudies uit enkele EU Lidstaten opgenomen: Duitsland, Nederland, Spanje en het Verenigd Koninkrijk, met daarin steeds een profiel van de vrouwen en een beschrijving van hun rol in de online radicalisering. Behalve voor Duitsland werd per land ook een goed voorbeeld om de problematiek aan te pakken, opgenomen.

Onderliggende oorzaken van de digitale genderkloof

Op vraag van het FEMM comité voerde de interne studiedienst van het Europees Parlement een *onderzoek naar de oorzaken van de digitale genderkloof*.³⁰ Het onderzoek schetst een beeld van de digitale genderkloof en van beleidsverschillen in verband met de digitale economie in de EU en daarbuiten. Het wil de verbanden tonen tussen de verschillende factoren die verhinderen dat vrouwen gelijke toegang tot digitale technologie hebben. Factoren zoals toegang en gebruik van digitale diensten, digitale vaardigheden, gendersegregatie op de arbeidsmarkt, ICT, gender en cybercrime.

²⁹ Directorate-General for Internal Policies. Policy Department C: Citizens’ rights and constitutional affairs, Women’s rights and Gender equality, *Radicalisation and violent extremism - focus on women: How women become radicalised and how to empower them to prevent radicalisation*, Study for the committee, European Union, December 2017.

³⁰ Directorate-General for Internal Policies. Policy Department C: Citizens’ rights and constitutional affairs, Women’s rights and Gender equality, *The underlying causes of the digital gender gap and possible solutions for enhanced digital inclusion of women and girls*, Study for the FEMM committee, European Union, March 2018.

Er wordt ook aandacht besteed aan ruimere onderliggende sociaaleconomische en culturele factoren zoals inkomen en genderstereotypen die aan de basis liggen van de digitale kloof tussen vrouwen en mannen. De onderzoekers stellen vast dat globaal gangbare beleidsvormen en praktijken in vraag gesteld moeten worden: onderliggende oorzaken van genderongelijkheden in ICT moeten kritisch besproken en aangepakt worden. Bijvoorbeeld, gendertyperingen van ICT en de sociaaleconomische context moeten aangepakt worden om de inclusie van vrouwen en meisjes in de digitale economie te verbeteren

In de besluiten en beleidsaanbevelingen wordt gewezen op de noodzaak van betere statistieken, van holistische benaderingen, van betrokkenheid van stakeholders, van deelname van vrouwen aan het ontwerp van de technologie, van het uitdagen van genderstereotypen en van het evalueren van het beleid vanuit het perspectief van de empowerment van vrouwen. In het onderzoek zijn ook enkele voorbeelden van goede praktijken opgenomen

Europese Agentschappen

EIGE rapport over studeren, werken en gendersegregatie in de EU

Het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) onderzocht de gendersegregatie i.v.m. studiekeuze, opleiding, tewerkstelling en carrièreontwikkeling in de EU.³¹ Het onderzoek registreert de veranderingen die zich in de periode 2004 - 2015 hebben voorgedaan en neemt ook oorzaken van gendersegregatie en manieren om dit aan te pakken in beschouwing. Concreet wordt hiertoe gekeken naar sterk gesegregerde sectoren in het hoger onderwijs, de beroepsopleidingen en op de arbeidsmarkt: STEM,³² gezondheid en welzijn.

Uit de bevindingen blijkt dat gendersegregatie hardnekkig aanwezig blijft in het onderwijs, de beroepsopleidingen en op de arbeidsmarkten in de EU. Hoewel er grote verschillen zijn naargelang het beroepsgroep binnen de STEM en gezondheids- en welzijnssector en tussen de Lidstaten onderling, blijft de algemene vaststelling dat er in de laatste tien jaar geen verbetering is opgetreden. Op sommige domeinen is er zelfs een terugval.

Sommige beroepen worden nog steeds zo goed als uitsluitend door vrouwen of mannen uitgeoefend en de overgang van studies naar de arbeidsmarkt toont dat er eerder sprake is van toeleiding naar genderstereotype tewerkstelling dan gender-atypische tewerkstelling. Een grote groep vrouwen met een STEM diploma oefent een ander beroep uit of blijft niet in de sector: 21% werkt in het hoger onderwijs en 20% komt in de verkoop terecht. De kansen om werk volgens het diploma te vinden in de gezondheidssector en welzijnssector liggen veel hoger: de helft van de vrouwen en mannen vindt werk binnen de sector.

Gendersegregatie beperkt de individuele keuzes, kansen en ontwikkelingsmogelijkheden van individuen, maar is ook schadelijk voor de economie en voor de bedrijven omdat het leidt tot verstoringen in de vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt.³³ Tegelijk is het één van de

³¹ Hierbij werd zowel naar de horizontale segregatie (de overwegende aanwezigheid van een van de seksen in bepaalde richting of sector) als naar verticale segregatie (de dominante aanwezigheid van een van de seksen in de hiërarchisch bepaalde graden, niveaus of besluitvormingsposities).

³² STEM: Science, Technology, Engineering, Mathematics.

³³ Informatie over de economische voordelen van het verminderen van gendersegregatie in STEM onderwijs en opleidingen vindt u *hier*.

onderliggende factoren van de genderloonkloof, die op haar beurt opnieuw bijdraagt tot de gendersegregatie: de lage lonen van vele beroepen in de zorg- en welzijnssector maken deze sector zeker niet aantrekkelijk voor mannen.

Het rapport sluit af met enkele algemene beleidsaanbevelingen en met een voorstel om de indicatoren voor opvolging van de uitvoering van het Peking Actieplatform³⁴ aan te passen. De aanbevelingen dienden als insteek voor de besluiten van de EU ministerraad Tewerkstelling, sociaal beleid, gezondheid en consumentenzaken (EPSCO) van 23 november 2017. Klik *hier* voor de samenvatting van het onderzoek.

Eurofound Europese enquête over de levenskwaliteit (EQLS)

Sinds 2003 peilt Eurofound op regelmatige tijdstippen naar de levenskwaliteit die Europeanen ervaren. De laatste bevraging dateert van 2016. Ongeveer 37 000 mensen uit 33 Europese landen (28 EU Lidstaten en 5 kandidaat-landen) werden geïnterviewd over hoe zij kwaliteit van het leven, van de samenleving en van (openbare) diensten in Europa ervaren.

De deelnemers werden bevraagd over zaken zoals subjectief welzijn, leefomstandigheden, gezondheid, huisvesting en materiële deprivatie, maar ook kwesties zoals balans tussen werk en privé en zorgtaken, sociale onzekerheid, percepties van sociale spanningen, sociale uitsluiting, vertrouwen in anderen en in instellingen, betrokkenheid bij de gemeenschap, tevredenheid over diensten zoals gezondheidszorg, kinderopvang, onderwijs

De resultaten geven aan dat er in alle landen sprake van significante sociale ongelijkheid, maar er zijn nog steeds verschillen tussen landen: in sommige landen is er meer uitgesproken ongelijkheid en achterstelling op meerdere punten. Op de *website* van de enquête vind je een beknopt overzicht van enkele grote hoofdpunten van de bevraging, die je naargelang je land, leeftijd en geslacht kan laten oplichten. Je kunt er ook doorklikken naar het iets uitgebreidere *rapport*. Een samenvatting van de belangrijkste besluiten vindt u *hier*.

Raad van Europa (COE)

Aanbeveling over gendergelijkheid in de audiovisuele sector.

Het comité van ministers van de Raad van Europa aanvaardde een *Aanbeveling over gendergelijkheid in de audiovisuele sector*.³⁵ Het opzet is om in alle afdelingen en activiteiten van de audiovisuele sector een genderperspectief in te sluiten en om een antwoord te bieden op obstakels die gendergelijkheid in de weg staan, zoals: gebrek aan kennis van genderongelijkheid, bewuste en onbewuste discriminatie, onwil om te investeren in grootschalige producties van vrouwen, ongelijke verdeling van fondsen tussen vrouwen en mannen, gebrek aan steun voor distributie van producties van vrouwen, de genderloonkloof, lage vertegenwoordiging van vrouwen in sleutelposities, gebrek aan ondersteuning voor ouders en zorgverstrekkers, ongelijke toegang tot tewerkstellingskansen.

³⁴ Peking Actieplatform is het geheel van aanbevelingen van de Vierde Wereldvrouwenconferentie die in 1995 plaats vond in Peking. Meer informatie vindt u *hier*.

³⁵ Recommendation *CM/Rec(2017)9* of the Committee of Ministers to member States on gender equality in the audiovisual sector, Adopted by the Committee of Ministers on 27 September 2017 at the 1295th meeting of the Ministers Deputies.

De aanbeveling legt de Lidstaten van de Raad van Europa een aantal verplichtingen op. Lidstaten moeten nagaan welke maatregelen zij kunnen nemen zodat gendergelijkheid een leidend principe in de audiovisuele sector wordt, zowel voor wat betreft de activiteiten, de producten, dataverzameling en onderzoek, de financiering van programma's ... als voor wat betreft het personeels- en bestuursbeleid binnen de instellingen en in de mechanismen om verantwoording af te leggen. De ministers verzoeken de Lidstaten om hiertoe de onder *Appendix I* opgesomde richtlijnen consciëntieus op te volgen.

De Lidstaten worden verder verzocht om Europese, nationale en regionale filmfondsen, openbare en commerciële zenders en andere belangrijke instellingen en stakeholders uit de sector aan te zetten om een gendergelijkheidsbeleid aan te nemen (via regelgeving, zelfregulerende strategieën, akkoorden over collectieve onderhandelingen, gedragscodes of andere kaderovereenkomsten) en om gendergelijkheid te monitoren, bij voorkeur volgens de richtlijnen en indicatoren onder *Appendix II* van aanbeveling CM/Rec (2017)9.

Er wordt de Lidstaten gevraagd om de aanbeveling samen met de bijlagen te verspreiden en om de relevante stakeholders en diegenen die actief zijn in de audiovisuele sector te informeren over en sensibiliseren voor het grote belang van gendergelijkheid voor een volledig functionerende democratie en de voor de mensenrechten.

Om de vijf jaar moeten de Lidstaten bij het comité van ministers verslag uitbrengen over de maatregelen die ze genomen hebben en over de vooruitgang die geboekt is in de uitvoering van deze aanbeveling.