



Verslag 2025 over gendergelijkheid in de EU

Justitie en
consumenten

EUROPESE COMMISSIE

Brussel, 7.3.2025
SWD(2025) 67 definitief

WERKDOCUMENT VAN DE DIENSTEN VAN DE COMMISSIE

Verslag 2025 over gendergelijkheid in de EU



Document opgesteld door Pierre Dieumegard voor [Europe-Democracy-Esperanto](#)

Hetdoel van dit "voorlopige" document is om meer mensen in de Europese Unie kennis te laten nemen van documenten die door de Europese Unie zijn geproduceerd (en door hun belastingen worden gefinancierd).

Als er geen vertalingen zijn, worden burgers uitgesloten van het debat.

Dit document [bestond alleen in het Engels](#), in een pdf-bestand. Van het oorspronkelijke bestand hebben we een odt-bestand gemaakt, voorbereid door Libre Office-software, voor machinevertaling naar andere talen. De resultaten zijn nu beschikbaar [in alle officiële talen](#).

Het is wenselijk dat de EU-administratie de vertaling van belangrijke documenten overneemt. "Belangrijke documenten" zijn niet alleen wet- en regelgeving, maar ook de belangrijke informatie die nodig is om samen weloverwogen beslissingen te nemen.

Om onze gemeenschappelijke toekomst samen te bespreken en betrouwbare vertalingen mogelijk te maken, zou de internationale taal Esperanto zeer nuttig zijn vanwege zijn eenvoud, regelmaat en nauwkeurigheid.

Neem contact met ons op:

[Kontakto \(europokune.eu\)](mailto:europokune.eu)

<https://e-d-e.org/-Kontakti-EDE>

Inhoudsopgave

INLEIDING.....	4
Vrij van geweld en STEREOTYPES.....	6
Beëindiging van gendergerelateerd geweld.....	6
Gendergerelateerd cybergeweld.....	12
Seksuele intimidatie op het werk.....	15
Mensenhandel.....	16
Ondersteuning van slachtoffers van gendergerelateerd geweld.....	17
Uitdagende genderstereotypen.....	19
Op weg naar een GENDER-EQUAL ECONOMY.....	21
Het dichten van de genderkloof op de arbeidsmarkt.....	21
De genderzorgkloof dichten.....	32
De loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken.....	38
Bereiken van gelijke participatie in verschillende sectoren van de economie.....	42
LEIDEN GELIJK DOOR DE SOCIETIE.....	47
Vrouwen in de politieke besluitvorming.....	47
Vrouwen in de economische besluitvorming.....	53
GENDER MAINSTREAMING (voorheen GENDER MAINSTREAMING).....	60
Gendergelijkheid op verschillende EU-beleidsterreinen.....	60
Gendermainstreaming in de EU-begroting.....	71
Intersectionaliteit bij de uitvoering van het gendergelijkheidsbeleid.....	76
GELIJKHEID VAN DE GENDER EN EMPOWERMENT VAN VROUWEN OVER DE WERELD BEVORDEREN.....	78
Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne.....	78
Gendermainstreaming in het externe optreden van de EU.....	80
De mondiale partnerschappen en multilaterale inspanningen van de EU op het gebied van gendergelijkheid.....	81
Beëindiging van gendergerelateerd geweld.....	83
Vrouwen, vrede en veiligheid.....	86
Gelijke participatie en economische empowerment.....	89
Conclusie.....	91
Opmerkingen.....	92

INLEIDING

2024 was een belangrijk jaar voor gendergelijkheid in de EU. In mei zijn de allereerste richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld en twee richtlijnen ter versterking van de rol van organen voor gelijke behandeling aangenomen. Bij de eerste werden onder meer definities op EU-niveau van een aantal misdrijven ingevoerd, met name met betrekking tot cybergeweld. Met de richtlijn wordt de ratificatie van het Verdrag van Istanbul door de EU in 2023 uitgevoerd, versterkt en aangevuld. Dit is hard nodig: uit de EU-brede enquête over gendergerelateerd geweld, uitgevoerd door Eurostat, het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten en het Europees Instituut voor¹gendergelijkheid en gepubliceerd in november 2024, blijkt dat geweld tegen vrouwen nog steeds wijdverbreid is: één op de drie vrouwen heeft op volwassen leeftijd te maken gehad met fysiek (inclusief bedreigingen) of seksueel geweld, één op de zes heeft te maken gehad met seksueel geweld, waaronder verkrachting, en één op de vijf vrouwen heeft te maken gehad met huiselijk geweld, met name fysiek of seksueel geweld van hun partner, een familielid of een ander lid van hun huishouden.

De Eurobarometer over genderstereotypen² werd gelijktijdig uitgevoerd met een flash Eurobarometer die specifiek gericht was op genderstereotypen in de context van geweld tegen vrouwen.³ Hoewel er op sommige gebieden (zoals het effect van voltijdbanen van moeders op het gezinsleven en de rol van vrouwen en mannen) lichte verbeteringen zijn ten opzichte van de afgelopen jaren, is dit niet over de hele linie het geval (bv. voor natuurlijke competentie om huishoudelijke taken uit te voeren). De resultaten wijzen ook op een toegenomen polarisatie van meningen tussen jonge vrouwen en jonge mannen, waarbij jonge mannen het meer eens zijn met stereotiepe opvattingen.

Uit de Eurobarometer over genderstereotypen blijkt dat mensen in de EU het erover eens zijn dat gendergelijkheid gunstig is voor de samenleving. Driekwart van de respondenten is het ermee eens dat mannen ook baat zouden hebben bij gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Toch is er nog steeds een aanzienlijke mate van overeenstemming met stereotiepe uitspraken. Ongeveer een kwart van de respondenten vindt het onaantrekkelijk voor vrouwen om sterke meningen in het openbaar te uiten.

Er zijn ook andere positieve signalen. Volgens de gendergelijkheidsindex 2024 van het Europees Instituut voor⁴gendergelijkheid is de score voor gendergelijkheid in de EU 71 van de 100 punten, een verbetering van 7,9 punten sinds 2010, met kleine maar positieve vooruitgang in de richting van een “Unie van gelijkheid” in het afgelopen jaar. In het huidige tempo zou het dus ongeveer 60 jaar duren om gendergelijkheid te bereiken.

1 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence>

2 Speciale Eurobarometer 545 over genderstereotypen had betrekking op de perceptie van gendergelijkheid en algemene stereotypen over genderrollen en -attributen en -aanvaardbaar gedrag; percepties van genderstereotypen met betrekking tot het gezins- en beroepsleven en percepties van genderstereotypen in de politiek en in leidinggevende functies. [Online beschikbaar](#).

Nota van de vertaler: De verstrekte link is onjuist. Het origineel in het Engels is beschikbaar op <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>; een machinevertaling in alle officiële talen van de Europese Unie is beschikbaar op <https://europokune.eu/article35/2024sp545stergen>

3 Flash Eurobarometer 544 ging over genderstereotypen in de context van geweld tegen vrouwen. [Online beschikbaar](#)

4 <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2024>

Tegen deze achtergrond wordt in het verslag 2025 over gendergelijkheid in de EU de balans opgemaakt van de belangrijkste initiatieven van maart 2024 tot februari 2025 om gendergelijkheid te bevorderen op de belangrijkste gebieden van de strategie voor⁵gendergelijkheid, namelijk:

- een einde te maken aan gendergerelateerd geweld en stereotypen aan te vechten;
- bloeien in een gendergelijke economie;
- in alle geledingen van de samenleving in gelijke mate leiding te geven;
- gendermainstreaming en financiering; en
- het bevorderen van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in de hele wereld.

Het verslag spitst zich toe op de belangrijkste acties en verwezenlijkingen van de EU-instellingen en de lidstaten op dit gebied in het afgelopen jaar. Het bevat ook bemoedigende voorbeelden van nationale initiatieven op het gebied van gendergelijkheid en van door de EU gefinancierde projecten die gericht zijn op gendergelijkheid (in kaders).

Deze editie van het verslag is de vijfde over de EU-strategie voor gendergelijkheid 2020-2025. Het kijkt vooral terug op het laatste jaar van de eerste Commissie onder leiding van voorzitter Von der Leyen, hoewel het ook betrekking heeft op de eerste maanden van haar tweede mandaat, dat op 1 december 2024 van start is gegaan, met een nieuw college van commissarissen, waaronder een commissaris voor Gelijkheid, mevrouw Lahbib.

Op 5 maart 2025 is de Commissie van plan een routekaart voor vrouwenrechten vast te stellen, een belangrijk resultaat van de politieke richtsnoeren van voorzitter Von der Leyen. In de routekaart zullen de belangrijkste beginselen inzake gendergelijkheid voor de komende jaren worden uiteengezet. Het zal de werkzaamheden voor een nieuwe strategie voor gendergelijkheid helpen vormgeven en als kompas dienen voor meer gendergelijkheid in de EU. De geboekte vooruitgang zal worden weerspiegeld in de toekomstige edities van het verslag over gendergelijkheid. In een nieuwe strategie voor gendergelijkheid na 2025 zullen de concrete acties, maatregelen en initiatieven worden gepresenteerd die de EU de komende jaren wil ondernemen. Zowel de routekaart als de strategie zullen de gelegenheid bieden om vaart te blijven zetten achter de broodnodige beleidswijzigingen die uiteindelijk zullen leiden tot de verwezenlijking van de langetermijnvisie voor volledige gendergelijkheid die in de routekaart is uiteengezet.

5 Zie ook het monitoringportaal voor de strategie voor gendergelijkheid, dat gemakkelijk beschikbare gegevens verstrekt over de stand van zaken met betrekking tot de verwezenlijking van de beleidsdoelstellingen van de strategie voor gendergelijkheid, sterke punten en kansen identificeert en de ontwikkelingen in de loop van de tijd volgt: <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor> Zie ook de regionale gendergelijkheidsmonitor die het JRC in samenwerking met DG REGIO heeft ontwikkeld en die een prestatie-index voor vrouwen (FemAI) en een achterstandsindex voor vrouwen (FemDI) omvat.

Vrij van geweld en STEREOTYPES

Gendergerelateerd geweld blijft een van de grootste uitdagingen voor onze samenleving. Gruwelijke gevallen blijven de krantenkoppen halen en hebben een diepe weerklank in heel Europa. Ze herinneren er sterk aan dat gendergerelateerd geweld diep geworteld is in en genderongelijkheid bestendigt. Het heeft een diepgaande fysieke, psychologische en economische impact op slachtoffers en belemmert hun vermogen om volledig deel te nemen aan de samenleving. Daarom is het beëindigen van gendergerelateerd geweld een van de pijlers van de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025. In 2024 bleef de Commissie deze kwestie aanpakken.

Beëindiging van gendergerelateerd geweld

Op 7 mei 2024 is de richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld aangenomen.⁶ Het is op 14 juni 2024 in werking getreden en de lidstaten hebben tot 14 juni 2027 de tijd om het om te zetten in nationale wetgeving en nationaal beleid. De Commissie zal nauw samenwerken met de lidstaten om te zorgen voor een tijdige en volledige omzetting. De richtlijn is een mijlpaal: het is het eerste alomvattende rechtsinstrument op EU-niveau dat geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld aanpakt.

De richtlijn heeft een tweeledig doel: het heeft tot doel de rechten van slachtoffers van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld in de hele EU beter te beschermen en de prevalentie van dergelijk geweld op lange termijn te verminderen. Vrouwelijke genitale verminking, gedwongen huwelijken en de meest voorkomende vormen van cybergeweld (het zonder toestemming delen van intiem of gemanipuleerd materiaal, cyberstalking, cyberintimidatie en cyberaanzetten tot gendergerelateerde haatzaaiende uitlatingen) worden strafbaar gesteld. Het voorziet ook in gerichte maatregelen voor bescherming, ondersteuning en toegang tot de rechter voor slachtoffers van elke vorm van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld wanneer dit op grond van het nationale of EU-recht strafbaar is gesteld. Tot slot worden de lidstaten verplicht preventieve maatregelen te nemen, waaronder specifieke maatregelen om verkrachting te voorkomen en de centrale rol van instemming in seksuele relaties te bevorderen.

De richtlijn is gebaseerd op het Verdrag van Istanbul, waarvan zij uitvoering geeft aan bepalingen op het gebied van justitiële samenwerking in strafzaken in het EU-recht. De toetreding van de EU tot het verdrag heeft de wereld een krachtig signaal gegeven dat de EU vastbesloten is een einde te maken aan geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. De Commissie is aangewezen als coördinerend orgaan van de EU in het kader van het verdrag, wat betekent dat zij verantwoordelijk is voor de coördinatie, uitvoering, monitoring en evaluatie van het beleid en de maatregelen ter voorkoming en bestrijding van alle vormen van geweld die onder het verdrag vallen.

In 2024 heeft de Commissie verschillende belangrijke stappen gezet om de ambitieuze en alomvattende normen van het verdrag te handhaven en uit te voeren. In mei en december 2024 nam de Commissie deel aan de halfjaarlijkse vergaderingen van het Comité van de partijen bij het Verdrag van Istanbul. Tijdens de bijeenkomsten nam de EU deel aan de aanneming van aanbevelingen en conclusies aan de staten die partij zijn bij het verdrag over de uitvoering ervan, op basis van verslagen van GREVIO,⁷ het orgaan van onafhankelijke deskundigen dat

6 Richtlijn (EU) 2024/1385 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, PB L 2024/1385 van 24.5.24.

7 <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/grevio>

verantwoordelijk is voor het toezicht op de uitvoering van het verdrag door de partijen bij het verdrag.

In januari 2025 startte GREVIO haar basisevaluatieprocedure voor de uitvoering van het verdrag door de EU. De EU moet aan de hand van een vragenlijst een officieel verslag indienen over de wetgevende en andere maatregelen die zijn genomen om uitvoering te geven aan de bepalingen van het verdrag.⁸ Dit zal worden gevolgd door een evaluatiebezoek in mei/juni 2026, waarna GREVIO een verslag zal uitbrengen over de maatregelen die de EU heeft genomen om het verdrag uit te voeren. De Commissie is als coördinerend orgaan van de Unie, dat verantwoordelijk is voor het nakomen van de rapportageverplichtingen in het kader van het monitoringmechanisme van het verdrag, verzocht de vragenlijst uiterlijk op 28 november 2025 aan de instellingen, organen en instanties te verstrekken, hun antwoorden te coördineren en een geconsolideerde versie van het verslag van de EU aan GREVIO voor te leggen.

In 2024 heeft Letland een enorme stap voorwaarts gezet in de strijd tegen geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld door de 39e partij te worden bij het Verdrag van Istanbul, dat voor Letland op 1 mei 2024 in werking is getreden.⁹ Daarnaast heeft Letland zijn eerste nationale plan voor de preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld voor 2024-2029 opgesteld. Het plan heeft vier actierichtingen: 1) het voorkomen van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld; 2) het verstrekken en verbeteren van steunmaatregelen voor slachtoffers van geweld; (3) versterking van de verantwoordelijkheid van de daders en verlening van rehabilitatiediensten om gewelddadig gedrag terug te dringen; (4) vaststelling van een uniform en gecoördineerd beleid ter bestrijding en voorkoming van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.

In 2024 organiseerde de Commissie twee vergaderingen van het EU-netwerk voor de preventie van gendergerelateerd geweld en huiselijk geweld, in april en november. De bijeenkomst van april was gericht op "Het betrekken van jongeren, met name jonge mannen en jongens: De rol van onderwijs en digitale media". Deelnemers uit de EU-lidstaten brachten hun gespecialiseerde expertise naar voren bij het aanpakken van de uitdagingen in verband met het voorkomen van gendergerelateerd geweld en huiselijk geweld en deelden nationale beste praktijken op het gebied van onderwijs. De discussies waren gericht op formeel en informeel onderwijs, digitaal onderwijs en geselecteerde communicatiecampagnes uit verschillende landen. De bijeenkomst van november was gericht op "Non-consensual intimate images (NCII) and cyber hate speech on the basis of gender: kwesties van preventie na de inwerkingtreding van de richtlijn geweld tegen vrouwen (VAW-richtlijn)". De EU-lidstaten deelden nationale beste praktijken op het gebied van de preventie van gendergerelateerd NCII-misbruik en cyberhaatzaaiende uitlatingen. De discussies spitsten zich toe op preventieve maatregelen tegen misbruik van NCII en cyberhaatzaaiende uitlatingen, op het betrekken van onlineplatforms en -media en op een reeks geselecteerde campagnes die door de deelnemers werden voorgesteld.

Een ander belangrijk resultaat in 2024 was de publicatie van de enquêtegegevens van de EU¹⁰ over gendergerelateerd geweld (EU-GBV) voor alle EU-landen. Eurostat coördineerde de gegevensverzameling in 18 EU-landen, waar de enquête werd uitgevoerd door nationale statistische instanties. Italië deelde vergelijkbare gegevens voor de belangrijkste indicatoren op basis van zijn nationale enquête. Voor acht EU-landen coördineerden het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) en het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) de gegevensverzameling overeenkomstig de richtsnoeren voor EU-GBV-enquêtes. Op 25 november

8 <https://rm.coe.int/questionnaire-on-legislative-and-other-measures-giving-effect-to-the-p/1680b34281>

9 Tot op heden hebben alle EU-lidstaten het Verdrag van Istanbul ondertekend en op vijf na hebben alle lidstaten het geratificeerd.

10 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/gender-based-violence/database>

2024 hebben Eurostat, het FRA en het EIGE EU-brede gegevens bekendgemaakt, waaronder een gezamenlijke publicatie. Het verslag bevat de belangrijkste resultaten van de EU-enquête naar gendergerelateerd geweld op basis van gegevens uit alle 27 lidstaten.¹¹ In de hele EU werden 114 023 vrouwen geïnterviewd over hun ervaringen.¹² Het verslag richt zich op de prevalentie van verschillende vormen van geweld tegen vrouwen in de EU. De EU-enquête naar gendergerelateerd geweld verzamelt ook specifieke gegevens over de ervaringen van vrouwen met geweld, onder meer over de gevolgen van geweld en contacten met verschillende diensten die bijstand verlenen aan slachtoffers, als overlevenden van geweld. Uit de belangrijkste resultaten van de enquête blijkt dat 1 op de 3 vrouwen in de EU op volwassen leeftijd te maken heeft gehad met fysiek of seksueel geweld of bedreigingen. Een op de zes vrouwen in de EU heeft op volwassen leeftijd te maken gehad met seksueel geweld. Als het gaat om huiselijk geweld, is thuis vaak geen veilige plek voor veel vrouwen, omdat 1 op de 5 te maken heeft gehad met fysiek of seksueel geweld door een intieme partner, een familielid of een ander lid van hun huishouden. Een van de belangrijkste problemen die in de enquête worden genoemd, is het niet melden van geweld: hoewel een meerderheid van de vrouwen die met geweld te maken hebben gehad, hierover met een persoon in hun omgeving heeft gesproken, heeft slechts 1 op de 5 contact opgenomen met een zorgverlener of sociale dienstverlener, en slechts 1 op de 8 heeft het incident gemeld bij de politie.¹³

In 2024 bleef de Commissie specifieke financiering verstrekken voor projecten ten behoeve van maatschappelijke organisaties en overheidsinstellingen die specifieke acties uitvoeren, waaronder het voorkomen en bestrijden van gendergerelateerd geweld, in het kader van het programma Burgers, gelijkheid, rechten en waarden (CERV).

In het kader van de oproep tot het indienen van voorstellen van CERV Daphne van 2024 (voor het voorkomen en bestrijden van gendergerelateerd geweld en geweld tegen kinderen) is¹⁴ een recordaantal van 498 voorstellen ingediend, die betrekking hadden op de vier prioriteiten van de oproep: i) grootschalige en langdurige transnationale acties ter bestrijding van gendergerelateerd geweld; ii) acties ter bescherming en ondersteuning van slachtoffers en overlevenden van gendergerelateerd geweld; iii) acties ter voorkoming van gendergerelateerd geweld in de huiselijke sfeer, in intieme relaties en online, onder meer door gerichte acties met daders; en iv) gerichte acties om geïntegreerde kinderbeschermingssystemen in de praktijk te laten werken. Na de evaluatie van de voorstellen werden 30 voorstellen geselecteerd voor een totale begroting van 24,5 miljoen EUR.

Specifieke initiatieven zijn gericht op seksueel misbruik van kinderen, een gruwelijke misdaad die ernstige gevolgen heeft voor de veiligheid en het welzijn van kinderen. Het vindt zowel offline als online plaats, wat leidt tot fysiek, mentaal en emotioneel trauma en vaak leidt tot levenslange gevolgen. Hoewel CSA zowel meisjes als jongens treft, heeft het een duidelijke genderdimensie. Volgens schattingen van Unicef ervaart 1 op de 5 meisjes en 1 op de 7 jongens vóór hun 18e verjaardag een vorm van seksueel geweld.¹⁵ Meisjes blijven de belangrijkste slachtoffers van online seksueel misbruik van kinderen. In 2023 vertoonde 97 % van de onlinemeldingen van onlinemateriaal van seksueel misbruik van kinderen dat door de Internet Watch Foundation werd verwerkt, alleen seksueel misbruik van meisjes.¹⁶ Hoewel gegevens over de prevalentie van

11 Eurostat, FRA, EIGE (2024), EU-enquête naar gendergerelateerd geweld – Belangrijkste resultaten. Ervaring van vrouwen in de EU-27, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg. [Online beschikbaar](#).

12 De enquête heeft betrekking op vrouwen tussen 18 en 74 jaar in de EU.

13 Een selectie van deze indicatoren zal worden weergegeven op de monitoring van de gendergelijkheidsstrategie <https://composite-indicators.jrc.ec.europa.eu/ges-monitor>.

14 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2024-daphne?keywords=CERV-2024-DAPHNE&programmaDeel=>

15 <https://data.unicef.org/topic/child-protection/violence/sexual-violence/>

16 <https://www.iwf.org.uk/annual-report-2023/trends-and-data/unique-image-analysis/>

overtreders schaars zijn, blijkt uit sommige studies dat ongeveer 3 % van de mannelijke bevolking een pedofiele stoornis zou kunnen hebben¹⁷.

De EU-strategie voor een doeltreffendere bestrijding van seksueel misbruik van kinderen¹⁸ is het belangrijkste referentiekader voor EU-maatregelen op dit gebied in de periode 2020-2025. De strategie omvat acht initiatieven, wetgevende en niet-wetgevende, om een sterk rechtskader tot stand te brengen en een gecoördineerde aanpak te faciliteren voor de vele actoren die betrokken zijn bij de bescherming en ondersteuning van kinderen - verspreid over preventie, bijstand aan slachtoffers en onderzoeken en vervolgingen.

In dit kader zijn in 2024 onderhandelingen gevoerd over het voorstel van de Commissie voor een verordening ter voorkoming en bestrijding van seksueel misbruik van kinderen. Op 6 februari 2024 heeft de Commissie ook een herschikking van Richtlijn 2011/93/EU voorgesteld¹⁹ om het strafrecht inzake seksueel misbruik en seksuele uitbuiting van kinderen te versterken. De herziene regels breiden de definities van strafbare feiten uit door hogere straffen en meer specifieke vereisten voor preventie en bijstand aan slachtoffers in te voeren.

Verder in overeenstemming met de EU-strategie stelt de interimverordening, die op 2 augustus 2021 in werking is getreden, dienstverleners in staat hun vrijwillige praktijken voort te zetten om online seksueel misbruik van kinderen op te sporen en te melden en materiaal van seksueel misbruik van kinderen te verwijderen. In februari 2024 zijn de medewetgevers overeengekomen de tussentijdse regels te verlengen tot en met 3 april 2026.²⁰

Er is verder gewerkt aan de oprichting van het netwerk ter voorkoming van seksueel misbruik van kinderen (CSAPN),²¹ dat onderzoekers, eerstelijnsbeoefenaars en andere belanghebbenden die in het veld werkzaam zijn, zal samenbrengen. Het CSAPN zal erop gericht zijn de EU-lidstaten te helpen bruikbare, streng geëvalueerde en doeltreffende preventiemaatregelen in te voeren en de uitwisseling van beste praktijken te vergemakkelijken om de prevalentie van seksueel misbruik van kinderen in de EU te helpen verminderen.

De Commissie bleef samenwerken met meerdere belanghebbenden om seksueel misbruik van kinderen te voorkomen en te bestrijden, bijvoorbeeld door de We Protect Global Alliance Against Child Sexual Abuse Online (WPGA) te ondersteunen,²² de betrokkenheid van aanbieders van onlinediensten via het EU-internetforum (EUIF) te bevorderen²³ en operationele samenwerking met rechtshandavingsinstanties na te streven via het Europees multidisciplinair platform tegen criminaliteitsdreiging (Empact) van Europol.²⁴

Verschillende projecten die in het kader van het Fonds voor interne veiligheid en Horizon Europa werden gefinancierd, ondersteunden de uitvoering van de EU-strategie voor een doeltreffendere bestrijding van seksueel misbruik van kinderen. De projecten bestreken een breed scala aan activiteiten, variërend van de ontwikkeling van instrumenten voor rechtshandhaving tot

17 <https://www.msmanuals.com/professional/psychiatric-disorders/paraphilias-and-paraphilic-disorders/pedophilic-disorder>

18 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/internal-security/protecting-children-sexual-abuse/what-eu-doing-protect-children-sexual-abuse_en

19 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=COM%3A2024%3A60%3AFIN>

20 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/04/29/the-council-gives-the-final-green-light-to-the-prolongation-of-a-child-sexual-abuse-protection-measure/>

21 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/child-sexual-abuse-prevention-network-csapn_en

22 <https://www.weprotect.org/>

23 https://home-affairs.ec.europa.eu/networks/european-union-internet-forum_en

24 <https://www.europol.europa.eu/crime-areas-and-statistics/empact>

bewustmaking van kinderen en jongeren, bijstand aan slachtoffers en overlevenden en programma's ter voorkoming van daders.

Op 13-14 juni 2024 organiseerden Letland en Portugal samen een seminar voor wederzijds leren in Riga over “Uitdagingen voor verandering: werken met daders van gendergerelateerd geweld en huiselijk geweld”, waaraan werd deelgenomen door 14 andere lidstaten en door vertegenwoordigers van de Commissie, het EIGE en het Europees netwerk voor het werk met daders van huiselijk geweld. Het ging onder meer over de toegankelijkheid en het ontwerp van diensten voor daders van gendergerelateerd geweld en huiselijk geweld, hoe gendergelijkheidsaspecten in deze diensten kunnen worden opgenomen en hoe deze kunnen worden geëvalueerd.²⁵

Een van de succesvolle projecten die in 2021 in het kader van het onderdeel DAPHNE zijn gefinancierd, is XAJI: Actief jongeren-netwerk voor gelijkheid: bevordering van de rol van jongeren en rolmodelmannen voor de preventie van geweld tegen vrouwen en gendergelijkheid. Het werd uitgevoerd van 1 juni 2022 tot en met 30 juni 2024 en heeft gezorgd voor opleiding, capaciteitsopbouw en bewustmaking voor jongeren, met inbegrip van tienerjongens (tussen 12 en 15 jaar oud), om geweld te voorkomen en misbruikpatronen op te sporen en egalitaire en gendergelijke attitudes en relationele modellen te bevorderen. Het project leidde bijna 200 tieners op, van wie 40 % jongens, in 10 scholen in Spanje (Catalonië) en Portugal. Na de uitvoering van het project hebben scholen zich ertoe verbonden de opleiding uit te breiden tot het volgende schooljaar (2024/2025) en hebben schoolprofessionals in andere scholen zich bereid verklaard het XAJI-projectteam uit te nodigen om een opleiding te volgen over de thema's die in het project aan bod komen.

Kroatië heeft zijn wetboek van strafrecht (Staatsblad 36/24) gewijzigd²⁶ om gendergerelateerd geweld te definiëren als “geweld tegen een vrouw omdat zij een vrouw is, en vormen van geweld die vrouwen onevenredig treffen”. De amendementen voerden ook een nieuw misdrijf in: “ernstige moord op een vrouw” (femicide). Om te bepalen of een zaak onder het misdrijf feminicide valt, zullen de Kroatische autoriteiten beoordelen of het slachtoffer opzettelijk gewond is geraakt vanwege haar geslacht. Ook is “ernstige moord op een vrouw” toegevoegd aan de lijst van misdrijven zonder verjaringstermijn.

25 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/who-we-work-gender-equality/mutual-learning-programme-gender-equality_en

26 https://narodne-novine.nn.hr/clanci/sluzbeni/2024_03_36_570.html

Tijdens de European Capitals of Inclusion and Diversity Award 2024 waren steden in Slovenië, Spanje en Zweden de winnaars van een specifieke prijs voor autoriteiten die veilige steden en regio's voor vrouwen in al hun diversiteit mogelijk maken door geweld tegen vrouwen aan te pakken. De Gold Award ging naar de stad Ljubljana, Slovenië, voor het ondersteunen van solidariteitsinspanningen, in samenwerking met het maatschappelijk middenveld, om een alomvattend ondersteuningssysteem op te zetten tegen geweld tegen vrouwen. De Silver Award ging naar de stad Miranda de Ebro, Spanje, voor het samenbrengen van beleidsmakers, opvoeders, sociale diensten en het maatschappelijk middenveld met actieve deelname van getroffen vrouwen, bijvoorbeeld door middel van een initiatief waarbij wetshandhavinginstanties en sociale diensten betrokken zijn om slachtoffers veilig onderdak en noodhuisvesting te bieden. De bronzen prijs ging naar de gemeente Växjö, Zweden voor haar strategische planning op het gebied van financiering, ondersteuning en bewustmaking, evenals voor haar speciale afdeling voor de aanpak van geweld tegen vrouwen.²⁷

In Tsjechië²⁸ is in januari 2025 een wijziging van het wetboek van strafrecht (Wet nr. 40/2009 Coll.) in werking getreden die het misdrijf verkrachting herdefinieert en de rechtsbescherming van slachtoffers van huiselijk en gendergerelateerd geweld versterkt. Volgens de nieuwe definitie wordt elk geval van geslachtsgemeenschap zonder toestemming van het slachtoffer aangemerkt als verkrachting; Het gebruik van fysiek geweld is niet meer nodig. Situaties waarin het slachtoffer "bevriest" zullen uitdrukkelijk als verkrachting worden erkend. Het wetsvoorstel kreeg steun van zowel de regeringspartijen als de oppositie.

In de tweede helft van 2023 heeft het Bulgaarse ministerie van Arbeid en Sociaal Beleid met de hulp van de coördinatoren voor de gelijkheid van vrouwen en mannen op districtsniveau een compendium van lokale praktijken voor de preventie van verschillende vormen van geweld en de ondersteuning van slachtoffers opgesteld. Het compendium verzamelt lokaal beleid en geïmplementeerde maatregelen en initiatieven, zoals gedeeld door 21 districtsadministraties, terwijl gevestigde goede praktijken op de voorgrond worden geplaatst. Het doel is het verspreiden van de schat aan lokale ervaring, het versterken van uitwisselingen en het helpen heroverwegen van bestaand beleid en het creëren van nieuwe beleidsmaatregelen.²⁹

Gendergerelateerd cybergeweld

Gendergerelateerd cybergeweld blijft het leven van te veel vrouwen en meisjes in de hele EU domineren. In de EU-strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 wordt³⁰ erkend dat onlinegeweld tegen vrouwen alomtegenwoordig is geworden, met specifieke, wrede gevolgen voor de geestelijke en psychische gezondheid van vrouwen. Dit is onaanvaardbaar en een belemmering voor de deelname van vrouwen aan het openbare leven, en daarmee ook een bedreiging voor de democratie. Sinds de presentatie van de strategie is het probleem van gendergerelateerd cybergeweld nog belangrijker geworden.

27 https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/av/ip_24_2285

28 <https://msp.gov.cz/web/msp/tiskove-zpravy/-/clanek/poslanci-jednomyslně-schválili-redefinici-znasilneni-kopirovat->

29 <https://www.mlsp.government.bg/uploads/41/test/2023-sbornik-s-praktiki-nasilie-po-oblasti.pdf>

30 Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, COM(2020) 152 final.

De aanneming van de richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld³¹ is een belangrijke mijlpaal in de strijd tegen gendergerelateerd cybergeweld. Het voorziet in uniforme strafrechtelijke definities van de meest voorkomende vormen van cybergeweld, verplicht de lidstaten ervoor te zorgen dat bepaalde online-inhoud die op grond van de richtlijn strafbaar is gesteld, wordt verwijderd en dat gespecialiseerde ondersteuningsdiensten worden verleend aan slachtoffers van cybercriminaliteit. De richtlijn moedigt ook zelfregulerende samenwerking tussen platforms aan, onder meer door de vaststelling van gedragscodes.

Voorts³² is de wet inzake digitale diensten een cruciale EU-verordening met betrekking tot onlineplatforms en de daaraan verbonden risico's, waaronder de verspreiding van discriminerende inhoud, bijvoorbeeld de verspreiding van gendergerelateerde cybergewelddadige inhoud op onlineplatforms.

Vrouwen, met name vrouwen die te maken hebben met meerdere vormen van discriminatie, ook in het openbare leven, worden onevenredig vaak het doelwit van verschillende soorten gendergerelateerd cybergeweld,³³ zoals online-intimidatie, stalking, doxing, het zonder toestemming delen van intieme beelden en het gebruik van deepfake-beelden die zijn ontworpen om hen te schaden en in diskrediet te brengen. Op grond van het risicobeoordelingskader van de wet inzake digitale diensten zijn zeer grote onlineplatforms (VLOP's) en zoekmachines (VLOSE's) verplicht systeemrisico's, waaronder de verspreiding van gendergerelateerde gewelddadige inhoud, die voortvloeien uit het ontwerp, de werking of het gebruik van hun diensten, alsook uit mogelijk misbruik door de gebruikers, vast te stellen, te beoordelen en doeltreffend te beperken. Dergelijke risicobeperkende maatregelen moeten redelijk, evenredig en doeltreffend zijn en afgestemd zijn op de specifieke systeemrisico's, om fysieke, seksuele, psychologische, sociale, politieke of economische schade te beperken.

Op grond van de wet inzake digitale diensten moeten onlineplatforms transparantieverslagen publiceren met informatie over hun praktijken op het gebied van inhoudsmoderatie. Onder verwijzing naar de EU-richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld worden in de uitvoeringshandeling categorieën vastgesteld voor de rapportage van besluiten inzake inhoudsmoderatie die gevolgen hebben voor vrouwen en meisjes. Deze omvatten cyberpesten en -intimidatie, cyberintimidatie en cyberstalking, gendergerelateerde desinformatie, illegaal aanzetten tot geweld en haat, het zonder toestemming delen van intiem materiaal, met inbegrip van deepfake of soortgelijke technologie.³⁴ Aanbieders moeten de eerste geharmoniseerde verslagen begin 2026 publiceren. Daarnaast machtigt de wet inzake digitale diensten aanbieders om toegang te verlenen tot gegevens voor onderzoek naar het opsporen, identificeren en begrijpen van systeemrisico's in de EU en naar de toereikendheid, efficiëntie en effecten van door aanbieders genomen risicobeperkende maatregelen.

31 Richtlijn (EU) 2024/1385 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, PB L 2024/1385 van 24.5.2024.

32 Verordening (EU) 2022/2065 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende een eengemaakte markt voor digitale diensten en tot wijziging van Richtlijn 2000/31/EG (wet inzake digitale diensten) (Voor de EER relevante tekst), PB L 277 van 27.10.2022, blz. 1.

33 Hicks, J. (2021). Wereldwijd bewijs over de prevalentie en impact van online gendergerelateerd geweld. K4D-helppedeskrapport. Instituut voor Ontwikkelingsstudies. [DOI:10.19088/K4D.2021.140](https://doi.org/10.19088/K4D.2021.140).

34 Uitvoeringsverordening (EU) van de Commissie van 4 november 2024 tot vaststelling van templates voor de transparantierapportageverplichtingen van aanbieders van tussenhandelsdiensten en van aanbieders van onlineplatforms uit hoofde van Verordening (EU) 2022/2065 van het Europees Parlement en de Raad, C(2024) 7005 final en de bijlage bij Uitvoeringsverordening (EU) C(2024) 7005 final van de Commissie.

Om de veiligheid van vrouwen online te beschermen, faciliteert de Commissie de ontwikkeling van een nieuw kader voor samenwerking tussen internetplatforms, als een van de laatste resultaten die zijn aangekondigd in de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025.

De AI-wet ³⁵ verbiedt zeer schadelijke systemen die gendergerelateerd geweld mogelijk maken. Concreet verbiedt het schadelijke AI-praktijken die kunnen worden gebruikt om geweld tegen vrouwen en meisjes te bestendigen of te vergemakkelijken, zoals manipulatieve of uitbuitende AI-systemen om personen, waaronder vrouwen en meisjes, op aanzienlijk schadelijke manieren op te sporen en te manipuleren. Bovendien legt de wet transparantievereisten op voor synthetisch gegenereerde inhoud, waaronder deep-fakes.

Tot slot behandelt de Commissie met de aanwijzing van vier platforms voor inhoud voor volwassenen als VLOP's een reeks illegale inhoud, activiteiten en praktijken met een genderdimensie, zoals de verspreiding van materiaal van seksueel misbruik van kinderen, het zonder toestemming delen van intiem of gemanipuleerd materiaal, mensenhandel en moderne slavernij. In 2024 heeft de Commissie drie van hen (Pornhub, Stripchat en XVideos) om informatie verzocht in het kader van de wet inzake digitale diensten om de bedrijven te verzoeken meer gedetailleerde informatie te verstrekken over de maatregelen die zijn genomen om de risico's in verband met de bescherming van minderjarigen online, de verspreiding van illegale inhoud en de preventie van en de risico's op gendergerelateerd geweld zorgvuldig te beoordelen en te beperken. De Commissie verzocht ook om nadere gegevens over de door deze platforms vastgestelde leeftijdsverzekeringsmechanismen. Voorts werkt de Commissie samen met deskundigen op het gebied van digitale pornografie om het rechtskader voor de regulering van online-inhoud voor volwassenen op EU- en lidstaatniveau in kaart te brengen. Ze bieden ook een overzicht van de pornografische industrie en stellen een bewijspijplijn op om systeemrisico's en de doeltreffendheid van gerelateerde mitigatiemaatregelen vast te stellen en te analyseren.

In februari heeft het EIGE een verslag gepubliceerd waarin een meetkader wordt voorgesteld dat de lidstaten kunnen gebruiken om de statistische prevalentie, incidentie en gemelde gevallen van specifieke vormen van cybergeweld tegen vrouwen en meisjes te meten en om de verzamelde gegevens op vergelijkbare wijze te rapporteren. ³⁶

In 2024 werd in Estland een gids over cybergeweld voor professionals die met slachtoffers werken vertaald en gepubliceerd. Het biedt waardevolle ondersteuning en praktische aanbevelingen om slachtoffers doeltreffend en gevoelig bij te staan, risico's te beheersen en het gevoel van veiligheid van slachtoffers te helpen herstellen. Ontworpen om het werk van specialisten te vergemakkelijken, biedt deze gids concrete instructies en best practices. Als essentiële hulpbron helpt het professionals inzicht te krijgen in de impact van cybergeweld en zorgt het voor uitgebreide ondersteuning voor elk getroffen individu.

35 Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels inzake artificiële intelligentie en tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 en (EU) 2019/2144 en de Richtlijnen 2014/90/EU, (EU) 2016/797 en (EU) 2020/1828 (verordening artificiële intelligentie) (Voor de EER relevante tekst).

36 EIGE (2025), Bestrijding van cybergeweld tegen vrouwen en meisjes: Ontwikkeling van een EU-meetkader, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg. [Online beschikbaar.](#)

Seksuele intimidatie op het werk

Vrouwen hebben het recht om vrij van geweld en intimidatie te leven en te werken. Hoewel dit algemeen wordt aanvaard, blijven geweld en intimidatie echter alomtegenwoordig in de wereld van het werk. Volgens recente gegevens van de EU-enquête over gendergerelateerd geweld had 4,3 % van de vrouwen die ooit werkten de afgelopen twaalf maanden te maken gehad met seksuele intimidatie op het werk, 12,8 % in de afgelopen vijf jaar en 30,8 % tijdens de volwassenheid. Slechts 37,3 % had de episode gemeld bij een officiële ondersteuningsdienst of politie of ambtenaren op het werk.

Geweld tegen en intimidatie van vrouwen op het werk belemmert de empowerment van vrouwen, beperkt hun toegang tot de arbeidsmarkt en bestendigt gendersegregatie op het werk. Het is vaak geworteld in ongelijke machtsdynamiek tussen mannen en vrouwen, genderstereotypen, patriarchale waarden en historische ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

Op 25 maart 2024 is de Raad, na drieënhalf jaar onderhandelen, overeengekomen de lidstaten uit te nodigen het Verdrag inzake geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) van de Internationale Arbeidsorganisatie te ratificeren.³⁷ De EU en haar lidstaten hebben een actieve rol gespeeld bij de aanneming van Verdrag nr. 190 tijdens de 108e Internationale Arbeidsconferentie in 2019. Tot dusver hebben 12 EU-lidstaten het verdrag geratificeerd: België, Denemarken, Duitsland, Finland, Frankrijk, Griekenland, Ierland, Italië, Oostenrijk, Portugal, Roemenië en Spanje.

Gendergerelateerde intimidatie op het werk is ook een probleem op het gebied van onderzoek en innovatie (R&I).³⁸ Om dit fenomeen tegen te gaan, heeft de subgroep “Inclusieve gendergelijkheid” van het Forum van de Europese Onderzoeksruimte (EOR) in nauwe samenwerking met de Europese Commissie in 2024 een nultolerantiecode ontwikkeld voor de bestrijding van gendergerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie, in het onderzoeks- en innovatiesysteem van de EU.³⁹ De gedragscode, die is ontwikkeld door de subgroep van het EOR-forum, heeft tot doel incidenten van gendergerelateerd geweld in onderzoeks- en hogeronderwijsomgevingen aan te pakken door een gemeenschappelijke aanpak, definities en een lijst van beginselen vast te stellen om de lidstaten en andere belanghebbenden en individuen te begeleiden bij het creëren van een Europese R&I-omgeving die vrij is van alle vormen van gendergerelateerd geweld, op basis van de waarden gendergelijkheid en inclusiviteit, respect, waardigheid en veiligheid. Ter ondersteuning van de gedragscode en de beginselen ervan heeft het Horizon Europa-project GenderSAFE een toezegging gepubliceerd⁴⁰ en belanghebbenden, praktijkmensen en studenten uitgenodigd om zich aan te sluiten bij een specifieke praktijkgemeenschap.⁴¹

Voorts werd in 2024, in samenwerking met de lidstaten en de belanghebbenden van R&I, tijdens de onderzoeks- en innovatiedagen een paneldiscussie “Naar een EOR zonder gendergerelateerd geweld in de wetenschap” georganiseerd.⁴²

37 Besluit (EU) 2024/2018 van de Raad van 25 maart 2024 waarbij de lidstaten worden verzocht het Verdrag betreffende geweld en intimidatie, 2019 (nr. 190) van de Internationale Arbeidsorganisatie te ratificeren (PB L 2024/1018 van 2.4.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2024/1018/oj>)

38 <https://unisafe-gbv.eu/project-news/results-from-the-largest-european-survey-on-gender-based-violence-in-academia/>

39 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6ce8aef5-70b3-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

40 <https://gendersafe.eu/the-gendersafe-pledge-for-zero-tolerance-to-gender-based-violence/>

41 <https://gendersafe.eu/community-of-practice/>

42 <https://www.youtube.com/watch?v=9-L-evh48GU>

Mensenhandel

Mensenhandel is een misdaad die het leven van personen vernietigt door hen hun waardigheid, vrijheid en grondrechten te ontnemen. Het gaat vaak om een geweldsmisdrijf dat wordt gepleegd door georganiseerde criminele netwerken.

Een van de belangrijkste resultaten van de EU-strategie voor de bestrijding van mensenhandel 2021-2025 in 2024 was de evaluatie van de EU-richtlijn ter bestrijding van mensenhandel en de vaststelling van de gewijzigde richtlijn ter bestrijding van mensenhandel.⁴³ De gewijzigde richtlijn ter bestrijding van mensenhandel versterkt de preventie, slachtofferhulp en grensoverschrijdende samenwerking verder. Er wordt de nadruk gelegd op een genderbewuste aanpak, die zorgt voor een betere bescherming van vrouwen, kinderen, personen met een handicap en andere kwetsbare groepen. De gewijzigde richtlijn omvat de uitbuiting van draagmoederschap, gedwongen huwelijken en illegale adoptie als een van de vormen van uitbuiting. Het legt ook meer nadruk op de onlinedimensie, door seksuele uitbuiting door het gebruik van informatie- en communicatietechnologieën als een verzwarende omstandigheid te beschouwen. Bovendien wordt het bewuste gebruik van diensten van slachtoffers van mensenhandel, zoals prostitutiediensten, een strafbaar feit met als doel de vraag die mensenhandel bevordert, te verminderen. EU-brede gegevensverzameling over mensenhandel op basis van specifieke indicatoren wordt verplicht, waardoor uitgebreidere inzichten worden verkregen en de kennis over het fenomeen wordt vergroot.

Op het gebied van migratie is in mei 2024 een oproep tot het⁴⁴ indienen van voorstellen gepubliceerd, met een begroting van 6 miljoen EUR in het kader van het Fonds voor asiel, migratie en integratie (AMIF) 2021-2027.⁴⁵ De oproep heeft tot doel de bijstand, ondersteuning en integratie van onderdanen van derde landen die het slachtoffer zijn van mensenhandel en onderdaan zijn van een derde land, te versterken. De oproep is gericht op preventie, identificatie van slachtoffers, bewustmaking van mensenhandel en ondersteuning van slachtoffers van arbeid en seksuele uitbuiting, alsook van slachtoffers van gedwongen criminaliteit. Dit omvat gespecialiseerde bijstand en ondersteuning voor slachtoffers van mensenhandel uit derde landen, rekening houdend met hun specifieke behoeften, zoals leeftijd, geslacht en de fysieke en psychologische gevolgen van de vorm(en) van uitbuiting waaraan zij zijn blootgesteld.

Daarnaast werd in november 2023 het driejarige VANGUARD-project gefinancierd in het kader van cluster 3 “Civiele veiligheid voor de samenleving” van Horizon Europa, met een EU-bijdrage van 4,5 miljoen EUR. Dit project heeft tot doel de strijd tegen mensenhandel te versterken op het snijvlak van geavanceerde technologische oplossingen, begrip, bewustmaking en opleiding, om de mensenhandelketen in een vroeg stadium te ontworpen en de cultuur van straffeloosheid aan te pakken. VANGUARD zal met name zorgen voor een beter inlichtingenbeeld van mensenhandel, met bijzondere aandacht voor mensenhandel met het oog op seksuele uitbuiting, arbeidsuitbuiting en gedwongen criminaliteit.

Het operationele actieplan Empact inzake mensenhandel⁴⁶ is versterkt om de risico's van mensenhandel aan te pakken in het licht van het ongekend grote aantal kwetsbare mensen, voornamelijk vrouwen en kinderen, die bescherming zoeken in de EU als gevolg van de Russische

43 Richtlijn (EU) 2024/1712 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot wijziging van Richtlijn 2011/36/EU inzake de voorkoming en bestrijding van mensenhandel en de bescherming van slachtoffers daarvan, PB L 2024/1712 van 24.6.2024.

44 AMIF-2024-TF2-AG-THB.

45 Verordening (EU) 2021/1147 van het Europees Parlement en de Raad van 7 juli 2021 tot oprichting van het Fonds voor asiel, migratie en integratie.

46 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

aanvalsoorlog tegen Oekraïne. De specifieke focus van de operationele acties is gehandhaafd in het nieuwe operationele actieplan voor 2024-2025 en is nu volledig geïntegreerd in verschillende acties, bijvoorbeeld op het gebied van arbeidsuitbuiting, kinderhandel of webmonitoring.

Ondersteuning van slachtoffers van gendergerelateerd geweld

Naast de vaststelling van de richtlijn geweld tegen vrouwen in mei 2024, die voorziet in op maat gesneden maatregelen ter ondersteuning van slachtoffers van gendergerelateerd geweld (zie het deel “Een einde maken aan gendergerelateerd geweld” hierboven), is in 2024 vooruitgang geboekt bij de herziening van de richtlijn slachtofferrechten: op 14 juni nam de Raad een algemene oriëntatie over de tekst aan⁴⁷ en in april keurde het Parlement zijn mandaat goed om interinstitutionele onderhandelingen aan te gaan. De trialogen zijn eind 2024 van start gegaan.⁴⁸ Het voorstel, dat op 12 juli 2023 door de Commissie is aangenomen, heeft tot doel de rechten van slachtoffers van misdrijven in de EU verder te versterken, met inbegrip van de rechten van de meest kwetsbare slachtoffers, zoals slachtoffers van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.⁴⁹ Hiermee wordt beoogd de problemen aan te pakken die zijn vastgesteld bij de evaluatie van de richtlijn slachtofferrechten die in juni 2022 is vastgesteld.⁵⁰

Daarnaast werkt de Commissie in het kader van de EU-strategie voor⁵¹ de rechten van slachtoffers (2020-2025) aan niet-wetgevingsmaatregelen om de rechten van slachtoffers van gendergerelateerd en huiselijk geweld in de EU te verbeteren. Dergelijke acties omvatten: i) de bevordering van structuren die gerichte en geïntegreerde ondersteuning bieden aan slachtoffers met bijzondere behoeften, zoals slachtoffers van gendergerelateerd en huiselijk geweld; en ii) de uitvoering van de EU-campagne over de rechten van slachtoffers, die een onderdeel over gendergerelateerd geweld omvat.⁵² Een belangrijke toevoeging aan de campagne is het boek *The Girl Who Kept Her Eyes Open*. Het vergroot het bewustzijn van de rechten van slachtoffers van oorlogsmisdaden (voornamelijk vrouwen en kinderen) uit hoofde van de EU-regels en moedigt de mensen in de EU aan hun ogen open te stellen voor hun situatie. Voorts worden in het kader van cluster 3 “Civiele veiligheid voor de samenleving” van Horizon Europa twee projecten gefinancierd, IMPROVE en ISEDA, voor een totaalbedrag van 5,7 miljoen EUR van de EU-bijdrage, gericht op de bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, van preventie via opsporing tot steun van het slachtoffer, met behulp van een combinatie van technologische en maatschappelijke benaderingen.

Het Duitse parlement heeft een wet aangenomen⁵³ ter voorkoming van “intimidatie op de stoep” door tegenstanders van abortus in de onmiddellijke nabijheid van adviescentra voor zwangere

47 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/06/13/victims-rights-council-finalises-position-on-strengthened-eu-law/>

48 [https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250\(COD\)](https://oeil.secure.europarl.europa.eu/oeil/en/procedure-file?reference=2023/0250(COD))

49 Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 2012/29/EU tot vaststelling van minimumnormen voor de rechten, de ondersteuning en de bescherming van slachtoffers van strafbare feiten, en ter vervanging van Kaderbesluit 2001/220/JBZ van de Raad.

50 Werkdocument van de diensten van de Commissie Evaluatie van Richtlijn 2012/29/EU van het Europees Parlement en de Raad van 25 oktober 2012 tot vaststelling van minimumnormen voor de rechten, de ondersteuning en de bescherming van slachtoffers van strafbare feiten, en ter vervanging van Kaderbesluit 2001/220/JBZ van de Raad, SWD/2022/0179 final.

51 Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, EU-strategie voor de rechten van slachtoffers (2020-2025), COM(2020) 258 final.

52 <https://victims-rights.campaign.europa.eu/en/country/all/crimes>

53 <https://dip.bundestag.de/vorgang/zweites-gesetz-zur-%C3%A4nderung-des-schwangerschaftskonfliktgesetzes/308701>

vrouwen en abortusklinieken. De wet heeft tot doel zwangere vrouwen effectief te beschermen tegen deze toenemende vorm van intimidatie en ervoor te zorgen dat ze vrijelijk kunnen profiteren van adviesdiensten en toegang hebben tot faciliteiten die abortussen uitvoeren. De wet is op 13 november 2024 in werking getreden.

In juli 2024 publiceerde Oostenrijk een “Geweldbeschermingsstrategie voor coördinatie en samenwerking met de nadruk op begeleiding van door geweld getroffen vrouwen”, die werd ontwikkeld onder leiding van het directoraat-generaal Vrouwen en gelijkheid in een participatief proces, waarbij meer dan 200 belanghebbenden betrokken waren. Het doel van de strategie is om alle vrouwen en meisjes die het slachtoffer zijn van geweld in een vroeg stadium te ondersteunen. Daarnaast worden strategische prioriteiten vastgesteld in het algemene institutionele systeem voor de bescherming en preventie van geweld, in overeenstemming met het Verdrag van Istanbul, dat zal bijdragen tot de versterking van de rechten van vrouwen en meisjes.⁵⁴

Uitdagende genderstereotypen

Begin 2024 rondde de Commissie haar campagne over het bestrijden van genderstereotypen af. De campagne #EndGenderStereotypes⁵⁵ was gericht op jonge volwassenen, voornamelijk op sociale media, maar ook via influencers en mediabereik. De campagne pakte genderstereotypen aan op verschillende gebieden van het leven, zoals loopbaankeuzes, het delen van zorgverantwoordelijkheden en besluitvorming. De campagne werd bekroond met de Forbes Social Awards 2023. Het materiaal in alle EU-talen blijft beschikbaar op de website van de campagne en kan door belanghebbenden worden gedownload en gebruikt.

In 2024 publiceerde de Commissie twee Eurobarometer-enquêtes over genderstereotypen: een flash Eurobarometer over genderstereotypen in verband met geweld tegen vrouwen (november) en een andere Eurobarometer over genderstereotypen in ruimere zin (december).

Op 25 november 2024 publiceerde de Commissie de resultaten van de flash Eurobarometer-enquête, die werd uitgevoerd om een beter inzicht te krijgen in de houding van Europa ten opzichte van geweld en de relativisering van gewelddadig of vernederend gedrag.⁵⁶ Uit de resultaten bleek dat een meerderheid van de Europeanen het oneens is met de objectivering van vrouwen en stereotypen over seksueel geweld, maar ook dat sommige stereotypen blijven bestaan, met name in sommige lidstaten. Terwijl bijvoorbeeld meer dan 9 op de 10 respondenten (93 %) het gemiddeld in de hele EU oneens zijn met de stelling “een echtgenoot of vriend kan zonder haar toestemming seks hebben met zijn vrouw of vriendin”, varieert dit aandeel van 85 % in Denemarken tot 97 % in Luxemburg en Malta. Ook vindt gemiddeld 92 % van de respondenten het onaanvaardbaar dat een man zijn vrouw/vriendin af en toe slaat, maar vrouwen vinden het eerder onaanvaardbaar dan mannen (95 % versus 89 %), en de percentages variëren van 87 % in Finland tot 97 % in Luxemburg.⁵⁷

Wat ten slotte het bewustzijn en de perceptie van het probleem van geweld tegen vrouwen betreft, zijn gemiddeld ongeveer 7 op de 10 respondenten (71 %) het erover eens dat huiselijk geweld tegen vrouwen “zeer vaak” of “redelijk vaak” voorkomt in hun land, terwijl slechts een derde van de respondenten (33 %) hetzelfde antwoord geeft over huiselijk geweld tegen mannen. Ook hier zijn er grote verschillen tussen de landen, van 91 % in Roemenië tot 44 % in Denemarken, en naar

54 <https://www.coordination-vaw.gv.at/nachrichten/gewaltschutzstrategie-zur-koordinierung-und-vernetzung-mit-fokus-auf-beratung-gewaltbetroffener-frauen-soll-beratungsnetz-sichtbarer-machen.html> en <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/bundeskanzleramt/nachrichten-der-bundesregierung/2024/07/frauenministerin-susanne-raab-praesentiert-oesterreichweite-gewaltschutzstrategie.html>

55 https://end-gender-stereotypes.campaign.europa.eu/index_en

56 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/3252>

57 Voor Litouwen bedraagt het percentage 55 %, maar werd het uitgesloten van de berekening van het gemiddelde als uitschieter. Het resultaat kan te wijten zijn aan een vertaalprobleem met het woord “slappen” dat geen precieze vertaling naar het Litouws heeft en mogelijk is geïnterpreteerd als een minder ernstige vorm van fysieke agressie.

geslacht: 78 % van de vrouwen denkt dat intiem partnergeweld tegen vrouwen in hun land gebruikelijk is tegen 63 % van de mannen.

Een andere speciale Eurobarometer-enquête ⁵⁸ onderzocht de perceptie van genderstereotypen en de mate waarin deze nog steeds gangbaar zijn onder EU-burgers. Vragen hadden betrekking op genderrollen en aanvaardbaar gedrag; genderstereotypen met betrekking tot het gezins- en beroepsleven; en genderstereotypen in de politiek en in leidinggevende functies. De enquête is deels gebaseerd op eerdere speciale Eurobarometer-studies over gendergelijkheid die in 2009⁵⁹, 2014⁶⁰ en 2017 over het thema gendergelijkheid zijn uitgevoerd. ⁶¹

Uit de resultaten blijkt dat sommige genderstereotypen nog steeds vrij wijdverbreid zijn. Meer dan zes op de tien respondenten zijn het erover eens dat vrouwen vaker beslissingen nemen op basis van hun emoties en ongeveer vier op de tien zijn het erover eens dat de belangrijkste rol van een man erin bestaat geld te verdienen (42 %, -1 procentpunt sinds 2017) en dat de belangrijkste rol van een vrouw erin bestaat voor haar huis en gezin te zorgen (38 %, -6 procentpunt). De verschillen in perceptie tussen de EU-lidstaten lopen op tot 64 procentpunten.

De meeste stereotypen rond beslissingen over werk en privéleven worden over het algemeen verworpen, maar aanzienlijke percentages hebben nog steeds stereotiepe opvattingen over het sociaal gewenste gedrag van vrouwen. Slechts iets meer dan de helft (51 %, +3 procentpunten sinds 2009) is het er bijvoorbeeld over eens dat, als het loon van de vader lager is dan dat van de moeder, hij het werk moet opgeven om voor de kinderen te zorgen, als een gezin besluit dat één ouder dat moet doen. De bevindingen zijn ook gemengd als het gaat om de perceptie van genderattributen thuis, waarbij een op de vijf respondenten het erover eens is dat mannen voor belangrijke gezinsbeslissingen het laatste woord moeten hebben en de meningen verdeeld zijn over de vraag of mannen over het algemeen van nature minder bekwaam zijn dan vrouwen om huishoudelijke taken uit te voeren (49 % is het ermee eens versus 49 % is het er niet mee eens).

58 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>

59 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/808>

60 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2048>

61 <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2154>

Op weg naar een GENDER-EQUAL ECONOMY

In 2024 waren er enkele bemoedigende economische trends voor gendergelijkheid. Uit de meest recente beschikbare gegevens (voor 2023) blijkt dat de arbeidsparticipatie van vrouwen in de EU voor het eerst de grens van 70 % overschreed. Deze ontwikkeling vond plaats tegen de achtergrond van een algemene stijging van de arbeidsparticipatie in de EU tot 75,3 %. Hoewel de toename voor vrouwen lager was dan in de voorgaande twee jaar, was deze hoger dan de toename voor mannen. Dit resulteerde in de laagste arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen van het afgelopen decennium met 10,2 procentpunten (pp) (-0,5 procentpunten ten opzichte van 2023). Deze ontwikkeling is in overeenstemming met een langetermijntrend sinds 2009, zij het met duidelijke verschillen tussen de landen.

Deze positieve trend komt tot uiting in andere indicatoren voor de genderkloof. Volgens het Global Gender Gap Report 2024 van de Internationale Arbeidsorganisatie weerspiegelt ⁶² de algemene toename van de arbeidsmarktparticipatie een verschuiving naar een groter aandeel vrouwelijke, oudere, hoogopgeleide werknemers, mogelijk gemaakt door een toename van de arbeidsmobiliteit, gesubsidieerde kinderopvang en beleid inzake verlof om gezinsredenen, regelingen voor het behoud van banen en uitgestelde pensionering. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) wijst er echter ook op dat een gebrek aan publieke en private investeringen in kinderopvang en andere formele zorgdiensten en langdurige ongelijke houding ten opzichte van zorgactiviteiten in het algemeen de economische en sociale kosten van zorgverlening voornamelijk op vrouwen drukken. Dit vertaalt zich in een groot onbenut potentieel voor onze economieën, zoals bijvoorbeeld blijkt uit ramingen van het EIGE die voorzien in een arbeidsparticipatie van 80 % tegen 2050 als er aanzienlijke verbeteringen op het gebied van gendergelijkheid zijn. ⁶³

Het dichten van de genderkloof op de arbeidsmarkt

In alle lidstaten is de arbeidsparticipatie van mannen hoger dan die van vrouwen. Als algemeen patroon geldt dat hoe lager de arbeidsparticipatie van vrouwen in een land is, hoe groter de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is. In 2023 bedroeg de arbeidsparticipatie van mannen 80,4 % in de EU, terwijl die van vrouwen 70,2 % bedroeg, wat resulteerde in een arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen van 10,2 procentpunten. ⁶⁴

De arbeidsparticipatie van zowel vrouwen als mannen is de afgelopen tien jaar gestaag en langzaam gestegen, maar pas in 2020 onderbroken door de pandemie. Sinds 2018 is de stijging voor vrouwen echter iets hoger geweest en daarom is de daaruit voortvloeiende arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen afgenomen van 11,3 procentpunten in 2018 en 11,0 procentpunten in 2020 tot 10,2 procentpunten in 2023.

De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen verschilt sterk van land tot land en van regio tot regio in de EU. Als onderdeel van zijn toezegging om inclusieve werkgelegenheid te bevorderen, ⁶⁵ heeft het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten tot doel de totale werkgelegenheid in de EU tegen 2030 te verhogen tot 78 %, onder meer door ernaar te streven de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen ten opzichte van 2019 ten minste te halveren. In

62 IAO, *Global Gender GAP report, 2024*. [Online beschikbaar](#).

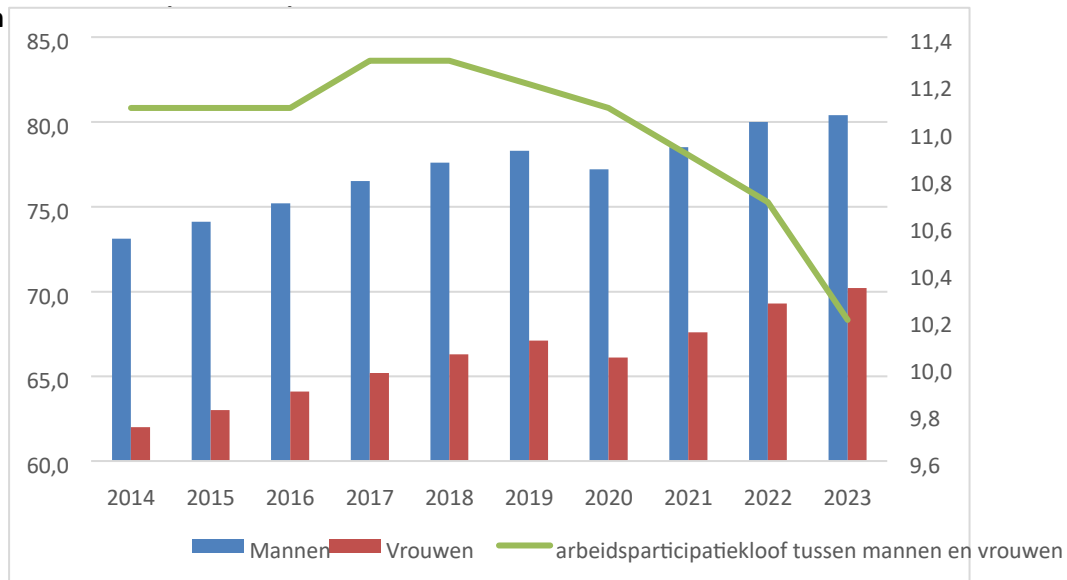
63 EIGE, *Economic Benefits of Gender Equality in the European Union (Economische voordelen van gendergelijkheid in de Europese Unie)*, 2017. [Online beschikbaar](#).

64 Eurostat ([lfsa_organ](#)).

65 Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, COM(2021) 102 final.

2023 bedroeg de arbeidsparticipatie van mensen tussen 20 en 64 jaar in de EU 75,3 %, zodat de doelstelling voor 2030 binnen bereik lijkt te zijn. In 2023 is de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen met -0,5 procentpunten afgenomen, meer dan in het voorgaande jaar.

Figuur 1 Arbeidsparticipatie tussen 20 en 64 jaar naar geslacht en arbeidsparticipatiekloof tussen mannen

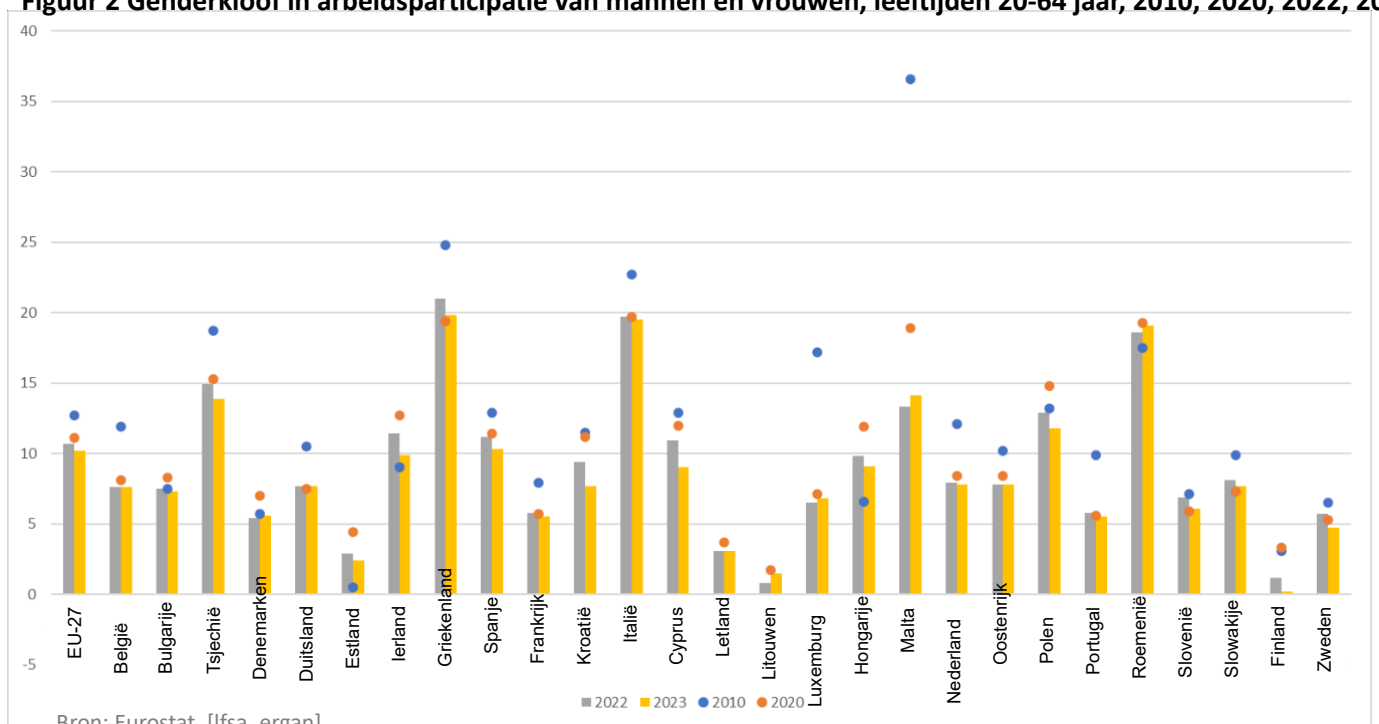


Bron: Eurostat, [lfsi_emp_a]

Opmerking: De genderkloof wordt gedefinieerd als het verschil tussen de arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen in procentpunten.

In 2023 hadden slechts zeven EU-lidstaten (Spanje, Polen, Tsjechië, Malta, Roemenië, Italië en Griekenland) een grotere arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen dan de kloof voor de EU als geheel. In Italië, Griekenland en Roemenië was de arbeidsparticipatie van vrouwen bijzonder laag met minder dan 60 % (respectievelijk 56,5 %, 57,6 % en 59,1 %), tegenover ongeveer driekwart van de mannen (respectievelijk 76,0 %, 77,4 % en 78,2 %).

Figuur 2 Genderkloof in arbeidsparticipatie van mannen en vrouwen, leeftijden 20-64 jaar, 2010, 2020, 2022, 2023



Bron: Eurostat, [lfsa_ergan]

De vermindering van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in de meeste landen sinds 2010 weerspiegelt een stijging van de totale arbeidsparticipatie, waarbij de arbeidsparticipatie van mannen minder toeneemt dan die van vrouwen. In Malta is de toename voor vrouwen met meer dan 32 procentpunten in 13 jaar bijzonder opmerkelijk, hoewel de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen groot blijft. Deze verandering werd ondersteund door beleidsmaatregelen om meer vrouwen aan te trekken op de arbeidsmarkt, zoals belastingvoordelen en nationale verzekeringsuitkeringen voor de jaren die worden genomen om voor kinderen te zorgen, opleidingsprogramma's, gratis kinderopvang en gratis schoolvervoer.

Er zijn aanzienlijke verschillen in de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen tussen de regio's van de EU, en deze blijven in de loop van de tijd bestaan. In minder ontwikkelde regio's van de EU was de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in 2022 (16 procentpunten) ongeveer twee keer zo groot als in meer ontwikkelde (8 procentpunten) en overgangsregio's (9 procentpunten). De kloof was veel groter in de zuidelijke lidstaten (15 procentpunten) dan in de noordwestelijke lidstaten (7 procentpunten) en de oostelijke lidstaten (12 procentpunten). Het was meer dan 20 procentpunt in alle regio's in Griekenland, Zuid-Italië en de oostelijke regio's in Roemenië (figuur 3). De arbeidsparticipatie van vrouwen is tussen 2013 en 2022 gestegen ten opzichte van die van mannen in meer ontwikkelde en overgangsregio's, alsook in de noordwestelijke lidstaten. Omgekeerd nam de werkloosheid af in minder ontwikkelde regio's en in zuidelijke landen, waar de arbeidsparticipatie lager is en hoogwaardige en betaalbare kinderopvang ontbreekt.⁶⁶

De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen verschilt sterk per leeftijdsgroep: onder jongeren tussen 15 en 24 jaar is de kloof met 4,3 procentpunt in 2023 nog steeds het kleinst. In sommige landen was het zelfs negatief, wat betekent dat de arbeidsparticipatie onder jonge vrouwen hoger was dan onder jonge mannen (Ierland, Litouwen, Denemarken, Finland en Estland). Er zij echter op gewezen dat de arbeidsparticipatie van vrouwen in deze leeftijdsgroep van land tot land sterk verschilt, van 76,2 % in Nederland tot 13,7 % in Roemenië. Voor mensen in de leeftijd van 20 tot 24 jaar neemt het toe tot 6,3 procentpunten en pieken voor de leeftijdscategorie 55-64 jaar tot 12,1 procentpunten, met grote verschillen tussen de landen. Dit wordt beïnvloed door de toegenomen gemiddelde duur van het beroepsleven⁶⁷ voor mannen in de EU: met 39,0 jaar verwachte duur van het beroepsleven voor mannen en 34,7 jaar voor vrouwen bedroeg de genderkloof in 2023 4,3 jaar, grotendeels als gevolg van een groter deel van de verantwoordelijkheden op het gebied van informele zorg die vrouwen eerder dan mannen van de arbeidsmarkt duwden. Tegelijkertijd is de genderkloof in de effectieve pensioenleeftijd het afgelopen decennium aanzienlijk kleiner geworden, waarbij de effectieve pensioenleeftijd in de meeste landen tussen 2014 en 2023 voor beide geslachten is gestegen. In totaal is de effectieve pensioenleeftijd van vrouwen in 18 landen meer gestegen dan die van mannen.⁶⁸ In negen van die landen steeg de effectieve pensioenleeftijd van⁶⁹ vrouwen meer dan die van mannen met meer dan een jaar. Zeven landen hebben een lagere pensioenleeftijd voor vrouwen dan voor mannen.⁷⁰

66 Zie Europese Commissie: Directoraat-generaal Regionaal Beleid en Stadsontwikkeling, Durán Laguna, J., D'Apice, P., Grzegorzewska, M., De Franceschi, F. et al., *Negende verslag over economische, sociale en territoriale cohesie*, Durán Laguna, J. (redacteur), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2024. [Online beschikbaar](#).

67 De indicator voor de duur van het beroepsleven is een schatting van het aantal jaren dat een persoon, momenteel 15 jaar oud, naar verwachting gedurende zijn hele leven werkzaam zal zijn (d.w.z. tewerkgesteld of werkloos zal zijn). Het doel is een andere kijk op de arbeidsmarkt te bieden, waarbij wordt gekeken naar de volledige levenscyclus van mensen in de beroepsbevolking in plaats van naar specifieke staten in de levenscyclus, zoals jeugdwerkloosheid of vervroegde uittreding uit de beroepsbevolking.

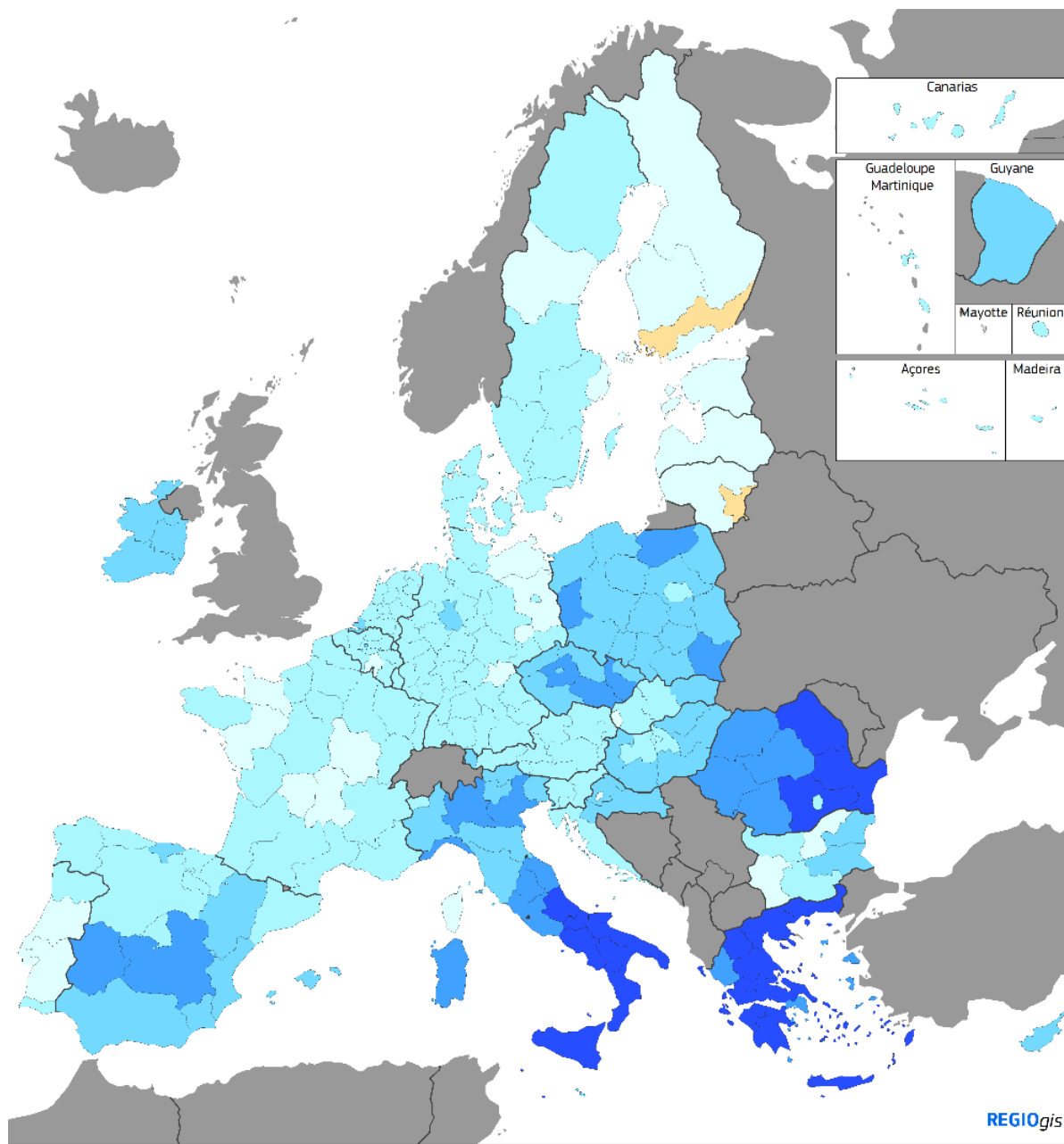
68 BE, CY, CZ, DK, EE, EL, HR, HU, IE, IT, LT, LU, LV, NL, RO, SE, SI, SK.

69 CY, CZ, DK, EL, HR, IE, LT, SI, SK.

70 AT, BG, CZ, HR, PL, RO, SK.

Deze genderkloven zijn nog groter voor mensen met kinderen en weerspiegelen de onevenredige impact van ouderschap op de loopbaan van vrouwen. In 2023 bedroeg de arbeidsparticipatie van vrouwen tussen 25 en 54 jaar met kinderen op EU-niveau 74,9 %, tegenover 91,9 % voor mannen met kinderen. De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen bedroeg dus 17,0 procentpunt bij mensen met kinderen, terwijl deze bij mensen zonder kinderen 4 procentpunt bedroeg.

Figuur 3: Regionale variatie in de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in de EU, 2022



Vershil tussen arbeidsparticipatie van vrouwen en mannen (leeftijd 20-64 jaar), 2022

Procentpuntverschil (vrouwelijk - mannelijk)

- < -20
- -20 - -15
- -15 - -10
- -10 - -5
- -5 - 0
- >= 0
- no data

EU-27 = -10,7

Bron: Eurostat (lfst_r_lfe2emprt)

0 500 km

Bron: Uitwerking door DG REGIO, op basis van Eurostat [lfst_r_lfe2emprt] © EuroGeographics Association for the administrative boundaries

De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen is ook groter wanneer wordt gekeken naar voltijdequivalenten (vte's), ⁷¹ aangezien het aandeel deeltijdwerk onder vrouwen veel hoger is dan onder mannen (27,9 % in vergelijking met 7,7 % in 2023). De genderkloof op het gebied van deeltijdwerk is de afgelopen jaren stabiel gebleven (20,6 procentpunten in 2021 en 20,2 procentpunten in 2022). In 2023 werden de grootste genderkloven in deeltijdarbeid geregistreerd in Nederland (42,3 procentpunten), Oostenrijk (41,8 procentpunten), Duitsland (36,9 procentpunten) en België (27,4 procentpunten).

De arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen blijft groot voor migrantenvrouwen. Voor vrouwelijke niet-EU-burgers was de arbeidsparticipatie in 2023 20 procentpunten lager dan voor vrouwelijke onderdanen. Deze kloof kan worden vergeleken met een kloof van 5,7 procentpunt voor mannelijke niet-EU-burgers. Het overkwalificatiepercentage voor migrantenvrouwen bleef hoog: In 2023 werkte 42,9 % van de tertiair opgeleide vrouwelijke niet-EU-burgers in laag- of middelhooggeschoolde beroepen, tegenover 36,2 % van de mannelijke niet-EU-burgers en 21,3 % van de vrouwelijke onderdanen.

Kijkend naar de incidentie van deeltijdwerk, ⁷² was in 2023 17,1 % van de werknemers in de EU deeltijds. In 2023 was de groei van deeltijdwerk (+2,0 %) voor het eerst in tien jaar groter dan die van voltijdwerk (+0,8 %). Het totale aandeel van deeltijdwerk neemt echter geleidelijk af.

Uit de door deeltijdwerkers in de leeftijd van 25-64 jaar opgegeven redenen voor hun arbeidstijdregelingen blijkt welke factoren deze keuze hebben beïnvloed: voor vrouwen is de zorg voor volwassenen met een handicap of kinderen het meest relevant (29,5 % van de vrouwelijke parttimers tegen 8,2 % van de mannelijke parttimers); voor mannen is het niet mogelijk een voltijdse baan te vinden (18,1 % voor vrouwen en 27,5 % voor mannen).

De relevantie van het hebben van kinderen blijkt als een factor in de neiging om deeltijds te werken door het aantal kinderen van mensen in de leeftijd van 25-54 jaar: bijna een derde (31,8 %) van de werkende vrouwen met kinderen in de EU werkte in 2023 in deeltijd, tegenover 5,0 % van de mannen, met de hoogste percentages in Oostenrijk (69,2 %), Nederland (67,9 %) en Duitsland (65,4 %). Dit percentage is hoger dan bij vrouwen zonder kinderen op alle onderwijsniveaus. Net als bij voltijds werken (zie Jaarverslag 2023) is de situatie voor mannen tegengesteld: het aandeel mannelijke parttimers met kinderen was lager dan het aandeel mannen zonder kinderen voor alle onderwijsniveaus (zie figuur 4). In de meeste landen komt het effect van ouderschap dus tot uiting in zowel de arbeidsparticipatie van vrouwen als het aandeel van deeltijdarbeid onder vrouwen – waarbij Duitsland, Oostenrijk en Italië een groot effect hebben op zowel de arbeidsparticipatie als de arbeidsduur.

Uit deze statistieken blijkt dat het hebben van kinderen in de meeste landen van invloed is op de arbeidsparticipatie van vrouwen en hun neiging om deeltijds te werken in vergelijking met mannen.

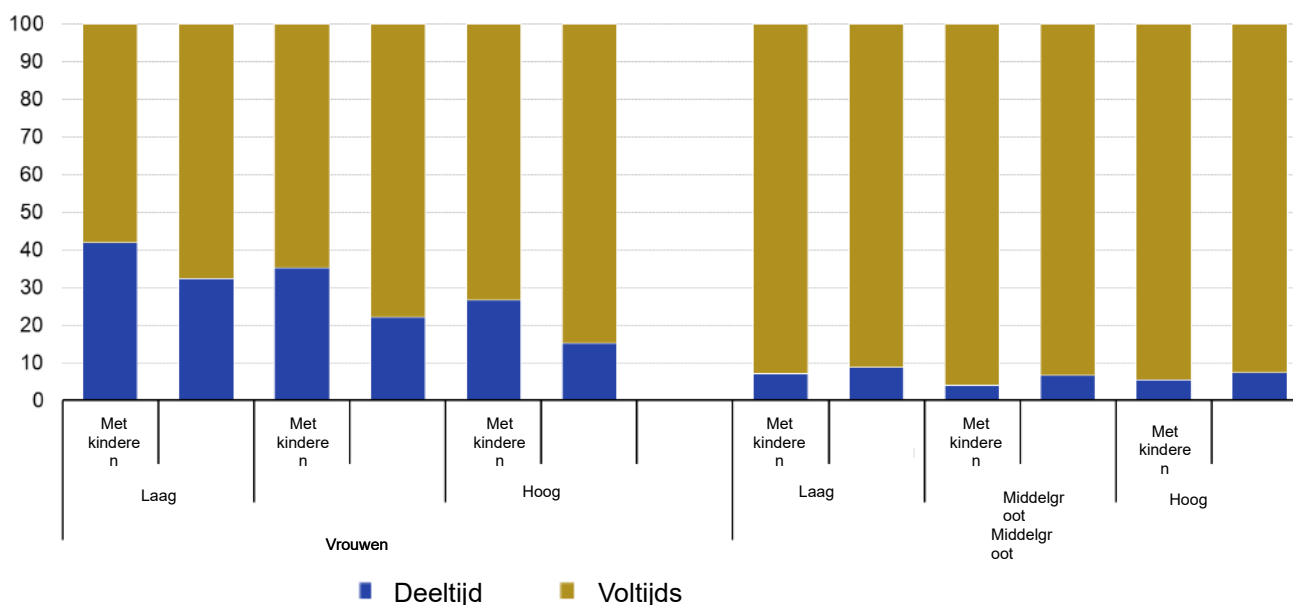
Bovendien kunnen nationale belastingstelsels de arbeidsmarktparticipatie van tweede verdieners, die overwegend vrouwen zijn, ontmoedigen. Gezamenlijke belastingheffing vermindert bijvoorbeeld de prikkels voor tweede verdieners om te werken of de arbeidstijd te verlengen (bv. door over te stappen van deeltijdwerk naar voltijdwerk). In 2023 waren er in Litouwen, Slovenië, Denemarken, Luxemburg, België en Duitsland de hoogste “inactiviteitsvallen” (waar de intrekking van belastingen en uitkeringen tweede verdieners aanzienlijk ontmoedigt om de arbeidsmarkt te betreden). ⁷³

71 Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid, 2025.

72 <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?oldid=612325#Highlights>

73 Europese Commissie: Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, Gezamenlijk verslag over de werkgelegenheid 2025 – Commissievoorstel, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2025. [Online](#)

Deeltijdwerk naar geslacht, opleidingsniveau en aanwezigheid van kinderen in de EU, 2023
(leeftijdsgroep 25-54 jaar, percentage van het totale aantal werkzame personen)



Bron: Ad-hocextractie van de arbeidskrachtenenquête van Eurostat



De meeste EU-landen hebben strategieën of specifieke projecten ontwikkeld om de gelijke verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen aan te moedigen, waardoor vrouwen op hun beurt op gelijkere basis aan het arbeidsproces kunnen deelnemen dan mannen, als werknemers in loondienst of als ondernemers. Bestrijding van discriminatie en bevordering van gendergelijkheid en gelijke kansen is een van de kerndoelstellingen van het pact voor vaardigheden. Verschillende partnerschappen in het kader van het pact werken aan de aanpak van gendergelijkheid, de verhoging van de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en de bij- en omscholing in belangrijke sectoren van de industrie. Voorbeelden hiervan zijn een grotere deelname van vrouwen en jongeren aan ruimtevaartgerelateerde loopbanen (Space for Geo Partnerships)⁷⁴ of het aanpakken van het gebrek aan vrouwen in ICT- en STEM-sectoren (Digitale en micro-elektronicapartnerschappen),⁷⁵ het waarborgen van bij- en omscholingsprogramma's voor vrouwen, jongeren, immigranten en kansarme groepen die het personeelsaandeel van deze groepen met 20 % overschrijden (Toerisme)⁷⁶ of het bereiken van een jaarlijkse toename van 5 % van de leidinggevende functies van vrouwen (Textiles).⁷⁷

De beschikbaarheid van flexibele werkregelingen kan een dergelijke grotere participatie van vrouwen met zorgtaken aanmoedigen, aangezien zij daardoor hun privé- en beroepsleven beter kunnen combineren. Tijdens de pandemie is een grote verscheidenheid aan werkflexibiliteitsmaatregelen genomen om massale werkloosheid te voorkomen. Veel werkgevers hebben deze praktijken gehandhaafd, althans tot op zekere hoogte. Recent onderzoek⁷⁸ heeft echter

74 <https://www.space4geo.eu/>

75 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/microelectronics_en

76 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/tourism_en

77 https://pact-for-skills.ec.europa.eu/about/industrial-ecosystems-and-partnerships/textiles_en

78 Europese Commissie: Directoraat-generaal Justitie en Consumentenzaken en Chung, H., Flexible working arrangements and gender equality in Europe, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2024. [Online beschikbaar.](#)

uitgewezen dat telewerk, flexibele uren, verlof en loopbaanonderbrekingsbeleid gendergelijkheid in lonen en loopbaanontwikkeling kunnen tegenwerken, omdat vrouwen deze vaker gebruiken. Als het gebruik van deze werkregelingen niet goed is ontworpen en geïntegreerd in de werkcultuur, kan dit negatieve gevolgen hebben voor de loopbaan. Ongelijke genderverdeling van huishoudelijke arbeid tussen mannen en vrouwen is een van de redenen voor gendergerelateerd deeltijdwerk. Bovendien, als deeltijdwerk grotendeels wordt gezien als een regeling voor moeders, zou dit ook de vooroordelen ten aanzien van deeltijdwerkers kunnen vergroten, namelijk dat zij naar verluidt niet zo toegewijd, gemotiveerd en productief zijn als andere werknemers, ondanks bewijzen die het tegendeel aantonen. Dit wordt nog verergerd door het feit dat vaders in plaats daarvan de neiging hebben om langere uren te werken en daarom beter voldoen aan de ideale standaard voor werknemers.⁷⁹ Daarom is het belangrijk om een betere opname van verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen door mannen te bevorderen, alsook een gelijkere verdeling van zorgtaken thuis tussen beide geslachten.

Om ouders en mensen met zorgtaken in staat te stellen hun werk en gezinsleven beter in evenwicht te brengen en een betere verdeling van zorgtaken aan te moedigen, heeft de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven betaald vaderschapsverlof, versterkt ouderschapsverlof, zorgverlof en de uitbreiding van het recht op flexibele werkregelingen (FWA) tot zorgverleners ingevoerd. Werknemers die verlof om gezinsredenen en de FWA aanvragen of opnemen, worden door middel van verschillende maatregelen wettelijk beschermd tegen discriminatie. De uiterste datum voor de omzetting van de meeste bepalingen van de richtlijn in nationaal recht was 2 augustus 2022, maar de lidstaten kregen nog eens twee jaar (tot 2 augustus 2024) om de betaling van de toelage voor de laatste twee weken ouderschapsverlof om te zetten. In januari 2024 heeft de Commissie drie lidstaten voor het Hof van Justitie van de Europese Unie gedaagd wegens niet-mededeling van de volledige omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven.

In 2024 hebben het Slowaakse nationale centrum voor de mensenrechten en de niet-gouvernementele organisatie Možnosť vol'by een online bewustmakingscampagne voor gendergelijkheid gelanceerd. De campagne was gericht op het bevorderen van gedeelde waarden en het bestrijden van genderstereotypen. Tijdens de campagne plaatsten bekende influencers korte video's op Instagram met de hashtag #spolunamtoide. De campagne maakt deel uit van het project *Bevordering van gendergelijkheid en evenwicht tussen werk en privéleven in Slowakije*.

De Commissie onderzoekt momenteel de omgezette wetgeving om ervoor te zorgen dat de regels correct zijn omgezet. Op 7 maart 2024 publiceerde het European Equality Law Network zijn tweede verslag over de omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven in de EU-lidstaten. Volgens dit verslag “is de omzetting van de WLB-richtlijn over het algemeen bevredigend in slechts één lidstaat, waardoor 26 landen grote lacunes in de uitvoering hebben. Uit het onderzoek blijkt dat de belangrijkste problemen zich voordoen op het gebied van ouderschapsverlof en/of schadevergoeding, FWA en rechtsbescherming tegen discriminatie. Er zijn minder lacunes in het geval van vaderschapsverlof en schadevergoeding, verlof wegens overmacht en de personele werkingssfeer van de richtlijn. De situatie met betrekking tot zorgverlof ligt ergens tussenin.”⁸⁰

79 Williams, J., *Onbuigzaam geslacht: Waarom familie- en werkconflicten en wat eraan te doen*. Universiteit van Oxford, 1999.

80 Europese Commissie: Directoraat-generaal Justitie en Consumentenzaken, Burri, S., De la Corte-Rodríguez, M., Böök, B. en van Hoof, F., *De omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven in de EU-lidstaten (II) – Er moet nog veel werk worden verricht*, Burri, S. (redacteur), Böök, B. (redacteur) en van Hoof, F. (redacteur), Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2024. [Online beschikbaar](#).

De genderzorgkloof dichten

Een van de belangrijkste redenen voor verschillen in arbeidspatronen voor vrouwen en mannen is de genderspecifieke verdeling van onbetaalde zorgtaken, met name van onbetaalde zorg als voor kinderen.

Nieuwe gegevens die door het EIGE zijn verzameld,⁸¹ bevestigen dat vrouwen het grootste deel van de verantwoordelijkheden op het gebied van kinderopvang dragen. Meer dan de helft van de vrouwen met kinderen jonger dan 12 jaar besteedt ten minste 5 uur per dag aan de zorg voor hun kinderen, tegenover minder dan 1 op de 3 mannen (56 % versus 26 %). Dit komt neer op ongeveer 50 % van de vrouwen en slechts 6 % van de mannen die in de eerste plaats verantwoordelijk zijn voor de persoonlijke en lichamelijke verzorging van hun kinderen. Er zijn inderdaad ook zichtbare verschillen in het soort activiteiten dat mannen voor hun kinderen verzorgen: 38 % van de mannen besteedt tussen 1 en 3 uur per dag aan vrijetijdsactiviteiten, tegenover 29 % van de vrouwen.

Het is dan ook niet verwonderlijk dat, zoals in het vorige punt is benadrukt, vrouwen met verantwoordelijkheden op het gebied van kinderopvang minder dan mannen een betaalde baan hebben, vaker deeltijds werken en op lange termijn de gevolgen ondervinden van verminderde carrièremogelijkheden, salarissen en pensioenen. Met name de overgrote meerderheid van de thuisblijvende ouders zijn vrouwen (11 % van de vrouwen tegenover slechts 1 % van de mannen).

Volgens de indicatoren voor de “streefdoelen van Barcelona”, d.w.z. de streefdoelen voor de deelname van kinderen jonger dan de leerplichtige leeftijd aan voor- en vroegschoolse educatie en opvang (ECEC) die oorspronkelijk door de Europese Raad in 2002 waren vastgesteld en in 2022 waren herzien, bedroeg de deelname van kinderen aan ECEC 37,5 % voor kinderen jonger dan 3 jaar (variërend van 2,3 % in Slowakije en 74,7 % in Denemarken) in 2023⁸² en 93,1 % voor kinderen tussen drie jaar en de leerplichtige leeftijd van het basisonderwijs in 2022.⁸³

Het inkomensniveau van het huishouden speelt een belangrijke rol in de participatiepatronen. Kinderen met de laagste sociaal-economische achtergrond (laagste kwintiel) nemen doorgaans minder deel aan OOKJ dan hun rijkere leeftijdsgenoten in het hoogste kwintiel. Dit kan verschillende redenen hebben, onder meer dat de ouders zich beter langere uren kinderopvang kunnen veroorloven of dat ouders die langere uren gebruiken om volledig werk te vinden (wat op zijn beurt een hoger inkomen bevordert).⁸⁴

De regionale en territoriale verschillen in toegang tot hoogwaardige en inclusieve OOKJ blijven bestaan. Volgens het negende cohesieverslag is de deelname aan OOKJ tussen drie jaar en de basisschoolleeftijd in 2021 ook gemiddeld veel lager in minder ontwikkelde regio's (87,0 %) dan in overgangsregio's (94,9 %) of meer ontwikkelde regio's (93,2 %). Terwijl de meeste regio's in

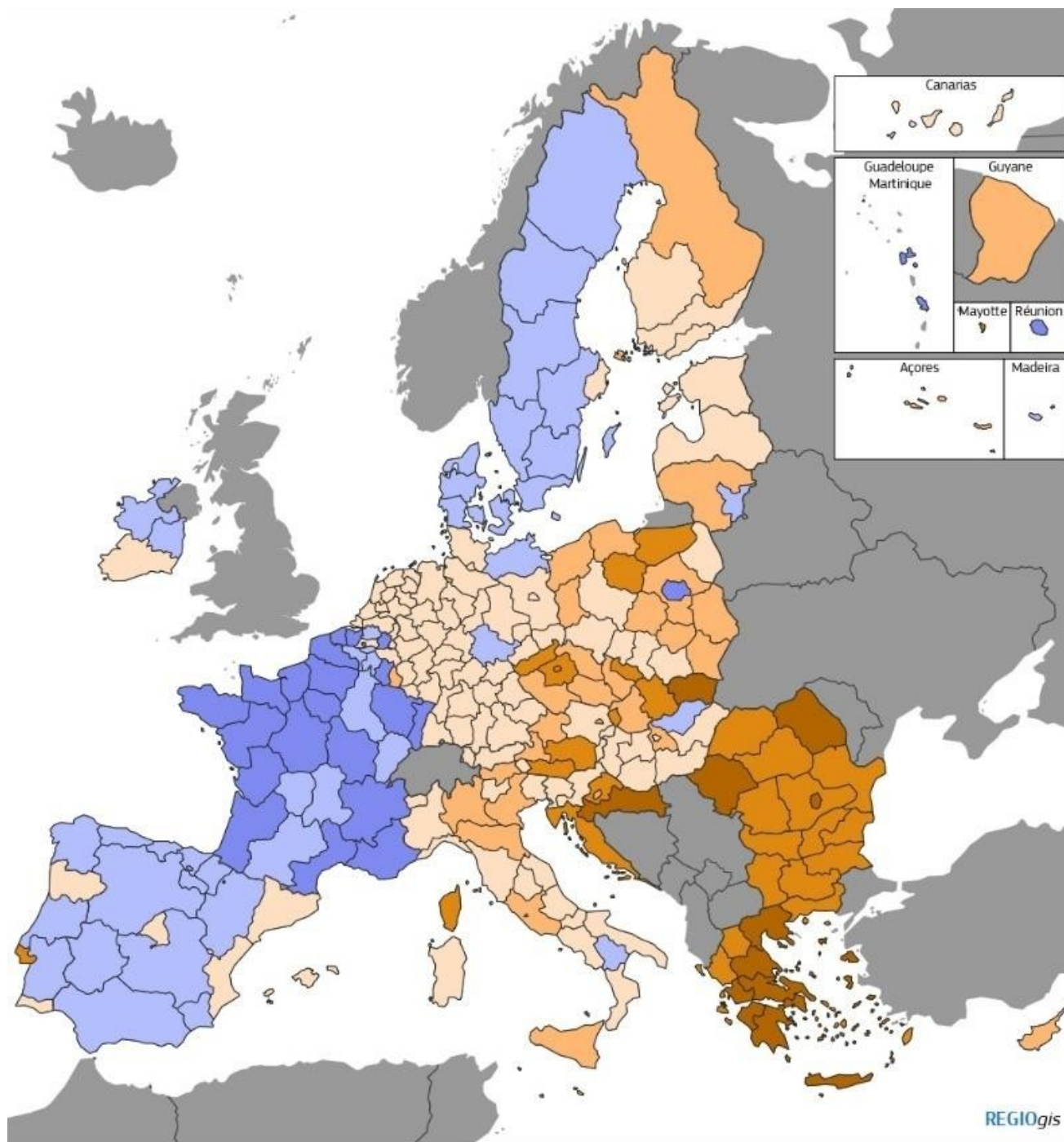
81 Zie <https://eige.europa.eu/about/projects/survey-gender-gaps-unpaid-care-individual-and-social-activities-care-1st-wave>.

82 Zie [ilc_caindform25](#).

83 De referentie-indicator voor de deelname van kinderen jonger dan 3 jaar is dezelfde als voor de Barcelona-doelstellingen van 2002. De referentie-indicator voor kinderen tussen de leeftijd van 3 jaar en de leerplichtige leeftijd van het basisonderwijs is nu dezelfde als die welke wordt gebruikt voor de doelstelling voor de Europese onderwijsruimte. Het is gebaseerd op administratieve gegevens van de gezamenlijke gegevensverzameling van Eurostat (UOE) van de OESO van de Unesco en houdt rekening met de vereisten van diensten om in aanmerking te komen voor de categorie ISCED 02. Daarom is de indicator niet rechtstreeks vergelijkbaar met de vergelijkbare indicator die is berekend aan de hand van de gegevens van de EU-SILC-enquête. Bovendien zijn UOE-gegevens langer beschikbaar dan EU-SILC-gegevens.

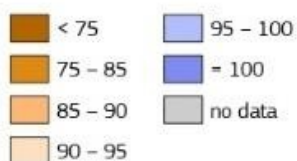
84 Zie [ilc_caindform25](#).

Frankrijk, België, Denemarken, Ierland, Zweden en Spanje het streefcijfer van 95 % hebben gehaald, blijft de deelname in alle regio's in Griekenland en Kroatië, Roemenië en Bulgarije onder 80 %. Voor de regio's in Roemenië en Bulgarije is de participatiegraad zelfs gedaald.



Kaart 2.9 Participatiegraad in voor- en vroegschoolse educatie, 2021

% kinderen vanaf de leeftijd van 3 jaar tot de aanvangsleeftijd van de leerplicht op basisniveau



EU-27 = 92,5
 Deelname aan het streefcijfer voor OOJK: 96 % in 2030.
 EL 2019, DE NUTS 1, NL NUTS 0.
 Bron: Eurostat [educ_uae_enra22] en ramingen van DG REGIO

0 500 km

© EuroGeographics Association for the administrative boundaries

Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030⁸⁵ nodigt de lidstaten uit de participatie van kinderen uit kansarme milieus aan te moedigen en, meer in het bijzonder, de kloof in participatie tussen kinderen die met armoede of sociale uitsluiting worden bedreigd (Arope) en niet-Arope-kinderen te dichten. Daarnaast worden de lidstaten in de aanbeveling van de Raad van 14 juni 2021 tot instelling van een Europese kindergarantie begeleid bij het waarborgen van doeltreffende en vrije toegang tot voor- en vroegschoolse educatie en opvang van hoge kwaliteit voor kinderen Arope. Toch nemen kinderen Arope nog steeds minder deel aan OOJK: in 2023 nam 74,8 % van de kinderen met Arope niet deel aan ECEC, tegenover 59,0 % van de kinderen zonder Arope.⁸⁶ Kinderen van Arope profiteren echter meer van participatie,⁸⁷ zowel in termen van hun welzijn en onderwijsresultaten als in termen van het mogelijke extra inkomen dat hun ouders, met name moeders, kunnen genereren door deel te nemen aan de arbeidsmarkt.⁸⁸

Wat kinderen tussen de leeftijd van drie jaar en de leerplichtige leeftijd van het basisonderwijs betreft, is de participatiegraad veel hoger, waarbij de meeste lidstaten het streefcijfer van 90 % halen of ernaar convergeren.⁸⁹ Slechts twee landen, Roemenië en Slowakije, liggen nog onder de 80 %. Zorgwekkend is ook dat Roemenië de afgelopen vijf jaar een dalende trend heeft doorgemaakt.

85 Aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de Barcelona-doelstellingen voor 2030, PB C 484 van 20.12.2022, blz. 1.

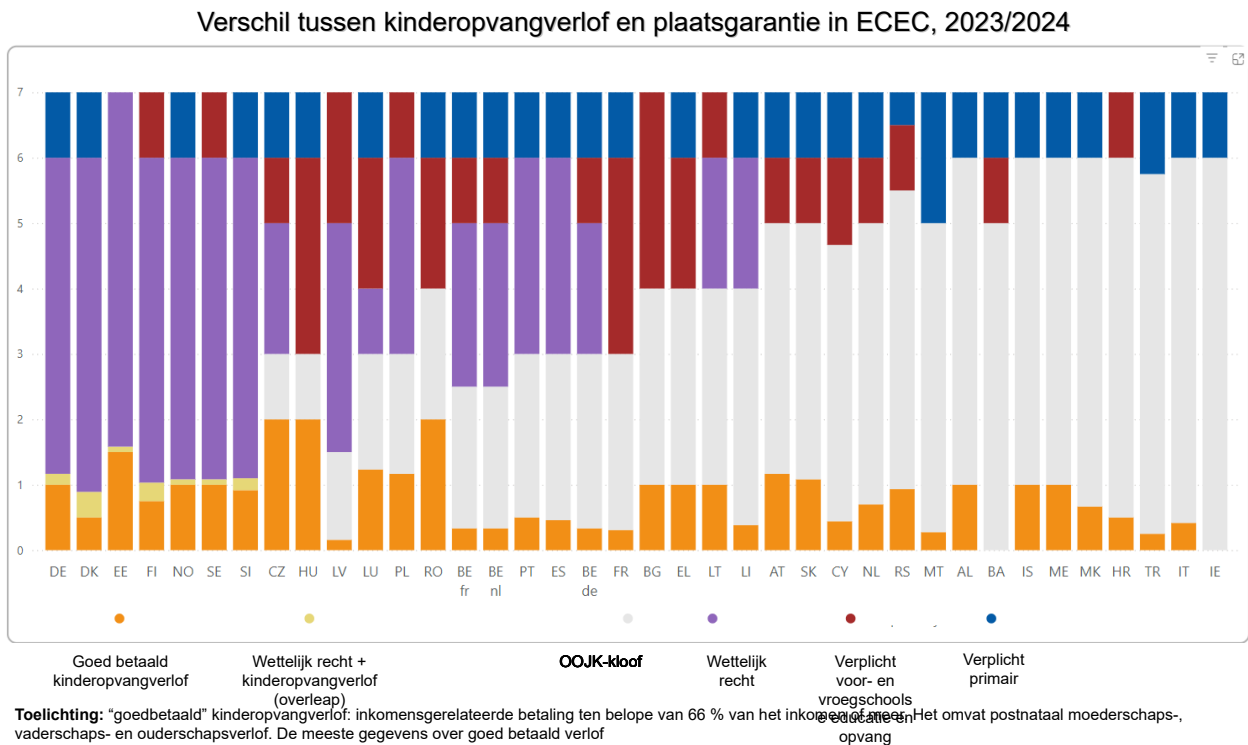
86 Zie [ilc_caindform25](#).

87 Narazani, E., Christl, M., & Figari, F. (2024). Meer kinderopvang voor de armen? Begrotingseffecten en reacties van vrouwen op het arbeidsaanbod in Italië, Oostenrijk en Hongarije. Toegepaste economische brieven, 1-6. [Online beschikbaar](#).

88 Zie voor meer informatie over ECEC-systemen het Europees Uitvoerend Agentschap onderwijs en cultuur: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Eurydice report, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2025. [Online beschikbaar](#). Deze derde editie van het verslag bevat internationale vergelijkingen, een analyse van de OOJK-systemen in de 27 lidstaten en 10 partnerlanden, en nationale informatiebladen met de belangrijkste aspecten van het OOJK-systeem van elk land.

89 De participatiegraad voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang in 2021 voor Griekenland is niet beschikbaar, maar de participatiegraad voor voor- en vroegschoolse educatie en opvang in 2020 onder driejarigen bedroeg 33,9 %. Zoals vermeld in voetnoot 50 is de doelstelling voor deelname aan OOJK van kinderen tussen 3 jaar en leerplichtig onderwijs gebaseerd op gegevens van de UOE, d.w.z. niet op gegevens van de EU-SILC.

Figuur 6 - "Kinderzorgkloof"



Bron: Voor- en vroegschoolse educatie en opvang (ECEC). Opmerking: de kinderopvangkloof kan worden gedefinieerd als de hoeveelheid tijd gedurende welke een kind moet worden verzorgd zonder dat dit wordt gedekt door kinderopvangverlof of een gegarandeerde plaats in OOJK. De ruimte tussen twee kogels is gelijk aan een jaar.

Lidstaten met een hogere participatiegraad in OOJK verlenen vaak recht op een OOJK-plaats of maken deelname verplicht.⁹⁰ De verschillen in de leeftijd waarop kinderen een gegarandeerde plaats in OOJK hebben,⁹¹ lopen sterk uiteen in de EU. Wanneer ouderschapsverlof niet lang genoeg duurt, kampen gezinnen met de "kinderopvangkloof", d.w.z. een periode waarin zij zelf voor kinderopvang zullen moeten zorgen en mogelijk gedwongen zijn hun betaalde werk te onderbreken of te verminderen. Hoewel verschillende onderwijsstelsels voorzien in door de overheid gesubsidieerde OOJK vanaf ongeveer de leeftijd van drie of vier jaar (al dan niet als wettelijk recht), laten veel lidstaten nog steeds een aanzienlijk verschil van één tot zes jaar tussen het recht op ouderschapsverlof en een gegarandeerde plaats in OOJK.

Het genereffect van zorgwerk is relatief evenwichtiger voor langdurige zorg (LTC) en zal, gezien de demografische trends met een toenemend aandeel ouderen en een afnemend aantal kinderen in het algemeen, waarschijnlijk op deze manier voortduren. Naar schatting 52 miljoen mensen in de EU bieden informele langdurige zorg, en informele langdurige zorgverleners zijn goed voor bijna 80 % van de langdurige zorgverleners. Een aanzienlijk deel van de verzorgers (42 % van de vrouwen en 38 % van de mannen) verstrekt dagelijks langdurige zorg. Echter, nogmaals, vrouwen dragen een groot deel van de LTC-taken. Zo draagt ongeveer 41 % van de vrouwen de primaire

90 Momenteel is deelname aan ECEC vanaf de leeftijd van 3 jaar alleen verplicht in Hongarije en Frankrijk.

91 Denemarken, Duitsland, Estland, Letland, Slovenië, Finland en Zweden garanderen een plaats in OOJK vanaf jonge leeftijd (6-18 maanden); de drie Gemeenschappen van België, Tsjechië, Spanje, Frankrijk, Luxemburg, Hongarije, Polen en Portugal garanderen een plaats in door de overheid gesubsidieerd OOJK vanaf de leeftijd van drie jaar of iets eerder. Zie het Eurydice-verslag 2023 voor meer informatie.

verantwoordelijkheid voor het verstrekken van de meest veeleisende persoonlijke en emotionele zorg, tegenover slechts 16 % voor mannen.

In de EU hebben vrouwen meer kans dan mannen om informele langdurige zorg te bieden (19,1 % versus 14,8 %), met name in de leeftijdsgroep van 45-64 jaar. Bovendien hebben vrouwen de neiging om meer tijd te besteden aan informele zorg. Dit verschil kan deels worden verklaard door het feit dat mannelijke mantelzorgers eerder steun zoeken en ontvangen van formele langdurige zorg (73 %) dan hun vrouwelijke tegenhangers (61 %). Zoals aangekondigd in de Europese zorgstrategie van 2022 ⁹² heeft de Commissie in 2023 onder meer een strategisch partnerschap met de Wereldgezondheidsorganisatie gelanceerd. Een van de doelstellingen van het partnerschap is het opstellen van een toolkit ter ondersteuning van mantelzorgers, die momenteel in voorbereiding is en in de zomer van 2025 klaar moet zijn.

In 2024 werd de uitvoering van een nieuw grootschalig partnerschap voor langdurige zorg in het kader van het pact voor vaardigheden voortgezet. Het initiatief, dat in april 2023 van start is gegaan, heeft tot doel tegen 2030 jaarlijks ten minste 60 % van het personeel in langdurige zorg (3,8 miljoen werknemers) op te leiden. Bovendien heeft de Commissie een nieuw comité voor de sectorale sociale dialoog voor sociale diensten opgericht om de arbeidsomstandigheden en lonen in de sector te bespreken en een belangrijke rol te spelen bij het aanpakken van tekorten aan arbeidskrachten in de zorgsector. De Commissie blijft ook in overeenstemming met haar mededeling van 2023 over de versterking van de sociale dialoog in de EU om de sociale dialoog op EU-niveau te bevorderen door de activiteiten van het sectoroverschrijdende comité voor de sociale dialoog en de sectorale comités voor de sociale dialoog te ondersteunen. Momenteel neemt ongeveer de helft van de 44 sectorale comités voor de sociale dialoog specifieke acties inzake gendergelijkheid op in hun werkprogramma.

Het verslag van 2024 over werkgelegenheid en sociale ontwikkelingen in Europa ⁹³ bevat een beoordeling van de convergentie in de loop van de tijd van de arbeidsmarktresultaten en de daarmee samenhangende attitudes vanuit een genderperspectief. Hieruit blijkt dat de betrokkenheid van vrouwen bij onbetaalde zorg sinds 2007 enigszins is afgenomen (-6 procentpunten). Deze daling was echter ten minste gedeeltelijk toe te schrijven aan een grotere beschikbaarheid van formele kinderopvangdiensten in plaats van aan een grotere betrokkenheid van mannen bij zorgtaken. Tegelijkertijd daalde het aandeel vrouwen dat dagelijks huishoudelijk werk doet echter met 16 procentpunten, terwijl dat van mannen met 10 procentpunten toenam. In 2022 was 1 op de 4 mannen in de EU dagelijks betrokken bij onbetaalde zorg en ongeveer 1 op de 3 bij huishoudelijk werk. Voor vrouwen bedroeg het aandeel respectievelijk 34 % en 63 %.

De genderkloof op het gebied van onbetaalde zorg en huishoudelijk werk verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat. In verschillende landen is het aandeel vrouwen dat dagelijks betrokken is bij onbetaalde zorg minstens 15 procentpunten hoger dan dat van mannen, terwijl er in andere landen weinig verschil is. Hoewel de omvang van de verschillen tussen de landen sinds 2007 vergelijkbaar is gebleven, wijzen sommige gegevens op landen met grotere lacunes die de lacunes inhalen ten opzichte van landen met kleinere lacunes. De genderkloof in huishoudelijk werk varieert tussen 12 en 44 procentpunten per land. De kloof is sinds 2016 geconvergeerd, maar de landen met de grootste kloof maakten geen deel uit van dit proces.

Deze verschillen kunnen geworteld zijn in genderstereotypen over de rol van vrouwen en mannen in de wereld van werk. Een in september 2024 gepubliceerde nota over genderattitudes ten aanzien

92 Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over de Europese zorgstrategie, COM(2022) 440 final.

93 <https://op.europa.eu/webpub/empl/esde-2024/>

van werk in alle EU-lidstaten ⁹⁴ bevat een gedetailleerde analyse van genderattitudes ten aanzien van werk in de hele EU. ⁹⁵ Ook wordt besproken hoe dergelijke attitudes van invloed kunnen zijn op genderkloven op de arbeidsmarkt en binnen huishoudens. Uit het document blijkt dat de meeste mensen in de EU gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en binnen huishoudens ondersteunen. Een derde heeft gemengde houdingen, die alleen op sommige gebieden egalitaire overtuigingen hebben. Ten slotte is ongeveer een tiende van de respondenten van mening dat de traditionele genderrollen worden ondersteund, zoals dat vrouwen hun gezinsverantwoordelijkheden voorrang moeten geven boven hun carrière of dat mannen voor belangrijke gezinsbeslissingen het laatste woord moeten hebben. Het geaggregeerde beeld mag aanzienlijke geografische verschillen niet verdoezelen - hoewel egalitaire attitudes in sommige lidstaten (met name in de noordelijke EU-landen) wijdverbreid zijn, komen ze in andere veel minder vaak voor.

Na de oproep tot het indienen van voorstellen voor gendergelijkheid in 2024 voor burgers, gelijkheid, rechten en waarden (CERV) werden van de 196 ontvangen voorstellen 25 projecten geselecteerd voor financiering. De meeste (17) zullen zich richten op het aanpakken van de onderliggende oorzaken van de genderzorgkloof door een gendertransformatieve aanpak te bevorderen en genderstereotypen aan te vechten. De projecten zullen met name: i) bevorderen van gezinsvriendelijke praktijken in bedrijven die het gebruik van de nieuwe rechten uit hoofde van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven door zowel vrouwen als mannen aanmoedigen (bijvoorbeeld verlof om gezinsredenen), ii) voorkomen van en beschermen tegen elke vorm van ongunstige behandeling en discriminatie van vrouwen tijdens en na de zwangerschap, ook bij het opnemen van verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen; en iii) het bewustzijn van de waarde van zorgwerk vergroten.

De overige acht geselecteerde projecten, die door de nationale autoriteiten zijn voorgesteld, zullen de uitvoering van de richtlijn inzake loontransparantie ondersteunen, met name artikel 4 over de ontwikkeling van richtsnoeren, instrumenten en bewustmaking voor genderbewuste systemen voor functiewaardering en -indeling. De meeste projecten starten begin 2025 en duren twee jaar.

Een recente Eurobarometer over genderstereotypen lijkt deze hypothese te bevestigen. Er is een positieve verschuiving in de houding ten aanzien van gendergelijkheid: driekwart van de respondenten is het ermee eens dat mannen ook baat hebben bij gelijkheid tussen vrouwen en mannen, maar genderstereotypen blijven bestaan: ongeveer 4 op de 10 mensen in de EU zijn het erover eens dat de belangrijkste rol van een man erin bestaat geld te verdienen (42 %, -1 procentpunt sinds 2017) en dat de belangrijkste rol van een vrouw erin bestaat voor haar huis en gezin te zorgen (38 %, - 6 procentpunten); de helft is het ermee eens dat mannen van nature minder bekwaam zijn dan vrouwen om huishoudelijke taken uit te voeren (49 %).

De loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen aanpakken

Hoewel de loonkloof tussen mannen en vrouwen de afgelopen tien jaar kleiner is geworden, ligt deze in de meeste landen nog steeds boven de 10 %. In 2023 bedraagt de niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen ⁹⁶ in de EU-27, voornamelijk op basis van voorlopige

94 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/employment-and-social-developments-europe-egalitarian-traditional-or-neither-gender-attitudes_en

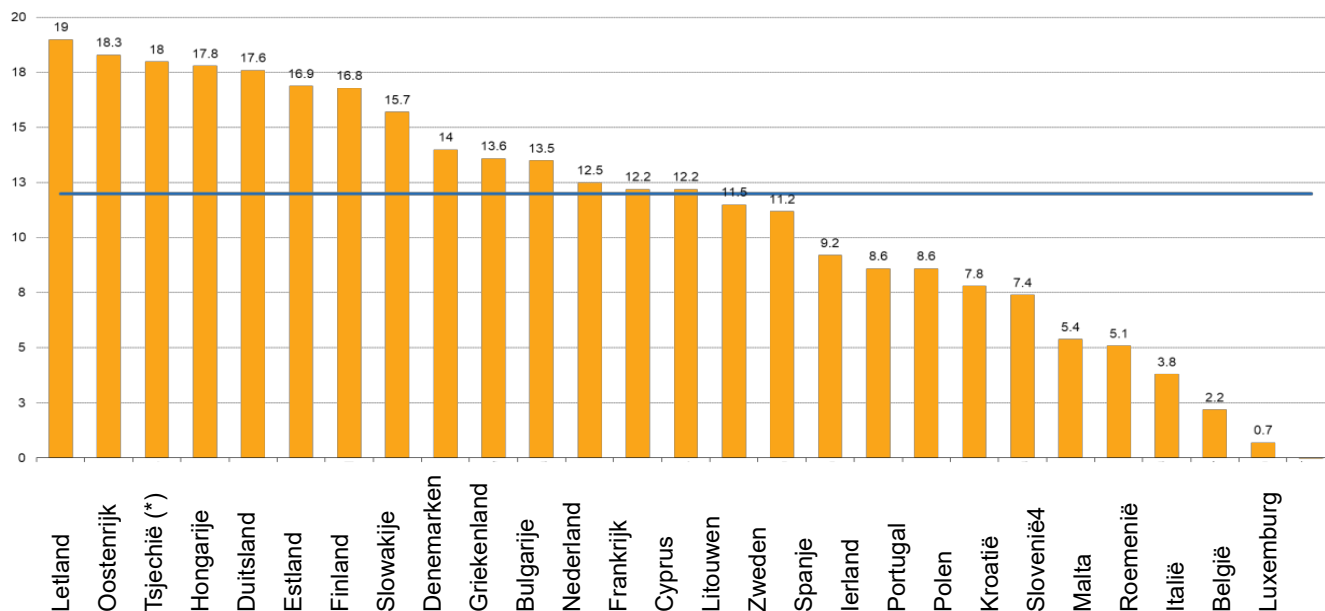
95 Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, Egalitair, traditioneel of geen van beide? Genderattitudes ten aanzien van werk in alle EU-lidstaten, 2024. [Online beschikbaar](#).

96 De niet-gecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt gedefinieerd als het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke betaalde werknemers en dat van vrouwelijke betaalde werknemers als

gegevens, 12,0 % van het EU-gemiddelde ⁹⁷ (tegenover 16,0 % in 2013) en blijft deze in Estland, Oostenrijk, Tsjechië, Duitsland, Slowakije, Hongarije, Letland en Finland boven de 15 %. De situatie verschilt aanzienlijk van lidstaat tot lidstaat, variërend van -0,9 % in Luxemburg tot 19 % in Letland (figuur 7).

Het is belangrijk eraan te herinneren dat soms een zeer lage of zelfs negatieve loonkloof tussen

Figuur 7 – Ongecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen, 2023



Bron: Eurostat (onlinegegevenscode: sdg_05_20)

Opmerking: NACE Rev. 2 B tot en met S (-O). De gegevens zijn voorlopig voor de 27 landen. (*) Voor Tsjechië verschilt de definitie; (**) Voor Roemenië pauze in tijdreeks

mannen en vrouwen, d.w.z. een situatie waarin het gemiddelde bruto-uurloon van vrouwen hoger is dan dat van mannen, verband kan houden met een voorkeur voor zelfselectie wanneer de arbeidsparticipatie van vrouwen aanzienlijk lager is dan die van mannen. Met andere woorden, in sommige lidstaten zijn het vooral vrouwen met een relatief hoger opleidingsniveau en dus hogere salarissen die actief zijn op de arbeidsmarkt. Het is ook belangrijk eraan te herinneren dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen geen “loondiscriminatie tussen mannen en vrouwen” meet. In zijn niet-gecorrigeerde vorm meet het gewoon het verschil tussen het gemiddelde van alle lonen van mannen en vrouwen, en omvat het ook verschillen die voortvloeien uit sectorale en beroepssegregatie, d.w.z. het feit dat vrouwen voornamelijk in lager betaalde sectoren werken en ondervertegenwoordigd zijn in (beter betaalde) managementfuncties. Uit recent onderzoek is ook gebleken dat segregatie in toenemende mate afhankelijk kan zijn van het sorteren in bedrijven, beroepen en banen, d.w.z. het feit dat vrouwen zich vaak concentreren, bijvoorbeeld in minder betalende ondernemingen, omdat zij een beter evenwicht tussen werk en privéleven bieden.⁹⁸

Elk jaar herinnert de Commissie aan het belang van het wegwerken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen door de dag van gelijke beloning te markeren, de dag waarop het gemiddelde

percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannelijke betaalde werknemers. Alle werknemers die werkzaam zijn in bedrijven met 10 of meer werknemers, zonder beperkingen voor leeftijd en gewerkte uren, zijn inbegrepen.

97 De GPG wordt berekend op basis van gegevens die om de vier jaar worden verzameld via de Structure of Income Survey (SES). In de jaren tussen twee gegevensverzamelingen worden de GPG geschat en vervolgens gebenchmarkt na een nieuwe gegevensrelease.

98 Zie <https://www.nature.com/articles/s41562-022-01470-z.pdf>.

salaris van vrouwen symbolisch wordt stopgezet. In 2024 was de dag voor gelijke beloning dezelfde als in 2023 – 15 november – aangezien de loonkloof tussen mannen⁹⁹ en vrouwen niet was veranderd.

In juni 2024 lanceerde Oostenrijk het “Equal Pay Netz”¹⁰⁰ (netwerk voor gelijke beloning) als maatregel om de loonkloof tussen mannen en vrouwen tegen te gaan. Het wordt medegefinancierd door het Oostenrijkse federale ministerie van Arbeid en Economie en de EU (Europees Sociaal Fonds Plus+). Het doel van dit project is het creëren van vier proefregio's voor gelijke beloning in heel Oostenrijk: twee in de toeristische sector en twee in de industriële sector. In elke regio zijn verschillende activiteiten gepland om de oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen te analyseren, aan te pakken en te bespreken met regionale belanghebbenden en (inter)nationale deskundigen. Naast deze regionale netwerkvorming en capaciteitsopbouw zal het creëren en delen van kennis worden bereikt door middel van actieve public relations.

In 2024 heeft de Commissie twee uitvoeringsworkshops over de richtlijn loontransparantie georganiseerd¹⁰¹ om de lidstaten bij te staan bij de omzetting van de richtlijn. De richtlijn, die in mei 2023 is aangenomen, heeft tot doel het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen te versterken door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen. De Europese Commissie heeft in het kader van het CERV-programma ongeveer 4 miljoen EUR uitgetrokken¹⁰² voor projecten die door de lidstaten worden uitgevoerd met het oog op de ontwikkeling van: i) instrumenten en methoden voor Europese werkgevers om ongerechtvaardigde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen te corrigeren die bij de uitvoering van de richtlijn zijn vastgesteld, en ii) methoden om te beoordelen wat werk van gelijke waarde is. In 2024 werden acht projecten gegund.

In 2024 lanceerde Estland de “Pay Mirror”, een digitaal instrument dat statistieken verstrekt over de loonkloof tussen mannen en vrouwen in organisaties aan de hand van administratieve gegevens, waaronder werkelijke lonen (inclusief bonussen), arbeidsdata, werklast en positie. Statistieken Estland berekent de reeks indicatoren op verzoek van elke werkgever met ten minste drie mannelijke en drie vrouwelijke werknemers, en de indicatoren zijn alleen toegankelijk voor de werkgever. Aangezien de Estse administratieve gegevens geen onderscheid maken tussen basislonen en bonussen, geeft de loonspiegel de werkelijke betaalde lonen weer, gecorrigeerd voor de werklast, met uitzondering van afwezigheden wegens arbeidsongeschiktheid of kinderverlof (door de staat gecompenseerd). Indicatoren in het instrument zijn onder meer loonverschillen tussen mannen en vrouwen op basis van gemiddelde beloning en mediane beloning, gemiddelde en mediane beloning voor vrouwen en mannen, genderkloven per beroep en verschillen in onregelmatige beloning.¹⁰³

In mei 2024 werden twee EU-richtlijnen vastgesteld om de rol van organen voor gelijke behandeling te versterken.¹⁰⁴ Een van deze richtlijnen bevat bindende normen voor organen voor

99 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/equal-pay-day_en#what-is-the-european-equal-pay-day

100 <https://www.equalpaynetz.at/>

101 Richtlijn (EU) 2023/970 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 ter versterking van de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid door middel van beloningstransparantie en handhavingsmechanismen (PB L 132 van 17.5.2023, blz. 21).

102 https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/cerv/wp-call/2024/call-fiche_cerv-2024-ge_en.pdf

103 <https://www.mkm.ee/too-ja-vordsed-voimalused/vordsed-voimalused-ja-sooline-vordoiguslikkus/palgapeegel>

104 Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen op het gebied van arbeid en beroep ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele

gelijke behandeling die zich bezighouden met gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen op het gebied van werkgelegenheid en beroep. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat organen voor gelijke behandeling onafhankelijk zijn en over voldoende middelen en bevoegdheden beschikken om hun mandaat uit te voeren.¹⁰⁵ Ter ondersteuning van het omzettingsproces heeft de Commissie een deskundigengroep voor de uitvoering van de EU-wetgeving inzake gelijkheid opgericht, bestaande uit vertegenwoordigers van de lidstaten en Equinet – de Europese koepel van organen voor gelijke behandeling – met het FRA en het EIGE als waarnemers. De groep heeft een aantal richtsnoeren opgesteld en een wiki-onlineruimte opgezet om over de richtlijnen uit te wisselen. De groep zal de Commissie ook bijstaan bij de vroegtijdige voorbereiding van de uitvoeringshandeling tot vaststelling van de gemeenschappelijke lijst van indicatoren.

Na pensionering vertaalt de loonkloof tussen mannen en vrouwen zich in een verschil in inkomsten op oudere leeftijd. De pensioenloof tussen mannen en vrouwen vertoont een dalende trend van 33,9 % in 2010 tot 27,6 % in 2020, mede als gevolg van de lagere pensioenverschuiving van vrouwen uit de berekening. De pensioenloof tussen mannen en vrouwen bedroeg in 2023 echter nog steeds 25,4 %.¹⁰⁶ Met andere woorden, in 2023 ontvingen vrouwen van 65-79 jaar een brutopensioen dat gemiddeld een vierde lager was dan dat van mannen in dezelfde leeftijdsgroep. De omvang van deze kloof varieert aanzienlijk tussen de EU-landen, variërend van 43,9 % in Malta, 39,9 % in Nederland en 36,4 % in Luxemburg tot 4 % in Slovenië, 4,6 % in Denemarken en 5,8 % in Estland. Naast werkgelegenheids- en loonpatronen zijn loopbaanonderbrekingen ook een belangrijke factor die bijdraagt aan de pensioenloof tussen mannen en vrouwen. Ten slotte kan een lagere financiële geletterdheid een belemmering vormen voor de pensioenplanning van vrouwen, waardoor financiële educatie en maatregelen inzake pensioentransparantie nodig zijn. Tegelijkertijd is de pensioenloof tussen mannen en vrouwen onder gepensioneerde werknemers van 65 jaar en ouder die met armoede worden bedreigd, toegenomen van 3,1 procentpunten in 2010 tot 3,6 procentpunten in 2015 en 3,7 procentpunten¹⁰⁷ in 2023.

Het verslag over de toereikendheid van de pensioenen wordt om de drie jaar opgesteld door het Comité voor sociale bescherming en de Europese Commissie. De meest recente editie van het verslag, gepubliceerd in juni 2024, bevat een thematisch hoofdstuk over ongelijkheden op oudere leeftijd en legt bijzondere nadruk op de genderdimensie, met inbegrip van de genderpensioenloof en de genderpensioendekkingsloof.¹⁰⁸ Hieruit blijkt dat, in verband met het feit dat ouderdomspensioenen gemiddeld vier vijfde van het totale inkomen van ouderen vertegenwoordigen, oudere vrouwen in alle lidstaten nog steeds meer aan armoederisico's worden blootgesteld dan oudere mannen. Alleenstaand zijn op oudere leeftijd brengt een hoger

geaardheid, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, PB L 2024/1499 van 29.5.2024 en Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep, en tot wijziging van Richtlijn 2006/54/EG en Richtlijn 2010/41/EU, PB L 2024/1500 van 29.5.2024.

105 De Commissie houdt in het kader van haar jaarlijks verslag over de rechtsstaat ook toezicht op de ontwikkelingen in verband met de onafhankelijkheid en de werking van organen voor gelijke behandeling.

106 [Pensioenloof tussen mannen en vrouwen per leeftijdsgroep \[ilc_pnp13_custom_8619195\]](#).

107 Eurostat, [Armoederisicopercentage naar armoedegrens en meest voorkomende activiteit in het voorgaande jaar \[ilc_li04_custom_15156745\]](#).

108 In juni 2023 heeft de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken conclusies van de Raad aangenomen over de toereikendheid van de pensioenen voor het Comité voor sociale bescherming en de Commissie om de analyse van de genderkloof op oudere leeftijd verder te ontwikkelen en betrouwbare en actuele indicatoren te ontwikkelen voor het monitoren van de genderkloof op het gebied van pensioenuitkeringen en pensioendekking. [Zie ilc_pnp14](#).

armoederisico met zich mee voor vrouwen dan voor mannen. In 2023 liep meer dan 1 op de 5 vrouwen van 75 jaar en ouder het risico op armoede of sociale uitsluiting in de EU.

Sinds 2006 voert de Finse regering, samen met centrale arbeidsmarktorganisaties, programma's voor gelijke beloning uit om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen. De doelstelling van het meest recente programma is de loonkloof te verkleinen tot ten minste 14,5 % in 2024-2027. De maatregelen zijn gericht op beloningssystemen en beloningsbewustzijn, planning van gelijkheid op de werkplek, de ontmanteling van de gendergerelateerde arbeidsverdeling en de combinatie van werk en gezin. Als gevolg van veranderingen in de operationele omgeving omvat het programma besprekingen tussen vakbonden uit de particuliere sector over hun mogelijke deelname aan programma's voor gelijke beloning.¹⁰⁹

In juli 2024 publiceerde de Commissie een studie ter ondersteuning van de monitoring van zorgkredieten in bedrijfspensioenregelingen. In de studie wordt onderzocht hoe zorgperioden (voor kinderen en langdurige zorg) worden behandeld in bedrijfspensioenregelingen met volledige kapitaaldekking en of er zorgkredieten worden verstrekt.¹¹⁰

Bereiken van gelijke participatie in verschillende sectoren van de economie

Sectorale segregatie is een van de oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. Vrouwen zijn over het algemeen oververtegenwoordigd in sectoren met een gemiddeld lager loon, vaak omdat de banen in deze sectoren ondergewaardeerd zijn en als “vrouwenbaan” worden beschouwd, zoals zorg en onderwijs. Zoals ook in de Europese zorgstrategie wordt benadrukt, zijn dit ook sectoren waarin tekorten aan arbeidskrachten steeds prominenter worden en waarschijnlijk zullen toenemen naarmate de bevolking vergrijsd, met name in plattelandsgebieden. Lage lonen kunnen ook verband houden met genderstereotypen die de voor zorg vereiste zachte vaardigheden – zoals communicatie, empathie of samenwerking – gelijkstellen met vaardigheden die vrouwen van nature zouden hebben en die niet naar behoren worden erkend in de economische waarde van hun werk.

Gendersegregatie op de arbeidsmarkt draagt bij tot tekorten door de efficiëntie van de toewijzing van het arbeidsaanbod te verminderen. Er is een duidelijk tekort aan arbeidskrachten in beroepen en sectoren waar mannen de meerderheid van de werknemers uitmaken (bv. STEM-beroepen, waar mannen 80 % van de werknemers vertegenwoordigen), alsook in sommige banen waar vrouwen de meerderheid van de werknemers uitmaken (bv. beroepen in de gezondheidszorg, waar vrouwen 80 % van de werknemers vertegenwoordigen). Aanhoudende gendersegregatie vermindert het aantal mensen dat beschikbaar is om nieuwe vacatures in te vullen, waardoor het moeilijker wordt om werknemers te vinden, vooral in tijden van toenemende vraag. Maatregelen ter vermindering van gendersegregatie bieden belangrijke kansen om ervoor te zorgen dat een grotere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen tekorten aan arbeidskrachten vermindert. Op dit moment is het onwaarschijnlijk dat vrouwen vooruitgang boeken in moeilijk te vervullen vacatures in door mannen gedomineerde beroepen. Tegelijkertijd genereert een bijna uitsluitend beroep op het werk van vrouwen niet voldoende arbeidsaanbod om te voldoen aan de vraag naar specifieke diensten zoals verpleging, persoonlijke verzorging of schoonmaak. Het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en de beloning in deze banen zal waarschijnlijk een belangrijke rol spelen bij het aantrekken van extra werknemers.

109 <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/handle/10024/165735> en <https://stm.fi/en/gender-equality/equal-pay>.

110 Directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie, *Studie ter ondersteuning van de monitoring van zorgkredieten in bedrijfspensioenregelingen*, 2024. [Online beschikbaar](#).

Richtlijn (EU) 2022/2041 van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen ¹¹¹ is op 15 november 2024 in werking getreden. Het verplicht alle lidstaten een kader op te zetten om de toereikendheid van de wettelijke minimumlonen te waarborgen, collectieve onderhandelingen over loonvorming te bevorderen en de daadwerkelijke toegang van werknemers tot bescherming door minimumlonen in de EU te verbeteren. ¹¹² Een van de effecten van loontoereikendheid zal zijn dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt verkleind. Artikel 5, lid 1, van de richtlijn noemt de vermindering van de loonkloof tussen mannen en vrouwen immers als een onderliggende doelstelling van de vaststelling van procedures voor de vaststelling en actualisering van toereikende wettelijke minimumlonen.

De Commissie heeft een aantal sectorale initiatieven voorgesteld om gelijke participatie op de arbeidsmarkt te ondersteunen. Met name in de ICT-sector is er een ernstige en aanhoudende genderkloof die van invloed is op de manier waarop digitale oplossingen worden ontworpen en uitgerold. In 2023 was 80,6 % van de ICT-specialisten in de EU man. ¹¹³ Daarom is het stimuleren van meer vrouwen om ICT-specialist te worden van essentieel belang om het tekort aan ICT-specialisten aan te pakken en een inclusief en concurrerend digitaal Europa op te bouwen. Op EU-niveau is in het beleidsprogramma voor het digitale decennium 2030 de ambitieuze doelstelling vastgesteld om het aantal ICT-professionals meer dan te verdubbelen van 9 tot 20 miljoen, en tegelijkertijd de toegang van vrouwen tot dit gebied te bevorderen en het aantal ICT-afgestudeerden te verhogen.

Er is ook een opmerkelijke ondervertegenwoordiging van vrouwen in immateriële-waardesectoren, zoals in design. In een recente studie van het EUIPO over vrouwen in design wordt gewezen op de aanhoudende genderkloof in de ontwerpindustrie van de EU, waar slechts 24 % van de ontwerpers vrouw is. ¹¹⁴ Het laat ook een aanzienlijke beloningsverschillen zien, waarbij vrouwelijke ontwerpers 12,8 % minder verdienen dan hun mannelijke tegenhangers. Deze ondervertegenwoordiging strekt zich uit tot ingeschreven Gemeenschapsmodellen, waarbij slechts 21 % van de aanvragen van in de EU gevestigde eigenaren in 2022 ten minste één vrouwelijke ontwerper omvatte. Wereldwijd tonen WIPO-statistieken aan dat vrouwen in 2022 slechts 21 % van de beursgenoteerde ontwerpers in industriële ontwerp-toepassingen vertegenwoordigden. ¹¹⁵ Hoewel dit cijfer sinds 2001 is verdubbeld, schat de WIPO dat, in het huidige tempo, de gendergelijkheid pas in 2099 zal worden bereikt. Een soortgelijke onevenwichtigheid tussen mannen en vrouwen bestaat op octrooigebied. Uit een studie van het Europees Octrooibureau (EOB) uit 2022 bleek dat minder dan een op de zeven uitvinders in Europa vrouw was, ondanks enige vooruitgang in de loop van de tijd. ¹¹⁶ Op het gebied van geografische aanduidingen wordt in studies de betrokkenheid van vrouwen bij de productiefase van bepaalde geografische aanduidingen voor niet-landbouwproducten benadrukt, met name in sectoren als kant, borduurwerk, tapijten, glas, keramiek en wolproducten, waarbij sommige producten meer dan 81 % vrouwelijke arbeidskrachten hebben. ¹¹⁷ In fysiek veeleisende sectoren zoals de steen- en marmerproductie zijn vuurwapens, messen en vrouwen echter ondervertegenwoordigd, die slechts ongeveer 20 % van de beroepsbevolking uitmaken, ¹¹⁸ wat wijst op ruimte voor verbetering van de

111 Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie (PB L 275 van 25.10.2022, blz. 33).

112 Denemarken heeft de richtlijn aangevochten bij het Hof van Justitie van de Europese Unie. Zaak C-19/23 van het HvJ-EU. Op 14 januari 2025 heeft de advocaat-generaal aanbevolen de richtlijn in haar geheel nietig te verklaren omdat zij de bevoegdheden van de EU op dit gebied overschrijdt. De uitspraak van het Hof zelf is onopgelost.

113 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=ICT_specialists_in_employment

114 <https://www.euiipo.europa.eu/en/news/women-designers-underrepresented-and-paid-less-in-the-eu-study-reveals>

115 https://www.wipo.int/pressroom/en/articles/2023/article_0004.html

116 <https://www.epo.org/en/news-events/news/fewer-1-7-inventors-europe-are-women>

117 <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/14897>

118 Idem.

gendergelijkheid in verschillende niet-agrarische GA-sectoren. Bovendien staan vrouwen in beroep op het gebied van intellectuele eigendom voor grote uitdagingen. Uit een studie uit 2017 voor het Europees Parlement bleek dat volledige gendergelijkheid in de advocatuur nog steeds ongrijpbaar is.¹¹⁹ De ongelijkheid is vooral duidelijk in loopbaanontwikkeling, met veel minder vrouwen in hogere functies in vergelijking met instapposities in advocatenkantoren, de rechterlijke macht en andere takken van het juridische veld. Daarom heeft de Commissie specifieke gendergerelateerde doelstellingen ondersteund in het strategisch plan van EUIPO voor 2030.¹²⁰ Het EUIPO zal zich niet alleen inspannen om gendergelijkheid te bereiken in zijn eigen activiteiten, maar ook om redenen voor genderonevenwichtigheden in intellectuele eigendom en om doelprogramma's te ontwikkelen om de deelname van ondervertegenwoordigde groepen aan het intellectuele-eigendomssysteem in Europa te vergroten.

Het programma Digitaal Europa omvat nu WIDCON,¹²¹ een specifieke coördinatie- en ondersteuningsactie voor het opzetten van een netwerk van deskundigheid en een gemeenschap van belanghebbenden om goede praktijken in kaart te brengen en de deelname van vrouwen aan ICT in de hele EU te bevorderen. Om de lidstaten te helpen vooruitgang te boeken in de richting van de doelstelling van het digitale decennium, zal de actie verschillende resultaten opleveren: i) een verslag waarin de belangrijkste belemmeringen voor meisjes en vrouwen bij de keuze om op ICT-gebied te studeren of te werken worden vastgesteld en mogelijke maatregelen worden uiteengezet om het aantal vrouwen in ICT te verhogen; ii) een overzicht van relevante nationale en regionale strategieën en maatregelen; en iii) een forum om verslag uit te brengen over de vooruitgang en succesvolle en veelbelovende initiatieven te bespreken om meer vrouwen in ICT te krijgen.

In het kader van het programma Digitaal Europa wordt de financiering voor de EU-codeweek voortgezet, een initiatief aan de basis dat in 2013 van start is gegaan. De EU-codeweek is erop gericht het computationeel denken en coderen onder zoveel mogelijk mensen te verspreiden en de ontwikkeling van digitale vaardigheden van jongs af aan te stimuleren, met name van meisjes, om hen aan te moedigen een studie in STEM-disciplines te volgen en een carrière in de ICT op te nemen, aangezien slechts een derde van de STEM-afgestudeerden vrouwen zijn¹²² en een op de vijf vrouwen ICT-specialist¹²³ is.

Andere relevante initiatieven van de Commissie zijn onder meer: het programma voor vrouwelijk leiderschap van de EIC, de voorbereidende actie inzake evenementen in verband met de genderinvesteringskloof in de EU, de Women TechEU-regeling¹²⁴ (zie ook hoofdstuk 3) en het Women and Girls in STEM Forum (zie hoofdstuk 4 voor meer details).

Als onderdeel van het actieplan voor digitaal onderwijs bleef de Commissie steun verlenen aan het project Girls Go Circular,¹²⁵ een gratis onlineleerprogramma en de ESTEAM-feesten.¹²⁶ In 2024. Girls Go Circular trainde de digitale en ondernemerscompetenties van 15.000 14-19-jarige meisjes in heel Europa. De ESTEAM-festiviteiten waren gericht op het opbouwen van het vertrouwen van de deelnemers en het verbeteren van hun digitale en ondernemersvaardigheden. Ze zijn verlengd met een extra jaar (2025) om meer tijd te hebben om de laatste ESTEAM-gids te ontwikkelen en te lanceren en twee extra Girls Fests te organiseren. Sinds 2022 hebben 22 ESTEAM-festen 1.898

119 [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU\(2017\)596804_NL.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596804/IPOL_STU(2017)596804_NL.pdf)

120 https://euiipo.europa.eu/tunnel-web/secure/webdav/guest/document_library/contentPdfs/about_euiipo/strategic_plan/strategic-plan-2030_en.pdf

121 <https://bdva.eu/news/widcon-women-in-digital-project-kick-off/>

122 <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20240308-2>

123 ICT-specialisten naar geslacht [isoc_sks_itsps]

124 https://eismea.ec.europa.eu/programmes/european-innovation-ecosystems/women-techeu_en

125 <https://eit-girlsgocircular.eu/>

126 https://eismea.ec.europa.eu/esteem-fests-and-communities-girls-and-women_en

vrouwen en meisjes in 13 landen bereikt. Online zijn 2.149 meisjes en vrouwen bereikt uit 38 landen.

In een verslag uit 2024 over de genderkloof in STEM-onderwijs¹²⁷ worden de huidige onderzoeksbevindingen, beleidsanalyses en beste praktijken met betrekking tot genderongelijkheden in het STEM-onderwijs (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde) geconsolideerd. In het verslag wordt gewezen op het veelzijdige karakter van de genderkloof in STEM-onderwijs en -loopbanen, en wordt opgeroepen tot een aanpak op meerdere niveaus die onderwijshervormingen, beleidsinterventies, maatschappelijke attitudeverschuivingen en gerichte ondersteuningsmechanismen omvat om deze kloof doeltreffend te overbruggen. Het aanpakken van de genderkloof in STEM is niet alleen een kwestie van onderwijsgelijkheid, maar ook van cruciaal economisch en maatschappelijk belang, gezien het toenemende belang van STEM-gebieden bij het navigeren door de moderne wereld, het stimuleren van innovatie en het aanpakken van mondiale uitdagingen.

Marie Skłodowska-Curie-acties (MSCA), het vlaggenschipprogramma van de EU voor de opleiding, vaardigheden, mobiliteit en loopbaanontwikkeling van onderzoekers in alle stadia van hun loopbaan, bleven gelijkheid in onderzoeksteams aanmoedigen door middel van een gendervriendelijke en inclusieve aanpak die aandacht besteedt aan gendermainstreaming op alle niveaus, en bleven bepalingen bevatten inzake het evenwicht tussen werk en privéleven om een grotere deelname van vrouwen aan onderzoek en innovatie aan te moedigen. De MSCA bleef een groot belang hechten aan de bevordering van vrouwelijke rolmodellen, waaronder uitstekende MSCA-supervisors, coördinatoren en fellows die meisjes en vrouwen over de hele wereld inspireren om deel te nemen aan de wetenschap. In 2024 werd bij de evenementen die werden georganiseerd in het kader van de MSCA, de “European Researcher Nights”, “Researchers at Schools” en “Science is Wonderful!”, veel belang gehecht aan de bevordering van vrouwelijke rolmodellen die meisjes inspireren om deel te nemen aan wetenschap en onderzoek. In 2024 was Prof. Rana Sanyal, een MSCA-alumnus, de winnaar van de Europese prijs voor vrouwelijke innovators van 2024.

In het kader van de Europese onderwijsruimte bevat de in november 2024¹²⁸ aangenomen aanbeveling van de Raad over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs gegevens en aanbevelingen over de bevordering van diversiteit, inclusie en gendergelijkheid in academische loopbanen.

In het kader van de oproep tot het indienen van voorstellen in het kader van Erasmus+ voor Europese beleidsexperimenten in 2024 worden projecten ondersteund die manieren ontwikkelen om de belemmeringen weg te nemen die meisjes en vrouwen beletten deel te nemen aan beroepsonderwijs en -opleiding en een carrière in de groene/nettonultechnologiesector na te streven, onder meer door middel van campagnes, mentorprogramma's, loopbaanbegeleiding en rolmodellen.

¹²⁹

¹²⁷ <https://education.ec.europa.eu/eu/news/new-report-addresses-the-gender-gap-in-stem-education-across-educational-levels>

¹²⁸ Aanbeveling van de Raad van 25 november 2024 over aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs, C/2024/7282.

¹²⁹ https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/docs/2021-2027/erasmus/wp-call/2024/call-fiche_erasmus-edu-2024-pol-exp_en.pdf

De Commissie coördineerde en was medevoorzitter van de taskforce Talent for Growth¹³⁰ in het kader van de samenwerking tussen de Handels- en Technologieraad van de EU en de VS.¹³¹ De taskforce fungeerde als platform voor het delen van beleid, instrumenten en gegevens over de ontwikkeling van vaardigheden in beide regio's om de ontwikkeling van het talent en de vaardigheden die nodig zijn voor opkomende en bestaande technologieën te stimuleren. Een van de vier werkstromen was gericht op het aantrekken van vrouwen, jongeren en andere ondervertegenwoordigde groepen voor technologische banen.¹³² De taskforce heeft zijn werkzaamheden op 4 april 2024 afgerond.

Oproepen tot het indienen van voorstellen in het kader van de begrotingsonderdelen voor de sociale dialoog bevatten een algemene voorwaarde dat bij de in het kader daarvan gefinancierde activiteiten voldoende aandacht moet worden besteed aan gendergelijkheid en discriminatie moet worden voorkomen. In 2024 werden twee oproepen gelanceerd: een over steun voor de sociale dialoog en een over voorlichtings- en opleidingsmaatregelen voor werknemersorganisaties. Dankzij deze oproepen, die jaarlijkse oproepen zijn, financiert de Commissie verschillende projecten die gericht zijn op gendergelijkheid. Sommige daarvan zijn sectorspecifiek (handel, uitvoering van de overeenkomst van de sociale partners over vrouwen in de spoorweg-, zorg- en postsector). Andere hebben een sectoroverschrijdende dimensie en stellen de sociale partners op nationaal en EU-niveau doorgaans in staat beleidsaanbevelingen en goede praktijken uit te wisselen over relevante dimensies van gelijkheid, zoals de loonkloof tussen mannen en vrouwen en loontransparantie. Sommige projecten hebben een sterk gendereffect, aangezien zij gericht zijn op de capaciteit van de sociale partners in sectoren met een grotendeels vrouwelijke beroepsbevolking (bv. zorg, verpleging).

Tot slot werden, met steun van het CERV-programma via de Academie voor Europees recht, zes seminars georganiseerd om rechters en beoefenaars van juridische beroepen op te leiden over EU-wetgeving inzake gendergelijkheid, in samenwerking met de Europese Commissie. In 2024 werden tijdens deze seminars meer dan 300 academici, rechters en beoefenaars van juridische beroepen opgeleid, die ook in andere talen dan het Engels werden gehouden (meestal in de nationale talen van de betrokken landen). De seminars vonden plaats in Praag, Kopenhagen, Sofia, Lissabon, Parijs en Trier. Zij waren bedoeld om deelnemers te voorzien van gedegen kennis van de essentiële aspecten van de EU-wetgeving inzake gendergelijkheid en de interpretatie ervan door het Hof van Justitie van de Europese Unie. Ze omvatten workshops om praktische zaken in werkgroepen te bespreken, zodat de deelnemers zich beter vertrouwd kunnen maken met de praktische aspecten van de toepassing van het EU-recht inzake gelijkheid.

130 https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/skills-and-qualifications/working-together/eu-us-talent-growth-task-force_en

131 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/priorities-2019-2024/stronger-europe-world/eu-us-trade-and-technology-council_en

132 Het activiteitenverslag van de werkstroom en het specifieke analytische document van de OESO over dit onderwerp, met inbegrip van aanbevelingen en beste praktijken die via een enquête en een workshop voor intercollegiaal leren zijn verzameld, zijn [hier](#) te vinden.

LEIDEN GELIJK DOOR DE SOCIETIE

In 2024 is enige vooruitgang geboekt om het leiderschap van vrouwen te bevorderen, maar het blijft beperkt en is nog niet duurzaam. Dit gebeurt ondanks een steeds groter wordende genderkloof in het tertiair onderwijs voor vrouwen, die nu 10,9 procentpunt hoger ligt dan voor mannen¹³³.

Zoals blijkt uit de gegevens van de EIGE-index van 2024, is er vooruitgang geboekt voor vrouwen in de besluitvorming, maar het bereiken van gendergelijkheid in de besluitvorming is nog steeds een ver verwijderd doel. De participatie van vrouwen in alle sectoren van het openbare leven – met name in de politiek, de journalistiek en het maatschappelijk middenveld – wordt geconfronteerd met sterker geweld en haat, met name online.

Vrouwen in de politieke besluitvorming

Uit de Eurobarometer 2024 blijkt dat de meeste Europeanen stereotypen over de houding en vaardigheden van vrouwen en mannen in leidinggevende functies verwerpen. Zij zijn het er bijvoorbeeld (55 %) over eens dat tijdelijke maatregelen (bv. quota) nodig zijn om de bestaande ondervertegenwoordiging van vrouwen in de politiek te overwinnen, en zijn van mening dat het hebben van meer vrouwen in de politiek leidt tot betere beleidsbeslissingen. Meer dan een op de vijf heeft echter nog steeds stereotiepe opvattingen, zoals dat vrouwen niet ambitieus genoeg zijn om hogere functies in een organisatie te bekleden¹³⁴ en dat “mannen betere leiders zijn dan vrouwen”. Er is ook een polarisatie naar leeftijd, die groter is voor jongere mensen: het verschil in overeenstemmingspercentage tussen vrouwen en mannen tussen 15 en 24 jaar is 1/3 groter dan voor de oudere leeftijdsgroepen¹³⁵. Voor de uitspraak “vrouwen zijn te emotioneel om goede leiders te zijn” is de kloof in overeenstemming tussen jonge vrouwen en mannen twee keer zo groot als tussen oudere vrouwen en mannen¹³⁶. Hieruit blijkt dat de standpunten van vrouwen en mannen bij de 15- tot 24-jarigen sterker gepolariseerd zijn dan bij oudere leeftijdsgroepen.

Na de verkiezingen van juni 2024 namen in juli 2024 277 vrouwen (38,5 %) en 441 mannen (61,3 %) zitting in het nieuwe Europees Parlement.¹³⁷ Voor het eerst sinds de invoering van rechtstreekse verkiezingen voor het Europees Parlement in 1979 is het aandeel vrouwelijke leden van het Europees Parlement afgenomen ten opzichte van de situatie vlak voor de verkiezingen van april 2024 (39,7 %) en ten opzichte van de situatie vlak na de Europese verkiezingen van 2019 (40,7 %).¹³⁸ Positief is dat de nieuw verkozen leden van het Europees Parlement twee vrouwen hebben herkozen, mevrouw Metsola als voorzitter van het Parlement en mevrouw Von der Leyen als voorzitter van de Europese Commissie.¹³⁹

Tegen de achtergrond van de verkiezingen voor het Europees Parlement van 2024 en andere verkiezingen op nationaal en lokaal niveau bespraken de lidstaten de politieke participatie van

133 https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_statistics#Highlights

134 In 21 landen is meer dan de helft het erover eens dat het hebben van meer vrouwen in de politiek leidt tot betere beleidsbeslissingen, met de hoogste percentages in Portugal (83 %), Griekenland (79 %) en Italië (78 %).

135 Een kloof van 18 procentpunten onder 15-24-jarigen, vergeleken met 11 tot 12 procentpunten onder 25-plussers.

136 een kloof van 13 procentpunten onder 15-24-jarigen, vergeleken met 6 tot 9 procentpunten onder 25-plussers; zie <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2974>.

137 <https://results.elections.europa.eu/en/mep-gender-balance/2024-2029/>. Eén persoon werd geregistreerd met geslacht “ander”.

138 De vrouwelijke vertegenwoordiging daalde tot 39,4 % nadat de leden van het Europees Parlement van het Verenigd Koninkrijk het Parlement in maart 2020 hadden verlaten.

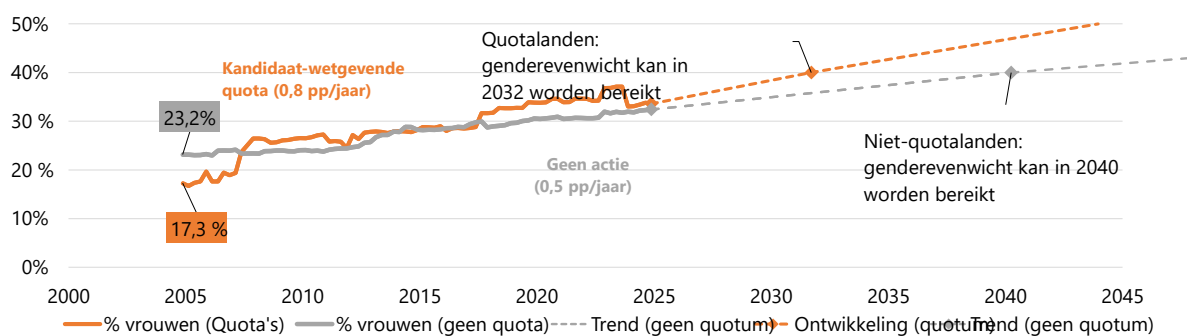
139 <https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/data-talks/despite-hopes-progress-european-parliament-elections-led-decline-womens-representation>

vrouwen in het kader van het Europees samenwerkingsnetwerk voor verkiezingen. De lidstaten hebben met name verslag uitgebracht over de deelname van vrouwen die zich kandidaat stellen. Zij hebben ook feedback gegeven over maatregelen ter ondersteuning van gendergelijkheid bij de toegang tot en deelname aan verkiezingen, als follow-up van de aanbeveling van de Commissie van 2023 over inclusieve en veerkrachtige verkiezingsprocessen.¹⁴⁰ De besprekingen hadden ook betrekking op de politieke participatie van de Roma-bevolking en met name Roma-vrouwen, en de veiligheid van kandidaten.

Tot dusver hebben elf lidstaten wettelijke genderquota vastgesteld die van toepassing zijn op de kandidatenlijsten voor nationale verkiezingen.¹⁴¹ Van de elf landen hadden er tien ook wetgevingsquota die van toepassing waren op de Europese verkiezingen. De meeste van deze quota stellen een minimumquotum vast voor elk geslacht (35 %-59 %) in de lijst van kandidaten. Sommige wetten bevatten specifieke bepalingen, zoals “gezipte lijsten”, waarbij mannen en vrouwen moeten worden afgewisseld of elk bepaald aantal posities moeten rangschikken. Malta beschikt over een “gendercorrectiemechanisme” dat automatisch tot 12 extra zetels toewijst aan het ondervertegenwoordigde geslacht indien minder dan 40 % van elk geslacht wordt gekozen.

In 2024 blijkt uit gegevens van het EIGE (zie figuur 1) dat de deelname van vrouwen aan nationale parlementen iets sneller toeneemt in lidstaten met quota dan in lidstaten zonder quota. Als deze trend doorzet, zouden lidstaten met quota tegen 2032 gendergelijkheid kunnen bereiken en lidstaten zonder quota tegen 2040.

Figuur 1: Aandeel vrouwen in de eengezinswoningen/lagere huizen van nationale parlementen in EU-lidstaten met en zonder wettelijke quota of maatregelen, Q4-2004-Q4-2024



Bron: Eigen berekeningen op basis van gegevens uit de databank voor genderstatistiek van het EIGE: Nationale parlementen

Aantekeningen: Kroatië is niet meegerekend voor de periode 2004-2006, het land is in 2007 aan de gegevensverzameling toegevoegd. Naarmate de wetgeving werd aangenomen, werden landen geleidelijk aan de quotagroep toegevoegd. Malta maakt deel uit van de quotagroep. Roemenië maakt deel uit van de quotavrije groep.

Uit gegevens van november 2024 blijkt opnieuw dat vrouwen in slechts zes lidstaten meer dan 40 % van de parlementsleden uitmaken (één- of lagerhuis), waarbij Zweden 45,6 % bereikt, Finland 45,5 %, Denemarken 44,7 %, Spanje 44,6 % en zowel België als Nederland 40,7 %.¹⁴² Aan de andere

140 Aanbeveling (EU) 2023/2829 van de Commissie van 12 december 2023 over inclusieve en veerkrachtige verkiezingsprocessen in de Unie en het versterken van het Europese karakter en het efficiënte verloop van de verkiezingen voor het Europees Parlement, PB L 2023/2829 van 20.12.2023.

141 België, Ierland, Griekenland, Spanje, Frankrijk, Kroatië, Italië, Luxemburg, Polen, Polen en Slovenië.

142 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. De gegevens zijn voor het laatst bijgewerkt in november 2024. [Indicator: vrouwen in de besluitvorming, politiek, nationale parlementen: voorzitters en leden.](#)

kant van de schaal maken vrouwen minder dan 25 % uit van de parlementsleden in vijf lidstaten. In afnemende volgorde zijn dit Ierland, Slowakije, Roemenië, Hongarije en Cyprus.

In de EU bedraagt het percentage vrouwelijke leden van eengezinswoningen/lagere kamers van het parlement momenteel 33,1 % (figuur 2).¹⁴³ Dit is een zeer lichte stijging ten opzichte van 2023 (33 %), maar markeert voor het tweede jaar op rij een opwaartse trend na een daling van 33,2 % tot 32,4 % in 2022. De vooruitgang op nationaal niveau is de afgelopen jaren vertraagd. Dit benadrukt dat er meer werk nodig is om meer vrouwen in de politiek te krijgen.

In Slovenië hebben het ministerie van Arbeid, Gezin, Sociale Zaken en Gelijke Kansen samen met de Universiteit van Maribor, de Universiteit voor Volwassenenonderwijs Celje en het Instituut voor politiek management het EWA-project uitgevoerd, dat van 2022 tot 2024 werd medegefinancierd door het CERV-programma van de EU. Het EWA-project had tot doel de politieke participatie van jonge vrouwen te vergroten door op genderstereotypen gebaseerde opvattingen over vrouwen in de politiek en burgerparticipatie te veranderen. De activiteiten van het project waren bedoeld om de positie van vrouwen te versterken, zowel individueel als systemisch, door betere kansen te creëren voor de actieve participatie van vrouwen in de politieke en maatschappelijke sfeer.¹⁴⁴

In 2024 heeft de Cypriotische commissaris voor gendergelijkheid, in samenwerking met het ministerie van Onderwijs,

Sport en Jeugd organiseerden een schriftelijke essaywedstrijd voor vrouwelijke afgestudeerden met de titel “If I was a Minister, what would I change”. De actie was gericht op afgestudeerde vrouwelijke studenten en moedigde hen aan om een probleem te kiezen en een essay te schrijven over wat beter zou kunnen werken op alle gebieden van activiteit. De winnaars van de wedstrijd schaduwden vervolgens een dag lang ministers, zowel vrouwen als mannen. Jonge meisjes kregen de gelegenheid om met ministers te discussiëren, deel te nemen aan bijeenkomsten met ministers, maar ook om de discussie tussen beleidsmakers en jonge meisjes te stimuleren. Deze wedstrijd wordt elk jaar herhaald en is bedoeld om jonge vrouwen te motiveren om deel te nemen aan de politiek.

België heeft opdracht gegeven tot een studie over seksisme in de politiek tijdens de verkiezingsperiode van vorig jaar. Het doel van de studie was om te begrijpen of, hoe en waarom kandidaten het slachtoffer zijn van seksisme, de gevolgen ervan begrijpen en manieren voorstellen om seksistisch gedrag tijdens verkiezingscampagnes te bestrijden. Tijdens de campagneperiode voorafgaand aan de Belgische verkiezingen van juni 2024 werden bijna 44 000 reacties op berichten van kandidaten op sociale media geanalyseerd en werden 25 diepte-interviews gehouden. De studie concludeerde dat vrouwelijke kandidaten vaker het doelwit zijn van seksisme en vijandigheid in het algemeen, en dat seksisme vele vormen aanneemt en op veel verschillende plaatsen voorkomt, online en offline. Het heeft ernstige gevolgen voor het geestelijk welzijn en de politieke ambities van vrouwen, wat een bedreiging vormt voor de democratie.¹⁴⁵

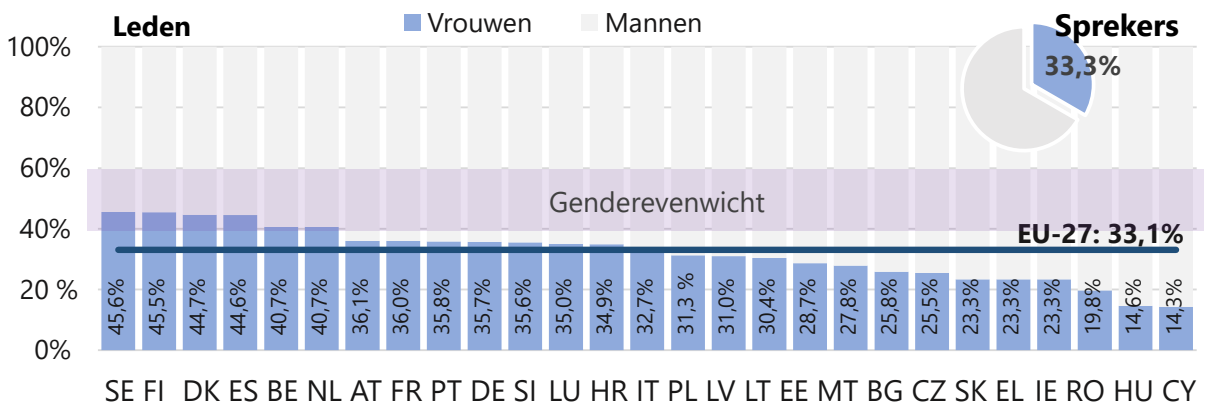
143 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. De gegevens zijn voor het laatst bijgewerkt in november 2024. [Indicator: vrouwen in de besluitvorming, politiek, nationale parlementen: voorzitters en leden.](#)

144 <https://ewa.si/en/>

145 <https://igvm-iefh.belgium.be/fr/actualite/le-sexisme-et-lhostilite-durant-la-campagne-electorale-impactent-surtout-les-candidates>

In Spanje ¹⁴⁶ is in augustus 2024 organieke wet 2/2024 inzake pariteitsvertegenwoordiging en evenwichtige aanwezigheid van vrouwen en mannen goedgekeurd. Het doel is verder te gaan in het doorbreken van het glazen plafond in de politieke en economische besluitvorming, door verplichte lijsten met ritsen in te voeren en expliciet een evenwichtige vertegenwoordiging te eisen (geen van beide geslachten mag meer dan 60 % of minder dan 40 %) in constitutionele organen of organen van constitutioneel belang, en bij de benoeming van ministers en vicevoorzitters, en personen op het hoogste verantwoordelijkheidsniveau in de algemene staatsadministratie en in andere relevante organen.

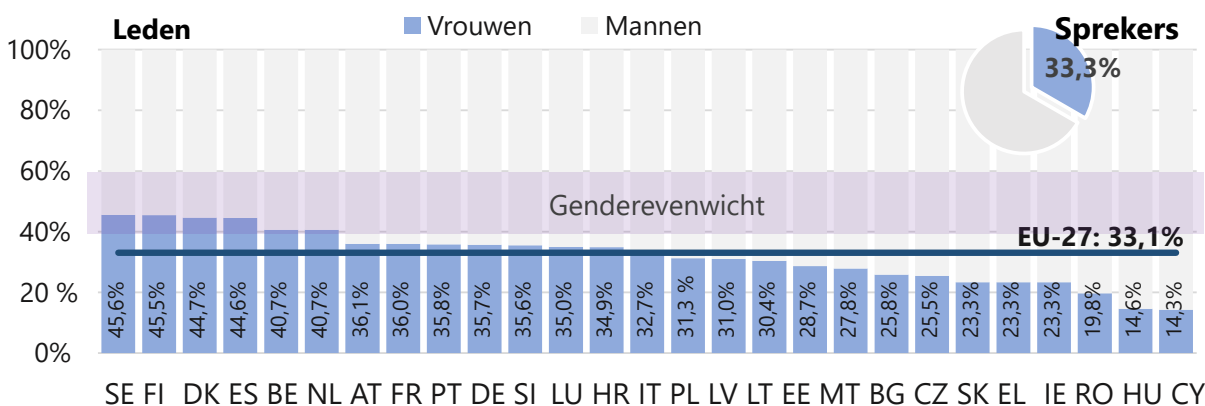
Figuur 2: Percentage vrouwen en mannen in eengezinswoningen en lagere huizen van nationale parlementen in de EU, november 2024



Bron: Database genderstatistieken van het EIGE

Gemiddeld daalde het percentage vrouwelijke hoge ministers van 33,4 % in 2023 tot 32,8 % in 2024, een daling van 0,6 procentpunt. Niettemin was in 9 lidstaten ten minste 40 % van de hoge ministers vrouw (België, Duitsland, Estland, Spanje, Frankrijk, Letland, Litouwen, Nederland, Finland en Zweden). Dit is één lidstaat meer dan vorig jaar. Aan de andere kant van het spectrum meldde Finland een meerderheid van de vrouwen (57,9 %) te hebben, terwijl Hongarije momenteel geen enkele vrouwelijke senior minister heeft.

Figuur 2: Percentage vrouwen en mannen in eengezinswoningen en lagere huizen van nationale parlementen in de EU, november 2024



Bron: Database genderstatistieken van het EIGE

146 <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-15936>

De vertegenwoordiging van vrouwen in de overheid is belangrijk, maar het is even belangrijk om de specifieke portefeuilles van vrouwen te onderzoeken. Uit de analyse van het EIGE blijkt dat vrouwen weliswaar bijna een derde van de hoge ministeriële functies bekleden, maar dat zij slechts een kleiner deel uitmaken van de ministers met portefeuilles in “kernfuncties”, d.w.z. buitenlandse en binnenlandse zaken, defensie of justitie (25,9¹⁴⁷ %), economie (24,3¹⁴⁸ %), infrastructuurportefeuilles¹⁴⁹ (32,5 %) en een aanzienlijk groter deel van de ministers met sociale of culturele portefeuilles (48 %).¹⁵⁰ Dit is een al lang bestaand patroon dat wijst op een verdeling van ministeriële portefeuilles die op de een of andere manier genderstereotypen weerspiegelt.

Kijkend naar de leidende posities van vrouwen in nationale stelsels, had slechts 9 van de 27 nationale parlementen, één minder dan in 2023, een vrouw als voorzitter van het Huis.¹⁵¹ In december 2024 waren er 4 (6 in 2023) vrouwelijke regeringsleiders in de EU en 3 van de 21 (3 in 2023).¹⁵²

Niet alleen het aantal vrouwen in leidinggevende functies in nationale systemen neemt af. Wanneer men kijkt naar hoe verantwoordelijkheden verdeeld zijn in politieke partijen, ziet men dezelfde trend. Slechts 25,8 % (26,8 % in 2023)¹⁵³ van de politieke partijen in de EU heeft vrouwelijke leiders, terwijl 33,5 % (36,9 % in 2023) van de plaatsvervangende partijleiders vrouw is.¹⁵⁴

Op regionaal niveau zien we een andere trend. Uit de meest recente gegevens van november 2024 blijkt dat het aantal vrouwen in regionale vergaderingen en gemeenteraden licht is toegenomen. Zij waren goed voor 36,3 % (35,7 % in 2023)¹⁵⁵ van de leden van regionale vergaderingen in de hele EU en 34,8 % (34,5 % in 2023) van de leden van lokale/gemeentelijke raden (figuur 4).¹⁵⁶

In slechts 4 van de 19 lidstaten (4 in 2023) met een regionaal niveau dat zelfbestuursbevoegdheden heeft, maakt elk geslacht ten minste 40 % uit van het lid van zowel lokale/gemeentelijke als regionale assemblees.

147 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Laatst bijgewerkt in november 2024. I-aanduiding: [vrouwen in de besluitvorming, politiek, nationale regeringen: ministers naar anciënniteit en functie van de regering, basisfuncties](#).

148 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Laatst bijgewerkt in november 2024. Indicator: [vrouwen in de besluitvorming, politiek, nationale regeringen: ministers naar anciënniteit en functie van de regering Economische functies](#).

149 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Laatst bijgewerkt in november 2024. Indicator: [vrouwen in de besluitvorming, politiek, nationale regeringen: ministers naar anciënniteit en functie van de overheid - infrastructuurfuncties](#).

150 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Laatst bijgewerkt in november 2024. Indicator: [vrouwen in de besluitvorming, politiek, nationale regeringen: ministers naar anciënniteit en functie van de regering - sociaal-culturele functies](#).

151 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Laatst bijgewerkt in november 2024. Indicator: [vrouwen in de besluitvorming - politiek - Nationale parlementen: voorzitters en leden spreker van het Huis van Afgevaardigden](#).

152 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Laatst bijgewerkt in november 2024. Indicator: [vrouwen in de besluitvorming, politiek, nationale regeringen: voorzitters en premiers](#) en indicator: [vrouwen in de besluitvorming, politiek, nationale regeringen: presidenten en premiers president](#).

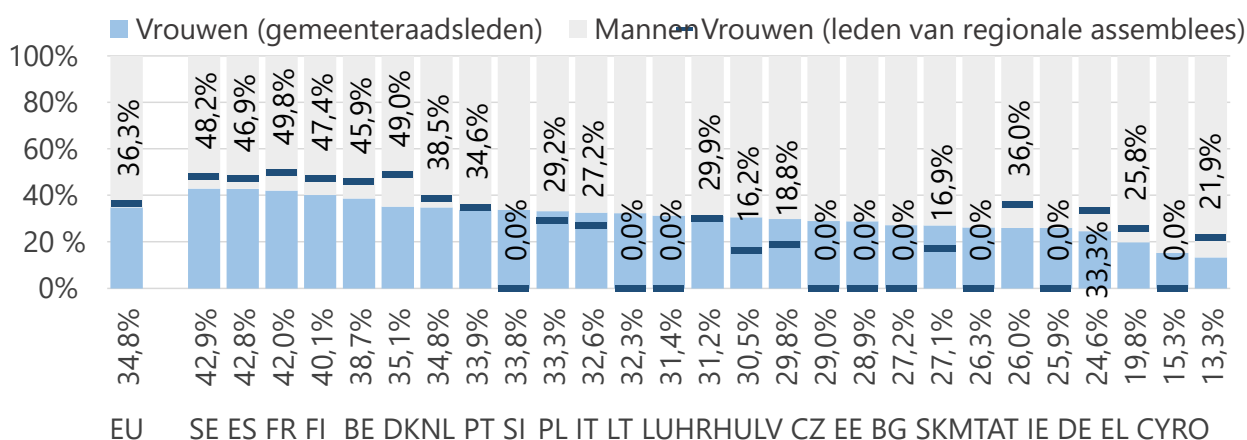
153 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Laatst bijgewerkt in juli 2024. Indicator: [vrouwen in de besluitvorming - politiek - Grote politieke partijen: partijleider](#).

154 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Laatst bijgewerkt in juli 2024. Indicator: [vrouwen in de besluitvorming - politiek - Grote politieke partijen: plaatsvervangende leiders](#).

155 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Voor het laatst bijgewerkt in november 2024. Indicator: [vrouwen in de besluitvorming, politiek, regionale vergaderingen: leden](#).

156 Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Voor het laatst bijgewerkt in november 2024. Indicator: [vrouwen in de besluitvorming, politiek, lokale/gemeentelijke raden: leden](#).

Figuur 4: Aandeel vrouwelijke leden in regionale vergaderingen en lokale raden in EU-lidstaten, 2024



Bron: Database genderstatistieken van het EIGE

Opmerking: Er zijn geen regio's met zelfbestuur in Bulgarije, Estland, Ierland, Cyprus, Litouwen, Luxemburg, Malta of Slovenië. De gegevens voor regionale vergaderingen in Portugal hebben alleen betrekking op de Azoren en Madeira.

Ook in de rechterlijke macht is vooruitgang geboekt: de leden van de hoogste rechterlijke instanties zijn van 43,5 % naar 45,1 % overgestapt (tegen 37,2 % in 2014) en de voorzitter van de rechtbank is van 37 naar 40,7 % overgestapt (29,6 % in 2014).

Op het niveau van de Europese Commissie, terwijl de vorige Commissie begon met 13 van de 27 vrouwen, bereikt het nieuwe college van commissarissen alleen een genderevenwicht, met 11 van de 27 vrouwen (40,7 %). Dit cijfer is een aanzienlijke verbetering ten opzichte van de situatie na ontvangst van de eerste reeks voordrachten van de lidstaten. Bovendien besloot voorzitter Von der Leyen het aandeel op het niveau van de zes uitvoerend vicevoorzitters om te keren door vier vrouwen en twee mannen te benoemen.

Op managementniveau heeft de Commissie aanzienlijke vooruitgang geboekt bij het bereiken van genderevenwicht. Tijdens de eerste Commissie-Von der Leyen stegen de vrouwelijke benoemingen in hogere managementfuncties van 37 % tot 48 % en van 42 % tot 49 % in middenkaderfuncties, tot 49 % in totaal.¹⁵⁷ Deze ongekennde toename van de vertegenwoordiging van vrouwen op managementniveau vereiste de gezamenlijke inspanningen van alle diensten van de Commissie. Dit werd bereikt door middel van programma's voor talentontwikkeling voor vrouwelijk personeel en specifieke doelstellingen voor directoraten-generaal (DG's), waarbij ervoor werd gezorgd dat alle benoemingen op verdienste waren gebaseerd.

De Commissie is de benoemingen van het management nauwlettend blijven volgen om ervoor te zorgen dat het genderevenwicht in stand wordt gehouden. De Commissie heeft initiatieven ontwikkeld om een talentpijplijn op te bouwen en maatregelen ter ondersteuning van genderevenwichtige benoemingen.

Het corporate Female Talent Development Programme van de Commissie, dat bestaat uit opleidingen op maat, coaching, ondersteuning en voorbereiding voor het middenkader, is ook succesvol gebleken bij het faciliteren van het genderevenwicht in het management. Zo'n 96

157 Gegevens op 1 januari 2025.

vrouwelijke collega's nemen deel aan de zesde ronde van dit programma, dat loopt tot februari 2025. Van de in totaal 545 vrouwen die aan de eerste vijf rondes deelnamen, zijn er sindsdien 200 (37 % van de deelnemers) benoemd tot afdelingshoofd.

Daarnaast zijn op maat gemaakte coachingprogramma's opgezet voor zowel middenmanagers die senior managers willen worden als voor gevestigde senior managers die zich binnen hun huidige functie willen ontwikkelen of zich willen voorbereiden op hogere verantwoordelijkheden. Tot nu toe hebben 185 vrouwen (151 middenmanagers en 34 senior managers) aan deze programma's deelgenomen of doen daaraan mee.

De Commissie bereikte in januari 2025 een aandeel van 51 % vrouwelijke middenmanagers in de uitvoerende agentschappen. Onder senior managers zijn momenteel 4 van de 6 directeurs van uitvoerende agentschappen vrouwen.

Er is ook vooruitgang geboekt bij het bevorderen van genderresponsief leiderschap in het externe optreden van de EU. In overeenstemming met het genderactieplan van de EU voor externe betrekkingen (GAP III) heeft de EU een genderresponsief leiderschapsprogramma uitgerold, met de steun van de Zweedse Folke Bernadotte Academy (FBA). Vanaf december 2024 is 80 % van de senior managers van het hoofdkantoor van de Europese Dienst voor extern optreden opgeleid in ten minste één van de twee modules, terwijl een netwerk van 73 gendercontactpunten (GFP's) is opgericht dat bijna alle afdelingen van de EDEO bestrijkt, en maandelijkse opleidingen over gendermainstreaming en de uitwisseling van beste praktijken aanbiedt.

In het in mei 2023 aangenomen pact inzake het civiel gemeenschappelijk veiligheids- en defensiebeleid (GVDB) werd ook toegezegd het genderresponsieve leiderschap in de missies te versterken en werd als doel gesteld 40 % van het internationale personeel uit vrouwen te laten bestaan. Alle civiele GVDB-missies moeten specifieke genderadviseurs en netwerken van gendercontactpunten omvatten. Begin 2024 omvat de introductieopleiding voor GVDB-missiehoofden onderdelen over genderresponsief leiderschap.

Vrouwen in de economische besluitvorming

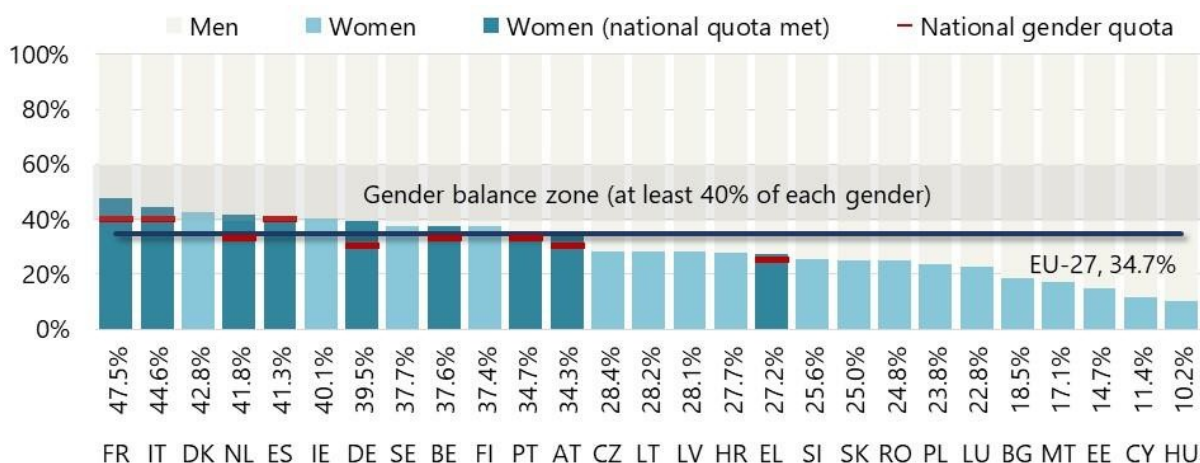
Op economisch gebied zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd in de besluitvormingsorganen van bedrijven in de hele EU. Om dit probleem aan te pakken, heeft de EU de richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding in raden van bestuur aangenomen,¹⁵⁸ op grond waarvan grote beursgenoteerde ondernemingen in de EU uiterlijk op 30 juni 2026 ten minste 40 % van elk geslacht in de leden van niet-uitvoerende raden van bestuur, of 33 % van alle bestuurders, moeten bereiken. Ondernemingen die de streefcijfers niet halen, krijgen de opdracht de procedurele vereisten toe te passen die de transparantie van het selectieproces waarborgen, en verslag uit te brengen over de maatregelen die zijn genomen of gepland om een genderevenwichtige vertegenwoordiging in hun raden van bestuur tot stand te brengen. Deze eisen moeten worden afgedwongen door middel van sancties.

De richtlijn moest uiterlijk op 28 december 2024 zijn omgezet. Tot dusver hebben 17 lidstaten geen kennisgeving gedaan van nationale maatregelen tot volledige omzetting van de wetgeving. In februari 2025 heeft de Commissie deze lidstaten formeel in kennis gesteld van hun niet-naleving van het EU-recht.

¹⁵⁸ Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 betreffende de verbetering van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen (PB L 315 van 7.12.2022, blz. 44).

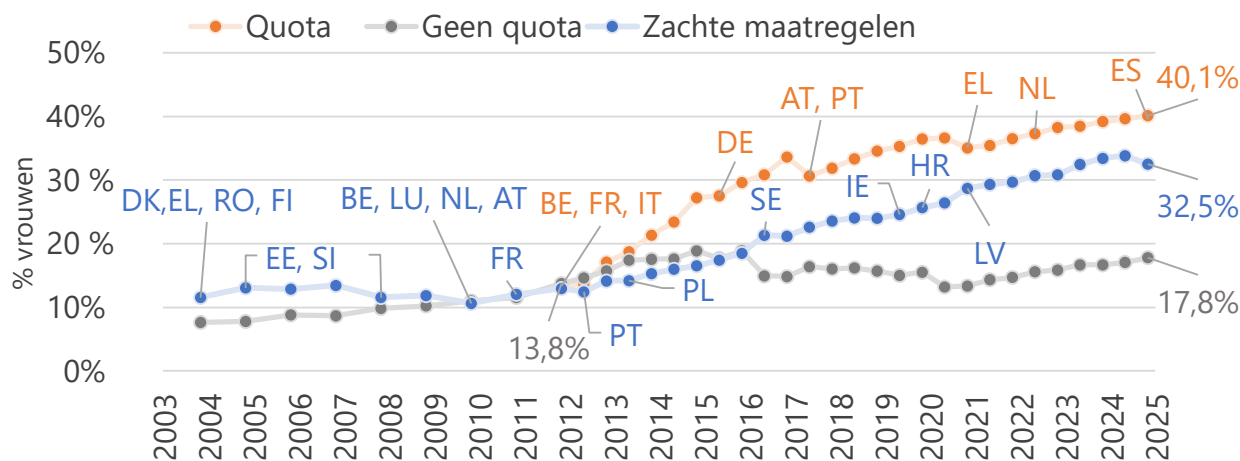
Uit de meest recente gegevens van het EIGE blijkt dat het aantal vrouwen in de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen is toegenomen, wat neerkomt op een nieuw record. In 2024 was 34,7 % van de bestuursleden van beursgenoteerde ondernemingen in de EU vrouw, tegenover 33,8 % in 2023.¹⁵⁹ Van alle lidstaten hebben er 12 het streefcijfer van ten minste 33 % vrouwen onder alle bestuursleden gehaald.¹⁶⁰

Figuur 5: Aandeel vrouwen en mannen in de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de EU, oktober 2024



Bron: EIGE, Genderstatistieken

Figuur 6: Aandeel vrouwen in de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in EU-lidstaten met en zonder nationale genderquota, 2003-oktober 2024



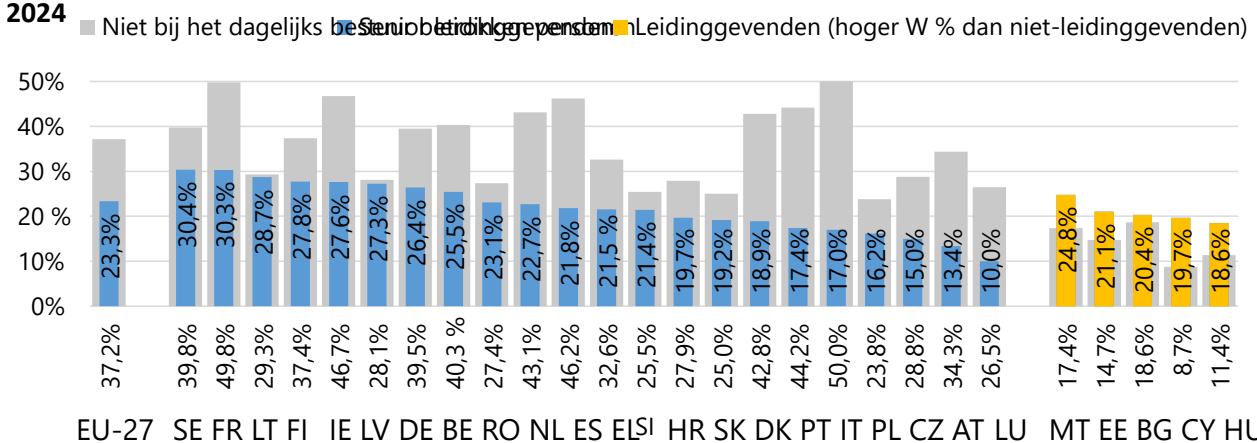
¹⁵⁹Bron: Statistiekendatabase van het EIGE. Laatste bijgewerkt in november 2024. Indicator: vrouwen in de besluitvorming, ondernemingen en financiën, grootste beursgenoteerde ondernemingen: bestuursleden.
¹⁶⁰Oostenrijk (34,3 %), Portugal (34,7 %), Finland (37,4 %), België (37,6 %), Zweden (39,5 %), Duitsland (39,5 %), Ierland (40,1 %), Spanje (41,3 %), Nederland (41,8 %), Denemarken (42,8 %), Italië (44,6 %) en Frankrijk (47,5 %). Dit is hetzelfde aantal als in 2023. Wat het aandeel niet-uitvoerende vrouwen betreft, voldoen acht lidstaten aan de voorgestelde EU-doelstelling van ten minste 40 % (figuur 7): Italië (50 %), Frankrijk (49,8 %), Ierland (46,7 %), Spanje (46,2 %), Portugal (44,2 %), Nederland (43,1 %), Denemarken (42,8 %) en België (40,3 %).

Overheidsinitiatieven om meer gendergelijkheid in bedrijfsleiderschap te bereiken bestrijken een spectrum van benaderingen, variërend van niet-verplichte "zachte" maatregelen die vrijwillige maatregelen door bedrijven aanmoedigen, tot strengere "harde" regelgevingsbenaderingen die wettelijk bindende quota opleggen, vergezeld van sancties voor niet-naleving.

Sinds 2014 is de vertegenwoordiging van vrouwen in de raden van bestuur van de grootste ondernemingen in de meeste EU-lidstaten aanzienlijk verbeterd, zij het met wisselende mate van vooruitgang. Landen die een of ander soort actie hebben uitgevoerd, hebben over het algemeen meer significante verbeteringen in de vertegenwoordiging van vrouwen ervaren, hoewel er enkele uitzonderingen bestaan.

Na een periode van versnelde vooruitgang tussen 2010 en 2015, voornamelijk als gevolg van verbeteringen in Frankrijk, Italië en Duitsland, is de vooruitgang vertraagd naarmate de landen hun respectieve wetgevingsdoelstelling geleidelijk bereikten of dichterbij kwamen (figuur 6).

Figuur 7: Aandeel vrouwen onder uitvoerende en niet-uitvoerende leden van de twee hoogste besluitvormingsorganen van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de EU-27, oktober 2024



Bron: Database genderstatistieken van het EIGE

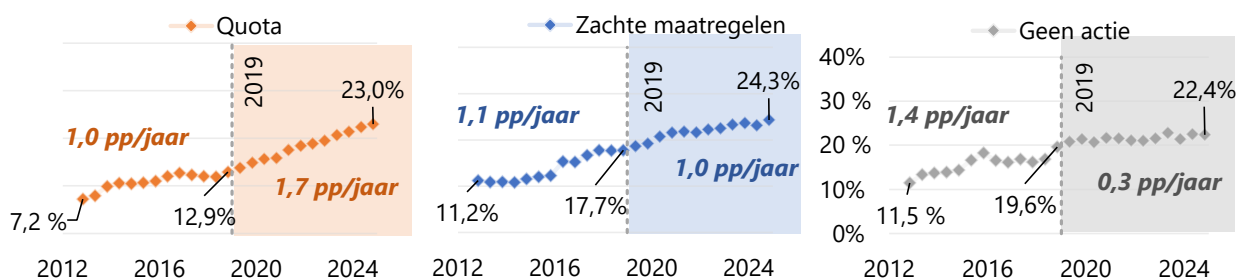
Het aandeel vrouwen in niet-uitvoerende functies in de twee belangrijkste besluitvormingsorganen van de grootste beursgenoteerde ondernemingen van de EU bedroeg 37,2 %. Het aandeel vrouwen in leidinggevende functies is echter aanzienlijk lager (23,3 %). Dit verschil (minder vrouwelijke leidinggevend(en) dan niet-uitvoerende leidinggevend(en)) wordt waargenomen in de meeste EU-lidstaten (22 van de 27).

In acht lidstaten zijn de niet bij het dagelijks bestuur betrokken personen genderevenwichtig (figuur 7). Als we kijken naar leidinggevend(en), zijn vrouwen goed voor minder dan 3 op de 10 leidinggevend(en) in alle EU-lidstaten.

Wetgevingsinspanningen op nationaal niveau hebben een belangrijke rol gespeeld in de aanzienlijke toename van de vertegenwoordiging van vrouwen op bestuursniveau. Doorgaans zijn quota alleen van toepassing op de raad van bestuur op hoog niveau, die vaak bestaat uit niet-uitvoerende leden, zodat uitvoerende functies mogelijk niet zoveel worden beïnvloed. Een toenemend aantal landen breidt wetgevingsmaatregelen echter uit tot hogere uitvoerende functies.

Van 2012 tot 2019 vertoonden landen met quota, landen met zachte maatregelen en landen zonder actie vergelijkbare jaarlijkse stijgingen van het aandeel vrouwelijke leidinggevenden. Sinds 2019 is het veranderingspercentage voor vrouwelijke leidinggevenden in lidstaten met quota gestegen, terwijl in lidstaten met zachte maatregelen of zonder actie het tempo van de verandering in feite is afgenomen. Met het snellere tempo van de veranderingen bereikte het aandeel vrouwelijke leidinggevenden in de quotalanden (23,0 %) een niveau dat vergelijkbaar is met dat in de groepen landen met zachte maatregelen (24,3 %) en landen zonder actie (22,4 %), ondanks het feit dat het aandeel vrouwelijke leidinggevenden in 2019 lager was (respectievelijk 12,9 % tegenover 17,7 % en 19,6 %).

Figuur 8: Percentage vrouwen onder de uitvoerende leden van de twee hoogste besluitvormingsorganen van de grootste beursgenoteerde ondernemingen in de EU-27, per soort actie, oktober 2012 tot oktober 2024



Bron: eigen berekeningen op basis van gegevens uit de EIGE Gender Statistics Database **Notes:** De quotagroep omvat lidstaten met nationale genderquota die geleidelijk op basis van het jaar van vaststelling worden vastgesteld: België, Frankrijk en Italië sinds 2011; Duitsland sinds 2015; Oostenrijk en Portugal sinds 2017; Griekenland sinds 2020; Nederland sinds april 2022; en Spanje sinds augustus 2024. In gevallen met verschillende maatregelen wordt het vroegste jaar van goedkeuring gebruikt om landen in de relevante groep in te delen. Zie de bijlage voor meer informatie.

Hoewel vrouwen nu meer dan 30 % van de bestuursleden uitmaken, blijft het aantal vrouwen in bestuursvoorzitters of leidinggevende functies (respectievelijk 8,8 % en 8,5 %) laag.

Ook waren er in 2024 nog steeds meer mannen dan vrouwen in de besluitvorming in financiële instellingen. Hoewel alle drie de financiële instellingen van de EU werden geleid door vrouwen, in vergelijking met slechts twee in 2023,¹⁶¹ worden de raden van bestuur van deze instellingen nog steeds gedomineerd door mannen, die 84,7 % (79,7 % in 2023) van de bestuurszetels bezetten, wat betekent dat het aandeel vrouwen is gedaald van 20,3 % in 2023 tot 15,3 % in 2024.¹⁶²

Op nationaal niveau is het aantal vrouwen in belangrijke besluitvormingsfuncties (d.w.z. leden van de hoogste besluitvormingsorganen) bij centrale banken gestegen tot 32 %, vergeleken met 29,3 % in 2023.¹⁶³ Vrouwen bekleden ook 36,2 % van de functies van adjunct-gouverneur, tegenover 37,5 % in 2023.¹⁶⁴ Op nationaal niveau is er bij de centrale bank van slechts zes lidstaten (Litouwen, Frankrijk, Luxemburg, Italië, Portugal en Ierland) sprake van een genderevenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen. Als we kijken naar de presidenten van centrale banken in de lidstaten, heeft Spanje in 2024 een vrouwelijke president benoemd, terwijl de andere 26 presidenten, net als in 2023, mannen blijven.¹⁶⁵

Bovendien wordt volgens de European Financial Services Boardroom Monitor van EY de loonkloof tussen mannen en vrouwen groter voor niet-uitvoerende bestuursleden in de financiële dienstensector: Vrouwen kregen in 2023 gemiddeld 36 % minder betaald dan mannen in de raden van bestuur van banken, verzekeraars en vermogensbeheerders, vergeleken met een

161 Bron: Database van genderstatistieken van het EIGE. Laatst bijgewerkt in juli 2024. [Indicator: vrouwen in de besluitvorming, ondernemingen en financiën, financiering, Europese financiële instellingen: voorzitter of voorzitter.](#)

162 Bron: Database van genderstatistieken van het EIGE. Laatst bijgewerkt in juli 2024. [Indicator: Europese financiële instellingen: voorzitters en leden van de databank genderstatistieken van het Europees Instituut voor gendergelijkheid.](#)

163 Bron: Database van genderstatistieken van het EIGE. Laatst bijgewerkt op 6 december 2024 [Indicator: vrouwen in de besluitvorming, ondernemingen en financiën, financiering, centrale banken: leden van alle belangrijke besluitvormingsorganen.](#)

164 Bron: Database van genderstatistieken van het EIGE. Laatst bijgewerkt op 6 december 2024. [Indicator: vrouwen in de besluitvorming, ondernemingen en financiën, financiering, centrale banken: Plaatsvervanger/vice-gouverneur.](#)

165 Bron: Database van genderstatistieken van het EIGE. Laatst bijgewerkt op 6 december 2024. [Indicator: vrouwen in de besluitvorming, ondernemingen en financiën, financiering, centrale banken: gouverneurs.](#)

verschil van 31 % in 2019. Vrouwen worden minder betaald bij het dienen van commissies aan boord, zoals audit en nominatie. Vrouwelijke commissievoorzitters verdienen de helft van hun mannelijke tegenhangers en commissieleden 75% minder. Ondertussen is in de VS en Canada de kloof tussen het salaris van mannen en vrouwen in de bestuurskamer in 2023 kleiner geworden ten opzichte van 2019, tot 5 % ten opzichte van 7 %, aldus EY. Vrouwen verdienen ook bijna evenveel als mannen toen ze werden benoemd tot voorzitters of leden van bestuurscommissies in Noord-Amerika.

Vrouwen zijn ook ondervertegenwoordigd in ondernemerschap, aangezien vrouwen slechts 32 % van de zelfstandigen in de EU vertegenwoordigen. Zij vormen slechts 31 % van de startende ondernemers, ook op het gebied van deeptech. Om vrouwelijke leidende deeptech-start-ups te ondersteunen, heeft het Women TechEU-consortium in 2024 twee oproepen gelanceerd.¹⁶⁶ Elke geselecteerde startup ontvangt een subsidie van 75.000 euro. De Women TechEU-regeling is in 2021 als proefproject van start gegaan en is in 2022 een volwaardig initiatief geworden.¹⁶⁷ De regeling ondersteunt Europese startende deeptech-start-ups in een vroeg stadium gedurende ten minste zes maanden op het moment van indiening, opgericht of mede opgericht door vrouwen, die een topmanagementpositie bekleden (chief executive officer, chief technology officer, chief scientific officer of gelijkwaardig). Naast de subsidies kunnen vrouwelijke oprichters ook profiteren van coaching, mentoring, netwerken en gerichte opleiding in het kader van het Women Leadership Programme van de Europese Innovatieraad (EIC).¹⁶⁸

Om de deelname van vrouwen aan innovatie in het kader van de EIC te bevorderen, zijn verschillende maatregelen uitgevoerd in overeenstemming met de publicatieverklaring van het EIC-bestuur over gender en diversiteit in de EIC.¹⁶⁹ Deze maatregelen hebben tot doel een inclusiever en diverser innovatie-ecosysteem te bevorderen. De deelname van vrouwelijke hoofdonderzoekers en coördinatoren aan EIC-projecten wordt ook nauwlettend gevolgd, en door vrouwen geleide consortia in transitie. Om de groei van vrouwelijke oprichters van deeptech-startups te ondersteunen, bood het EIC Women Leadership Programme in 2024 opleiding, mentorschap en netwerk mogelijkheden voor vrouwelijke ondernemers en onderzoekers die leiderschapsposities in het bedrijfsleven zoeken.

Naast deze maatregelen financiert de EIC GENDEX, een proefproject dat in 2024 van start is gegaan om gegevens over gender en diversiteit in het hele innovatie-ecosysteem te verzamelen en te analyseren en een gender- en diversiteitsindex te creëren.¹⁷⁰ De EIC heeft een aanbestedingsactie voor de genderinvesteringskloof geïnitieerd, die tot doel heeft diversiteitsgegevens te verzamelen, te harmoniseren en te delen in het hele innovatie-ecosysteem, ook op EIC- en EU-niveau, alsook in de durfkapitaalsector. Dit zal helpen bij het ontwikkelen van uitgangswaarden, het monitoren van de vooruitgang en het onderbouwen van gerichte acties ter bevordering van diversiteit en inclusie in het innovatie-ecosysteem.

Voorts is in 2024 een oproep tot het indienen van aanvragen voor de EU-prijs voor vrouwelijke innovators gelanceerd. Deze prijs is een eerbetoon aan de vrouwelijke ondernemers achter de meest baanbrekende innovaties van Europa en kent negen prijzen toe in drie categorieën.¹⁷¹ De prijs

¹⁶⁶ <https://womentecheuropa.eu/>

¹⁶⁷ Het onderdeel Europese innovatie-ecosystemen van het werkprogramma van Horizon Europa heeft onder meer tot doel vrouwelijk leiderschap en talent op het gebied van innovatie, met inbegrip van deeptech, te bevorderen om eerlijkere, inclusievere en welvarende innovatie-ecosystemen in de EU op te bouwen.

¹⁶⁸ https://eic.ec.europa.eu/eic-funding-opportunities/bas/eic-women-leadership-programme_en

¹⁶⁹ https://eic.ec.europa.eu/document/download/8d2b88ac-2516-4f03-bc10-f3e5641ecdf1_en?filename=EIC_Gender_Diversity%20statement_June%202021.pdf

¹⁷⁰ <https://eurogendex.org/>

¹⁷¹ https://eic.ec.europa.eu/eic-prizes/european-prize-women-innovators-powered-eic-eit_en

beloont vrouwen wier disruptieve innovaties positieve veranderingen teweegbrengen voor mens en planeet.

Vrouwen zijn ook aanzienlijk ondervertegenwoordigd in investeringen, waarbij slechts 9 % van de beleggers vrouw is, volgens het verslag *She Figures 2024*. Bovendien worden vrouwen nog steeds geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen bij de toegang tot financiering, zowel als ondernemers als investeerders. Ondanks aanwijzingen dat door vrouwen geleide start-ups een sterk rendement opleveren, wordt slechts een fractie van het durfkapitaal in de EU geïnvesteerd in ondernemingen die door vrouwen zijn opgericht of mede zijn opgericht.

Structurele vooroordelen, risicomijdende investeringspatronen en een gebrek aan diverse besluitvormers op financieel gebied

instellingen en durfkapitaalfondsen dragen bij tot deze hardnekkige kloof. In het InvestEU-programma zijn voor het eerst gendercriteria ingevoerd die van toepassing zijn op financiële intermediairs op het gebied van aandelen. De criteria zijn gericht op genderdiversiteit in durfkapitaal- en private-equityfondsen op verschillende besluitvormingsniveaus (senior management, investeringscomités). Ten minste 25 % van de financiële intermediairs die via de Europese Investeringsbankgroep (de belangrijkste uitvoerende partner) door InvestEU worden ondersteund, moet aan de gendercriteria voldoen.¹⁷² Volgens de eerste uitvoeringsresultaten is het streefcijfer van 25 % al overschreden.

Bovendien is de InvestEU-advieshub adviesdiensten op het gebied van gender blijven verlenen, onder meer via de jaarlijkse Empowering Equity Conference voor vrouwelijke beleggers, een mentorschapsprogramma voor fondsbeheerders,¹⁷³ een onlangs gestarte studie over financiële producten door banken en andere kredietverstrekkers, gericht op vrouwen en door vrouwen geleide bedrijven, en een opleidingsprogramma voor banken over genderkwesties dat in maart 2025 van start moet gaan.

Als aanvulling op deze acties heeft de Commissie in 2024 het Europees netwerk van genderbewuste investeerders WomenINvestEU opgericht.¹⁷⁴ Het netwerk brengt toonaangevende spelers uit de hele investeringstoeleveringsketen samen, met als gemeenschappelijk doel meer gendergerichte investeringen te doen om veel meer door vrouwen geleide bedrijven toegang te geven tot investeringen in heel Europa. Het netwerk biedt de leden mogelijkheden om verbindingen te smeden en elkaar te betrekken door middel van netwerkevenementen, en creëert nieuwe wegen voor vrouwen om de sector te betreden en besluitvormers te worden. Gedurende het hele project zal WomenINvestEU zich ook richten op voorlichting over en bewustmaking van de voordelen van gendergerichte investeringen, door belangrijke spelers uit heel Europa te betrekken bij de inspanningen om ongelijkheid aan te pakken en tegelijkertijd meer vrouwen aan te werven en in staat te stellen een carrière in de financiële sector na te streven.

172 In het kader van InvestEU wordt een fonds geacht aan de gendercriteria te voldoen als het aan ten minste een van de volgende beginselen voldoet: zijn managementteam bestaat uit ten minste een derde van de vrouwelijke partners, zijn senior beleggingsteam zorgt voor ten minste 40 % van de vrouwelijke vertegenwoordiging, of ten minste 40 % van de vrouwelijke vertegenwoordiging wordt verstrekt in zijn investeringscomité.

173 <https://engage.eif.org/diversity-inclusion/mentorship>

174 <https://women-invest.ec.europa.eu/>

GENDER MAINSTREAMING (voorheen GENDER MAINSTREAMING)

Het integreren van genderoverwegingen in al het EU-beleid, d.w.z. gendermainstreaming, is van cruciaal belang voor het bereiken van gendergelijkheid. In de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 wordt gendermainstreaming benadrukt als een belangrijk instrument om een eerlijke herverdeling van macht, invloed en middelen te bevorderen en gelijke kansen voor vrouwen, mannen, meisjes en jongens in al hun diversiteit te waarborgen. Bovendien zorgt het er ook voor dat beleidsmaatregelen de bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen niet onbedoeld versterken.

Gedurende 2024 bleef de Commissie gendergelijkheid mainstreamen op EU-beleidsgebieden zoals gezondheid, onderzoek en innovatie en onderwijs. Het secretariaat van de taskforce Gelijkheid van de Commissie¹⁷⁵ is gendermainstreaming blijven ondersteunen, als onderdeel van bredere gelijkheidsmainstreaming door het bewustzijn te vergroten, relevante opleiding te verstrekken en het werk van de coördinatoren voor gelijkheid te vergemakkelijken. Deze gelijkheidscoördinatoren, die actief zijn in elk directoraat-generaal (DG) of elke dienst van de Commissie en de Europese Dienst voor extern optreden, richtten zich op de integratie van gelijkheidsoverwegingen in de beleidsinitiatieven van de Commissie en in hun interne werking, overeenkomstig hun werkplannen voor de integratie van gelijkheid.

Gendergelijkheid op verschillende EU-beleidssterreinen

Een van de meest dringende zorgen voor de samenleving in de komende jaren is het vinden van een manier om de klimaatverandering te beheersen. Zoals vermeld in de mededeling over het beheer van klimaatrisico's – bescherming van mensen en welvaart, “worden klimaatrisico's vooral gevoeld door mensen in kwetsbare situaties als gevolg van een reeks sociaal-economische factoren zoals inkomen, geslacht, leeftijd, handicap, gezondheid en sociale uitsluiting (met name migranten, etnische minderheden en inheemse volkeren). Reeds bestaande nadelen verminderen het vermogen om te herstellen van door het klimaat veroorzaakte rampen.”¹⁷⁶

In oktober 2024 publiceerde het EIGE een verslag met twaalf goede praktijken inzake gendermainstreaming in het beleid inzake de Europese Green Deal.¹⁷⁷ Hoewel deze goede praktijken aantonen dat gendermainstreaming wordt toegepast op verschillende beleidsterreinen van de Europese Green Deal, wordt in het verslag benadrukt dat zowel op EU-niveau als op het niveau van de lidstaten verdere verbetering nodig is om strategieën voor gendermainstreaming doeltreffend te verankeren en relevante instrumenten te gebruiken.

In het kader van het GREENA-project heeft¹⁷⁸ EIGE een stapsgewijze toolkit ontwikkeld om een genderresponsieve evaluatie uit te voeren van de vooruitgang in de richting van de doelstellingen op het gebied van gendergelijkheid die zijn vastgelegd in beleidsmaatregelen, programma's en projecten voor een milieuvriendelijke en duurzame toekomst voor iedereen.¹⁷⁹ De toolkit bevat

175 Zie [de taskforce Gelijkheid van de Europese Commissie - Europese Commissie](#)

176 Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's “Beheer van klimaatrisico's – bescherming van mensen en welvaart”, COM(2024) 91 definitief.

177 https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/good-practices-gender-mainstreaming-european-green-deal-towards-more-gender-equal-and-greener-europe?language_content_entity=en

178 Het GREENA-project ontwikkelt benaderingen en praktische instrumenten om tegelijkertijd milieu- en klimaatkwesties en gendergelijkheidskwesties in evaluaties te integreren.

179 <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gender-responsive-evaluation-greena>

voorbeelden van vier beleidsterreinen – vervoer, energie, landbouw en de circulaire economie – en helpt de genderimplicaties van milieukwesties in kaart te brengen.

In het Raamverdrag van de Verenigde Naties inzake klimaatverandering (UNFCCC) wordt de nodige aandacht besteed aan genderresponsiviteit bij klimaatactie. In 2024 hebben de lidstaten en de Europese Commissie gezamenlijk een indiening opgesteld voor de eindevaluatie door het UNFCCC van de vooruitgang bij de uitvoering van de acties in het genderactieplan 2019-2024 en van toekomstige werkzaamheden op het gebied van gender en klimaatverandering. In het kader van het gesloten GAP zijn de partijen bij de Overeenkomst van Parijs overeengekomen doelstellingen en acties vast te stellen op vijf prioritaire gebieden die gericht zijn op: i) kennis van en inzicht in genderresponsieve klimaatactie te bevorderen; ii) deze doelstellingen en acties op coherente wijze te integreren in het UNFCCC en de werkzaamheden van de partijen, het secretariaat, de entiteiten van de Verenigde Naties en alle belanghebbenden op alle niveaus; en iii) te zorgen voor een volledige, gelijke en zinvolle deelname van vrouwen aan het UNFCCC-proces.

“Versterking van gendermainstreaming in het klimaatbeleid van de EU” (WomenInClimate) is een transnationaal project dat wordt gefinancierd uit de oproep tot het indienen van voorstellen voor betrokkenheid en participatie van CERV-burgers,¹⁸⁰ onder leiding van de Europese Vrouwenlobby. Het project is in 2024 van start gegaan. Het heeft tot doel de boodschappen van vrouwen over te brengen en inclusieve oplossingen voor te stellen aan besluitvormers, en besluitvormers uitgebreide informatie en gegevens te verstrekken om een doeltreffend, genderresponsief klimaatbeleid vorm te geven. Het zet maatschappelijke organisaties in zes EU-lidstaten in: Nederland, Bulgarije, Roemenië, Tsjechië, Portugal en Finland.

Volgens een in 2024 door de Europese Commissie gepubliceerde studie getiteld “Gender balance in the R&I field to improve the role of women in the energy transition” maken¹⁸¹ vrouwen slechts 25 % uit van de beroepsbevolking in de energiesector van de EU en 22 % van de rollen op het gebied van onderzoek en innovatie. Om tegen 2050 een minimaal genderevenwicht te bereiken, zijn naar schatting 200.000 meer vrouwen nodig in de energiesector. In dit verband besteedt de energiesector ook steeds meer aandacht aan gelijkheid. In 2024 zijn 11 nieuwe leden toegetreden tot het platform voor gelijkheid voor de energiesector, waarmee het totale aantal leden op 39 komt. Het platform, dat in 2021 door de Europese Commissie is gelanceerd, is een ruimte voor energiebelanghebbenden om te netwerken en goede praktijken uit te wisselen om gelijkheid, diversiteit en inclusie in hun activiteiten te bevorderen – uiteindelijk om sociale verandering via de werkplek naar voren te brengen. De vergaderingen van het platform in 2024 hadden betrekking op de vraag hoe vrouwen kunnen worden ondersteund om ondernemers en intrapreneurs op het gebied van duurzame energie te worden, en hoe kunstmatige intelligentie (AI) in de energiesector op een verantwoorde en niet-discriminerende manier kan worden gebruikt.¹⁸² De aangesloten organisaties, die in 13 verschillende lidstaten zijn gevestigd, stellen praktische diversiteits- en inclusiematregelen voor en brengen regelmatig verslag uit over de uitvoering ervan. Tot slot werd tijdens de Europese week voor duurzame energie (EUSEW) de EUSEW Women in Energy Award gewonnen door Rita Gomes, die zonne-oplossingen in Portugal opnieuw heeft gedefinieerd.¹⁸³ De EUSEW Women in Energy Award bekroont vrouwen die buitengewone activiteiten leiden die de overgang naar schone energie in Europa helpen bevorderen. Het legt bijzondere nadruk op inspanningen om de agenda

180 <https://ec.europa.eu/info/funding-tenders/opportunities/portal/screen/opportunities/topic-details/cerv-2023-citizens-civ>

181 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/feac18b5-dd44-11ee-b9d9-01aa75ed71a1/language-en>

182 https://energy.ec.europa.eu/topics/energy-strategy/equality-platform-energy-sector/news-and-events_en

183 https://sustainable-energy-week.ec.europa.eu/awards/eusew-2024-awards-winners_en#:~:text=Rita%20Gomes%20won%20the%20award,clean%20energy%20transition%20in%20Europe

voor gendermainstreaming te stimuleren en gelijkheid en gelijke kansen in de energiesector te ondersteunen.

Op 21-22 februari 2024 organiseerden Nederland en Slovenië samen een seminar over de synergieën tussen gendergelijkheid en klimaatactie in Den Haag. Tijdens het seminar werd nagegaan hoe een transformatieve aanpak kan worden bereikt om een groene en gendergelijke toekomst te waarborgen. De besprekingen hadden betrekking op verschillende belangrijke gendergelijkheidsthema's, met name het belang van naar gender uitgesplitste en intersectionele gegevens, de versterking van de rol van vrouwen in STEM-vakken en -banen (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde) en de bevordering van het leiderschap van vrouwen bij het waarborgen van een gendergelijke rechtvaardige transitie.¹⁸⁴

Op het gebied van migratie is een van de belangrijkste ontwikkelingen het migratie- en asielpact van de EU, dat uit tien rechtsinstrumenten bestaat en in mei 2024 is aangenomen.¹⁸⁵ Samen hebben de hervormingen een nieuwe juridische basis gelegd voor een eerlijkere en efficiëntere manier om migratie te beheren en tegelijkertijd de grondrechten van asielzoekers en personen die internationale bescherming genieten, te beschermen.

Wat de genderdimensie betreft, moet in het pact rekening worden gehouden met de specifieke behoeften van kwetsbare groepen, waaronder vrouwen en meisjes. Het voorziet in een genderbewuste aanpak bij de beoordeling van asielaanvragen en bij het verstrekken van opvangvoorzieningen, zoals huisvesting of gezondheidszorg. Het pact zorgt er voorts voor dat vrouwen en meisjes die te maken hebben met gendergerelateerd geweld, zoals seksueel geweld, mensenhandel en genitale verminking van vrouwen, als bijzonder kwetsbaar worden erkend en de nodige zorg krijgen.

In augustus 2024 lanceerde de Prague Public Transit Company in samenwerking met de niet-gouvernementele organisatie Konsent en het bureau van de Tsjechische regering een bewustmakingscampagne getiteld "Harassment doesn't belong in public transport. Of waar dan ook".¹⁸⁶ Het initiatief had tot doel intimidatie te verminderen door passagiers voor te lichten over het herkennen van gedrag dat neerkomt op intimidatie en hen aan te moedigen in te grijpen als zij zich bewust worden van dergelijk gedrag. Campagneposters werden geplaatst op 150 locaties in Praag, waaronder bushaltes en op de bussen en trams. Uit verslagen blijkt dat een vijfde van de Tsjechische bevolking de campagne heeft gezien, waarbij 66 % deze nuttig achtte (79 % van de vrouwen en 52 % van de mannen). Gezien het succes ervan heeft de regeringsraad voor gendergelijkheid de campagne onderschreven en aanbevolen dat andere lokale autoriteiten de campagne goedkeuren om intimidatie in andere Tsjechische steden te bestrijden.

Op het gebied van vervoer heeft de Commissie in 2024 een handboek voor gelijkheidsmainstreaming in het vervoer ontwikkeld en gepubliceerd.¹⁸⁷ Het handboek moet zowel personeel als externe belanghebbenden helpen om gelijkheid in de beleidsvorming op het gebied van vervoer te verankeren. De Commissie is de activiteiten van het Europees netwerk van ambassadeurs voor #DiversityInTransport blijven ondersteunen om het bewustzijn te vergroten en verandering op lokaal en bedrijfsniveau te stimuleren. De Commissie is ook steun blijven verlenen aan het "Vrouwen in het vervoer – EU-platform voor verandering", dat belanghebbenden uit de

184 https://commission.europa.eu/publications/eu-mutual-learning-programme-gender-equality-synergies-between-gender-equality-and-climate-action_en

185 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/pact-migration-and-asylum_en

186 <https://vlada.gov.cz/cz/ppov/rovne-prilezitosti-zen-a-muzu/aktuality/tz-rada-vlady-pro-rovnost-zen-a-muzu-podporila-a-doporucila-kampan-proti-sexualnimu-obtezovani-v-doprave-dalsim-uzemnim-samospravnym-celkum-215750/>

187 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/e8600d42-31e7-11ef-a61b-01aa75ed71a1/language-en>

vervoerssector samenbrengt die zich inzetten voor meer werkgelegenheid voor vrouwen in de vervoerssector en de uitwisseling van goede praktijken vergemakkelijkt.¹⁸⁸ Deze initiatieven maken deel uit van de strategie voor duurzame en slimme mobiliteit¹⁸⁹ en zijn gericht op het vergroten van de aantrekkelijkheid van de vervoerssector en het aanpakken van personeelstekorten in een vergrijzende sector die weinig divers is.

Recente ontwikkelingen in de gezondheidssector in verband met de vooruitgang op het gebied van digitale gezondheidsgegevens en geavanceerde technologieën zoals AI en high-performance computingtechnologieën kunnen betere screeningmechanismen en standaardisering van taken ondersteunen, maar moeten naar behoren worden ontworpen om mogelijke vertekening te voorkomen. Het Europees initiatief voor kankerbeeldvorming¹⁹⁰ is in 2022 opgezet om een EU-atlas van kankergerelateerde beelden te ontwikkelen en geanonimiseerde beelden toegankelijk te maken voor ziekenhuizen, onderzoekers en innovators. Zij boekte in 2024 een groot succes: de hoeksteen van het initiatief, de gefedereerde Europese infrastructuur voor gegevens over kankerbeelden, ontwikkeld door het project European Federation for Cancer Images, leverde in september 2024 de eerste versie van een digitale infrastructuur. In november 2024 was de catalogus gevuld met 47 datasets met in totaal meer dan 35 000 onderwerpen.

In 2024 zijn proefstudies gestart voor verschillende door de EU gefinancierde projecten die bijdragen tot de uitvoering van de aanbeveling van de Raad inzake kankerscreening.¹⁹¹ Het SOLACE-project (versterking van de screening op longkanker in Europa)¹⁹² heeft een proefstudie uitgevoerd om de deelname van vrouwen aan screeningsprogramma's voor longkanker te verbeteren, aangezien zij in de meeste klinische proeven ondervertegenwoordigd zijn.¹⁹³ Specifiek bewustmakingsmateriaal gericht op vrouwen en waarin wordt benadrukt dat longkanker de belangrijkste oorzaak is van sterfgevallen door kanker bij vrouwen, werd in 2024 verspreid op de proefstudielocaties in 10 EU-lidstaten.

Het EUCanScreen-project, waarmee kankerscreeningprogramma's worden uitgevoerd, is in juni 2024 in 29 landen van start gegaan en zal vier jaar duren.¹⁹⁴ Een belangrijke werkstroom van het project zal individuele en systemische barrières voor screening op baarmoederhals- en borstkanker onderzoeken.

Op 21 juni 2024 heeft de Raad de aanbeveling van de Raad over door vaccinatie te voorkomen kankers aangenomen op¹⁹⁵ basis van het voorstel van de Commissie van januari 2024. De aanbeveling is bedoeld om de lidstaten te helpen het gebruik van vaccinatie tegen humaan papillomavirussen bij zowel meisjes als jongens te stimuleren.

188 https://transport.ec.europa.eu/transport-themes/social-issues-equality-and-attractiveness-transport-sector/equality/women-transport-eu-platform-change_en

189 <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/AUTO/?uri=CELEX:52020DC0789>

190 <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/policies/cancer-imaging>

191 Aanbeveling van de Raad van 9 december 2022 over het versterken van preventie door vroegtijdige opsporing: Een nieuwe EU-aanpak van kankerscreening ter vervanging van Aanbeveling 2003/878/EG van de Raad 2022/C 473/01 (PB C 473 van 13.12.2022, blz. 1).

192 https://health.ec.europa.eu/non-communicable-diseases/cancer/europes-beating-cancer-plan-eu4health-financed-projects/projects/solace_en

193 <https://europeanlung.org/solace/2024/08/23/updates-from-solace-pilots/>

194 https://hadea.ec.europa.eu/news/three-new-eu4health-joint-actions-fields-cancer-mental-health-and-medical-ionising-radiations-2024-08-09_en

195 Aanbeveling van de Raad van 21 juni 2024 over door vaccinatie te voorkomen kankers (C/2024/4259).

In Zweden hebben tien overheidsinstanties onder leiding van het Zweedse agentschap voor volksgezondheid, waaronder de nationale raad voor gezondheid en welzijn, het Zweedse agentschap voor jongeren en het maatschappelijk middenveld en het Zweedse migratieagentschap, een gezamenlijke commissie opgericht die tot taak heeft de gezondheidsverschillen binnen de bevolking te compenseren. Zij hebben de opdracht gekregen om seksuele en reproductieve gezondheid en rechten te versterken en te bevorderen, met bijzondere aandacht voor geografische gebieden met slechte sociaal-economische omstandigheden en een hoge prevalentie van bijvoorbeeld beperkingen van de seksualiteit van personen of het recht om vrijelijk een partner te kiezen. Het project loopt van 2024 tot 2027 en kost ongeveer 31 miljoen SEK.¹⁹⁶

Op het gebied van sport zijn de resultaten van "All In Plus: Het gezamenlijke project van de EU en de Raad van Europa ter bevordering van meer gendergelijkheid in de sport" benadrukt zowel de vooruitgang als de aanhoudende ongelijkheden op het gebied van gendergelijkheid in de Europese sport. Het verslag is gebaseerd op gegevens die in 21 rechtsgebieden zijn verzameld en biedt een uitgebreide analyse van gendergelijkheid op zes belangrijke gebieden.¹⁹⁷

Het nieuwe EU-werkplan voor sport 2024-2027 is goedgekeurd,¹⁹⁸ waarin een "veilige omgeving in de sport" en "gendergelijkheid" als prioritaire gebieden zijn opgenomen.¹⁹⁹ Voorts heeft het EU-sportforum in april 2024 een sessie met vrouwelijke atleten over gendergelijkheid georganiseerd. Tijdens het forum werd de #BeEqual-prijs uitgereikt aan het Deense Idrætsforbund voor een project dat tot doel heeft meisjes met een etnische minderheidsachtergrond op te nemen en hen in staat te stellen zich bij sportclubs aan te sluiten.²⁰⁰ Daarnaast werden deze inspanningen aangevuld met door de EU gefinancierde projecten, zoals een Horizon Europa-project "SUPPORTER".²⁰¹ Met een budget van 1 miljoen EUR ondersteunt dit project acht instellingen voor hoger sportonderwijs uit Midden- en Oost-Europa bij de ontwikkeling van hun eigen intersectionele, innovatieve, inclusieve en impactvolle gendergelijkheidsplannen, waarbij gendergerelateerd geweld en seksuele intimidatie expliciet worden aangepakt. Het heeft veel opleidingen gegeven, die nog steeds online toegankelijk zijn, over het verzamelen en analyseren van gegevens over gendergerelateerd geweld in de sport, inclusieve communicatie en ook de mogelijkheden van sport om een verschil te maken in gendergerelateerd geweld in het hoger onderwijs in de sport.²⁰²

In Frankrijk heeft het staatslabel "Terrain d'égalité" (gronden van gelijkheid) tot doel gendergelijkheid te bevorderen en discriminatie en gendergerelateerd geweld in de sport te voorkomen en te bestrijden. Gericht op grote internationale sportevenementen in Frankrijk, wordt het label toegekend op basis van criteria zoals de benoeming van gelijkheidsreferenties en het opzetten van een GBV-hotline. Aan alle organisatoren van sportevenementen is een speciaal pakket ter beschikking gesteld over het voorkomen van gendergerelateerd geweld. In 2024 is het label "Terrain d'Égalité" toegekend aan het organisatiecomité van de Olympische en Paralympische Zomerspelen 2024 in Parijs.

De Europese ruimtevaartsector bevindt zich op een opwaarts traject naar gendergelijkheid, maar staat voor veel uitdagingen op het gebied van de beroepsbevolking. Uit een uitgebreide analyse is gebleken dat de sector vergrijsd, door mannen wordt gedomineerd en kampt met een kritieke kloof

196 <https://www.regeringen.se/pressmeddelanden/2024/10/satsning-for-att-starka-sexuell-och-reproduktiv-halsa-och-rattigheter-med-fokus-pa-att-na-ut-i-omraden-dar-utanforskapet-ar-stort/>

197 [Hulpbronnen - ALLE IN: Naar generevenwicht in de sport](#)

198 <https://sport.ec.europa.eu/news/adoption-of-new-eu-work-plan-for-sport-2024-2027>

199 Onder I: "Integriteit en waarden in de sport".

200 <https://sport.ec.europa.eu/news/meet-the-winners-of-the-beinclusive-eu-sport-awards-2023>

201 <https://cordis.europa.eu/project/id/101094529>

202 <https://www.supporter-project.eu/capacity-building-gender-equality/>

tussen de harde en zachte vaardigheden die worden geboden door onderwijsprogramma's en de vaardigheden die de sector nodig heeft.²⁰³

Op 7 juni 2024 publiceerde de Commissie een beleidsverslag getiteld “Transition pathway for the aerospace ecosystem”.²⁰⁴ De 53 acties die in het verslag zijn vastgesteld voor uitvoering, zeven daarvan zijn specifiek gericht op het waarborgen van billijkheid, diversiteit en inclusie in de lucht- en ruimtevaartsector, onder meer door middel van gericht onderwijs vanaf een vroeg stadium van het onderwijsproces.²⁰⁵

Structurele belemmeringen voor gendergelijkheid blijven ook bestaan in onderzoek en innovatie (R&I). In 2024 bleef het Horizon Europa-programma van de Commissie de eis handhaven dat aanvragers van alle overheidsinstanties en instellingen voor hoger onderwijs over een plan voor gendergelijkheid (GEP) moeten beschikken om in aanmerking te komen voor financiering.²⁰⁶

Volgens de studie “Impact of gender equality plans across the European Research Area”,²⁰⁷ die de Commissie in 2024 heeft gepubliceerd, heeft de invoering van het GEP-subsidiabiliteitscriterium in het programma Horizon Europa en beleidsontwikkelingen op nationaal niveau geleid tot een aanzienlijk groter aantal instellingen dat een alomvattend gendergelijkheidsbeleid voert of die hun plannen hebben opgesteld of bijgewerkt.²⁰⁸ Sommige particuliere organisaties hebben zelfs vrijwillig GEP's ingevoerd. Het GEP-subsidiabiliteitscriterium in het Horizon Europa-programma heeft ook een duidelijke definitie gegeven van wat van een GEP wordt verwacht, heeft bijgedragen tot de coördinatie van de inspanningen van belanghebbenden en heeft wederzijds leren vergemakkelijkt. Dit heeft geleid tot een inclusievere onderzoeksomgeving en heeft bijgedragen tot de algemene doelstelling van gendergelijkheid in R&I. Een belangrijke les die is geleerd, is het belang van voortdurende monitoring en evaluatie van GEP's om ervoor te zorgen dat deze doeltreffend worden uitgevoerd en de beoogde resultaten worden bereikt. Er moet ook meer worden gedaan om ervoor te zorgen dat GEP's inclusief zijn en rekening houden met mogelijke intersectionaliteiten.

Op 15 mei 2024²⁰⁹ hebben drie nieuwe academische en onderzoeksorganisaties die uitstekende resultaten hebben behaald door hun GEP's uit te voeren, EU-prijzen voor kampioenen op het gebied van gendergelijkheid ontvangen. Deze nieuwe winnaars sluiten zich aan bij een gemeenschap van kampioenen die andere academische en onderzoeksorganisaties inspireren om zelf gendergelijkheidskampioenen te worden en het publiek bewust te maken van het belang van het aanpakken van gendergelijkheid in academische en onderzoeksorganisaties door middel van institutionele verandering. De uitvoering van inclusieve GEP's werd verder gestimuleerd door het programma Horizon Europa WIDERA, dat een oproep tot het indienen van voorstellen lanceerde

203 OESO (2023), *The Space Economy in Figures: Reageren op mondiale uitdagingen*, OECD Publishing, Parijs.

204 https://defence-industry-space.ec.europa.eu/document/download/b0ae5705-0e5f-4c4a-bbbb-26a79f32a104_en?filename=Transition%20Pathway%20%20Aerospace%20Ecosystem%20%20EN.pdf

205 Zie bijvoorbeeld actie 53 van het transitietraject.

206 Meer informatie over het subsidiabiliteitscriterium in Horizon Europa: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-research-and-innovation/democracy-and-rights/gender-equality-research-and-innovation_en#gender-equality-plans-as-an-eligibility-criterion-in-horizon-europe.

207 [Impact van gendergelijkheidsplannen in de hele Europese Onderzoeksruimte - Europese Commissie.](#)

208 <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/7ab4a0e8-749d-11ef-a8ba-01aa75ed71a1/language-en>

209 https://research-and-innovation.ec.europa.eu/news/all-research-and-innovation-news/new-winners-announced-eu-gender-equality-champions-research-and-innovation-2024-05-15_en

met als titel “Steun voor de uitvoering van inclusieve gendergelijkheidsplannen”, wat resulteerde in financiering voor projecten zoals GEPINC,²¹⁰ INCLUDE²¹¹ en SEE-ERA.²¹²

Horizon Europa “Cluster 2: Cultuur, creativiteit en inclusieve samenleving” omvatte een oproep tot het indienen van voorstellen over “Genderrollen in extremistische bewegingen en hun impact op de democratie”, waarmee drie projecten werden gefinancierd – EMMELO,²¹³ MEN4DEM²¹⁴ en YOU-DARE²¹⁵ – met een totaal budget van 8,6 miljoen EUR. Deze projecten zullen bijdragen aan de ontwikkeling van empirisch onderbouwde inzichten en innovatieve benaderingen om de opkomst van extremistische, identitaire en nationalistische bewegingen aan te pakken, met de nadruk op de constructie en impact van genderrollen binnen deze bewegingen. Er zijn aanvullende projecten gefinancierd om structurele ongelijkheden aan te pakken door middel van een intersectionele aanpak, bijvoorbeeld onderzoek naar de sociaal-economische gevolgen van eenzaamheid. In het kader van cluster 3 is een oproep tot het indienen van voorstellen voor financiering op het gebied van radicalisering en gender gelanceerd met een begroting van 3 miljoen EUR. Tot slot zijn vier projecten inzake intersectionaliteit en gelijkheid in overleg- en participatieve democratische ruimten, voor een totaalbedrag van 9,5 miljoen EUR, in 2024 van start gegaan: INSPIRE²¹⁶, iDEM²¹⁷, EU-CIEMBLY²¹⁸, en SINCRONY²¹⁹. Deze projecten zullen bijdragen tot het nieuw leven inblazen van de democratie en het vergroten van de burgerparticipatie door democratische innovaties te ontwerpen en te testen, waarbij het overwinnen van de accumulatie en kruising van discriminatie of stigmatisering een kernonderdeel van het proces is.

Wat betreft de vereiste in het kader van Horizon Europa om de genderdimensie in de onderzoeks- en innovatiewerkzaamheden te integreren, blijkt uit de meest recente gegevens dat 81 % van de O&O-amp;I-voorstellen nu rekening houdt met de genderdimensie. Er is ook sprake van een toename van de doelstelling inzake genderevenwicht van Horizon Europa, met name voor vrouwen in sleutelfuncties: 43,5 % van de leden in deskundigenpanels zijn vrouwen (tegenover 42 % in het kader van Horizon 2020) en 48,7 % in adviesgroepen (tegenover 43 %). Ook het aandeel van door vrouwen geleide consortia is gestegen van 23 % tot 31 %.

Wat gendergelijkheid op het gebied van AI betreft, zijn vier projecten in het kader van de oproep van het Horizon Europa-programma “Tackling gender, race, and other biases in AI (RIA)” in 2024 aanzienlijke vooruitgang blijven boeken bij het identificeren en beperken van vooroordelen in AI-

210 <https://cordis.europa.eu/project/id/101187961>

211 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188452>

212 <https://cordis.europa.eu/project/id/101188467>

213 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177204>

214 <https://cordis.europa.eu/project/id/101177356>

215 <https://cordis.europa.eu/project/id/101178147>

216 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132292>

217 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132431>

218 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132694>

219 <https://cordis.europa.eu/project/id/101132459>

systemen. Zo ²²⁰ hebben het FINDHR-project, ²²¹ MAMMOth, ²²² het BIAS-project ²²³ en AEQUITAS de AI Fairness Cluster gecreëerd, ²²⁴ die tot taak heeft het vertrouwen in AI-systemen op verschillende gebieden, waaronder gezondheidszorg, financiën, human resources en onderwijs, te bevorderen. In dit kader hebben zij in 2024 verschillende workshops georganiseerd, waaronder de openingsconferentie van de AI Fairness Cluster en een workshop over AI-vooroordelen. Daarnaast ²²⁵ werken drie projecten onder het thema “Gender en sociale, economische en culturele empowerment” aan het aanpakken van genderstereotypen en het bevorderen van de empowerment van vrouwen op verschillende gebieden, waaronder de energiesector, migratie en overheidsinstellingen. ²²⁶

De Europese wet inzake artificiële intelligentie (AI-wet) is in augustus 2024 in werking getreden. De wet ²²⁷ pakt potentiële risico's voor de gezondheid, veiligheid en grondrechten van personen aan, waaronder het recht op gelijkheid en non-discriminatie, en bevordert tegelijkertijd innovatie en het gebruik van betrouwbare AI. Het verbiedt bepaalde AI-praktijken die een onaanvaardbaar risico vormen (zoals manipulatietechnieken, exploitatie van kwetsbaarheden of biometrische classificatie om seksuele gerichtheid en seksleven af te leiden), en onderwerpt AI-systemen die een hoog risico vormen voor de grondrechten en de veiligheid aan specifieke vereisten, zoals menselijk toezicht,

220 <https://www.aequitas-project.eu/>. Het project richt zich op het creëren van fairness-through-design richtlijnen en methodologieën voor het ontwikkelen van bias-vrije AI-systemen. Het project heeft synthetische datasets en echte use cases gegenereerd om de oplossingen voor biasmitigatie te testen en te valideren. In 2024 publiceerde zij een uitgebreide “fair-by-design”-methodologie en een verslag over de sociale impact op basis van biasdiagnose.

221 <https://findhr.unipi.it/>. Het project heeft nieuwe methodologieën ontwikkeld om discriminatierisico's vast te stellen en minder bevooroordeelde resultaten te produceren. FINDHR heeft met succes tools en richtlijnen ontwikkeld voor eerlijkbewuste AI in recruitment. Het project heeft ook gezorgd voor uitgebreide training voor HR-professionals en ontwikkelaars over algoritmische eerlijkheid.

222 <https://mammoth-ai.eu/> ontwikkelt gestandaardiseerde AI-oplossingen om vooroordelen in alle fasen van de ontwikkeling van AI-systemen aan te pakken. Het project beschikt over geavanceerde technologieën om vooroordelen in multimodale gegevens, waaronder tekst, afbeeldingen en netwerken, te evalueren en te beperken.

223 <https://www.biasproject.eu/> ontwikkelt gestandaardiseerde AI-oplossingen om vooroordelen in alle fasen van de ontwikkeling van AI-systemen aan te pakken. Het project beschikt over geavanceerde technologieën om vooroordelen in multimodale gegevens, waaronder tekst, afbeeldingen en netwerken, te evalueren en te beperken.

224 <https://aifairnesscluster.eu/>

225 HORIZON-CL2-2022-TRANSFORMATIES-01-05.

226 Voor de meest recente informatie over door de EU gefinancierde projecten, zie <https://cordis.europa.eu/projects>. Het gEneSys-project heeft tot doel de deelname van vrouwen aan de transitie naar schone energie te bevorderen en laat zien hoe het toepassen van een genderlens op kennis over de energietransitie kan bijdragen tot billijke resultaten van de energietransitie. Het project voerde een systematisch literatuuronderzoek uit naar het verband tussen gender en de energietransitie en identificeerde stereotypen in onderwijsmateriaal over de energietransitie en STEM-studies. <https://genesys-project.eu/about/>. Het ReIncluGen-project richt zich op inclusie en genderemancipatie, met speciale nadruk op de ervaringen van vrouwen met een migratieachtergrond in Europa. In het kader van het project werd het genderbeleid in verschillende nationale contexten voor het eerst in kaart gebracht en werd de houding ten aanzien van gendergelijkheid in België, Polen, Italië, Spanje en Oostenrijk geanalyseerd. Om stereotypen over migrantenvrouwen aan te vechten, heeft zij een fotowedstrijd voor vrouwen met een migratieachtergrond gelanceerd om te laten zien wat genderempowerment voor hen betekent. <https://www.uantwerpen.be/en/projects/reincludgen/about/>. Het RE-WIRING-project analyseert de onderliggende oorzaken van gendergerelateerde machts hiërarchieën in de EU en daarbuiten, onder meer op het gebied van onderwijs, mediavertegenwoordiging en werkgelegenheid. Het leverde een taxonomie op van verschillende concepten van machts hiërarchieën en creëerde een toolkit voor een betere vertegenwoordiging van vrouwen op de werkplek. Zie <https://re-wiring.eu>.

227 Verordening (EU) 2024/1689 van het Europees Parlement en de Raad van 13 juni 2024 tot vaststelling van geharmoniseerde regels betreffende artificiële intelligentie en tot wijziging van de Verordeningen (EG) nr. 300/2008, (EU) nr. 167/2013, (EU) nr. 168/2013, (EU) 2018/858, (EU) 2018/1139 en (EU) 2019/2144 en de Richtlijnen 2014/90/EU, (EU) 2016/797 en (EU) 2020/1828 (verordening artificiële intelligentie, PB L 2024/1689 van 12.7.2024.

gegevensbeheer, risicobeheer en transparantie. Voorts bevat de wet transparantievereisten voor bepaalde AI-systeemmodellen, met inbegrip van modellen die bedoeld zijn om rechtstreeks met natuurlijke personen te communiceren, synthetische gegevens te genereren (bv. deepfakes) en systemen voor emotieherkenning of biometrische categorisering.

Op het gebied van landbouw en plattelandsbeleid besteedt de Commissie, in overeenstemming met de toenemende bezorgdheid over uitdagingen op het gebied van geestelijke gezondheid in plattelandsgebieden, meer aandacht aan de specifieke factoren die van invloed zijn op de geestelijke gezondheid in de landbouwgemeenschap. Lange werktijden, geografisch en sociaal isolement, financiële onzekerheid, klimaatproblemen en economische problemen zijn specifieke problemen waarmee landbouwers worden geconfronteerd en die moeten worden aangepakt door middel van alomvattende ondersteuning van de geestelijke gezondheid. Boeren worden echter geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen voor de toegang tot geestelijke gezondheidszorg, vanwege zowel hun geografische isolement als het stigma rond het zoeken naar externe hulp. In 2024 organiseerde de Commissie, in samenwerking met het netwerk voor het gemeenschappelijk landbouwbeleid, een evenement ter ondersteuning van de geestelijke gezondheid van landbouwers.²²⁸ De genderdimensie was erg belangrijk tijdens deze workshop, aangezien vrouwelijke en mannelijke landbouwers op een andere manier omgaan met geestelijke gezondheidsproblemen.²²⁹ De conclusies van deze workshop zullen worden doorgegeven aan de bedrijfsadviesdiensten voor de landbouw en zullen worden meegenomen in de voorbereiding van het gemeenschappelijk landbouwbeleid voor de periode na 2027.²³⁰

Gendergelijkheid wordt ook geïntegreerd in beleidsinitiatieven om de demografische ontwikkelingen aan te pakken in regio's die worden getroffen door een sterke daling van de bevolking in de werkende leeftijd, in combinatie met een laag en stagnerend percentage mensen met een postsecundair onderwijs en een aanzienlijk vertrek van jongeren op regionaal niveau. De mededeling "Het benutten van talent in de Europese regio's"²³¹ en het bijbehorende "Talent Booster Mechanism"²³² omvatten verschillende activiteiten, waaronder technische bijstand voor regio's, werkgroepen in verband met demografische veranderingen en steun voor krimpende steden via het Stedelijk Europa-initiatief.²³³ De tweede oproep tot het indienen van projecten in het kader van het initiatief inzake het benutten van talent in krimpende steden was gericht op het aanpakken van gelijkheidsoverwegingen, met name ondernemerschap van vrouwen en gelijke toegang tot kwalificaties en werk.²³⁴ In mei 2024 werden vier projecten geselecteerd om zich te concentreren op het testen van innovatieve en creatieve oplossingen om talent aan te trekken en te benutten in krimpende steden. Bovendien zullen deze steden transferpartnerschappen aangaan met 12 andere steden die geïnteresseerd zijn in dit soort innovatie.²³⁵

Genderoverwegingen worden vaak over het hoofd gezien in stedenbouw en ontwerp. Op 10 oktober 2024 hebben het Europees Comité van de Regio's en de Europese Commissie tijdens de Week van regio's en steden 2024 een workshop georganiseerd over "Steden voor iedereen: genderinclusieve

228 https://eu-cap-network.ec.europa.eu/supporting-mental-health-farmers-and-farming-communities_en

229 <https://app.farmres.eu/summary-report>

230 Meer informatie over vrouwen in de landbouw: twee projecten over vrouwen in de landbouw worden gefinancierd in het kader van Horizon Europa: <https://fliara.eu/> en <https://www.grassceiling.eu/>.

231 Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's "Het benutten van talent in de Europese regio's", COM(2023) 32 final.

232 https://ec.europa.eu/regional_policy/policy/communities-and-networks/harnessing-talent-platform/talent-booster-mechanism_en

233 <https://www.urban-initiative.eu/>

234 <https://www.urban-initiative.eu/innovative-actions-harnessing-talent>

235 <https://www.urban-initiative.eu/calls-proposals/second-call-proposals-innovative-actions>

stadsplanning en -ontwerp”.²³⁶ Tijdens de workshop werd onderzocht hoe steden en regio's opnieuw kunnen worden ontworpen om beter tegemoet te komen aan de behoeften van vrouwen en niet-binaire personen en zo de toegankelijkheid en inclusiviteit voor iedereen te verbeteren.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een onderzoeksinstituut (Movisie) opdracht gegeven om onderzoek te doen naar gendermainstreaming in Nederland en daarbuiten. Het eindproduct, dat in september 2024 is gepubliceerd, bestaat uit een bureaustudie en een verslag op basis van interviews met overheidsfunctionarissen van verschillende ministeries.²³⁷ Het onderzoek besteedde bijzondere aandacht aan de ondersteunende en belemmerende factoren die ambtenaren ervaren op het gebied van gendermainstreaming. Op basis van de bevindingen adviseert Movisie: 1) het creëren van meer betrokkenheid vanuit leiderschap, 2) het verbeteren van de gendertoets in de centrale methode voor beleidsvorming (Beleidskompas), en 3) het verbeteren van de kennis en vaardigheden van beleidsmedewerkers en anderen die betrokken zijn bij beleidsvorming.

Malta zet zich actief in om systemische vooroordelen uit te bannen en te zorgen voor een rechtvaardiger rechtskader. In 2024 heeft het directoraat Mensenrechten een onafhankelijke juridische toetsingsinstantie ingeschakeld om alle Maltese wetgeving te onderzoeken om bepalingen vast te stellen die onnodig onderscheid maken tussen mannen en vrouwen en om opties voor te stellen om een dergelijke differentiatie weg te nemen. De analyse wordt uitgevoerd met de hulp van het interministerieel comité dat is opgericht ter ondersteuning van de uitvoering van de strategie en het actieplan voor gendergelijkheid en mainstreaming (GEMSAP).

Een belangrijk maar vaak over het hoofd gezien gebied voor de mainstreaming van gendergelijkheid is de vaststelling van technische normen op Europees (en internationaal) niveau. Tot op heden wordt in veel normen het gemiddelde mannelijke lichaam als referentie genomen, met inbegrip van Europese geharmoniseerde normen. Dit resulteert in producten die minder veilig zijn voor vrouwen dan voor mannen. Als gevolg van de pandemie heeft het probleem van slecht passende gezichtsmaskers de meeste aandacht gekregen. Hetzelfde probleem doet zich echter voor in allerlei sectoren en producten. Vrouwen hebben meer kans om ernstig gewond te raken of te sterven bij een auto-ongeluk, en minder kans om de vereiste gripsterkte te hebben om machines en apparatuur veilig te bedienen. Dit probleem is echter niet beperkt tot de vrouwelijke bevolking. Er zijn ook grote verschillen tussen de mannelijke bevolking in de Europese Unie. Het is van essentieel belang om na te gaan hoe gender (en andere factoren zoals etnische afkomst) van invloed zijn op de technische vereisten en de toepassing van normen om het veilige gebruik van een product of uitrusting doeltreffend te waarborgen. Dit zal ook vrouwen in al hun diversiteit ten goede komen. Relevante overwegingen zijn fysieke verschillen zoals gemiddelde grootte en gewicht of gripsterkte.

²³⁶ <https://regions-and-cities.europa.eu/programme/2023/sessions/31619>

²³⁷ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/09/30/gendermainstreaming-bij-de-rijksoverheid-een-gedragswetenschappelijk-onderzoek>

Begin 2024 publiceerde de Commissie een studie²³⁸ over de inclusiviteit van antropometrische bepalingen in geharmoniseerde Europese normen.²³⁹ Een belangrijke bevinding uit de studie is dat organisaties die normen vaststellen (zoals CEN en CENELEC) niet beschikken over antropometrische gegevens over de Europese bevolking in al haar diversiteit. Relevante overwegingen zijn fysieke verschillen zoals gemiddelde grootte en gewicht of gripsterkte. De beschikbare gegevens zijn statistisch niet representatief en/of onvolledig, d.w.z. niet voor alle EU-lidstaten en/of noodzakelijke antropometrische parameters, en zijn vaak verouderd. In de studie werd geconcludeerd dat de beschikbare antropometrische gegevens moeten worden geïnventariseerd, geactualiseerd en aangevuld om alle EU-lidstaten en de noodzakelijke antropometrische dimensies op statistisch verantwoorde wijze te bestrijken. Daartoe heeft de Commissie CEN-CENELEC een subsidie voor normalisatiemaatregelen toegekend om een kloofanalyse uit te voeren en opties te ontwikkelen voor het verzamelen van de ontbrekende gegevens van een grote representatieve steekproef van de EU-bevolking.

Auto's worden momenteel getest in crashtest met een mannelijke dummy die 176cm hoog is en 70kg weegt. Als gevolg daarvan heeft de technische vooruitgang op het gebied van reactieve hoofdsteunen geleid tot een vermindering van 70 % van het aandeel permanente medische beperkingen voor mannelijke bestuurders en een stijging van 13 % voor vrouwelijke bestuurders.²⁴⁰ In het kader van de werkzaamheden van de VN/ECE op het gebied van voertuigreglementen heeft een informele werkgroep inzake billijke bescherming van inzittenden in Europees verband aan dit soort kwesties gewerkt.

In 2024 zijn verschillende wetgevingsinitiatieven in werking getreden die betrekking hebben op gendergelijkheid. Op 25 juli 2024 is de richtlijn inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied²⁴¹ van duurzaamheid in werking getreden. Een aantal richtsnoeren die de Commissie moet uitvaardigen voordat de richtlijn van toepassing wordt, zal ondernemingen helpen passende zorgvuldigheid te betrachten, bijvoorbeeld wat betreft het delen van middelen en informatie en de betrokkenheid van belanghebbenden. De richtlijn bevat onder meer vereisten voor grote Europese ondernemingen en voor niet-Europese ondernemingen met een aanzienlijke omzet in de EU om

238 Europese Commissie: Directoraat-generaal Interne Markt, Industrie, Ondernemerschap en Midden- en Kleinbedrijf, Study on the inclusiveness of anthropometrics in European harmonised standards – Final report, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2024, [online beschikbaar](#). In de studie werden de geharmoniseerde normen voor 22 EU-wetgevingsteksten op het beleidsterrein machines en uitrusting beoordeeld. Het doel was om te bepalen of de normen met een antropometrische dimensie voldoende rekening houden met de diversiteit van de Europese bevolking, met inbegrip van factoren zoals geslacht en leeftijd, en de verschillende antropometrische metingen (bv. lengte, gewicht en sterkte).

239 Normen zijn technische specificaties met eisen voor producten, productieprocessen, diensten of testmethoden. Zij worden ontwikkeld door de industrie en de marktdeelnemers op basis van een aantal basisbeginselen, zoals consensus, openheid, transparantie en non-discriminatie. Normen zorgen voor interoperabiliteit en veiligheid, verlagen de kosten en vergemakkelijken de integratie van bedrijven in de waardeketen en de handel. Zie ook: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards_nl Een geharmoniseerde norm is een Europese norm die is ontwikkeld door een erkende Europese normalisatieorganisatie: CEN (Comité Européen de Normalisation), CENELEC (Comité Européen de Normalisation Électrotechnique) of ETSI (European Telecommunications Standards Institute) op verzoek van de Europese Commissie. Het gebruik van deze normen is vrijwillig. Fabrikanten, andere marktdeelnemers en conformiteitsbeoordelingsinstanties kunnen geharmoniseerde normen gebruiken om aan te tonen dat producten, diensten of processen voldoen aan de desbetreffende EU-wetgeving. Zie ook: https://single-market-economy.ec.europa.eu/single-market/european-standards/harmonised-standards_nl

240 Kullgren, A., & Krafft, M. (2010, september). Geslachtsanalyse over de effectiviteit van whiplashzittingen: Resultaat van real-world crashes. In *het Proc. IRCOBI Conf., Hannover (Duitsland)* (blz. 17-28).

241 Tegen juli 2026 moeten de EU-lidstaten het in hun nationale wetgeving omzetten en een jaar later (26 juli 2027) zal het van toepassing worden voor de eerste groep ondernemingen (de grootste), volgens een gespreide aanpak (met volledige toepassing na vijf jaar na de inwerkingtreding, d.w.z. juli 2029).

negatieve effecten op de mensenrechten en het milieu in hun eigen activiteiten, die van hun dochterondernemingen en, indien deze verband houden met hun keten(s) van activiteiten, die van hun zakenpartners in de EU en wereldwijd, vast te stellen en te voorkomen, te beperken of te beëindigen. Volgens de nieuwe regels moet elke vorm van discriminatie worden aangepakt. In de bijlage bij de richtlijn wordt met name verwezen naar het verbod van ongelijke behandeling in arbeid, tenzij dit wordt gerechtvaardigd door de vereisten van de betrokken arbeid in overeenstemming met de verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie. Dit omvat met name: a) ongelijke beloning voor arbeid van gelijke waarde; en b) discriminatie op grond van nationale afkomst of sociale afkomst, ras, huidskleur, geslacht, godsdienst of politieke overtuiging. Het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen wordt in overweging 33 genoemd als een ander internationaal instrument waarmee bedrijven mogelijk rekening moeten houden bij het opsporen en aanpakken van mensenrechtenschendingen. Om verantwoorde bedrijfspraktijken beter te ondersteunen, heeft de Commissie in februari 2025 een omnibuspakket vastgesteld ²⁴² om de zorgvuldigheidseisen te vereenvoudigen en de regeldruk te verminderen, met behoud van de oorspronkelijke beleidsdoelstellingen. Volgens het voorstel moeten de lidstaten de richtlijn in nationaal recht omzetten en de desbetreffende teksten uiterlijk op 26 juli 2027 aan de Commissie meedelen. Een jaar later zullen de regels van toepassing worden op de eerste groep ondernemingen, volgens een gespreide aanpak (met volledige toepassing op 26 juli 2029).

De nieuwe verordening inzake algemene productveiligheid ²⁴³ is van toepassing met ingang van 13 december 2024. Het versterkt de veiligheidsvoorschriften voor producten die zowel offline als online worden verkocht en specificeert dat bij de risicobeoordeling van de producten en bij normalisatieactiviteiten rekening moet worden gehouden met genderverschillen. De Commissie ondersteunt alle belanghebbenden bij de uitvoering van deze nieuwe verordening.

Richtlijn (EU) 2024/869 is op 9 april 2024 in werking getreden, tot wijziging van de richtlijn inzake carcinogene en mutagene agentia en reprotoxische stoffen (Richtlijn 2004/37/EG) en de richtlijn chemische agentia (Richtlijn 98/24/EG), wat betreft de grenswaarden voor lood en de anorganische verbindingen daarvan (een belangrijk beroepsreprotoxisch middel) en voor diisocyanaten. ²⁴⁴ Richtlijn (2024/869) herzielt de 40 jaar oude huidige grenswaarden ²⁴⁵ voor lood en loodverbindingen in het kader van de richtlijn carcinogene, mutagene en reprotoxische stoffen. De richtlijn verbetert ook de bescherming van vrouwelijke werknemers in de vruchtbare leeftijd met specifieke aanbevelingen inzake het loodgehalte in het bloed.

Gendermainstreaming in de EU-begroting

In overeenstemming met de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 bieden NextGenerationEU en het meerjarig financieel kader (MFK) 2021-2027 een breed scala aan EU-financierings- en begrotingsgarantie-instrumenten ter ondersteuning van initiatieven ter bevordering van

²⁴² https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en

²⁴³ Verordening (EU) 2023/988 van het Europees Parlement en de Raad van 10 mei 2023 inzake algemene productveiligheid, tot wijziging van Verordening (EU) nr. 1025/2012 van het Europees Parlement en de Raad en Richtlijn (EU) 2020/1828 van het Europees Parlement en de Raad en tot intrekking van Richtlijn 2001/95/EG van het Europees Parlement en de Raad en Richtlijn 87/357/EEG van de Raad (PB L 135 van 23.5.2023, blz. 1).

²⁴⁴ Richtlijn (EU) 2024/869 van het Europees Parlement en de Raad van 13 maart 2024 tot wijziging van Richtlijn 2004/37/EG van het Europees Parlement en de Raad en Richtlijn 98/24/EG van de Raad wat betreft de grenswaarden voor lood en anorganische verbindingen daarvan en voor diisocyanaten, PB L 2024/869 van 19.3.2024.

²⁴⁵ Grenswaarde voor beroepsmatige blootstelling (OEL) en biologische grenswaarde.

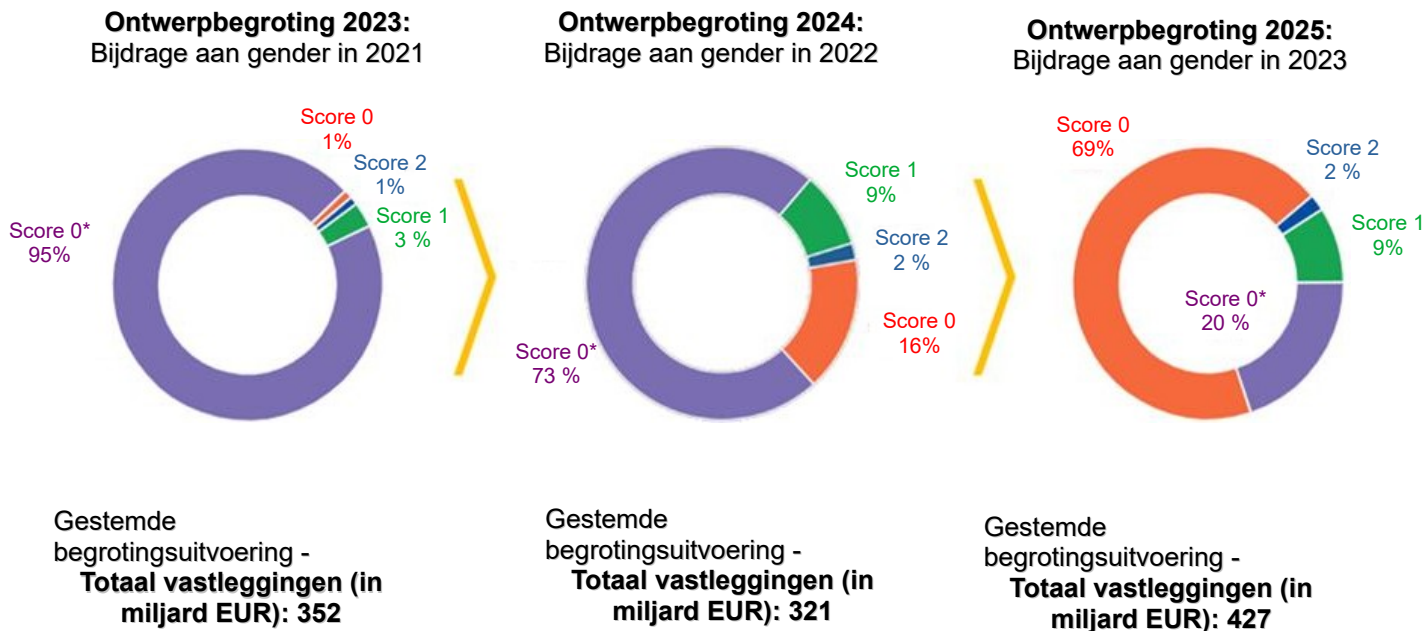
gendergelijkheid. Er wordt met name EU-financiering verstrekt om de situatie van vrouwen die op zoek zijn naar of werken te verbeteren, met inbegrip van het evenwicht tussen werk en privéleven. Dit omvat investeringen in zorgfaciliteiten, ondersteuning van vrouwelijk ondernemerschap, bestrijding van gendersegregatie in bepaalde beroepen en aanpak van de onevenwichtige vertegenwoordiging van meisjes en jongens in sommige sectoren van onderwijs en opleiding. Voorts wordt specifieke financiering verstrekt voor projecten die ten goede komen aan maatschappelijke organisaties en overheidsinstellingen die specifieke initiatieven uitvoeren, waaronder het voorkomen en bestrijden van gendergerelateerd geweld.

De Commissie heeft een methode ontwikkeld om de uitgaven op programmaniveau van de EU-begroting ter bevordering van gendergelijkheid in het MFK 2021-2027 ²⁴⁶ te meten. In dit verband heeft de Commissie geprofiteerd van vruchtbare uitwisselingen met het EIGE en constructieve contacten met de Europese Rekenkamer voor de publicatie van hun speciaal verslag over gendermainstreaming in de EU-begroting (mei 2021). De methode werd voor het eerst gebruikt in alle uitgavenprogramma's voor het begrotingsjaar 2021, in het kader van de ontwerpbegroting 2023. Dit was vooruitlopend op de toezeggingen in het kader van het interinstitutioneel akkoord bij het meerjarig financieel kader 2021-2027, zowel wat het tijdschema als wat het toepassingsgebied betreft. Voor het begrotingsjaar 2023 zijn in het kader van de ontwerpbegroting 2025 de methodologie en de monitoring van genderuitgaven verbeterd door in de "programmaprestatieverklaringen" ²⁴⁷ de naar gender uitgesplitste gegevens op te nemen die beschikbaar zijn per programma, binnen de grenzen van de programmaverordeningen en -uitvoeringsovereenkomsten. Dit omvat een breed scala aan naar geslacht uitgesplitste gegevens ter verbetering van de monitoring van de prestaties van het programma met betrekking tot gendergelijkheid.

246 https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/eu-budget/performance-and-reporting/horizontale-prioriteiten/gender-equality-mainstreaming_nl. Zie ook punt 16, onder f), van het Interinstitutioneel Akkoord betreffende de begrotingsdiscipline, de samenwerking in begrotingszaken en een goed financieel beheer, alsmede betreffende nieuwe eigen middelen die beschikbaar zijn op [EUR-Lex - 32020Q1222\(01\) - NL - EUR-Lex](#).

247 [Programmaprestatieverklaringen - Europese Commissie](#)

Overeenkomstig de methodologie moet aan elke specifieke interventie binnen een programma een genderscore worden toegekend. ²⁴⁸In 2023 heeft 11 % van de EU-begroting in de praktijk bijgedragen aan de bevordering van gendergelijkheid (scores 2 en 1), wat neerkomt op 48 miljard EUR, terwijl 20 % het potentieel heeft om bij te dragen (score 0*) aan deze doelstelling. Dit percentage is sinds de eerste toepassing van deze methode gestaag gedaald van 95 %.



Zoals meegedeeld in het jaarverslag 2024 over de herstel- en veerkrachtfaciliteit, ²⁴⁹ voeren de lidstaten in hun nationale herstel- en veerkrachtplannen maatregelen uit die specifiek bijdragen tot gendergelijkheid of tot gelijke kansen in het algemeen. De Commissie heeft in overleg met de lidstaten 136 maatregelen vastgesteld die in het algemeen gericht zijn op gendergelijkheid. Zoals uit de thematische analyse over gelijkheid blijkt, kunnen veel meer maatregelen in de herstel- en veerkrachtplannen (zoals die in verband met hervormingen van de gezondheidszorg en de langdurige zorg), hoewel zij niet als zodanig zijn aangemerkt, ook een positief effect hebben op gendergelijkheid, bijvoorbeeld door de arbeidsomstandigheden in door vrouwen gedomineerde sectoren te verbeteren of door de verantwoordelijkheden op het gebied van informele zorg te verminderen.

²⁴⁸ Score 2: interventies waarvan het hoofddoel is de gendergelijkheid te verbeteren, kwamen overeen met 2 % van de in 2023 uitgevoerde EU-begroting en waren opgenomen in 13 programma's.

Score 1: interventies met gendergelijkheid als belangrijke en doelbewuste doelstelling (maar niet als belangrijkste reden voor de interventie) kwamen overeen met 9 % van de in 2023 uitgevoerde EU-begroting en waren opgenomen in 16 programma's.

Score 0*: interventies die kunnen bijdragen tot gendergelijkheid kwamen overeen met 20 % van de in 2023 uitgevoerde EU-begroting en waren opgenomen in 30 programma's.

Score 0: interventies die geen significante invloed hebben op gendergelijkheid, vertegenwoordigden 69 % van de in 2023 uitgevoerde EU-begroting en waren opgenomen in 29 programma's.

²⁴⁹ Verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad over de uitvoering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, COM(2024)474 definitief.

Tijdens de meest recente jaarlijkse verslagperiode van de herstel- en veerkrachtfaciliteit (tot september 2024) blijkt uit maatregelen die gericht zijn op gendergelijkheid dat er aanzienlijke vooruitgang is geboekt bij de uitvoering. Van de 253 mijlpalen en streefdoelen in verband met deze maatregelen werd 102 %, of 40 %, door de lidstaten gerapporteerd als voltooid of als verwezenlijkt beoordeeld door de Commissie; 22 % werd ook positief beoordeeld in betalingsverzoeken. Estland heeft bijvoorbeeld een prototype ontwikkeld van een digitaal instrument voor loonkloof tussen mannen en vrouwen voor werkgevers (zie ook hoofdstuk 2). In Spanje voorziet een sociaal plan voor sport in de renovatie van de openbare sportinfrastructuur en de financiering van acties ter bevordering van de deelname van vrouwen aan sport.

De Commissie werkt samen met de lidstaten om ervoor te zorgen dat de maatregelen van de herstel- en veerkrachtplannen bevorderlijk zijn voor gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen. Via de informele deskundigengroep voor de uitvoering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit (een forum voor de Commissie en de nationale regeringen om horizontale aspecten van de uitvoering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit te bespreken) hebben de uitwisselingen van goede praktijken de lidstaten bijvoorbeeld geholpen om (gender)gelijkheidsoverwegingen op te nemen en te mainstreamen in het REPowerEU-hoofdstuk en in de herziene herstel- en veerkrachtplannen en de manier waarop deze worden uitgevoerd (bijvoorbeeld door genderbewuste budgettering en aanbestedingen).

Vanaf 2024 hebben de lidstaten meer dan 30 % (110 miljard EUR) van alle investeringen in het kader van het cohesiebeleid (met inbegrip van het Fonds voor een rechtvaardige transitie) toegewezen aan maatregelen ter ondersteuning van gendergelijkheid in de periode 2021-2027. Het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) blijft het cohesiebeleidsfonds met de grootste toewijzingen voor maatregelen ter bevordering van gendergelijkheid (4,3 miljard EUR) en gendermainstreaming (80,8 miljard EUR). Gendermainstreaming en gendergerichte maatregelen in het kader van het EFRO en het JTF bedragen respectievelijk ongeveer 20 miljard EUR en 6 miljard EUR.²⁵⁰ De genderdimensie van het ESF+ omvat ook gendergelijkheid als horizontaal horizontaal horizontaal beginsel. Alle lidstaten en regio's moeten beschikken over doeltreffende mechanismen om de naleving van het Handvest van de grondrechten van de EU te waarborgen, onder meer voor gendergelijkheid en nationale strategische kaders voor gendergelijkheid, ter ondersteuning van relevante steun in het kader van het cohesiebeleid.

Bovendien moeten de lidstaten en de Commissie ervoor zorgen dat bij de voorbereiding, uitvoering, monitoring, rapportage en evaluatie van programma's rekening wordt gehouden met de gelijkheid van mannen en vrouwen, gendermainstreaming en de integratie van een genderperspectief.

In 2024 bleven gendergelijkheid en inclusie een horizontale kwestie voor de acties van het programma Creatief Europa. Alle begunstigden moesten bij het ontwerpen en uitvoeren van hun project rekening houden met gelijkheid en dit aspect werd centraal gesteld bij de beoordeling van projectaanvragen.²⁵¹ In 2024 lanceerde het programma een nieuwe ronde voor meerjarige acties voor de Europese netwerken van culturele en creatieve organisaties en voor de Europese platforms van opkomende kunstenaars. Beide dienen om goede praktijken te verspreiden onder hun leden en de kunstenaars die zij opleiden, met name op het gebied van gendergelijkheid.

Zowel Erasmus+ als de programma's van het Europees Solidariteitskorps benadrukken inclusie en diversiteit als hun belangrijkste prioriteiten, om gelijke kansen en toegang, inclusie, diversiteit en

250 Gendermainstreaming weerspiegelt een van de categoriseringssystemen in het cohesiebeleid:

<https://cohesiondata.ec.europa.eu/stories/s/Cohesion-policy-supporting-gender-equality/gkxm-7hxd>.

251 <https://culture.ec.europa.eu/news/creative-europe-in-2025-focus-on-green-and-digital-transitions-on-strengthening-social-and-economic-resilience>

billijkheid in al hun acties te bevorderen. De uitvoering van de prioriteit is verbeterd na de ontwikkeling van het kader voor inclusiemaatregelen²⁵² en de inclusie- en diversiteitsstrategie²⁵³ in 2021 om organisaties te ondersteunen bij het beter aanpakken van de belemmeringen waarmee verschillende doelgroepen kunnen worden geconfronteerd, waaronder belemmeringen in verband met genderdiscriminatie. Zo wordt in het verslag van het Europees Solidariteitskorps voor de periode 2021-2023 benadrukt dat het programma gendergelijkheid ondersteunt en alle genders aanmoedigt om aan zijn activiteiten deel te nemen. In het programma wordt gemiddeld 63 % van de geboden kansen door vrouwen benut, ook in de verslagperiode van dit verslag.

In november 2024 heeft het bestuur van InvestEU een nieuwe kernprestatie-indicator vastgesteld om het effect te meten van investeringen ter ondersteuning van gendergelijkheid, die nu is toegevoegd aan de KPI/KMI-methodologie. Dit stelt de uitvoerende partners van InvestEU in staat om naar beste vermogen verslag uit te brengen over het effect van hun verrichtingen op alle beleidsvensters inzake gendergelijkheid. Bovendien heeft de Europese Investeringsbankgroep dankzij financiering via de InvestEU-advieshub twee opdrachten gelanceerd: een recente studie over de financiële producten en het genderbeleid van banken; en een opleidingsprogramma voor banken die (financiële of andere) steun willen verlenen aan vrouwelijke ondernemers. Het opleidingsprogramma zal vanaf maart 2025 beschikbaar zijn voor alle geïnteresseerde financiële instellingen.

De Commissie helpt de lidstaten ook om overheidsambtenaren te ondersteunen bij het mainstreamen van gender in overheidsbeleid en begrotingsprocessen op vele administratieve niveaus. Dit moet ertoe bijdragen dat overheidsgeld wordt gebruikt om gendergelijkheid te bevorderen.²⁵⁴ Het vlaggenschipproject gendermainstreaming in overheidsbeleids- en begrotingsprocessen helpt de begunstigde overheden om beleid en budgetteringsprocessen vanuit een gendermainstreamingperspectief te analyseren. Via het instrument voor technische ondersteuning wordt steun verleend voor opleiding en de toepassing van goede praktijken, methodologieën en instrumenten om gender (gelijkheid) in het hele beleidsvormingsproces te integreren. Het project faciliteert ook mogelijkheden voor intercollegiaal leren tussen de autoriteiten van de deelnemende lidstaten. In 2024 zijn nog eens vier overheidsdiensten toegetreden, waarmee het totaal op 13 overheidsdiensten in 9 landen komt.²⁵⁵

Met het oog op het meerjarig financieel kader voor de periode na 2027 bevat het nieuwe Financieel Reglement (herschikking) van de EU, dat op 29 september 2024 is gepubliceerd,²⁵⁶ nu een bepaling op²⁵⁷ grond waarvan alle begrotingsprogramma's en -activiteiten van de EU, waar haalbaar en passend in overeenstemming met de desbetreffende sectorspecifieke regels, moeten worden uitgevoerd met inachtneming van het beginsel van gendergelijkheid en overeenkomstig een

252 Uitvoeringsbesluit van de Commissie – kader van inclusiemaatregelen van Erasmus+ en het Europees Solidariteitskorps 2021-2027: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/commission-decision-framework-inclusion-2021-27>

253 Uitvoeringsrichtsnoeren - Erasmus+ en de strategie voor inclusie en diversiteit van het Europees Solidariteitskorps: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>

254 https://reform-support.ec.europa.eu/what-we-do/revenue-administration-and-public-financial-management/gender-mainstreaming-public-policy-and-budget-processes_en

255 Cyprus, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Ierland, Italië, Portugal, Roemenië en Spanje ontvangen momenteel technische bijstand om gender in het overheidsbeleid te integreren via het instrument voor technische ondersteuning.

256 Verordening (EU, Euratom) 2024/2509 van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2024 tot vaststelling van de financiële regels van toepassing op de algemene begroting van de Unie (herschikking). [Online beschikbaar](#).

257 Artikel 33, lid 2, punt f), van Verordening (EU, Euratom) 2024/2509.

passende gendermainstreamingmethode. Bovendien moeten alle gegevens die worden verzameld met betrekking tot de prestatie-indicatoren van de uitgavenprogramma's in voorkomend geval naar geslacht worden uitgesplitst.²⁵⁸

Intersectionaliteit bij de uitvoering van het gendergelijkheidsbeleid

Vrouwen vormen een diverse groep, die wordt blootgesteld aan verschillende vormen van intersectionele discriminatie die het gevolg zijn van meerdere situaties. Om deze verschillen doeltreffend aan te pakken, is het belangrijk rekening te houden met de intersectionaliteit van gender met andere belangrijke factoren van discriminatie, zoals de sociaaleconomische situatie, etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid.

Er zijn momenteel meer dan 100 miljoen personen met een handicap in de EU. Bij een hoger aantal vrouwen met een handicap kan een genderkloof op het gebied van handicaps worden waargenomen voor alle leeftijdsgroepen, variërend van 1,4 tot 2,0 punten voor mensen tussen 16 en 44 jaar tot 6,3 punten hoger voor mensen van 85 jaar en ouder. De genderkloof was echter relatief klein als alleen wordt verwezen naar ernstige handicaps, met 1,4 punten voor alle leeftijdsgroepen. Personen met een handicap ervaren een hogere prevalentie van geweld en discriminatie en lopen een groter risico om te worden blootgesteld aan schadelijke praktijken (zoals gedwongen sterilisatie) dan personen zonder handicap. Zoals aangekondigd in de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025, werkt de Commissie aan een aanbeveling over de preventie van schadelijke praktijken, met inbegrip van de noodzaak van doeltreffende preventieve maatregelen en de erkenning van het belang van onderwijs. Het is de bedoeling dat in de toekomstige aanbeveling concrete maatregelen worden vastgesteld die de lidstaten zouden moeten nemen om dergelijke praktijken ter plaatse zo doeltreffend mogelijk te voorkomen en te bestrijden; de aanbeveling zal derhalve deels een aanvulling vormen op de richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.

Vrouwen met een handicap lopen een hoger risico op armoede en sociale uitsluiting dan mannen met een handicap (29,8 % in vergelijking met 27,6 %). De arbeidsparticipatiekloof tussen personen met en zonder handicap bedraagt 23 procentpunten. Slechts ongeveer 20 % van de vrouwen met een handicap in de EU werkt voltijds, tegenover 29 % van de mannen met een handicap en 48 % van de vrouwen zonder handicap. Volgens de gendergelijkheidsindex van het EIGE verdienen vrouwen met een handicap slechts 16 822 koopkrachtstandaarden (KKS), terwijl vrouwen zonder handicap gemiddeld 20 100 KKS verdienen. Het werkgelegenheidspakket voor personen met een handicap heeft tot doel de arbeidsparticipatie van personen met een handicap te verbeteren.

Het perspectief van vrouwen en meisjes met een handicap is ook relevant in het beleid om de overgang van institutionele zorg naar gemeenschapsgerichte diensten en zelfstandig wonen voor personen met een handicap te versnellen. Dit wordt benadrukt in de mededeling van de Commissie Richtsnoeren voor zelfstandig wonen en inclusie in de gemeenschap van personen met een handicap in de context van EU-financiering, waarin rekening wordt gehouden met de diversiteit van handicaps en intersectionaliteit van discriminatie waarmee personen te maken kunnen krijgen.²⁵⁹

²⁵⁸ Artikel 33, lid 3, van Verordening (EU, Euratom) 2024/2509.

²⁵⁹ Mededeling van de Commissie, Richtsnoeren inzake zelfstandig wonen en inclusie in de gemeenschap van personen met een handicap in het kader van EU-financiering, PB L 2024/7188 van 29.11.2024.

Op 25 september 2024 heeft de Commissie een verslag over de uitvoering van het nationale strategische kader voor de Roma goedgekeurd.²⁶⁰ In het verslag wordt gewezen op veelbelovende initiatieven die gericht zijn op Romavrouwen, zoals het Hongaarse “Growing Opportunities”, dat opleidingen op het gebied van sociale zorg en gezondheidszorg aanbiedt aan voornamelijk Romavrouwen, en het Spaanse Calí-programma, dat gelijke kansen en sociale en arbeidsinclusie voor Romavrouwen bevordert en meerdere vormen van discriminatie bestrijdt. In het strategisch EU-kader voor de Roma wordt benadrukt hoe belangrijk het is de positie van Roma-vrouwen te versterken. Het bevat verschillende doelstellingen op EU-niveau die de EU en de lidstaten tegen 2030 moeten halen, waaronder de doelstelling om de arbeidsparticipatiekloof tussen Roma-mannen en Roma-vrouwen met ten minste de helft te verkleinen.

Op 7 en 14 mei 2024 zijn twee richtlijnen betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling vastgesteld.²⁶¹ Zij bestrijken gezamenlijk de zes door het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie beschermde discriminatiegronden²⁶² en bevatten verwijzingen naar intersectionaliteit. De nieuwe normen zijn van toepassing op het mandaat, de onafhankelijkheid, de middelen, de taken en de bevoegdheden van organen voor gelijke behandeling, om ervoor te zorgen dat zij hun rol kunnen vervullen bij het bevorderen van gelijkheid en het bijstaan van slachtoffers van discriminatie in heel Europa op alle gronden en gebieden die door de EU-wetgeving inzake gelijkheid worden beschermd, in de hele EU. De lidstaten moeten de richtlijnen uiterlijk op 19 juni 2026 omzetten. Uiterlijk op dezelfde datum zal de Commissie een uitvoeringshandeling vaststellen met een lijst van gemeenschappelijke indicatoren voor de werking van organen voor gelijke behandeling.

260 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 nationale strategische kader voor de Roma in het licht van het strategisch EU-kader voor gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma en de aanbeveling van de Raad inzake gelijkheid, inclusie en participatie van de Roma, COM(2024) 422 definitief.

261 Richtlijn (EU) 2024/1499 van de Raad van 7 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, gelijke behandeling van personen in arbeid en beroep ongeacht godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid, gelijke behandeling van vrouwen en mannen op het gebied van sociale zekerheid en de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten, en tot wijziging van de Richtlijnen 2000/43/EG en 2004/113/EG, PB L 2024/1499 van 29.5.2024 en Richtlijn (EU) 2024/1500 van het Europees Parlement en de Raad van 14 mei 2024 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling op het gebied van gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen in arbeid en beroep, en tot wijziging van de Richtlijnen 2006/54/EG en 2010/41/EU, PB L 2024/1500 van 29.5.2024.

262 Zie preambule 15 en artikel 5, lid 2, van Richtlijn (EU) 2024/1500.

GELIJKHEID VAN DE GENDER EN EMPOWERMENT VAN VROUWEN OVER DE WERELD BEVORDEREN

In 2024 woedden conflicten over de hele wereld, waardoor het leven van vrouwen en meisjes in gevaar kwam op plaatsen variërend van Soedan tot Gaza, en hen onevenredig blootstelde aan gendergerelateerd geweld. Er deden zich ook ernstige politieke tegenslagen voor, die een bedreiging vormden voor de rechten van vrouwen. In juni werd het Argentijnse nationale instituut tegen discriminatie, vreemdelingenhaat en racisme gesloten, evenals het ondersecretariaat voor bescherming tegen gendergerelateerd geweld, dat het opgeheven ministerie van Vrouwen, Gender en Diversiteit had vervangen. De genderapartheid in Afghanistan bereikte tragische nieuwe hoogten, waarbij de de facto Taliban-regering maatregelen nam die zo ver gingen als het verbieden van vrouwenstemmen in het openbaar – waardoor vrouwen effectief uit het openbare leven werden gewist. Wetgevers in Irak stelden wijzigingen voor in de wet op de persoonlijke status van het land, waardoor de leeftijd van toestemming zou kunnen worden verlaagd en het huwelijk voor meisjes vanaf negen jaar zou kunnen worden toegestaan. Andere mogelijke tegenslagen werden vermeden, wat grond bood voor voorzichtige hoop: In juli verwierp het Gambiaanse parlement een wetsvoorstel dat het verbod op vrouwelijke genitale verminking (VGV) dat sinds 2015 in het land van kracht is, zou hebben ingetrokken. Tegen deze moeilijke achtergrond is het meer dan ooit van belang dat de EU internationaal leiderschap blijft tonen op het gebied van gendergelijkheid en steun voor vrouwenrechten en door vrouwen geleide maatschappelijke organisaties.

Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne

Op 19 november 2024 waren er 1 000 dagen verstreken sinds het begin van de grootschalige oorlog van Rusland tegen Oekraïne.²⁶³ In 2024 schatten de VN dat 14,6 miljoen Oekraïners, bijna 40 % van de bevolking van het land, humanitaire hulp nodig zullen hebben. Aangezien meer dan 6 miljoen Oekraïners het land momenteel in de EU zijn ontvlucht,²⁶⁴ blijft blijvende steun aan Oekraïne een prioriteit voor de EU.

In juli 2024 heeft de EU beperkende maatregelen opgelegd aan vier personen en twee entiteiten in het kader van de wereldwijde EU-sanctieregeling voor de mensenrechten voor ernstige schendingen van de mensenrechten wereldwijd, waaronder foltering en systematisch en wijdverbreid seksueel en gendergerelateerd geweld.²⁶⁵ Tot de aanwijzingen behoorde het hoofd van de zogenaamde “penitentiaire dienst”, zoals geïnstalleerd door Moskou in de tijdelijk bezette regio Cherson in Oekraïne. Onder zijn bevel is een wijdverbreid en systematisch patroon van mensenrechtenschendingen gedocumenteerd in detentiecentra in gebieden onder controle van de Russische bezettingsautoriteiten, variërend van foltering tot andere wrede, onmenselijke of ontterende behandeling, evenals bestraffing en seksueel en gendergerelateerd geweld.

Het mandaat van de adviesmissie van de Europese Unie in Oekraïne (EUAM Ukraine), een civiele missie in het kader van het gemeenschappelijk veiligheids- en defensiebeleid (GVDB) van de EU, is in mei 2024 verlengd en omvat een genderdeskundige en een deskundige op het gebied van

263 https://civiele.bescherming-humanitaire-hulp.ec.europa.eu/news-stories/stories/1000-days-russias-full-scale-war-ukraine-5-facts-you-need-know_en. Voor Oekraïners begon het conflict nog eerder – in 2014 in de Oekraïense regio Donbas, terwijl de humanitaire situatie in Oekraïne in 2022 al als een “vergeten crisis” werd beschouwd.

264 <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>

265 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2024/07/22/sexual-and-gender-based-violence-council-lists-four-individuals-and-two-entities-under-the-eu-s-global-human-rights-sanctions-regime/>

conflictgerelateerd seksueel geweld.²⁶⁶ Het mandaat beoogt de capaciteit van Oekraïense agentschappen en instellingen om internationale misdrijven, zoals oorlogsmisdaden, met inbegrip van conflictgerelateerd seksueel geweld, te onderzoeken en te vervolgen, te verbeteren. De EUAM werkt samen met zowel overheidsinstanties als het maatschappelijk middenveld aan de aanpak van internationale misdrijven²⁶⁷ en past daarbij een slachtoffergerichte aanpak toe bij haar inspanningen om de verantwoordingsplicht voor conflictgerelateerd seksueel en gendergerelateerd geweld te versterken. De EUAM blijft nauw samenwerken met Oekraïne om de uitvoering van het nationale actieplan van Oekraïne inzake vrouwen, vrede en veiligheid en gendermainstreaming te ondersteunen, in het kader van de overkoepelende strategie van Oekraïne voor de hervorming van de gehele rechtshandavingssector.²⁶⁸ De vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid is ook besproken met Oekraïne tijdens de mensenrechtendialoog op 25 april 2024.

Gendergelijkheid is volledig geïntegreerd in de EU-steun aan Oekraïne. De EU zet zich in voor volledige verantwoordingsplicht voor conflictgerelateerd seksueel geweld tijdens de grootschalige Russische invasie en streeft naar een genderresponsieve, op overleven gerichte en traumagevoelige aanpak bij alle inspanningen om te reageren op de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne en de gevolgen daarvan voor vrouwen en meisjes. Via het EU4Recovery-programma, dat wordt uitgevoerd door UN Women, ondersteunt de EU acties om gendergerelateerd geweld te voorkomen en steun te verlenen aan slachtoffers en overlevenden.²⁶⁹ Het programma heeft ook tot doel de toegang tot de rechter te verbeteren door slachtoffers en overlevenden wettelijk mondiger te maken en de capaciteiten van degenen die betrokken zijn bij de justitiële sector te versterken.

Gezien het ongekend grote aantal kwetsbare mensen, voornamelijk vrouwen en kinderen, dat de EU binnenkomt als gevolg van de Russische aanvalsoorlog tegen Oekraïne, heeft de EU haar inspanningen opgevoerd om de risico's van mensenhandel aan te pakken door het operationele actieplan voor mensenhandel Empact te versterken. Het Empact (Europees multidisciplinair platform tegen criminaliteitsdreiging) is een veiligheidsinitiatief van de EU-lidstaten om dreigingen van georganiseerde en zware internationale criminaliteit in kaart te brengen, te prioriteren en aan te pakken.²⁷⁰ In het kader van Empact THB is onder coördinatie van Europol een specifieke operationele actie ontwikkeld om mensenhandel in verband met landen van het Oostelijk Partnerschap, met name Oekraïne en Moldavië, aan te pakken, met bijzondere aandacht voor het risico van uitbuiting van tijdelijk ontheemden uit Oekraïne. In Moldavië ondersteunt een genderresponsief crisisresponsproject kwetsbare gemeenschappen door de toegang tot basisdiensten te verbeteren.

Gendergelijkheid wordt ook terdege in aanmerking genomen bij de geestelijke gezondheidssteun van de EU voor Oekraïense ontheemden, waarvan de meeste vrouwen en kinderen zijn. Het EU4Health-programma heeft meer dan 3 miljoen EUR toegewezen voor de financiering van door ngo's geleide projecten ter verbetering van de geestelijke gezondheid en het psychologisch welzijn van ontheemden uit Oekraïne, zowel in het land zelf als in de EU. Het programma financiert ook de verlening van psychologische eerste hulp en trauma-ondersteuning voor gedwongen ontheemden in 28 landen²⁷¹ in samenwerking met de Internationale Federatie van Rode Kruis- en Rode Halve

266 <https://www.euam-ukraine.eu/>

267 <https://www.euam-ukraine.eu/news/war-crimes-documentation-in-ukraine-building-a-network-for-justice/>

268 <https://www.euam-ukraine.eu/news/ukraine-endorses-strategic-law-enforcement-reform-plan-to-align-with-eu-standards/>

269 <https://www.undp.org/ukraine/projects/eu4recovery-empowering-communities-ukraine-eu4recovery#:~:text=EU4Recovery%20is%20employing%20an%20area,of%20individuals%20at%20community%20level>

270 https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/law-enforcement-cooperation/empact-fighting-crime-together_en

271 23 EU-lidstaten, plus Noorwegen, IJsland, Moldavië, Montenegro en Oekraïne.

Maanverenigingen. Het project heeft een budget van 31,2 miljoen EUR en heeft tot doel slachtoffers te ondersteunen en de capaciteiten van eerstehulpverleners te verbeteren, in een context waarin gedwongen ontheemding heeft geleid tot een toename van gendergerelateerd geweld met ernstige negatieve gevolgen voor de geestelijke gezondheid van slachtoffers. Aangezien 62 % van de ontheemden uit Oekraïne in de projectlanden vrouwen zijn, wordt in het project sterk de nadruk gelegd op gender. Vrouwen spelen ook een belangrijke rol als eerstelijns hulpverleners, aangezien zij 73,5 % uitmaken van de eerstelijns hulpverleners die zijn opgeleid in psychologische eerste hulp en psychosociale ondersteuning. In oktober 2024 waren in totaal 23.780 gezondheidswerkers, vrijwilligers, eerstehulpverleners en andere professionals opgeleid om psychologische eerste hulp en geestelijke gezondheid en psychosociale ondersteuning te bieden, terwijl ongeveer 500.000 ontheemden steun hadden gekregen.

Gendermainstreaming in het externe optreden van de EU

De EU bevordert gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in haar internationale partnerschappen, politieke en mensenrechtendialogen met niet-EU-landen, in het handelsbeleid van de EU en in het nabuurschaps- en uitbreidingsbeleid van de EU. Het EU-actieplan inzake gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in de externe betrekkingen (Genderactieplan GAP III), dat in 2021 is aangenomen en tot 2027 is verlengd, blijft een leidraad voor de inspanningen om gendergelijkheid centraal te stellen in het externe optreden van de EU.²⁷² Het voorziet in gendermainstreaming in alle externe beleidsmaatregelen en sectoren, van door de EU gefinancierde humanitaire hulp tot civiele GVDB-missies, maar ook in investeringen door het Europees Fonds voor duurzame ontwikkeling Plus of in de betrokkenheid van de EU bij haar nabuurschapsregio, met inbegrip van kandidaat-lidstaten en potentiële kandidaat-lidstaten. In het GAP III wordt de ambitieuze doelstelling vastgesteld dat tegen 2025 ten minste 85 % van het nieuwe externe optreden van de EU moet bijdragen tot gendergelijkheid en de empowerment van vrouwen en meisjes. Uit cumulatieve gegevens voor 2021-2023 blijkt dat 78,4 % van alle externe acties genderresponsief of gericht is²⁷³ – een aanzienlijke stijging ten opzichte van 64,7 % in 2019.

De “Team Europa”-aanpak, die de EU, haar lidstaten met hun diplomatieke netwerk, financiële instellingen en uitvoerende organisaties, alsook de EIB en de EBWO samenbrengt om de coördinatie te verbeteren en de Europese impact op het internationale toneel op te schalen, vormt de kern van de aanpak van de EU op het gebied van extern optreden. Hierdoor konden de inspanningen op het gebied van gendergelijkheid volledig worden geïntegreerd in de Global Gateway-strategie van 300 miljard EUR – op het gebied van onderwijs, gezondheid, digitaal beleid, energie en klimaatverandering – en werd bijgedragen tot een inclusievere eerlijke, groene en digitale transitie. Onlangs gestarte gerichte acties bevorderen onder meer fatsoenlijk werk en de bestrijding van gendergerelateerd geweld in Bangladesh, genderresponsieve sociale bescherming in Malawi, gendergelijkheid, vrede en sociale cohesie in conflictgebieden in Kameroen, de door vrouwen geleide groene transitie in Vietnam en inclusie en sociale cohesie in Latijns-Amerika en het Caribisch gebied.

272 Gezamenlijke mededeling aan het Europees Parlement en de Raad, EU-genderactieplan (GAP) III – Een ambitieuze agenda voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen in het externe optreden van de EU, JOIN(2020) 17 final.

273 85 % van de acties in het kader van het instrument voor nabuurschapsbeleid, ontwikkeling en internationale samenwerking — Europa in de wereld, 75 % in het kader van het instrument voor pretoetredingssteun 2021-2027 en 28 % in het kader van het gemeenschappelijk buitenlands en veiligheidsbeleid, 88 % van de humanitaire hulpoperaties in 2022 en 87 % in 2023.

In nauwe samenwerking met internationale en ontwikkelingsfinancieringsinstellingen streeft de EU ernaar het effect van innovatieve financiering te vergroten en een genderperspectief verder te integreren in investeringen in het kader van het EFDO+, onder meer om de toegang van vrouwen tot financiering, ondernemerschap en arbeidsmarktparticipatie te bevorderen. 72 % van alle gerapporteerde EFDO+-verrichtingen in 2023 is gendermainstreaming.

De EU blijft ernaar streven de humanitaire hulp die zij financiert, gevoeliger te maken voor de gedifferentieerde behoeften en capaciteiten van vrouwen, meisjes, mannen en jongens, onder meer door partners te verplichten genderbewuste risicoanalyses uit te voeren²⁷⁴ en door een genderleeftijdsmarker te gebruiken om na te gaan en te meten in hoeverre door de EU gefinancierde humanitaire acties rekening houden met gender- en leeftijdsoverwegingen.²⁷⁵ Dit instrument wordt sinds 2014 voortdurend gebruikt en heeft tot doel de kwaliteit van humanitaire hulp te verbeteren door ervoor te zorgen dat elke actie gender- en leeftijdsgevoelig is. De EU heeft ook consequent financiering verstrekt voor de bestrijding van gendergerelateerd geweld en voor de ondersteuning van de behoeften op het gebied van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten van vrouwen en meisjes in humanitaire situaties. Twee sessies van het forum voor civiele bescherming in 2024 waren gericht op genderinclusie – respectievelijk in civielebeschermingsteams en inclusieve noodopvangcentra. Er is ook een pagina over inclusie gecreëerd als onderdeel van het kennisnetwerk van de Unie voor civiele bescherming.²⁷⁶

Gendergelijkheid is ook een belangrijk element van de betrokkenheid van de EU bij kandidaat-lidstaten en potentiële kandidaat-lidstaten. In haar jaarlijkse uitbreidingspakket geeft de Europese Commissie een gedetailleerde beoordeling van de stand van zaken in elke kandidaat-lidstaat en potentiële kandidaat-lidstaten en geeft zij richtsnoeren voor hervormingsprioriteiten. Het pakket omvat altijd een beoordeling van gendergelijkheid en vrouwenrechten. In het kader van de toetredingsonderhandelingen houdt de Europese Commissie ook voortdurend toezicht op de ontwikkelingen op het gebied van gendergelijkheid en op de inspanningen van de landen om gendergerelateerd geweld te bestrijden. In juni 2024 heeft de Europese Unie toetredingsonderhandelingen geopend met Oekraïne en Moldavië, wat betekent dat de Europese Commissie voornemens is een beoordeling uit te voeren van de stand van zaken op het gebied van gendergelijkheid en vrouwenrechten in beide landen.

Na de oprichting van de werkgroep gendergelijkheid van het Oostelijk Partnerschap (EaP) in oktober 2023 – een platform om de uitvoering van gendergelijkheid in alle vijf de beleidsprioriteiten voor de lange termijn van het Oostelijk Partnerschap te verbeteren – werden in februari, mei en december 2024 drie succesvolle evenementen gehouden, waardoor deelnemers uitdagingen, goede praktijken en geleerde lessen op het gebied van gendergelijkheidsbeleid en -programma's konden bespreken.

De mondiale partnerschappen en multilaterale inspanningen van de EU op het gebied van gendergelijkheid

De EU bleef elke gelegenheid aangrijpen om het volledige genot van alle mensenrechten door vrouwen en meisjes te bevorderen en te bepleiten door middel van haar mondiale en multilaterale

274 Gendergevoelige risicoanalyses helpen meer inzicht te krijgen in de rollen, toegang tot middelen, bestaande ongelijkheden en ondersteunende lokale structuren, specifieke behoeften, kwetsbaarheden, risico's, copingstrategieën en capaciteiten van vrouwen, meisjes, jongens en mannen.

275 Toolkit Gender-Age Marker, https://ec.europa.eu/echo/files/policies/sectoral/gender_age_marker_toolkit.pdf.

276 <https://civil-protection-knowledge-network.europa.eu/about-knowledge-network>

verbintenissen. Het heeft nauw samengewerkt met het systeem van de Verenigde Naties, waaronder UN Women, het Bevolkingsfonds van de Verenigde Naties, UNICEF, de Mensenrechtenraad en de Derde Commissie van de Algemene Vergadering van de VN. De EU is de volledige uitvoering van het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) blijven steunen en het werk van vrouwelijke mensenrechtenverdedigers, vrouwenorganisaties (rechtenorganisaties) en door jongeren geleide organisaties in verschillende multilaterale fora blijven bevorderen. De EU monitort en ondersteunt ook de operationalisering van duurzameontwikkelingsdoelstelling 5 inzake gendergelijkheid op alle bestuursniveaus, door middel van onderzoek dat erop gericht is lokale overheden in staat te stellen mondiale doelstellingen aan te passen aan hun specifieke context als onderdeel van het lokale SDG-project.²⁷⁷

De EU nam deel aan de 68e zitting van de Commissie voor de Status van de Vrouw (CSW68), die in maart 2024 plaatsvond op het VN-hoofdkwartier in New York. De EU nodigde vertegenwoordigers van het maatschappelijk middenveld uit als onderdeel van haar delegatie onder leiding van voormalig EU-commissaris voor Gelijkheid Helena Dalli. De EU organiseerde ook vier nevenevenementen in het kader van haar outreach, waaronder een intergenerationele dialoog die werd georganiseerd en gemoderd door de EU-jongerenafgevaardigden, getiteld “HerPower: Power of Education for Gender Equality”, in samenwerking met UNICEF. De EU heeft haar rol als goed gecoördineerd progressief regionaal blok op CSW68 geconsolideerd. Het slotdocument is uniek in zijn toepassing van een genderlens op armoedebestrijding, sociaal beleid en belangrijke kwesties van internationale financiën zoals schuld, belastingen, internationale handel en de hervorming van de internationale financiële architectuur. De tekst bevat krachtige toezeggingen voor de handelingsbevoegdheid, economische autonomie en onafhankelijkheid van vrouwen, die worden geschraagd door hun recht op werk en gebaseerd zijn op een gelijke verdeling van zorgtaken en huishoudelijke verantwoordelijkheden tussen vrouwen en mannen in een huishouden. Daarnaast zet het bedrijf zich in om te investeren in de zorgeconomie.

Als medeleider van de actiecoalitie inzake gendergerelateerd geweld bleef de Europese Commissie een voorstander en partner van het Generation Equality Forum, een wereldwijd initiatief van meerdere belanghebbenden dat in 2021 is gelanceerd om de rechten van vrouwen en gendergelijkheid over de hele wereld te bevorderen.²⁷⁸ Als zodanig steunde de Commissie een betere coördinatie met verschillende belanghebbenden, waaronder het maatschappelijk middenveld, om gendergelijkheid te bevorderen in het Global Digital Compact, het Pact voor de toekomst en de 79e Algemene Vergadering van de Verenigde Naties.²⁷⁹ In het verslag over de verantwoordingsplicht 2024 wordt gewezen op de tastbare vooruitgang in de richting van de gendergelijkheidsdoelstellingen die het Generation Equality Forum en zijn toegewijde makers met succes hebben geboekt.²⁸⁰

In de marge van de 29e VN-klimaatconferentie, die in november 2024 in Bakoe werd gehouden, organiseerde de EU samen met het Zweedse agentschap voor internationale

277 Het lokale SDG-project van het JRC weerspiegelt de inzet van de EU om gendergelijkheid in alle SDG's en bestuursniveaus te integreren. In de Not Another SDG 5-brochure worden uitdagingen, beste praktijken en aanbevelingen voor gendergelijkheid in de EU gesynthetiseerd, met de nadruk op het in staat stellen van lokale overheden om mondiale doelstellingen aan te passen aan hun unieke context. Verder onderzoek dat momenteel wordt geëvalueerd, heeft tot doel de monitoringkaders voor SDG5 te verbeteren door naar gender uitgesplitste gegevens, participatieve benaderingen en intersectionele analyse te bevorderen en zo transformerend beleid te bevorderen dat de kloof tussen mondiale ambities en lokale realiteiten overbrugt.

278 <https://commitments.generationequality.org/>

279 <https://www.un.org/techenvoy/global-digital-compact>; <https://www.un.org/en/summit-of-the-future/pact-for-the-future>

280 <https://commitments.generationequality.org/accountability-report-2024>

ontwikkelingssamenwerking en met medewerking van UN Women een paneldiscussie over “Investeren in gendergelijkheid voor een eerlijke en groene transitie”. Tijdens de discussie werd de nadruk gelegd op de gendereffecten van de klimaatcrisis: vrouwen en meisjes ondervinden de grootste gevolgen van de klimaatverandering, terwijl de genderongelijkheid groter wordt als gevolg van de klimaatverandering. Vrouwenrechtenorganisaties kunnen echter een sleutelrol spelen in besluitvormingsprocessen met betrekking tot klimaatfinanciering.

De EU is gendergelijkheid blijven bepleiten en bevorderen in het kader van belangrijke multilaterale fora, zoals de G7 en de G20. De EU speelde een centrale rol in de G7-werkgroep inzake gendergelijkheid en empowerment van vrouwen. Het heeft bijgedragen aan besprekingen over de bestrijding van gendergerelateerd geweld en de economische empowerment van vrouwen in de G7-samenlevingen en wereldwijd, onder meer tijdens een ministeriële bijeenkomst van de G7 over gendergelijkheid en empowerment van vrouwen die in oktober 2024 in Matera plaatsvond. De derde editie van het Dashboard on Gender Gaps²⁸¹, een jaarlijks resultaat om de vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid in de G7-landen en de EU sinds 2022 te monitoren, werd in juni 2024 gepubliceerd, in de aanloop naar de top van de G7-leiders.

2024 was ook het eerste jaar van het bestaan van de speciale werkgroep empowerment van vrouwen in het kader van de G20, zoals aangekondigd in de Verklaring van de leiders van Delhi van 2023. Onder auspiciën van het Braziliaanse voorzitterschap waren de besprekingen gericht op gelijkheid, met inbegrip van autonomie en de zorgeconomie, op de bestrijding van vrouwenhaat en geweld, en op klimaatverandering. In oktober 2024 vond in Brasilia een ministeriële bijeenkomst van de G20 over de empowerment van vrouwen plaats. Dit bood de G20-landen en de EU de gelegenheid om opnieuw te bevestigen dat zij zich inzetten voor de verwezenlijking van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen en voor het versnellen van de vooruitgang in de richting van de duurzameontwikkelingsdoelstellingen, zoals vermeld in een specifieke verklaring van de voorzitter.

²⁸²

Gendergelijkheid blijft ook centraal staan in de partnerschappen van de EU met verschillende organisaties en regio's over de hele wereld. De EU blijft de Unie voor het Middellandse Zeegebied (UMZ) steunen bij de uitvoering van de vijfde ministeriële verklaring van de Unie voor het Middellandse Zeegebied over de versterking van de rol van vrouwen in samenlevingen, die in oktober 2022 in Madrid is aangenomen, met bijzondere aandacht voor het verbeteren van de rechtskaders, het verbeteren van de toegang van vrouwen tot leiderschap, het vergroten van de deelname van vrouwen aan het economische leven en het bestrijden van geweld tegen vrouwen en meisjes. De EU steunt ook door jongeren geleide acties van de Unie voor het Middellandse Zeegebied en de Anna Lindh-stichting.²⁸³

Beëindiging van gendergerelateerd geweld

De inzet van de EU om een einde te maken aan gendergerelateerd geweld heeft zich de afgelopen jaren gestaag vertaald in praktische maatregelen en financiering. In 2023 en 2024 heeft de EU

²⁸¹ <https://www.pariopportunita.gov.it/it/news-e-media/news/2024/g7-dashboard-on-gender-gaps-2024-eng/#:~:text=The%20Dashboard%20on%20Gender%20Gaps.opportunities%20between%20men%20and%20women>

²⁸² <https://www.g20.utoronto.ca/2024/241011-women-chair-statement.html>

²⁸³ Bijvoorbeeld het Jeugdforum van de Unie voor het Middellandse Zeegebied, het Med Youth Lab 2024 van de Unie voor het Middellandse Zeegebied, de workshops en bijeenkomsten van de Unie voor het Middellandse Zeegebied over empowerment van vrouwen, het leiderschapsprogramma van de Anna Lindh-stichting voor jonge maatschappelijke organisaties of het mediterrane programma "Jeugd in actie".

ongeveer 50 miljoen EUR uit haar begroting voor humanitaire hulp toegewezen aan gerichte acties om gendergerelateerd geweld in noodsituaties te voorkomen, te beperken en erop te reageren, tegen 41,3 miljoen EUR in 2022 en 33,1 miljoen EUR in 2021.

De EU blijft steun verlenen aan het Spotlight-initiatief, het grootste wereldwijde initiatief om alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes tegen 2030 uit te bannen, dat in 2017 door de EU samen met de Verenigde Naties is gelanceerd. Zes jaar na de lancering is het Spotlight-initiatief volledig uitgevoerd in vijf regio's via 26 landenprogramma's, 5 regionale programma's en twee programma's met VN-trustfondsen. Dankzij het succes ervan werd het geselecteerd als een van de 12 initiatieven met een grote impact in het kader van de SDG's. Nu Spotlight zijn 2.0-fase ingaat, werken de EU en de VN aan de ondersteuning van de verwezenlijkingen en kennis die door het initiatief zijn opgebouwd via het programma met een hoog effect van het Spotlight-initiatief van 16,5 miljoen EUR voor de uitbanning van geweld tegen 2030, en door te blijven investeren in nieuwe nationale en regionale programma's. Op landenniveau heeft de Europese Commissie tot dusver 36 miljoen EUR verstrekt aan Spotlight 2.0 in Uganda, Sierra Leone en Ecuador, terwijl 20 miljoen EUR in de pijplijn zit voor een tweede fase van het regionale programma voor Afrika.

De vlaggenschipcampagne voor digitale betrokkenheid van Spotlight #WithHer vormt de kern van de inspanningen van de EU om genderstereotypen en schadelijke sociale normen, een van de onderliggende oorzaken van gendergerelateerd geweld, te bestrijden. #WithHer richt zich op het cureren van online gesprekken tussen culturele beïnvloeders en het bieden van een platform voor de verhalen van activisten en overlevenden. De campagne heeft sinds 2021 meer dan 224 miljoen gebruikers op X (voorheen Twitter), Facebook en Instagram bereikt en draagt aanzienlijk bij aan het uitdagen van schadelijke gendernormen en stereotypen door middel van zorgvuldig ontworpen berichten. Het succes van de #WithHer-campagne heeft geleid tot de lancering van het WithHer-fonds om rechtstreeks middelen te verstrekken aan een cohort van zes basisvrouwenorganisaties die zich inzetten om een einde te maken aan geweld tegen vrouwen en meisjes. Ongeveer 70 % van de middelen (500.000 USD) is rechtstreeks naar begunstigde organisaties gegaan als flexibele, onbeperkte subsidies, waardoor begunstigten de belangrijkste organisatorische kosten kunnen dekken die zelden door projectfinanciering worden gedekt.

Met het GAP III-actieplan van de EU inzake gendergelijkheid heeft de EU zich ertoe verbonden de financiële en politieke steun voor vrouwenrechten en feministische organisaties in partnerlanden op te voeren en de krimpende ruimte voor het maatschappelijk middenveld tegen te gaan, die de achteruitgang van de mensenrechten van vrouwen verergert en het vermogen van mensen om hun regeringen ter verantwoording te roepen beperkt. Vrouwenrechtenorganisaties en feministische bewegingen spelen een cruciale rol bij het stimuleren van vooruitgang op lange termijn en het aanpakken van de structurele oorzaken van genderongelijkheid, zoals patriarchale systemen, schadelijke maatschappelijke normen en culturele praktijken die gendergerelateerd geweld en discriminatie in stand houden. Het programma "Advocacy, Coalition Building and Transformative Feminist Action to End Violence against Women" van 22 miljoen EUR, dat in de marge van de VN-top van de toekomst van 2024 van start is gegaan, is een ander praktisch resultaat van de toezegging van de EU om een einde te maken aan geweld tegen vrouwen en meisjes.

Tegelijkertijd heeft de EU alle haar ter beschikking staande instrumenten gebruikt om de benarde situatie van gendergerelateerd geweld in noodsituaties en conflictgerelateerd seksueel geweld te bestrijden. De EU heeft 2 miljoen EUR bijgedragen aan het Wereldfonds voor overlevenden, dat schadevergoedingen en schadeloosstellingen voor slachtoffers van conflictgerelateerd seksueel geweld financiert. In verschillende landen over de hele wereld heeft het werk van het Global Survivors' Fund overheden ertoe aangezet de eerste stappen te zetten bij de ontwikkeling van gerelateerde wetgeving en het opstellen van herstelprogramma's. Tot nu toe hebben meer dan 3.000

overlevenden uitgebreide tussentijdse herstelmaatregelen ontvangen of zijn zij ermee begonnen via projecten in Guinee, de Democratische Republiek Congo, Irak en Turkije (met inbegrip van overlevenden uit Syrië). In september 2024 organiseerde de EU ook de eerste dialoog op hoog niveau tussen het directoraat-generaal Europese Civiele Bescherming en Humanitaire Hulp van de Europese Commissie en het Bevolkingsfonds van de Verenigde Naties. De EU werkte nauw samen met de speciale vertegenwoordiger van de secretaris-generaal van de VN voor seksueel geweld in conflicten en faciliteerde een gedachtewisseling met het Politiek en Veiligheidscomité. Ter gelegenheid van de Internationale Dag voor de uitbanning van seksueel geweld in conflicten op 19 juni hebben de hoge vertegenwoordiger van de EU voor buitenlandse zaken en veiligheidsbeleid, Josep Borrell, en de speciale vertegenwoordiger van de VN voor seksueel geweld in conflicten, Pramila Patten, een gezamenlijke verklaring afgelegd.

Beperkende maatregelen (sancties) zijn een ander belangrijk instrument voor de EU om de verantwoordingsplicht voor gendergerelateerd conflictgerelateerd seksueel geweld te versterken. In april 2024 heeft de EU in het kader van haar wereldwijde mensenrechtensancties (EUGHRSR) beperkende maatregelen opgelegd aan drie entiteiten wegens wijdverbreid seksueel en gendergerelateerd geweld, gezien hun verantwoordelijkheden bij de brute en willekeurige terroristische aanslagen die op 7 oktober 2023 in heel Israël hebben plaatsgevonden.²⁸⁴ Tegelijkertijd heeft de EU voortdurend gepleit voor een onmiddellijk staakt-het-vuren, een einde aan de aanvallen op burgers en de vernietiging van belangrijke civiele infrastructuur, en voor de bescherming van ontheemden. De EU heeft internationale partners actief ondersteund en betrokken bij tastbare onomkeerbare stappen in de richting van de tweestatenoplossing, onder meer door in september 2024 de wereldwijde alliantie voor de uitvoering van de tweestatenoplossing te lanceren. Het initiatief, dat gezamenlijk wordt geleid door de EU, bestaat uit 100 deelnemende staten en internationale organisaties en biedt een platform voor samenwerking met regionale en internationale partners om een politieke oplossing voor het Israëlisch-Palestijnse conflict te waarborgen en te bevorderen. De EU heeft ook haar humanitaire hulp in 2024 aanzienlijk verhoogd, met 237 miljoen EUR voor Palestina,²⁸⁵ en getracht vrouwen en meisjes in Palestina te ondersteunen door middel van initiatieven die gendergerelateerd geweld en beschermingsactiviteiten aanpakken. Op 18 januari 2025 heeft de hoge vertegenwoordiger namens de EU een verklaring afgelegd waarin hij de staakt-het-vuren-overeenkomst in Gaza, die voorziet in de gefaseerde vrijlating van de gijzelaars, het beëindigen van de vijandelijkheden en het verlichten van het humanitaire lijden in Gaza, van harte toejuicht.²⁸⁶ Na het verstrijken van fase 1 van het staakt-het-vuren in maart 2025 riep de EU op tot een snelle hervatting van de onderhandelingen over de tweede fase.

De EU steunt ook specifieke projecten ter bestrijding van gendergerelateerd geweld. Deze variëren van het verlenen van steun aan overlevenden van gendergerelateerd geweld en het helpen documenteren en melden van mensenrechtenschendingen tegen vrouwen en meisjes in Ethiopië²⁸⁷

284 Besluit (GBVB) 2024/1074 van de Raad. De op de lijst geplaatste entiteiten zijn de Al-Quds-brigades, de gewapende vleugel van de Palestijnse Islamitische Jihad, die door de EU als terroristische organisatie is aangemerkt; de Nukhba Force, een speciale eenheid van de door de EU op de lijst geplaatste terroristische organisatie Hamas; en de Qassam Brigades, de militaire vleugel van Hamas.

285 Deze benaming mag niet worden opgevat als erkenning van een staat Palestina en laat de individuele standpunten van de lidstaten ter zake onverlet.

286 <https://www.consilium.europa.eu/en/press/press-releases/2025/01/18/israelpalestine-statement-by-the-high-representative-on-behalf-of-the-eu-welcoming-the-ceasefire-and-hostage-deal-in-gaza/>

287 “Versterking van de respons van overlevenden: Holistisch, alomvattend, op overlevenden gericht gendergerelateerd geweld (GBV) in de programmering van noodsituaties in Tigray (5 miljoen EUR, 12/2021-08/2024) en “Verbetering van de toegang tot de rechter voor overlevenden van gendergerelateerd geweld door middel van lokale betrokkenheid in de regio’s Afar en Amhara in Ethiopië” (1 miljoen EUR, 12/2023-06/2025).

tot het bestrijden van genderstereotypen in het Oostelijk Partnerschap,²⁸⁸ en het versterken van verwijzingsystemen voor slachtoffers en overlevenden en het ondersteunen van het ontwerp van genderbewuste wetgeving inzake cybergeweld in de Westelijke Balkan.²⁸⁹

Vrouwen, vrede en veiligheid

De EU is blijven werken aan de uitvoering van de strategische aanpak van de EU voor vrouwen, vrede en veiligheid (WPS) en het bijbehorende actieplan, en heeft getracht een gendergelijkheidsperspectief verder te verankeren in de diplomatie, de politieke dialoog en de beleidsbeslissingen van de EU. Het tijdschema van het EU-actieplan inzake vrouwen, vrede en veiligheid (VJV) is verlengd tot 2027 om het in overeenstemming te brengen met het meerjarig financieel kader en het GAP III. Tijdens het open debat van de VN-Veiligheidsraad over vrouwen, vrede en veiligheid op 25 oktober 2024 heeft de EU-ambassadeur voor gender en diversiteit Ronner-Grubacic een verklaring afgelegd over de deelname van vrouwen aan internationale vrede en veiligheid, van theorie tot praktijk.

De EU heeft bijgedragen aan de agenda voor vrouwen, vrede en veiligheid door:

- ondersteuning van projecten op het gebied van gendergelijkheid en veiligheid en vredeshandhaving in Moldavië, Mongolië, Indonesië en andere Aziatische landen door middel van steun aan de Associatie van Zuidoost-Aziatische Staten (ASEAN);
- steun te verlenen aan ontmijningsinspanningen, zodat binnenlands ontheemden in Azerbeidzjan veilig kunnen terugkeren;
- ondersteuning van het leiderschap van vrouwen op het gebied van mechanismen voor vroegtijdige waarschuwing en civiele bescherming in Myanmar;
- vaststelling van een nationaal actieplan inzake vrouwen, vrede en veiligheid in Vietnam;
- ondersteuning van het opzetten van formele systemen voor vroegtijdige waarschuwing en vroegtijdige respons van de gemeenschap in Somalië; en
- ondersteuning van de institutionalisering en lokalisering van de agenda voor vrouwen, vrede en veiligheid in de Filipijnen.

De EU heeft ook gebruik gemaakt van haar diplomatieke macht om

- diplomatieke briefings organiseren over WPS in Indonesië en voor ASEAN;
- organiseren van een gastdonorgroep voor gendergelijkheid in Turkmenistan;
- vrouwenrechten op de agenda te plaatsen van de mensenrechtendialogen tussen de EU en Indonesië, Turkmenistan, Oezbekistan, Laos, Kazachstan en Oezbekistan; en
- diverse bijeenkomsten organiseren met vrouwelijke mensenrechtenverdedigers en hen rechtstreeks steunen, bijvoorbeeld in Pakistan.

288 “EU 4 Gendergelijkheid: “Samen tegen genderstereotypen en gendergerelateerd geweld II”, uitgevoerd door UNFPA en UN Women.

289 “EU4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women” uitgevoerd in de landen van de Westelijke Balkan (Albanië, Bosnië en Herzegovina, Kosovo*, Montenegro, Noord-Macedonië, Servië). *Deze benaming laat de standpunten over de status van Kosovo onverlet en is in overeenstemming met Resolutie 1244/1999 van de VN-Veiligheidsraad en het advies van het Internationaal Gerechtshof over de onafhankelijkheidsverklaring van Kosovo.

Missies en operaties in het kader van het gemeenschappelijk veiligheids- en defensiebeleid (GVDB) in het kader van het thematische programma vrede, stabiliteit en conflictpreventie van het instrument voor nabuurschapsbeleid, ontwikkeling en internationale samenwerking bleven een belangrijke rol spelen bij de uitvoering van de VVV-agenda. Overeenkomstig de operationele richtsnoeren van de civiele operationele commandant inzake gendermainstreaming voeren de missies een breed scala aan gendermainstreamingmaatregelen uit bij hun monitoring-, mentoring-, advies- en opleidingsactiviteiten. Preventie en bescherming zijn essentiële aspecten van de mandaten van de missies, die als leidraad dienen bij het voorkomen en beschermen van vrouwen en meisjes tegen conflictgerelateerd seksueel en gendergerelateerd geweld. Zij hebben ook tot doel de deelname van vrouwen aan de hervorming van de civiele veiligheidssector te vergroten door relevante vrouwenorganisaties te ondersteunen, de mogelijkheden voor vrouwen om vooruitgang te boeken in hun loopbaan te vergroten en het personeelsbeleid op een genderbewuste manier te hervormen.

De EU bleef ook ontmoetingen houden met vertegenwoordigers van niet-gouvernementele organisaties van vrouwen uit verschillende delen van de wereld, en steun verlenen aan de volledige, gelijke en betekenisvolle participatie en leiderschap van vrouwen en meisjes bij conflictpreventie en -oplossing. Bijzondere aandacht bleef uitgaan naar het versterken van de rol van vrouwelijke bemiddelaars in alle bemiddelingstrajecten, met de hulp van een genderadviseur die de bemiddelingsfaciliteit van de EU ondersteunt om te zorgen voor een genderresponsieve aanpak bij alle bemiddelingsopdrachten. De EU heeft via uitvoerende partners steun verleend aan vrouwen als “insiderbemiddelaars”²⁹⁰ in verschillende conflictsituaties, en heeft opdracht gegeven tot een studie over regionale netwerken van vrouwelijke bemiddelaars. De EU organiseerde ook regelmatige uitwisselingen over de rol van regionale netwerken van vrouwelijke bemiddelaars en faciliteerde de EU-praktijkgemeenschap voor vredesbemiddeling en een workshop over bemiddeling en overgangsjustitie (beide in oktober 2024).

De EU heeft gerichte steun verleend om de deelname van vrouwen aan het vredesproces in het Midden-Oosten te vergroten. Het project van de adviesraad voor vrouwen van 1 miljoen EUR, dat zich momenteel in de tweede fase bevindt, ondersteunt de deelname van vrouwen aan het Syrische vredesproces. De adviesraad voor vrouwen is het eerste mechanisme voor genderinclusie dat is opgezet voor een speciale politieke missie van de VN. De Raad van Bestuur is een groep van 15 vrouwen uit Syrië, opgericht in 2016, die tot taak heeft de speciale gezant van de VN te adviseren over alle aspecten van het politieke proces. Het doel is te zorgen voor een substantiële vertegenwoordiging van vrouwen in de vredesbesprekingen bij contacten met lokale, nationale, regionale en internationale politieke belanghebbenden. De groep is erin geslaagd stemmen uit alle kiesdistricten bijeen te brengen, ook over meer controversiële kwesties zoals de voorbereiding van een ontwerpgrondwet.

In Sudan heeft de EU steun verleend voor een inclusief politiek proces met de nadruk op de rol van (jonge) Sudanese vrouwen door middel van drie rondes van raadplegingen van civiele belanghebbenden en een specifieke jongerendialoog, naast steun voor slachtoffers van seksueel conflictgerelateerd geweld. In Ethiopië zijn verdere geestelijke gezondheidszorg en psychosociale ondersteuning en steun voor slachtoffers van seksueel conflictgerelateerd geweld gepland, als aanvulling op de bestaande politieke dialogen. In de Centraal-Afrikaanse Republiek en Mozambique heeft de EU een project gefinancierd om de effectieve deelname van vrouwen aan de strijdkrachten en aan interacties tussen de militaire en de burgerbevolking te vergroten. In Bangsaramo, een autonome regio van de Filippijnen, mainstreamt het programma voor bijstand

290 Insider Mediation is een transformatieve, grassroots benadering van vredesopbouw waarbij vertrouwde leden van de gemeenschap, bekend als Insider Mediators, lokale conflicten oplossen door middel van dialoog.

voor kamptransformatie door inclusie, geweldpreventie en economische empowerment een genderperspectief in zijn inspanningen om de zes belangrijkste verklaarde kampen van het Moro Islamic Liberation Front om te zetten in vreedzame en productieve gemeenschappen.

Begin 2024 werd ook een nieuwe EU-methodologie voor genderresponsieve conflictanalyse vastgesteld, zoals bepaald in het strategisch kompas van de EU, op basis van een gezamenlijke genderresponsieve conflictanalyse van de EU en de VN die plaatsvond tussen mei en september 2024. De exercitie vormde een proefproject voor zowel de gezamenlijke methodologie (integratie van het ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties en de EU-methodologieën) als de gezamenlijke aanpak van het partnerschap tussen de EU en de VN.

De mensenrechtensituatie van vrouwen en meisjes in Afghanistan is in 2024 verder verslechterd. Met de codificatie van een “moraliteitswet” in augustus 2024 hebben de Taliban een formeel systeem van discriminatie geïstitutionaliseerd, waardoor het vermogen van vrouwen om niet alleen aan politiek, maar ook aan sociale, economische en onderwijsactiviteiten deel te nemen, wordt beperkt. Het verbod op secundair onderwijs blijft bestaan en de Taliban blijven systematisch de toegang tot het formele onderwijsstelsel beperken, de keuze van onderwijsopties beperken en zelfs het onderwijs in het buitenland beperken. Uitzonderingen in sommige sectoren die aanvankelijk werden gespaard, zoals gezondheid, zijn sindsdien teruggedraaid (vrouwen mochten in december 2024 geen medische opleiding volgen). Het verbod op vrouwelijke werknemers in ngo's (december 2022) en VN-agentschappen (april 2023) is niet opgeheven. Het ministerie van Preventie van Ondeugd, Bevordering van Deugd (PVPV) heeft de facto extra handhavingsbevoegdheden gekregen en blijft economische, sociale, particuliere en politieke beperkingen tegen vrouwen afdwingen. Vrouwen worden regelmatig onderworpen aan lijfstraffen (ook in het openbaar) door sharia-rechtbanken.

De EU blijft zich inzetten voor de ondersteuning van Afghaanse vrouwen en onderhoudt een regelmatige dialoog met vrouwen en vrouwenrechtenactivisten die nog steeds in Afghanistan zijn, en vergemakkelijkt tegelijkertijd de veilige doorgang van mensenrechtenverdedigers uit Afghanistan. Sinds juli 2024 fungeert de EU-delegatie in Afghanistan ook als medevoorzitter van de technische werkgroep voor de gender- en mensenrechtensector in het kader van de coördinatiegroep Afghanistan. Via het Afghanistan Inclusive Dialogue Initiative-project van 6 miljoen EUR ondersteunt de EU de integratie van de stem van vrouwen in dialoogvormen door middel van opleiding en ontwikkeling voor vrouwelijke professionals in Afghanistan (in de media-, gezondheids- en bedrijfssectoren waar vrouwen nog steeds mogen werken op grond van de Taliban-wetgeving). Daarnaast ondersteunt de EU via een partnerschap van 15 miljoen EUR met het Ontwikkelingsprogramma van de Verenigde Naties actief de economische empowerment van vrouwen in de particuliere sector.

De EU voert de principiële hulpverlening uit en volgt deze op de voet, overeenkomstig het beginsel “voor vrouwen door vrouwen”, dat met andere grote internationale donoren is overeengekomen. Als onderdeel van deze inspanningen heeft de EU via een partnerschap van 15 miljoen EUR met UN Women een genderprofiel voor Afghanistan voor 2024 gefinancierd om te helpen kwantificeren en te kwalificeren in welke mate de nieuwe door de Taliban opgelegde wetten vrouwen beperken en sociale schade toebrengen, alsook aanbevelingen voor de wijze waarop deze beperkingen kunnen worden aangepakt.

Gelijke participatie en economische empowerment

De EU zet zich in voor gelijke, volledige en betekenisvolle participatie van vrouwen in de samenleving, ook op politiek en economisch gebied. De EU wil het politieke leiderschap van vrouwen en hun deelname aan belangrijke internationale sectoren waar zij ondervertegenwoordigd zijn, zoals terrorismebestrijding, bevorderen. Wat economische empowerment betreft, ondersteunt de EU de deelname van vrouwen aan de dubbele digitale en groene transitie, door middel van genderresponsieve investeringen, en bevordert zij gendergelijkheid via het handelsbeleid.

In maart 2024 lanceerde de EU een nieuw onderdeel van haar initiatief voor democratische betrokkenheid van vrouwen en jongeren,²⁹¹ een gezamenlijke inspanning om de volledige en effectieve deelname van vrouwen aan politiek en besluitvorming wereldwijd te bevorderen. Dit programma wordt gefinancierd met 11,5 miljoen EUR voor een periode van drie jaar en pakt de aanhoudende belemmeringen aan die de vertegenwoordiging van vrouwen in het openbare leven belemmeren, waaronder diepgewortelde genderstereotypen en discriminerende praktijken.

De EU steunt ook een studie over de politieke participatie en het leiderschap van vrouwen in de ASEAN, in samenwerking met het ASEAN-vrouwencomité. De studie heeft tot doel tegen 2025 aanbevelingen te doen voor de institutionalisering van een mechanisme voor het volgen van regionale vooruitgang op het gebied van politieke participatie en leiderschap van vrouwen.

Reeds in 2022 erkende de Raad van de Europese Unie dat de wereldwijde inspanningen om terrorisme en gewelddadig extremisme te voorkomen en te bestrijden een sterke genderresponsieve dimensie moeten inhouden. De inspanningen van de EU om deze visie uit te voeren omvatten steun voor gendermainstreaming in de werkzaamheden van het Mondiaal Forum voor terrorismebestrijding, alsook een nieuw project over "Vrouwen in terrorismebestrijding" (3,5 miljoen EUR) dat in 2025 van start moet gaan en dat tot doel zal hebben de actieve en betekenisvolle participatie en vertegenwoordiging van vrouwen in veiligheid en terrorismebestrijding over de hele wereld te vergroten. Als onderdeel van het CT JUST-programma streeft de Europese Commissie ernaar de aanwezigheid van vrouwen in wetshandhavingsinstanties te vergroten om de capaciteiten van de autoriteiten in de hele antiterroristische criminele keten te verbeteren. In het zuidelijke Middellandse Zeegebied versterkt het door de EU gefinancierde regionale project "Momentum" in samenwerking met Interpol de gendermainstreaming in rechtshandhavingsinstanties. De door de EU medegefinancierde faciliteit voor investeringsklimaathervorming heeft haar werkzaamheden op het gebied van hervormingen van het ondernemingsklimaat die de deelname van vrouwen aan de economie vergemakkelijken, geïntensiveerd. De EU is het ondernemerschap van vrouwen en de toegang tot werk blijven bevorderen via de genderfaciliteit in Afrika, het Caribisch gebied en de Stille Oceaan (ACS), waarbij de Europese Commissie de Europese Investeringsbank steunt om leningen te verstrekken aan Afrikaanse lokale en regionale banken om de toegang van vrouwen tot financiering en ondernemerschap te verbeteren, en het Team Europa-initiatief "Investeren in jonge bedrijven in Afrika" (IYBA). In 2024 werd een nieuw platform voor marktcreatie van het IYBA-programma goedgekeurd ter ondersteuning van jonge en groeiende bedrijven, met name door vrouwen geleide bedrijven.

De EU heeft ook de economische empowerment van vrouwen in haar nabuurschapsregio bevorderd en ondersteund, bijvoorbeeld via het regionale Team Europa-initiatief inzake banen door handel en investeringen in het zuidelijk nabuurschap, de eerste regionale actie die volledig gericht is op het

291 https://international-partnerships.ec.europa.eu/news-and-events/news/eu-and-partners-launch-wyde-womens-leadership-initiative-2024-03-14_en

verbeteren van de toegang tot financiering en financiële inclusie voor vrouwelijke ondernemers in het zuidelijke Middellandse Zeegebied, en via het regionale programma “EU 4 Gender Equality – Women’s Economic Empowerment and Ending Violence Against Women”, dat tot doel heeft de participatie van vrouwen en meisjes in de samenleving te bevorderen en het economisch potentieel van vrouwen te vergroten.

De EU bleef een actief lid van de informele werkgroep handel en gender in de Wereldhandelsorganisatie. Tijdens de 13e ministeriële conferentie in 2024 heeft de informele werkgroep samen met de werkgroep micro-, kleine en middelgrote ondernemingen een compendium van initiatieven voor financiële inclusie voor vrouwelijke ondernemers gelanceerd. De EU werkte ook samen met de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) aan het project "Handel voor waardig werk", dat tot doel heeft de toepassing van de fundamentele IAO-verdragen in bepaalde landen die handel drijven met de EU te verbeteren, onder meer door de arbeidsomstandigheden van vrouwen te verbeteren en de naleving van de fundamentele verdragen 100 en 111 inzake gelijke beloning en non-discriminatie te waarborgen. De EU heeft tussen 2019 en 2024 meer dan 9 miljoen EUR aan financiering voor het project verstrekt.

De doelstellingen inzake handel en gendergelijkheid maken integraal deel uit van de handels- en investeringsovereenkomsten van de EU. In 2024 en begin 2025 zijn overeenkomsten met Angola, Chili, Kenia en Nieuw-Zeeland in werking getreden die juridisch bindende en afdwingbare verbintenissen inzake gendergelijkheid bevatten. In december 2024 bereikten de EU en Mercosur een politiek akkoord over een handelsovereenkomst met soortgelijke bepalingen. In het kader van de werkzaamheden in het kader van de handels- en genderaanbevelingen van de Brede Economische en Handelsovereenkomst (CETA) tussen de EU en Canada hebben de EU en Canada in 2024 twee workshops over handel en gendergelijkheid georganiseerd. In het kader van het stelsel van algemene preferenties van de EU houdt de EU toezicht op de naleving door de begunstigde landen van de beginselen van de belangrijkste internationale verdragen ter bevordering van vrouwenrechten en gendergelijkheid.

Om het effect van handel op vrouwen beter te begrijpen, bevatten alle evaluaties vooraf en achteraf van handelsovereenkomsten van de Commissie een specifieke genderanalyse. In 2024 werd de evaluatie achteraf van de economische partnerschapsovereenkomst tussen de EU en de landen van de Ontwikkelingsgemeenschap van zuidelijk Afrika afgerond. Daarnaast is de Commissie in 2024 begonnen met ex-postevaluaties van de handelsovereenkomsten tussen de EU en Canada en tussen de EU en Japan, die ook specifieke genderanalyses omvatten, waarvan de resultaten in 2025 worden verwacht.

Conclusie

Nu we het einde van de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 naderen, zien we dat de weg naar volledige gendergelijkheid nog lang en moeizaam is. Na de verkiezingen voor het Europees Parlement in 2024 zagen we voor het eerst in de geschiedenis van het Europees Parlement een daling van het aandeel vrouwelijke leden. De krantenkoppen van het afgelopen jaar, van het verbod van Afghanistan op de deelname van vrouwen aan het openbare leven tot het schrijnende geval van Gisèle Pelicot in Frankrijk, herinneren er nadrukkelijk aan dat vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid fragiel is en dat er nog steeds buitengewone veerkracht nodig is om te vechten voor vrouwenrechten.

Bovendien zijn vrouwen nog steeds ondervertegenwoordigd in besluitvormingsposities en worden zij het zwaarst getroffen door zorgtaken en huishoudelijke taken. Toch moeten deze aanhoudende uitdagingen worden vergeleken met de vooruitgang van de afgelopen jaren, die slechts een paar decennia geleden ondenkbaar zou zijn geweest. Het eerste mandaat van voorzitter Von der Leyen (2019-2024) was een gevolg van de EU-wetgeving inzake gendergelijkheid, die belangrijke ontwikkelingen heeft teweeggebracht op het gebied van gelijke beloning, genderevenwichtige raden van bestuur, het evenwicht tussen werk en privéleven en de bestrijding van geweld tegen vrouwen. Gecoördineerde gemeenschappelijke inspanningen zijn nu nodig om ervoor te zorgen dat deze wetgeving naar behoren wordt uitgevoerd, zodat de rechten en waardigheid van vrouwen en meisjes eindelijk en consequent worden gehandhaafd, beschermd en bevorderd.

Het is duidelijk dat we veel meer moeten doen. Uit de gendergelijkheidsindex van het EIGE blijkt dat Europa in de goede richting gaat, maar de vooruitgang verschilt sterk van lidstaat tot lidstaat, met een grote kloof tussen de lidstaat met de hoogste en de lidstaat met de laagste score. Bovendien onderstreept de aanhoudende strijd van vrouwen in bepaalde lidstaten en buiten de EU tegen beperkingen en achteruitgang van de rechten van vrouwen, bijvoorbeeld in Iran, waar vrouwen zich verzetten tegen de verplichte sluier, de noodzaak van voortdurende actie en waakzaamheid. Wanneer verandering niet vanzelfsprekend is, is het onze collectieve verantwoordelijkheid om actie te ondernemen.

In het licht van deze uitdagingen zal het streven naar gelijkheid voor iedereen en gelijkheid in al haar betekenissen de komende vijf jaar centraal blijven staan in de werkzaamheden van de Commissie. De komende routekaart voor vrouwenrechten zal het grondrecht van gelijkheid van vrouwen en mannen op alle gebieden van het leven bevestigen. Het zal een cruciale gelegenheid bieden om na te denken en een strategie uit te stippelen over de langetermijndoelstellingen van de Unie van gelijkheid die we uiteindelijk samen willen opbouwen.

Opmerkingen

(Pierre Dieumegard)

De internetlinks zijn letterlijk gekopieerd, zonder verificatie. Sommige zijn onjuist omdat de tekst is gekopieerd van een werkdocument waar de link naar een interne server van de Europese Commissie is gegaan. Sommige verwijzingen zijn bijvoorbeeld gemarkeerd met "online beschikbaar", maar het document bevindt zich op een adres <https://europea.eu.sharepoint.com/>, dat niet toegankelijk is voor een normale lezer.

Om ervoor te zorgen dat Europeanen elkaar begrijpen, herinneren we aan het belang van talen. Noot 57 laat duidelijk zien dat vertalingen moeilijk zijn: "Voor Litouwen bedraagt het percentage 55 %, maar het werd uitgesloten van de berekening van het gemiddelde als uitschieter. Het resultaat kan te wijten zijn aan een vertaalprobleem met het woord "slappen" dat geen precieze vertaling naar het Litouws heeft en mogelijk is geïnterpreteerd als een minder ernstige vorm van fysieke agressie."