



AANGENOMEN TEKSTEN

Voorlopige uitgave

P9_TA-PROV(2020)0025

Loonkloof tussen mannen en vrouwen

Resolutie van het Europees Parlement van 30 januari 2020 over de loonkloof tussen mannen en vrouwen (2019/2870(RSP))

Het Europees Parlement,

- gezien artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU),
- gezien de artikelen 8, 151, 153 en 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU),
- gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name de bepalingen over de gelijkheid van vrouwen en mannen,
- gezien de artikelen 22 en 25 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens,
- gezien de Europese pijler voor sociale rechten, met name de beginselen 2, 3, 6, 9 en 15,
- gezien de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de VN en de bijbehorende doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling (SDG's), met name doelstellingen 1, 5, 8 en 10 en de bijbehorende streefcijfers en indicatoren,
- gezien het Verdrag betreffende gelijke beloning uit 1951 en het Verdrag inzake geweld en intimidatie van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) uit 2019,
- gezien de aanbeveling van de Commissie van 7 maart 2014 “Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie”¹,
- gezien de strategie voor de gelijkheid van vrouwen en mannen 2010-2015 (COM(2010)0491) van de Commissie,
- gezien het Strategisch engagement voor gendergelijkheid 2016-2019 van de Commissie,
- gezien het EU-actieplan 2017-2019 van de Commissie: De loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken (COM(2017)0678),
- gezien het verslag van de Commissie van 2019 over de gelijkheid van mannen en

¹ PB L 69 van 8.3.2014, blz. 112.

vrouwen in de EU,

- gezien Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep¹ en Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad²,
- gezien de gendergelijkheidsindex van het Europees Instituut voor gendergelijkheid, met name het verslag 2019 bij de index,
- gezien de conclusies van de Raad van 7 maart 2011 over het Europees pact voor gendergelijkheid 2011-2020³,
- gezien de conclusies van de Raad van 18 juni 2015 over gelijke inkomenskansen voor vrouwen en mannen: de pensioengenderkloof dichten,
- gezien de conclusies van de Raad van 13 juni 2019 over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen,
- gezien de conclusies van de Raad van 10 december 2019 over gendergelijke economieën in de EU: volgende stappen,
- gezien zijn resolutie van 24 mei 2012 met aanbevelingen aan de Commissie betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid⁴,
- gezien zijn resolutie van 26 mei 2016 over armoede: een genderperspectief⁵,
- gezien zijn resolutie van 19 januari 2017 over een Europese pijler van sociale rechten⁶,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 14 juni 2017 over de noodzaak van een EU-strategie tot beëindiging en preventie van de genderpensioenkloof⁷,
- gezien de resolutie van het Europees Parlement van 3 oktober 2017 over de economische empowerment van vrouwen in de particuliere en openbare sector in de EU⁸,
- gezien zijn resolutie van 16 november 2017 over de bestrijding van ongelijkheid als hefboom om het scheppen van banen en groei te stimuleren⁹,
- gezien artikel 132, lid 2, van zijn Reglement,

¹ PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

² PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79.

³ PB C 155 van 25.5.2011, blz. 10.

⁴ PB C 264 E van 13.9.2013, blz. 75.

⁵ PB C 76 van 28.2.2018, blz. 93.

⁶ PB C 242 van 10.7.2018, blz. 24.

⁷ PB C 331 van 18.9.2018, blz. 60.

⁸ PB C 346 van 27.9.2018, blz. 6.

⁹ PB C 356 van 4.10.2018, blz. 89.

- A. overwegende dat gendergelijkheid een van de gemeenschappelijke en fundamentele beginselen van de Europese Unie is, zoals vastgelegd in artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het VEU, artikel 8 van het VWEU en artikel 23 van het Handvest van de grondrechten; overwegende dat in artikel 157 VWEU expliciet staat verwoord dat de lidstaten ervoor moeten zorgen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast; overwegende dat economische onafhankelijkheid een essentiële voorwaarde is voor de zelfontplooiing van vrouwen en mannen en dat het waarborgen van gelijke toegang tot financiële middelen cruciaal is voor het proces om gendergelijkheid te bewerkstelligen;
- B. overwegende dat in beginsel 2 van de Europese pijler van sociale rechten wordt gesteld dat “gelijke behandeling en gelijke kansen voor vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd en bevorderd op alle vlakken, waaronder dat van de participatie op de arbeidsmarkt, arbeidsvoorwaarden en loopbaanontwikkeling” en dat “vrouwen en mannen recht [hebben] op gelijke beloning voor gelijkwaardige arbeid”;
- C. overwegende dat de aanbeveling van de Commissie van 2014 een reeks kernmaatregelen bevat om de lidstaten te helpen bij het vergroten van de transparantie en het versterken van het beginsel van gelijke beloning van mannen en vrouwen; overwegende dat deze maatregelen het recht van werknemers omvatten om informatie te verkrijgen over loonniveaus, loonrapportages, loonaudits, collectieve onderhandelingen, statistieken en administratieve gegevens, gegevensbescherming, een verduidelijking van het concept van gelijkwaardige arbeid, functiewaarderings- en classificatiesystemen, steun voor organen voor de bevordering van gelijke behandeling, consequente monitoring en handhaving van rechtsmiddelen, en bewustmakingsactiviteiten;
- D. overwegende dat de inkomens van vrouwen in de hele EU onevenredig lager zijn dan die van mannen; overwegende dat volgens de meest recente cijfers van de Commissie het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen in de EU 16 % bedraagt, hoewel dit per lidstaat aanzienlijk verschilt; overwegende dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen oploopt tot 40 % wanneer ook de werkgelegenheidspercentages en de totale arbeidsmarktparticipatie in aanmerking worden genomen; overwegende dat slechts 8,7 % van de mannen in de EU in deeltijd werkt en dat bijna een derde van de vrouwen in de EU (31,3 %) dit doet; overwegende dat er een specifieke negatieve correlatie bestaat tussen de vervrouwelijking van een beroep en het loonniveau, zoals blijkt uit de daling van de gemiddelde lonen in bedrijven waar 65 % of meer van de werknemers vrouw is;
- E. overwegende dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt omschreven als het verschil tussen het gemiddelde bruto-uurloon van mannen en vrouwen, dat wordt uitgedrukt als percentage van het gemiddelde bruto-uurloon van mannen; overwegende dat ongeveer twee derde van de loonkloof tussen mannen en vrouwen niet kan worden verklaard door genderverschillen in arbeidsmarktkenmerken zoals leeftijd, ervaring en opleiding, beroepscategorie of werktijden en andere waarneembare kenmerken, wat dus duidt op een duidelijke discriminerende factor, waarbij discriminatie op grond van geslacht andere vormen van discriminatie in de hand werkt; overwegende dat een intersectionele benadering van cruciaal belang is om inzicht te krijgen in de verschillende vormen van discriminatie die de loonkloof tussen mannen en vrouwen nog verder vergroten voor vrouwen vanwege de combinatie van identiteiten en de wisselwerking van gender en andere sociale factoren;

- F. overwegende dat de economische emancipatie van vrouwen essentieel is om de loonkloof tussen mannen en vrouwen op te heffen; overwegende dat het nemen van maatregelen op dit gebied niet alleen een kwestie van billijkheid is, maar ook een economische noodzaak, aangezien het economische verlies dat het gevolg is van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen ongeveer 370 miljard EUR per jaar bedraagt¹; overwegende dat als vrouwen niet hetzelfde loon betaald krijgen, hun mogelijkheden beperkt zijn om economisch onafhankelijk te worden en dus ook om volledig op eigen benen te kunnen staan; overwegende dat volgens het Institute for Women's Policy Research het armoedecijfer onder werkende vrouwen kan dalen van 8,0 % naar 3,8 % als vrouwen hetzelfde loon kregen als mannen; overwegende dat 2,5 miljoen van de 5,6 miljoen kinderen die vandaag de dag in armoede leven, niet meer arm zouden zijn als de loonkloof tussen mannen en vrouwen werd gedicht;
- G. overwegende dat de genderkloof in het brutomaandloon onder werknemers tussen 15 en 24 jaar (7 %) meer dan vijf keer lager was dan bij werknemers van 65 jaar of ouder (genderkloof van 38 %); overwegende dat er ook sprake is van een "moederschapsloonkloof", met loonverschillen tussen vrouwen met resp. zonder afhankelijke kinderen, alsook tussen moeders en vaders; overwegende dat armoede het meest voorkomt in gezinnen waar vrouwen de enige kostwinner zijn, waarbij 35 % van de alleenstaande moeders in de EU in 2017 het risico liep in armoede te vervallen, tegenover 28 % van de alleenstaande vaders²;
- H. overwegende dat zorg een fundamentele pijler van onze samenleving is, die voor een groot deel door vrouwen wordt uitgevoerd; overwegende dat deze onevenwichtigheid tot uiting komt in de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen; overwegende dat het moederschap en de zorg voor kinderen en voor oudere, zieke of gehandicapte familieleden en andere hulpbehoevenden extra of soms voltijds werk betekenen, dat bijna uitsluitend door vrouwen wordt verricht; overwegende dat dit tot uiting komt in de segregatie op de arbeidsmarkt en hogere percentage vrouwen dat in deeltijd werkt, tegen een lager uurloon, met loopbaanonderbrekingen en minder gewerkte jaren; overwegende dat dit werk vaak niet wordt betaald en niet naar behoren wordt gewaardeerd door de samenleving, ook al is het van groot maatschappelijk belang en draagt het bij tot het sociale welzijn;
- I. overwegende dat meer dan de helft van de vrouwen in de werkende leeftijd met een handicap economisch inactief is; overwegende dat het percentage vrouwen met een handicap in alle lidstaten dat te maken heeft met ernstige materiële deprivatie hoger is dan van vrouwen zonder handicap;
- J. overwegende dat het noodzakelijk is de rechten van de vrouw in de wetgeving en in de praktijk te verdedigen en maatregelen te nemen ter bestrijding van alle vormen van uitbuiting, geweld, onderdrukking en ongelijkheid tussen vrouwen en mannen;
- K. overwegende dat een van de gevolgen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een genderkloof van 37 % in pensioeninkomsten is, een situatie die de komende decennia

¹ Mascherini, M., Bisello, M. en Rioboo Leston, I.: *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Eurofound, 2016.

² Volgens het informatieblad van het Europees Instituut voor gendergelijkheid getiteld "Poverty, gender and lone parents in the EU" (Armoede, gender en alleenstaande ouders in de EU), waarin de cijfers worden geciteerd uit de statistieken van de Europese Unie over inkomen en levensomstandigheden (EU-SILC) uit 2014.

nog zal aanhouden, en een ongelijke mate van economische onafhankelijkheid tussen vrouwen en mannen, waarbij één op de vijf vrouwelijke werknemers in de EU in de laagste loongroep valt, en slechts één op de tien mannen; overwegende dat het terugdringen van de pensioenkloof ook een kwestie van solidariteit tussen de generaties is;

- L. overwegende dat deze pensioenkloof het gevolg is van de opeenstapeling van ongelijkheden waarmee vrouwen in de loop van hun beroepsleven te maken krijgen, van de perioden van afwezigheid van de arbeidsmarkt waartoe vrouwen gedwongen worden wegens diverse vormen van ongelijkheid en discriminatie, en van lagere lonen en loondiscriminatie; overwegende dat het om de pensioenongelijkheden weg te nemen en de pensioenen in het algemeen te beschermen en te verhogen, absoluut noodzakelijk is dat socialezekerheidsstelsels deel blijven uitmaken van de publieke ruimte en blijven berusten op de beginselen van solidariteit en herverdeling, en dat er tot het uiterste moet worden gegaan om onzeker en gedereguleerd werk te bestrijden;
- M. overwegende dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen en de oorzaken ervan schadelijke gevolgen hebben voor vrouwen en dat die exponentieel toenemen in de loop van hun leven, culminerend in een pensioenkloof tussen mannen en vrouwen die momenteel twee keer zo groot is als de loonkloof; overwegende dat het risico op armoede in de loop van het leven sterk toeneemt, waardoor het effect van loonverschillen geleidelijk toeneemt; overwegende dat armoede onder personen van 75 jaar en ouder voornamelijk voorkomt bij vrouwen, met name vanwege onbetaalde zorgtaken die vooral vrouwen op zich nemen, levenslange verschillen in loon en arbeidsduur met de lagere pensioenen die daar het gevolg van zijn, de afwijkende pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen in sommige lidstaten, en het feit dat meer oudere vrouwen alleen wonen;
- N. overwegende dat Richtlijn 2006/54/EG heeft bijgedragen tot de verbetering van de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, maar niet heeft geleid tot ingrijpende wijzigingen in de wetgeving inzake het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen in veel lidstaten;
- O. overwegende dat loontransparantie een cruciale rol kan spelen bij het bewerkstelligen van aanzienlijke vooruitgang bij de aanpak van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, aangezien daarmee de onderwaardering van het werk van vrouwen aan het licht komt en de gendergerelateerde segmentering van de arbeidsmarkt wordt benadrukt, onder meer via instrumenten die objectieve criteria aanreiken om een genderneutrale beoordeling en de vergelijkbaarheid van de waarde van werk in verschillende banen en sectoren mogelijk te maken;
- P. overwegende dat genderneutrale functiewaarderingsmethodes essentieel zijn om functies te kunnen vergelijken op grond van het belang en de complexiteit ervan, teneinde te kunnen bepalen hoe een functie zich verhoudt tot een andere functie in een bepaalde sector of organisatie, ongeacht of deze vervuld wordt door een man of een vrouw;
- Q. overwegende dat vanwege het risico op armoede en een geringere mate van financiële autonomie ten gevolge van zowel de loon- als de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen vrouwen meer worden blootgesteld aan gendergerelateerd geweld, met name huiselijk geweld, waardoor het moeilijker wordt voor hen om uit een gewelddadige relatie te stappen; overwegende dat volgens de VN bijna 35 % van de vrouwen

wereldwijd psychologische of seksuele intimidatie op de werkplek of intimidatie met ernstige gevolgen voor de persoonlijke en professionele ambities ervaren, wat schadelijk is voor hun gevoel van eigenwaarde en voor hun onderhandelingspositie met het oog op een eerlijkere beloning;

- R. overwegende dat er tal van oorzaken zijn voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen, die uit zowel structurele als culturele factoren bestaan, enerzijds arbeidsmarkten en sectoren waar gendersegregatie heerst, een gebrek aan opties en diensten voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven, aangezien vrouwen de hoofdverzorger zijn van zowel kinderen als andere afhankelijke personen, de nog altijd aanwezige “glazen plafonds” waardoor vrouwen niet de mogelijkheid hebben door te stoten tot de top en dus ook geen topsalaris kunnen verdienen, en anderzijds de genderstereotypes over de rol en ambities van vrouwen, gendervooroordelen in loonstructuren en instellingen waar lonen worden vastgesteld, en diepgewortelde verwachtingen ten aanzien van de rol van vrouwen als moeder die leiden tot loopbaanonderbrekingen of deeltijdwerk, alsmede een gebrek aan loontransparantie;
- S. overwegende dat er tal van structurele en vaak met elkaar verband houdende oorzaken zijn voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen en de daarmee samenhangende verschillen in verdiensten en pensioenen; overwegende dat deze oorzaken kunnen worden ingedeeld in twee categorieën: oorzaken die ogenschijnlijk “verklaard” kunnen worden door verschillen in arbeidsmarktkenmerken van vrouwen en mannen, en oorzaken die ogenschijnlijk “onverklaard” blijven door dergelijke kenmerken, waarbij de loonkloof tussen mannen en vrouwen in bijna alle landen ter wereld in de laatste categorie valt;
- T. overwegende dat deze verschillen in arbeidsmarktkenmerken van vrouwen en mannen onder andere leeftijd, ervaring en onderwijs, beroepssector of arbeidstijd zijn; overwegende dat deze verschillen tot uiting komen in het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, geconfronteerd worden met het glazen plafond in bedrijven, werken in door vrouwen gedomineerde en slechter betaalde sectoren en functies of vaak de primaire verantwoordelijkheid moeten nemen voor de zorg voor hun gezin ten gevolge van gendergebonden sociale normen, die ertoe leiden dat zij gedurende bepaalde periodes niet kunnen werken; overwegende dat de grotere “onverklaarde” categorie kan worden toegeschreven aan genderstereotypen, loondiscriminatie en de veelvuldige onderwaardering – zowel direct als indirect – van door vrouwen gedomineerde banen, hetgeen een verborgen fenomeen blijft dat doeltreffender moet worden aangepakt;
- U. overwegende dat bijna 60 % van de afgestudeerden in de EU weliswaar vrouw is, maar dat zij ondervertegenwoordigd blijven in de wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) en digitale loopbanen; benadrukt dat de beroepsmatige ongelijkheid die hieruit voortvloeit nieuwe vormen aanneemt en dat, ondanks de investeringen in onderwijs, de kans dat jonge vrouwen economisch inactief zijn, nog steeds twee keer zo groot is als bij jonge mannen;
- 1. herinnert eraan dat een gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid een van de grondbeginselen van de EU is en dat de lidstaten verplicht zijn discriminatie op grond van geslacht met betrekking tot alle aspecten van en voorwaarden voor beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid uit te bannen; betreurt het ten eerste dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen voor gelijkwaardige arbeid blijft bestaan, waarbij er het afgelopen decennium slechts sprake was van een minimale verbetering van het EU-gemiddelde;

2. verzoekt de Commissie met een ambitieuze nieuwe EU-strategie voor gendergelijkheid te komen, die voortborduurt op de vorige strategie en op strategische betrokkenheid en die bindende maatregelen inzake de loonkloof tussen mannen en vrouwen en loontransparantie moet omvatten, alsook duidelijke doelstellingen en monitoringprocessen om gendergelijkheid te bevorderen en vooruitgang te meten in de richting van de verwezenlijking ervan, met name wat betreft de gerelateerde verschillen in verdiensten en de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en de bevordering van vrouwen en mannen als gelijkwaardige kostwinners en verzorgers;
3. wijst erop dat de loonkloof tussen mannen en vrouwen en de oorzaken ervan, voor vrouwen schadelijke gevolgen hebben die exponentieel toenemen in de loop van hun leven, culminerend in een pensioenkloof tussen mannen en vrouwen die meer dan het dubbele is van de loonkloof; wijst erop dat vrouwen meer dan mannen het risico lopen om op oudere leeftijd in armoede terecht te komen, als gevolg van levenslange verschillen in loon en arbeidstijd, verschillende pensioenleeftijden voor mannen en vrouwen in sommige lidstaten, en het feit dat er meer alleenstaande oudere vrouwen zijn; verzoekt de lidstaten specifieke maatregelen te nemen om het risico op armoede voor oudere vrouwen tegen te gaan, niet alleen door de pensioenen te verhogen maar ook door sociale ondersteuning te bieden; herhaalt dat er enerzijds moet worden gepleit voor arbeidsregelgeving op basis van meer arbeidsrechten, gereguleerd werk en een verbod op onzeker werk, en dat er anderzijds moet worden ingezet op het herstel, de verdediging en de bevordering van collectieve onderhandelingen, als een beslissend instrument voor het wegwerken van ongelijkheden, met name op het gebied van salarissen, en voor het beschermen en versterken van de arbeidsrechten;
4. verzoekt om de onmiddellijke herziening en een ambitieuze actualisering van het actieplan voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen uiterlijk aan het eind van 2020, waarin duidelijke doelstellingen voor de lidstaten moeten worden vastgesteld om de loonkloof tussen mannen en vrouwen de komende vijf jaar te verkleinen en ervoor te zorgen dat dergelijke doelstellingen in de landenspecifieke aanbevelingen in aanmerking worden genomen; wijst er met name op dat in het nieuwe actieplan een intersectioneel perspectief moet worden opgenomen; verzoekt de Commissie bijzondere aandacht te besteden aan de factoren die leiden tot de pensioenkloof in het kader van het actieplan, en te beoordelen of er behoefte is aan specifieke maatregelen om deze kloof op Europees en nationaal niveau terug te dringen;
5. verzoekt de lidstaten hun inspanningen op te voeren om de loonkloof tussen mannen en vrouwen weg te werken door het beginsel van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk af te dwingen, niet alleen door middel van wetgeving en maatregelen ter bestrijding van loondiscriminatie, maar ook door in te zetten op het herstel, de bevordering en de verdediging van collectieve onderhandelingen; dringt voorts aan op maatregelen ter bestrijding van verticale en horizontale segregatie op de arbeidsmarkt en van discriminerende praktijken bij de besluitvorming over aanwerving en bevordering; dringt aan op maatregelen voor meer sociale bescherming op het vlak van moederschap, werkloosheid, ziekte, arbeidsongevallen en beroepsziekten;
6. is ingenomen met de toezegging van zowel de voorzitter van de Commissie als de commissaris voor gelijkheid om in de eerste honderd dagen van het mandaat van de Commissie bindende maatregelen voor loontransparantie in te voeren; is van mening dat de op stapel staande richtlijn krachtige handhavingsmaatregelen moet omvatten voor wie de richtlijn niet naleeft, zowel op de particuliere als op de publieke sector van toepassing moet zijn, afdoende rekening houdend met de specifieke kenmerken van

kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), alsook op het gehele beloningspakket, met inbegrip van alle onderdelen daarvan, en een ruime werkingssfeer moet hebben; verzoekt de Commissie de invoering van concrete maatregelen te overwegen, voortbouwend op haar aanbeveling uit 2014, zoals a) de vaststelling van duidelijke criteria voor de beoordeling van de waarde van werk, b) genderneutrale functiewaarderings- en classificatiesystemen, c) controles van en verslagen over het loon van mannen en vrouwen om gelijke beloning te waarborgen, d) het recht van werknemers op volledige looninformatie en op verhaal, en e) duidelijke doelstellingen voor de prestaties van bedrijven op het gebied van gelijke behandeling; is er sterk van overtuigd dat dergelijke maatregelen noodzakelijk zijn om gevallen van loondiscriminatie vast te stellen, zodat werknemers weloverwogen beslissingen kunnen nemen en waar nodig maatregelen kunnen nemen; verzoekt de Commissie de rol van de sociale partners en van collectieve onderhandelingen op alle niveaus (nationaal, sectoraal, lokaal en in bedrijven) in de nieuwe wetgeving inzake loontransparantie te bevorderen;

7. verzoekt de Commissie het initiatief inzake loontransparantie aan te vullen met de uitwerking - in nauw overleg met de sociale partners - en invoering van richtsnoeren voor genderneutrale functiewaarderings- en classificatiesystemen en de vaststelling van duidelijke criteria (zoals kwalificaties, verantwoordelijkheidsniveau, lichamelijke en geestelijke belasting, ploegendienst enz.) voor de beoordeling van de waarde van werk, zodat het mogelijk wordt om de waarde van werk in verschillende banen en sectoren te vergelijken en op die manier voor eerlijkere verloning te zorgen voor werk in door vrouwen gedomineerde sectoren, dat immers over het algemeen minder wordt gewaardeerd en bijgevolg minder goed wordt betaald dan werk in door mannen gedomineerde sectoren;
8. verzoekt de Commissie de huidige evaluatie van de werking en de tenuitvoerlegging van de EU-wetgeving inzake gelijke beloning en het beginsel van gelijke beloning als basis te nemen voor haar optreden, en een tijdige herziening van Richtlijn 2006/54/EG voor te leggen teneinde de bestaande wetgeving inzake het beginsel van gelijke beloning in de praktijk te actualiseren en te verbeteren, de handhaving te verbeteren in overeenstemming met de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ-EU) en het verbod op discriminatie op grond van seksuele gerichtheid, genderidentiteit of geslachtsverandering op te nemen; dringt aan op een betere toegang tot de rechter en op de invoering van sterkere procedurele rechten om loondiscriminatie te bestrijden;
9. wijst erop dat in het verslag van de Commissie van 2017 over de tenuitvoerlegging van de aanbeveling van de Commissie "Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie" (COM(2017)0671) werd geconcludeerd dat de maatregelen niet doeltreffend waren en dat de uitvoering ervan ontoereikend was; is daarom verheugd over de toezegging van de voorzitter van de Commissie in haar politieke beleidslijnen voor de volgende Europese Commissie 2019-2024 dat het beginsel van gelijke beloning voor gelijke arbeid het grondbeginsel van een nieuwe Europese genderstrategie zal zijn, en is verder verheugd over de erkenning dat gendergelijkheid een cruciaal onderdeel is van economische groei, alsook onlosmakelijk verbonden is met grondrechten en billijkheid;
10. herhaalt zijn oproep om van de Europese pijler van sociale rechten, die opwaartse convergentie bevordert, een realiteit te maken, zowel op het niveau van de EU als op het niveau van de lidstaten, om te zorgen voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor

vrouwen en mannen, alsook om het recht op gelijke beloning voor gelijke of gelijkwaardige arbeid voor vrouwen en mannen te waarborgen; benadrukt dat het dichten van de genderkloof een specifieke doelstelling moet zijn in het vervolgprogramma van de Europa 2020-strategie;

11. verzoekt de lidstaten hun inspanningen op te voeren om de loonkloof tussen mannen en vrouwen definitief te dichten door strikt de hand te houden aan het beginsel van gelijke beloning, erop toe te zien dat de lonen van deeltijdwerkers in overeenstemming zijn met het voltijdsequivalent, wetgeving aan te nemen met het oog op meer loontransparantie en juridische duidelijkheid voor het opsporen van gendervooroordelen en discriminatie in beloningsstructuren, segregatie op de arbeidsmarkt te bestrijden, ongeacht of het gaat om verticale of horizontale discriminatie, en vooroordelen van werkgevers bij beslissingen over aanwerving en bevordering tegen te gaan;
12. benadrukt dat toegang tot werk en de faciliterende voorwaarden hiervoor van centraal belang zijn om de emancipatie en onafhankelijkheid van vrouwen op elk gebied van het leven te waarborgen, van arbeidsparticipatie tot sociale, economische en politieke participatie, en andere aspecten; is van mening dat vooruitgang in de richting van gelijkheid tussen vrouwen en mannen en de bevordering van de rechten van de vrouw niet alleen de sociaaleconomische situatie van vrouwen kunnen verbeteren maar ook de mogelijkheid bieden van sociale vooruitgang voor de samenleving als geheel;
13. roept de lidstaten daarnaast op om op passende wijze te investeren in de verstrekking, toegankelijkheid, betaalbaarheid en kwaliteit van formele voor- en vroegschoolse educatie en opvang, puttend uit de Europese structuur- en investeringsfondsen, in overeenstemming met de doelstellingen van Barcelona, en te investeren in langdurige opvangfaciliteiten en gezinsvriendelijke werkregelingen zodat vrouwen op gelijkwaardige wijze en zonder onderbrekingen actief kunnen zijn op de arbeidsmarkt, en wel door te zorgen voor voldoende flexibiliteit om een grotere arbeidsparticipatie onder vrouwen te helpen bevorderen; herhaalt dat de lidstaten, om het risico op armoede onder oudere vrouwen te bestrijden en de oorzaken van de loonkloof tussen mannen en vrouwen aan te pakken, erop toe moeten zien dat er passende voorzieningen worden getroffen voor oudere vrouwen, met inbegrip van maatregelen zoals kredieten voor zorgperiodes, toereikende minimumpensioenen, uitkeringen voor nabestaanden en het recht op gezinsverlof voor mannen om de feminisering van armoede te voorkomen; verzoekt de Raad doelstellingen voor de zorg voor ouderen en afhankelijke personen in te voeren, die vergelijkbaar zijn met de doelstellingen van Barcelona voor kinderopvang;
14. verzoekt de Commissie en de lidstaten uitvoering te geven aan beleid ter bevordering van de werkgelegenheid van vrouwen en hun financiële onafhankelijkheid, waaronder beleid ter bevordering van de integratie van vrouwen uit gemarginaliseerde groepen op de arbeidsmarkt; verzoekt de lidstaten de segmentering van de arbeidsmarkt op basis van geslacht aan te pakken door te investeren in formeel, informeel en niet-formeel onderwijs, een leven lang leren en beroepsopleidingen voor vrouwen, zodat zij toegang hebben tot hoogwaardige werkgelegenheid en kansen en andere of meer vaardigheden kunnen aanleren die aansluiten op de toekomstige veranderingen op de arbeidsmarkt; roept met name op tot een intensievere bevordering van ondernemerschap, STEM-vakken, digitaal onderwijs en financiële geletterdheid voor meisjes vanaf jonge leeftijd, om bestaande stereotypen in het onderwijs tegen te gaan en ervoor te zorgen dat er meer vrouwen in opkomende en goedbetaalde sectoren terechtkomen;

15. verzoekt de lidstaten alles in het werk te stellen om de richtlijn inzake het evenwicht tussen werk en privéleven snel aan te nemen en ten uitvoer te leggen, en verzoekt de Commissie nauwlettend toe te zien op de voortgang die de lidstaten boeken, met het oog op het uiteindelijke verslag en bijbehorende studies over de tenuitvoerlegging van die richtlijn;
16. merkt op dat de ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities gevolgen heeft voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen, en benadrukt dat er dringend werk moet worden gemaakt van de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle besluitvormingsniveaus in het bedrijfsleven en het management; verzoekt de lidstaten de onderhandelingen in de Raad over de voorgestelde richtlijn inzake vrouwelijke bestuurders uit het slop te halen, aangezien mede daarmee een eind kan worden gemaakt aan het glazen plafond;
17. verzoekt zowel de Commissie als de lidstaten uitgesplitste gegevens te verzamelen om de vooruitgang bij het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen beter te kunnen meten en op de voet te volgen, met bijzondere aandacht voor groepen die te maken hebben met meervoudige en intersectionele vormen van discriminatie, zoals vrouwen met een handicap, migrantenvrouwen en vrouwen die tot een etnische minderheid behoren, Roma-vrouwen, oudere vrouwen, vrouwen in plattelandsgebieden en ontvolkte gebieden, alleenstaande moeders en LGBTIQ's;
18. benadrukt dat het verzamelen van naar gender uitgesplitste gegevens verder moet worden verbeterd, onder meer op het gebied van informele werkgelegenheid, ondernemerschap, toegang tot financiering, toegang tot gezondheidszorg, geweld tegen vrouwen en onbetaald werk; benadrukt de noodzaak om gegevens en bewijsmateriaal van hoge kwaliteit te verzamelen en te gebruiken met het oog op een geïnformeerde en empirisch onderbouwde beleidsvorming; verzoekt zowel de Commissie als de lidstaten om uitgesplitste gegevens te verzamelen om de vooruitgang bij het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen beter te kunnen meten en op de voet te volgen, met bijzondere aandacht voor groepen die te maken hebben met meervoudige en intersectionele vormen van discriminatie, zoals vrouwen met een handicap, migrantenvrouwen en vrouwen die tot een etnische minderheid behoren, Romavrouwen, oudere vrouwen, alleenstaande moeders en LGBTIQ's;
19. verzoekt de Commissie de sociale partners te betrekken bij de ontwikkeling van nieuw beleid om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten; roept de sociale partners in dit verband op om de dialoog met elkaar aan te gaan en samen te werken om iets te doen aan de loonkloof, onder meer door middel van positieve maatregelen, en samen te werken met organisaties van het maatschappelijk middenveld om de publieke opinie actiever bij het onderwerp te betrekken, aangezien het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen een universele prioriteit is;
20. verzoekt de Commissie en de lidstaten meer werk te maken van de bestrijding van onzekere, door vrouwen gedomineerde banen en de feminisering van armoede; wijst op het grote aandeel van zwartwerk door vrouwen, met negatieve gevolgen voor hun inkomen, socialezekerheidsdekking en -bescherming, en verzoekt de lidstaten het IAO-verdrag inzake fatsoenlijk werk voor huishoudelijk personeel van 2011 te ratificeren;
21. verzoekt de lidstaten de bescherming van moederschap, vaderschap en ouderschap in de arbeidswetgeving te versterken, met name door het aantal verlofdagen op te trekken, met garantie op volledig loon, en het aantal werkuren tijdens de borstvoedingsperiode te

verlagen, en door passende maatregelen te nemen om die bescherming te handhaven, maar ook door te investeren in de voorziening van een gratis openbaar netwerk van diensten op het gebied van voor- en vroegschoolse educatie en opvang en langdurige zorg; merkt op dat het gebrek aan beschikbare, kwaliteitsvolle kinderopvang, de buitensporige kosten hiervan en het gebrek aan toereikende infrastructuur belangrijke belemmeringen vormen voor gelijke deelname van met name vrouwen aan alle onderdelen van de samenleving, waaronder de arbeidsmarkt;

22. onderkent dat gendergerelateerd geweld en intimidatie ook kunnen worden verergerd door de loonkloof tussen mannen en vrouwen, aangezien slachtoffers vaak gedwongen worden een slechter betaalde baan aan te nemen als gevolg van een vijandige werkomgeving elders; verzoekt de lidstaten het IAO-verdrag inzake geweld en intimidatie van 2019 te ondertekenen en te ratificeren om doeltreffende maatregelen te nemen teneinde geweld en intimidatie op het werk te definiëren, te voorkomen en te verbieden, met inbegrip van veilige en doeltreffende regelingen, ondersteuning, diensten en rechtsmiddelen voor de behandeling van klachten en de beslechting van geschillen;
23. verzoekt de Commissie het goede voorbeeld te geven en met een grondige analyse te komen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen bij de EU-instellingen op de “gelijkelonedag” van de EU;
24. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad, de Commissie en de regeringen van de lidstaten.