Europees Parlement
2024-2029

AANGENOMEN TEKSTEN

P10_TA(2026)0074

Genderkloof op het gebied van loon en pensioenen in de EU: stand van zaken, uitdagingen en vervolgstappen, en de ontwikkeling van richtlijnen voor een betere evaluatie en eerlijker beloning van werk in door vrouwen gedomineerde sectoren

Resolutie van het Europees Parlement van 11 maart 2026 over de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen in de EU: stand van zaken, uitdagingen en vervolgstappen, en de ontwikkeling van richtlijnen voor een betere evaluatie en eerlijker beloning van werk in door vrouwen gedomineerde sectoren (2025/2038(INI))

Het Europees Parlement,

– gezien het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU), en met name artikel 2 en artikel 3, lid 3,

– gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU), en met name de artikelen 8, 10, 19, 151, 153 en 157,

– gezien het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, met name de bepalingen over gendergelijkheid (het “Handvest”),

– gezien het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap en de ratificatie ervan door de EU,

– gezien de artikelen 22 en 25 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens,

– gezien 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[1] (richtlijn beloningstransparantie),

– gezien Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad

[1] PB L 132 van 17.5.2023, blz. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj.

van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep[2],

– gezien Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad[3] (richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven),

– gezien Richtlijn (EU) 2022/2381 van het Europees Parlement en de Raad van 23 november 2022 inzake het verbeteren van het genderevenwicht bij bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen en daarmee samenhangende maatregelen[4] (richtlijn genderevenwicht in raden van bestuur),

– gezien Richtlijn (EU) 2022/2041 van het Europees Parlement en de Raad van 19 oktober 2022 betreffende toereikende minimumlonen in de Europese Unie[5],

– gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2020 getiteld “Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025” (COM(2020)0152),

– gezien de mededeling van de Commissie van 18 september 2020 getiteld “Een Unie van gelijkheid: EU-actieplan tegen racisme 2020-2025” (COM(2020)0565),

– gezien de Europese pijler van sociale rechten en het bijbehorende actieplan (COM(2021)0102), de kerndoelen voor 2030 en het sociaal scorebord van de EU,

– gezien de EU-strategie inzake de rechten van personen met een handicap 2021-2030 (COM(2021)0101),

– gezien de mededeling van de Commissie van 8 oktober 2025 getiteld “Unie van gelijkheid: strategie voor gelijkheid van lhbtiq’ers 2026-2030” (COM(2025)0725),

– gezien de mededeling van de Commissie van 7 september 2022 over de Europese zorgstrategie (COM(2022)0440), de aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over toegang tot betaalbare,

---

2 PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj.
3 PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj.
4 PB L 315 van 7.12.2022, blz. 44, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj.
5 PB L 275 van 25.10.2022, blz. 33, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj.

hoogwaardige langdurige zorg[6] en de aanbeveling van de Raad van 8 december 2022 over voor- en vroegschoolse educatie en opvang: de doelstellingen van Barcelona voor 2030[7],

– gezien de mededeling van de Commissie van 7 maart 2025 getiteld “Een routekaart voor vrouwenrechten” (COM(2025)0097),

– gezien de mededeling van de Commissie van 20 maart 2024 getiteld: “Tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: een actieplan”(COM(2024)0131),

– gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2025, getiteld “De vaardigheidsunie” (COM(2025)0090),

– gezien het jaarverslag 2024 van het Comité voor sociale bescherming van de Commissie van oktober 2024,

– gezien het verslag van de Commissie van maart 2025 getiteld “2025 report on gender equality in the EU”,

– gezien het verslag van de deskundigengroep op hoog niveau inzake de toekomst van de sociale bescherming en de verzorgingsstaat getiteld “The future of social protection and of the welfare state in the EU”,

– gezien het rapport van Mario Draghi van 9 september 2024 getiteld “The future of European competitiveness” (het rapport-Draghi) en het rapport van Enrico Letta van 10 april 2024 getiteld “Much more than a market” (het rapport-Letta),

– gezien het gezamenlijk verslag van 2024 van het Comité voor sociale bescherming en het directoraat-generaal Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie van de Commissie, getiteld “The 2024 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU”,

– gezien de conclusies van de Raad van 3 december 2024 over het waarborgen van het evenwicht tussen werk en privéleven en gendergelijkheid voor alle generaties in het licht van demografische uitdagingen,

– gezien de conclusies van de Raad van 4 december 2024 over tekorten aan arbeidskrachten en vaardigheden in de EU: onbenut arbeidspotentieel in de Europese Unie activeren,

– gezien de conclusies van de Raad van 19 juni 2025 over het bevorderen van gendergelijkheid in het AI-gestuurde digitale tijdperk: 6e horizontale evaluatie van de uitvoering door de lidstaten

---

6 PB C 476 van 15.12.2022, blz. 1.
7 PB C 484 van 20.12.2022, blz. 1.

en de instellingen van de EU van het actieprogramma van Peking,

– gezien zijn resolutie van 14 juni 2017 over de noodzaak van een EU-strategie tot beëindiging en preventie van de genderpensioenkloof[8],

– gezien zijn resolutie van 30 januari 2020 over de loonkloof tussen mannen en vrouwen[9],

– gezien zijn resolutie van 21 januari 2021 over de EU-strategie inzake gendergelijkheid[10],

– gezien zijn resolutie van 5 juli 2022 getiteld “Naar gemeenschappelijke Europese maatregelen op het gebied van zorg”[11],

– gezien artikel 55 van zijn Reglement,

– gezien de gezamenlijke beraadslagingen van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid overeenkomstig artikel 59 van het Reglement,

– gezien het verslag van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken en de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid (A10-0021/2026),

A. overwegende dat gendergelijkheid een fundamentele waarde van de EU is, verankerd in artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het VEU, de artikelen 8, 10 en 19 van het VWEU en artikel 23 van het Handvest; overwegende dat in artikel 157 VWEU uitdrukkelijk is bepaald dat de lidstaten er zorg voor moeten dragen dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast; overwegende dat het waarborgen van de economische onafhankelijkheid van vrouwen en gelijke toegang tot financiële middelen van cruciaal belang is voor het bereiken van gendergelijkheid en het bestrijden van gendergerelateerd geweld;

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 lidstaten in deze onzekere geopolitieke tijden

---

8 PB C 331 van 18.9.2018, blz. 60.
9 PB C 331 van 17.8.2021, blz. 5.
10 PB C 456 van 10.11.2021, blz. 208.
11 PB C 47 van 7.2.2023, blz. 30.

prioriteit moeten toekennen aan de defensiesector om de waarden van de EU hoog te kunnen houden; overwegende dat de lidstaten moeten waarborgen dat vrouwen die in de defensiesector werkzaam zijn, profiteren van gelijke beloning, een eerlijke loopbaanontwikkeling en toereikende pensioenen; overwegende dat het dichten van de genderpensioenkloof zowel een strategische als een morele plicht is voor de EU;

D. overwegende dat de genderloonkloof 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 een aanzienlijk deel van de genderloonkloof niet kan worden verklaard door objectieve, waarneembare arbeidsmarktkenmerken zoals leeftijd, ervaring en opleiding, beroep, arbeidstijd of andere meetbare kenmerken, wat wijst op aanhoudende discriminatie; overwegende dat het aanpakken van de loonkloof een evenwichtige aanpak vereist die gelijke kansen, een gelijke verdeling van zorgtaken, de bestrijding van genderstereotypen, loontransparantie en doeltreffende handhaving combineert met beleid ter ondersteuning van vaardigheden, participatie en loopbaanontwikkeling, waarbij wordt erkend dat vrouwen die te maken hebben met meervoudige en intersectionele vormen van discriminatie op basis van factoren als geslacht, ras of etnische afkomst, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele gerichtheid, nog meer nadelen ondervinden;

E. overwegende dat het inkomen van vrouwen in de hele EU onevenredig lager is dan dat van mannen en dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn onder mensen met een minimumloon; overwegende dat in 2023 het verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen in de EU 12 % bedroeg, waarbij sprake was van aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten, in sommige gevallen zelfs meer dan 18 %; overwegende dat dit in feite betekent dat vrouwen in vergelijking met mannen gemiddeld 54 tot 67 dagen per jaar werken zonder hiervoor te worden betaald; overwegende dat, ondanks het feit dat de arbeidsparticipatie van vrouwen blijft stijgen, de EU niet op schema ligt om uiterlijk in 2030 de genderkloof inzake arbeidsparticipatie (momenteel 10 %) te halveren, en dat de kloof voor vrouwen met kinderen (momenteel 16,5 %) nog groter is[12]; overwegende dat de kloof volgens Eurostat ook per sector verschilt en in de meeste lidstaten in de particuliere sector groter is dan in de publieke sector[13]; overwegende dat in 2024 slechts 7,7 % van de mannen in de EU in deeltijd werkte, tegenover 27,9 % van de vrouwen, voor wie zorgtaken de belangrijkste reden waren om in deeltijd te werken; overwegende dat er een specifiek verband

---

12 Eurostat, “Statistics Explained – SDG 5 – Genderequality”, website van Eurostat, april 2025.

13 Eurostat, “Statistics Explained – Gender pay gap statistics”, website Eurostat, maart 2025.

bestaat tussen door vrouwen gedomineerde sectoren en lage loonniveaus; overwegende dat loon een afspiegeling kan vormen van de waarde en erkenning die een samenleving aan bepaalde soorten werk toekent;

F. overwegende dat loonongelijkheid niet altijd een afspiegeling is van de waarde van of de vraag naar werk of de vaardigheden die vereist zijn, maar eerder voorkomt uit aanhoudende genderongelijkheid; overwegende dat de onderwaardering van het werk van vrouwen, de segmentatie van beroepen en sectoren, de genderkloof op het gebied van leiderschap, en de ongelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken structurele factoren zijn bij de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen, en dat er daarom op EU- en nationaal niveau een systematische functiewaardering en een sectorale herwaardering moeten plaatsvinden; overwegende dat de genderloonkloof niet alleen een kwestie van lagere inkomsten is, maar ook een afspiegeling vormt van bredere sociale, politieke en culturele ongelijkheden die van invloed zijn op de economische onafhankelijkheid, de loopbaanmogelijkheden en het algehele welzijn van vrouwen;

G. overwegende dat bewustmaking en voorlichting essentieel zijn om het bestaan en de ernst te onderkennen van de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen, die door het publiek nog steeds wordt onderschat; overwegende dat de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen een aanzienlijke invloed heeft op de geestelijke gezondheid van vrouwen, niet alleen op hun inkomen, maar ook op hun blootstelling aan psychosociale risico’s op de werkplek, met langetermijngevolgen voor hun geestelijke gezondheid en hun welzijn in alle levensfasen, wat blijkt uit het feit dat vrouwen boven de 65 twee keer zo vaak melding doen van chronische depressie als mannen[14], hetgeen kan worden verklaard door de gecombineerde effecten van een lager inkomen, beperkte onafhankelijkheid en aanhoudende onzekerheid; overwegende dat een eerlijk en fatsoenlijk loon essentieel is voor de economische onafhankelijkheid van vrouwen en hen in staat stelt uit situaties van huiselijk geweld te stappen; overwegende dat voor het aanpakken van deze kloven wetgevings- en beleidsmaatregelen nodig zijn, evenals een verschuiving in de maatschappelijke houding, op basis van op data gebaseerde communicatie- en onderwijsinitiatieven;

H. overwegende dat in 2021 74 % van de vrouwen dagelijks huishoudelijk werk verrichtte en kookte, tegenover 42 % van de mannen; overwegende dat vrouwen, wanneer al het betaalde en

---

14 Europees Parlement, directoraat-generaal Rechten van de burger, Justitie en Institutionele Zaken, beleidsondersteunende afdeling Burgers, Gelijkheid en Cultuur, “The effect of gender pay and pension gaps and new ways of working on women’s mental health”, september 2025.

onbetaalde werk wordt gecombineerd, acht voltijdse weken per jaar meer werken dan mannen[15];

I. overwegende dat het Wereld Economisch Forum onlangs heeft geraamd dat bij het huidige tempo van verbetering pas over 134 jaar volledige gendergelijkheid zal worden bereikt; overwegende dat in sommige studies is berekend dat het negentig jaar zal duren om de genderpensioenkloof te dichten; overwegende dat er duidelijk nieuwe maatregelen nodig zijn om de pensioenkloof sneller te dichten;

J. overwegende dat vrouwen in de hele EU vaker lagerbetaalde banen hebben of in de informele economie en in van oudsher ondergewaardeerde sectoren werken, wat hun inkomen beperkt en bijdraagt tot de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen; overwegende dat drie op de tien vrouwen in de EU werkzaam zijn in het onderwijs, de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, terwijl slechts 8 % van de mannen in deze sectoren werkzaam is[16]; overwegende dat in de EU tot wel 80 % van het personeel in de gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening vrouw is, terwijl dat percentage in de STEM-sectoren (wetenschap, technologie, engineering en wiskunde) slechts 20 % bedraagt, waaruit blijkt dat hardnekkige gendernormen en -stereotypen vrouwen ontmoedigen om in bepaalde sectoren te gaan werken[17]; overwegende dat het van cruciaal belang is om de waarde van traditioneel door vrouwen gedomineerde sectoren als de zorg, de gezondheidszorg, het onderwijs en maatschappelijke dienstverlening te erkennen en de lonen in deze sectoren te verhogen, aangezien zij essentieel zijn voor de samenleving, en om mannen aan te moedigen om in deze sectoren te gaan werken;

K. overwegende dat vrouwen nog steeds sterk ondervertegenwoordigd zijn bij digitale studies en loopbanen en op andere gebieden van wetenschap, technologie, kunst, engineering en wiskunde (STEAM) en in werkgelegenheidssectoren zoals defensie en lucht- en ruimtevaart, informatie- en communicatietechnologie (ICT) en energie; overwegende dat de bevordering van de participatie van vrouwen in STEAM-domeinen van cruciaal belang is om de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen te dichten, innovatie te bevorderen en te waarborgen dat de digitale en de groene transitie in Europa inclusief en rechtvaardig verlopen;

L. overwegende vrouwen onevenredig getroffen worden door de toenemende fragmentatie van de arbeidsmarkt, met inbegrip van de

---

15 Europees Instituut voor gendergelijkheid, “Gender Equality Index 2021: Health”, 2021.

16 Europese Commissie, “Women’s situation in the labour market”, Europese Commissie — website over strategie en beleid.

17 Europese Commissie, “2025 report on gender equality in the EU”, maart 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

toename van atypische vormen van werkgelegenheid zoals tijdelijk werk, deeltijdwerk, platformwerk en zelfstandig ondernemerschap; overwegende dat vrouwen vaak een essentiële rol spelen in familiebedrijven in de agrarische sector, de agro-industrie en het gemeenschapsleven, maar dat hun werk vaak ondergewaardeerd of informeel is, waardoor het totale inkomen dat zij gedurende hun werkzame leven verdienen (levensinkomen) lager is en hun pensioenpremies ontoereikend zijn; overwegende dat dit nadeel nog groter is voor vrouwen die te maken hebben met meervoudige en intersectionele vormen van discriminatie op grond van factoren als ras, gender, genderidentiteit, seksuele gerichtheid of handicap;

M. overwegende dat de gevolgen van de genderloon-, zorg- en arbeidsparticipatiekloof op latere leeftijd voor vrouwen nog groter worden, zoals blijkt uit de genderpensioenkloof, die in 2025 25 % bedroeg[18]; overwegende dat dit voortvloeit uit de ongelijkheden die zich in de loop van het werkende leven van vrouwen opstapelen en uit periodes van afwezigheid op de arbeidsmarkt en lagere lonen; overwegende dat oudere vrouwen in alle lidstaten nog altijd meer kans lopen op armoede dan oudere mannen[19]; overwegende dat in 2024 16,9 % van de gepensioneerde vrouwen kans liep op armoede, bijna twee keer zoveel als het aantal oudere mannen dat kans liep op armoede[20]; overwegende dat vrouwen over het algemeen een hogere levensverwachting hebben en de kans groter is dat zij op oudere leeftijd langdurige zorg nodig hebben[21]; overwegende dat het absoluut noodzakelijk is ervoor te zorgen dat de openbare stelsels voor sociale zekerheid en sociale bescherming robuust en adequaat en houdbaar gefinancierd blijven, zodat zij betrouwbare ondersteuning kunnen blijven bieden;

N. overwegende dat voornamelijk door vrouwen verricht werk, dat zorgt voor economische emancipatie en een grotere participatie van vrouwen in de politiek en het openbare leven, gebaseerd moet zijn op keuzevrijheid en een breed scala aan mogelijkheden;

O. overwegende dat de “loonsanctie” voor het moederschap, namelijk de loonkloof tussen moeders en vaders en tussen vrouwen met en zonder afhankelijke kinderen, het gevolg is van een gebrek aan kinderopvangvoorzieningen, een ontoereikend aantal vaders dat ouderschapsverlof of vaderschapsverlof opneemt, werktijden die

---

18 Europees Instituut voor gendergelijkheid, “Gender Equality Index – European Union in 2025 edition”, website van het Europees Instituut voor gendergelijkheid.

19 Europese Commissie, “2025 report on gender equality in the EU”, maart 2025, https://data.europa.eu/doi/10.2838/5262357.

20 Eurostat, “Data Browser – At-risk-of-poverty rate for pensioners – EU-SILC survey”, website van Eurostat, februari 2026.

21 Departement Economische en Sociale Zaken van de Verenigde Naties, “The growing need for long-term care – Assumptions and realities”.

onverenigbaar zijn met de openingstijden van kinderopvangvoorzieningen en sociale zorg voor ouderen, een ongelijke verdeling van mantelzorgtaken thuis en culturele vooroordelen die nadelig uitpakken voor moeders in de arbeidswereld; overwegende dat vrouwen vaak te maken krijgen met lagere inkomsten, die niet meer stijgen naar het niveau van voor de geboorte van hun kinderen, en dat vrouwen een tragere loopbaanontwikkeling kennen, hetgeen rechtstreeks van invloed is op hun inkomsten en levensstandaard op dat moment en hun vermogen om voor de toekomst voldoende pensioenrechten op te bouwen; overwegende dat de loonsanctie voor het moederschap een aanzienlijk obstakel vormt voor zowel volledige gendergelijkheid als demografische en economische stabiliteit op de lange termijn;

P. overwegende dat zowel in het rapport-Draghi als in het rapport-Letta wordt benadrukt dat de beschikbaarheid, betaalbaarheid en kwaliteit van zorgdiensten, met inbegrip van voor- en vroegschoolse educatie en opvang, langdurige zorg en ondersteuning voor personen met een handicap, een structurele belemmering vormen voor arbeidsmarktparticipatie, met name voor vrouwen, en afbreuk doen aan het algehele productiviteitspotentieel van de EU; overwegende dat investeringen in zorginfrastructuur en hoogwaardige banen productieve sociale investeringen zijn die het concurrentievermogen en de veerkracht versterken en de gelijke participatie van vrouwen in alle geledingen van de samenleving, ook op het gebied van werkgelegenheid, bevorderen; overwegende dat de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven grondig moet worden gehandhaafd en dat het effect ervan moet worden geëvalueerd; overwegende dat een evenwichtigere verdeling van ouderschapsverlof en zorgtaken tussen beide ouders, onder meer door middel van goed ontworpen, niet-overdraagbare verlofrechten, van essentieel belang is om gelijke kansen voor vrouwen en mannen te bevorderen en bij te dragen tot een samenleving met meer gendergelijkheid en een moderne, veerkrachtige arbeidsmarkt;

Q. overwegende dat zorg een belangrijke pijler van onze samenleving is; overwegende dat onbetaalde en onderbetaalde zorgtaken voor kinderen, ouderen, zieken, personen met een handicap, familieleden of andere afhankelijke personen onevenredig vaak door vrouwen worden verricht, zelfs nadat zij de arbeidsmarkt hebben betreden, en een belangrijke oorzaak blijven van genderongelijkheden op het gebied van inkomen, loopbaanontwikkeling en pensioenen; overwegende dat zorgtaken ongeveer 7,7 miljoen vrouwen van de arbeidsmarkt houden, ten opzichte van slechts 450 000 mannen; overwegende dat sommige landen pensioenkredieten voor mantelzorgers hebben ingevoerd, wat inhoudt dat de tijd die aan zorg wordt besteed, wordt meegenomen bij de berekening van het pensioen;

R. overwegende dat het risico op armoede of sociale uitsluiting groter is

bij vrouwen dan bij mannen (21,9 % tegenover 20 %); overwegende dat tijdarmoede de kansen van vrouwen om langdurig voltijds te werken beknot, waardoor hun inkomenspotentieel wordt beperkt, ze afhankelijker worden van laagbetaalde of deeltijdbanen, hun pensioenbijdragen verminderen en hun financiële afhankelijkheid, ook op latere leeftijd, toeneemt, wat hen kwetsbaarder maakt voor gendergerelateerd geweld, met name huiselijk geweld;

S. overwegende dat Spanje verschillende regelingen heeft ingevoerd die samen een alomvattend rechtsstelsel vormen dat tot doel heeft de genderkloof te verkleinen, zoals de tijdelijke genderklooftoeslag, die wordt toegekend aan vrouwen die recht hebben op een premiegebonden pensioen en moeder zijn (biologisch of via adoptie), en waarvoor ook mannen in aanmerking komen als zij kunnen aantonen dat hun loopbaan is onderbroken of beïnvloed door de geboorte of adoptie van een kind;

T. overwegende dat vrouwen in de menopauze volgens de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) de snelst groeiende groep op de arbeidsmarkt zijn; overwegende dat deze trend zich naar verwachting zal voortzetten en intensiveren; overwegende dat het onderwerp menopauze op de werkplek grotendeels onbelicht blijft;

U. overwegende dat een meer concurrerende en eerlijkere EU-economie, met meer en hoogwaardigere banen, in combinatie met proactieve maatregelen voor door vrouwen gedomineerde sectoren, van cruciaal belang zal zijn om de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen op houdbare en op groei gerichte wijze te dichten, de volledige participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te waarborgen, met aanbevelingen op basis van beste praktijken, en vrouwen in staat zal stellen vooruitgang te boeken in hoogwaardige sectoren zoals wetenschap, technologie, engineering, recht en financiën; overwegende dat beste praktijken, met name in voorlichtingscampagnes zoals de “oranje envelop”, mensen die onder een nationaal openbaar pensioenstelsel vallen, over hun pensioenspaartegoeden helpen informeren;

V. overwegende dat in het rapport-Draghi en het rapport-Letta wordt onderstreept dat Europa zijn beschikbare talent, met name onder hoogopgeleide vrouwen, niet ten volle benut; overwegende dat het voortbestaan van een “glazen plafond” in zowel de publieke als de particuliere sector de toegang van vrouwen tot hogere, leidinggevende en besluitvormingsfuncties belemmert; overwegende dat gendergelijkheid moet beginnen met gelijke kansen voor meisjes en jongens vanaf de vroegste onderwijsstadia; overwegende dat het bevorderen van de participatie van meisjes in STEM-sectoren en op het gebied van digitale vaardigheden van cruciaal belang is om een genderevenwichtige en concurrerende Europese economie op te bouwen;

W. overwegende dat het bevorderen van gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid en ondernemerschap en het waarborgen van een evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in de arbeidsmarkt essentiële voorwaarden zijn voor duurzame groei, hogere productiviteit, innovatie en het duurzame concurrentievermogen van de Europese economie op de lange termijn; overwegende dat het bevorderen van gelijke kansen voor zowel vrouwen als mannen bijdraagt tot de demografische en economische veerkracht van Europa, en het bbp per hoofd van de bevolking en de houdbaarheid van de EU-financiën aanzienlijk zouden kunnen vergroten;

X. overwegende dat in een dynamische, door innovatie gedreven sociale markteconomie vaardigheden, productiviteit en prestaties beloond zouden moeten worden om vrouwen meer kansen te bieden om door te groeien in hoogwaardige sectoren zoals technologie, landbouw, industrie, defensie, geneeskunde, recht en financiën; overwegende dat dit meisjes en jonge vrouwen zou stimuleren en ondersteunen om al op jonge leeftijd onderwijs en een loopbaan in deze hoogwaardige sectoren na te streven, waardoor genderstereotypen worden ontkracht en toekomstige loopbaankeuzes worden verruimd;

Y. overwegende dat het percentage mensen die risico lopen op armoede of sociale uitsluiting hoger is onder ouderen (75 jaar en ouder), gepensioneerden met een handicap en mensen die lange tijd werkloos zijn geweest; overwegende dat het percentage mensen die risico lopen op armoede of sociale uitsluiting onder gepensioneerden in de EU 15,6 % bedroeg in 2020; overwegende dat de genderloonkloof (13 % in 2020) en de genderpensioenkloof (29 % in 2019) vandaag de dag nog steeds aanzienlijk zijn; overwegende dat veel oudere vrouwen onvoldoende pensioenrechten hebben opgebouwd en vaak afhankelijk zijn van ondersteuning door hun familie of een nabestaandenpensioen; overwegende dat de langere levensduur van vrouwen de kans vergroot dat zij in hun eentje van één inkomen moeten rondkomen; overwegende dat pensioenen toereikend moeten blijven en moeten worden aangepast aan de kosten van levensonderhoud, terwijl de prikkels voor een langere participatie op de arbeidsmarkt moeten worden verbeterd om armoede en afhankelijkheid onder ouderen terug te dringen;

Z. overwegende dat onevenwichtigheden op de arbeidsmarkt kunnen worden verminderd door het beginsel van gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk na te leven, de onderwaardering van door vrouwen gedomineerde sectoren aan te pakken en belemmeringen weg te nemen, zodat meer vrouwen toegang krijgen tot goedbetaalde, door mannen gedomineerde sectoren; overwegende dat de genderloonkloof het grootst is in dergelijke sectoren; overwegende dat de samenleving ook afhankelijk is van essentiële diensten zoals zorg, die vaak onderbetaald worden en voornamelijk door vrouwen worden verleend; overwegende dat de beloning in

deze sectoren eerlijk en houdbaar moet zijn om vrouwen en hun gezinnen te ondersteunen, de arbeidsparticipatie te vergroten en de status van deze beroepen te verbeteren; overwegende dat vrouwen vanwege het risico op armoede en in geringere mate het risico voor de financiële autonomie van vrouwen ten gevolge van zowel de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen, kwetsbaarder zijn voor gendergerelateerd geweld, met name huiselijk geweld, waardoor het moeilijker wordt voor hen om een gewelddadige relatie te beëindigen; overwegende dat volgens de VN bijna 35 % van de vrouwen wereldwijd te maken krijgt met psychologische of seksuele intimidatie op het werk of intimidatie met ernstige gevolgen voor persoonlijke en professionele ambities; overwegende dat dit het zelfvertrouwen van vrouwen schaadt en hun positie om te onderhandelen over een eerlijkere beloning verzwakt; overwegende dat hoge werkloosheid, zwakke loongroei en onzeker werk vrouwen onevenredig hard kunnen treffen; overwegende dat dit negatieve gevolgen heeft voor de economische empowerment van vrouwen en voor de verwezenlijking van gelijkheid van vrouwen en mannen; overwegende dat goed doordachte arbeidsmarkthervormingen, een concurrerende economie en houdbare overheidsfinanciën het scheppen van banen en kansen kunnen ondersteunen; overwegende dat overheidsdiensten en sociale steun doelgericht en doeltreffend moeten zijn, waar voor hun geld moeten bieden en tegelijkertijd de meest kwetsbare mensen moeten beschermen;

AA. overwegende dat pensioenstelsels overal in de EU over het algemeen op drie pijlers zijn gebaseerd: staatspensioenen, bedrijfspensioenen waarin wordt voorzien door werkgevers, en particuliere spaargelden of beleggingen; overwegende dat de lagere inkomens, loopbaanonderbrekingen en zorgtaken van vrouwen en hun oververtegenwoordiging in atypische vormen van werk in alle drie de pijlers vaak leiden tot lagere rechten, waardoor de genderpensioenkloof groter wordt en het risico op armoede op latere leeftijd toeneemt; overwegende dat de meeste banen in de zorgeconomie door vrouwen worden bezet, terwijl functies op het gebied van leiderschap en besluitvorming onevenredig vaak door mannen worden vervuld; overwegende dat beloningstransparantie een cruciale rol kan spelen in het boeken van aanzienlijke vooruitgang bij de aanpak van de genderloonkloof, aangezien zij de onderwaardering van het werk van vrouwen en de gendergerelateerde segmentering van de arbeidsmarkt aan het licht helpt te brengen, onder meer via instrumenten die voorzien in objectieve criteria om een genderneutrale beoordeling en de vergelijkbaarheid van de waarde van werk in verschillende banen en sectoren mogelijk te maken; overwegende dat rekening moet worden

gehouden met de gevolgen van Richtlijn 79/7/EEG van de Raad[22] voor de mogelijkheden van de lidstaten om de genderpensioenkloof aan te pakken; overwegende dat door middel van genderresponsieve uitgavenherzieningen de kostenefficiëntie van overheidsbegrotingen kan worden verbeterd en dat maatregelen doelgerichter kunnen worden ingezet om gezinnen en werk te ondersteunen;

AB. overwegende dat functiebeoordelingsmethoden zonder gendervooroordelen 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; overwegende dat de arbeidsmarktresultaten voor vrouwen met een handicap aanzienlijk slechter zijn en deze vrouwen bijgevolg nog lagere pensioenvooruitzichten hebben dan zowel mannen als vrouwen zonder handicap;

AC. overwegende dat gendergelijkheid moet worden nagestreefd door middel van een intersectionele aanpak waarin wordt erkend hoe verschillende vormen van discriminatie en achterstelling, onder meer op grond van leeftijd, handicap, ras of etnische afkomst, sociaal-economische status, seksuele gerichtheid en woonplaats, de ongelijkheden kunnen versterken waarmee vrouwen en meisjes worden geconfronteerd op het gebied van onderwijs, werk en toegang tot sociale bescherming;

AD. overwegende dat collectieve onderhandelingen van doorslaggevend belang zijn om ongelijkheden weg te nemen en te boven te komen; overwegende dat het in een context van armoede niet volstaat om gelijke beloning voor gelijkwaardig werk te garanderen, aangezien loongelijkheid moet worden bereikt naast een algemene verhoging van de salarissen van werknemers en verbeteringen in hun arbeidsvoorwaarden, zodat zij kunnen rekenen op waardigheid en sociale rechtvaardigheid;

Stand van zaken

1. herinnert eraan dat gelijk loon voor gelijk werk of gelijkwaardig werk een grondbeginsel van de EU is en dat de lidstaten verplicht zijn om genderdiscriminatie in alle aspecten van beloning, arbeidsvoorwaarden en soorten arbeidsovereenkomsten, uit te bannen; wijst erop dat de volledige uitvoering van de richtlijn beloningstransparantie aanzienlijk zal bijdragen tot het uitbannen van gendergerelateerde discriminatie en vooroordelen op het werk,

---

22 Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, PB L 6 van 10.1.1979, blz. 24, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1979/7/oj).

bijvoorbeeld in aanwervingspraktijken en loonstructuren;

2. betreurt het dat er nog steeds sprake is van een genderkloof op het gebied van loon en pensioenen in de EU, die een negatief effect heeft op de sociale en economische situatie van vrouwen en dus ook op de samenleving als geheel; betreurt het dat, hoewel de gemiddelde genderkloof op het gebied van loon en pensioenen in de EU het afgelopen decennium licht is afgenomen, het huidige tempo van verandering onvoldoende is om de kloof vóór 2100 te dichten; betreurt dat armoede en uitsluiting onder ouderen een uitdaging blijven voor oudere vrouwen en tegen de algemene trend in toenemen, hetgeen de noodzaak onderstreept om de houdbaarheid van pensioenstelsels te versterken en actief ouder worden te ondersteunen; is ingenomen met de aankondiging van een EU-strategie voor armoedebestrijding en verzoekt de Commissie te zorgen voor synergie tussen dat voorstel en de komende strategie voor gendergelijkheid om de gender- en intersectionele risico's van armoede aan te pakken;

3. herinnert eraan dat vrouwen in de hele EU een groter risico op armoede lopen dan mannen, met name vrouwen die te maken hebben met intersectionele vormen van discriminatie, zoals alleenstaande moeders, oudere vrouwen, vrouwen met een handicap, onderdanen van derde landen, lhbtiq+-personen en vrouwen in plattelandsgebieden; benadrukt dat de genderpensioenkloof niet alleen het gevolg is van groeiende loonongelijkheid in de loop van een mensenleven, maar ook van verschillende kansen op de arbeidsmarkt, een ongelijke verdeling van mantelzorgtaken thuis en gendervooroordelen in de samenleving; dringt aan op beleid dat deze nadelen onderkent en tegelijkertijd de participatie in hoogwaardige werkgelegenheid en gelijke kansen bevordert; merkt op dat ouderdomspensioenen gemiddeld vier vijfde van het totale inkomen van ouderen uitmaken en dat, als de genderpensioenkloof niet wordt gedicht, dit gezien de aanhoudende demografische trends een ernstige bedreiging zal gaan vormen voor de sociale cohesie op de lange termijn en voor de houdbaarheid van socialezekerheidsstelsels van de lidstaten;

4. onderstreept dat de individuele vrijheid en economische onafhankelijkheid van vrouwen essentieel zijn voor hun persoonlijke veiligheid en waardigheid, en dat een lage participatie op de arbeidsmarkt hun kwetsbaarheid voor misbruik, gendergerelateerd geweld, met inbegrip van huiselijk geweld en geweld in openbare ruimten, en economische afhankelijkheid vergroot; verzoekt de lidstaten gerichte maatregelen te treffen om gendergerelateerd geweld en intimidatie, zowel online als offline, te voorkomen en te bestrijden, onder meer door middel van bewustmakingscampagnes, de handhaving van het Verdrag van Istanbul en de ratificatie van het IAO-Verdrag inzake het uitbannen van geweld en intimidatie op de werkvloer (Verdrag 190), teneinde doeltreffende mechanismen voor

slachtofferbescherming op de werkplek te waarborgen;

5. merkt op dat vrouwen nog steeds een onevenredig groot deel van de onbetaalde zorg- en huishoudelijke taken verrichten, hetgeen hun participatie op de arbeidsmarkt en pensioenopbouw bemoeilijkt; erkent dat traditionele genderrollen, vooroordelen en de ongelijke verdeling van zorgtaken tussen vrouwen en mannen leiden tot een loonsanctie voor het moederschap en een sanctie voor het zorgen voor kinderen, familieleden of andere afhankelijke personen die een handicap hebben of ouder of ziek zijn, en dat deze sancties niet alleen bijdragen tot de aanhoudende genderkloof op het gebied van loon en pensioenen, maar vrouwen die kinderen willen ook kunnen ontmoedigen in een tijd waarin veel EU-landen te maken hebben met demografische achteruitgang, aangezien het hebben van kinderen de kansen voor jonge vrouwen, met name op de arbeidsmarkt, vermindert;

6. benadrukt dat onvoldoende investeringen in, de beperkte beschikbaarheid en hoge kosten van en het gebrek aan adequate infrastructuur voor hoogwaardige kinderopvang en langdurige zorg een belangrijke uitdaging blijven voor in de eerste plaats de volledige participatie van vrouwen in de samenleving en op de arbeidsmarkt, ertoe kunnen leiden dat vrouwen de arbeidsmarkt voortijdig verlaten of onvrijwillig in deeltijd werken, en hun loopbaanontwikkeling kunnen belemmeren; onderstreept dat onbetaalde zorgtaken systematisch moeten worden erkend en worden meegenomen in de beleidsvorming en de socialebeschermingsstelsels, en dat tegelijkertijd de kansen voor vrouwen om terug te keren naar de arbeidsmarkt moeten worden verbeterd; erkent dat zorg een pijler van onze samenleving is, waarin grotendeels door vrouwen wordt voorzien; herinnert eraan dat de zorg voor kinderen en voor familieleden of andere afhankelijke personen die een handicap hebben of ouder of ziek zijn, vaak extra of zelfs voltijdse verantwoordelijkheden met zich meebrengt; benadrukt dat dit gegeven tot uiting komt in arbeidsmarktpatronen, waaronder hogere percentages deeltijdwerk, lagere uurlonen, loopbaanonderbrekingen en een kortere duur van arbeidsrelaties bij vrouwen; dringt aan op beleid dat gezinnen in al hun diversiteit ondersteunt, het evenwicht tussen werk en privéleven bevordert en zowel mannen als vrouwen stimuleert om zorgtaken te delen, en tegelijkertijd waarborgt dat er in de samenleving respectvol wordt aangekeken tegen zorgtaken, zowel formeel als informeel, en dat ze eerlijk worden gewaardeerd;

Voordelen van gendergelijkheid voor de samenleving, de economische groei, het concurrentievermogen en de bestrijding van discriminatie

7. benadrukt dat het dichten van de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen essentieel is vanuit het oogpunt van rechtvaardigheid

en concurrentievermogen, en dat dit moet worden bereikt via evenredige, empirisch onderbouwde maatregelen, met eerbiediging van de prerogatieven van de lidstaten en de sociale partners; herinnert eraan dat de genderkloof op het gebied van beloning en arbeidsparticipatie de EU in 2023 390 miljard EUR heeft gekost[23] als gevolg van gederfde inkomsten, sociale premies en kosten voor de overheidsfinanciën vanwege de sociale uitkeringen die niet-werkende vrouwen ontvangen; merkt op dat het dichten van de genderkloof op het gebied van arbeidsparticipatie de productiviteit zou kunnen verhogen, wat uiterlijk in 2050 zou resulteren in een stijging van het bbp per hoofd van de bevolking tussen 3,2 % en 5,5 %, en dat flexibelere arbeidsvoorwaarden, een beter evenwicht tussen werk en privéleven en hogere lonen meer vrouwen zouden aanmoedigen om de arbeidsmarkt te betreden, hetgeen de productiecapaciteit van de economie ten goede zou komen[24]; erkent dat vrouwen, onder wie moeders, onevenredig zwaar worden getroffen door de crisis in verband met de kosten van levensonderhoud; dringt aan op maatregelen die waarborgen dat lonen de kosten van levensonderhoud weerspiegelen en de arbeidsparticipatie stimuleren, met inachtneming van nationale arbeidsmarktkaders en akkoorden tussen de sociale partners; benadrukt dat een gelijke participatie van vrouwen en mannen in hoogwaardige banen het aanbod van arbeidskrachten in de EU en haar algehele economische veerkracht zou versterken en in overeenstemming zou zijn met de agenda voor het Europese concurrentievermogen; moedigt de Commissie en de lidstaten aan om zo nodig gekwantificeerde voordelen van meer gendergelijkheid op te nemen in economische prognoses en beleidseffectbeoordelingen;

8. benadrukt dat de loonkloof in de meeste EU-landen in 2023 groter was in de particuliere sector dan in de publieke sector[25], en dat er specifieke inspanningen moeten worden geleverd om te waarborgen dat bedrijven niet-discriminerende praktijken actief aanmoedigen en gelijke kansen en gelijke beloning voor gelijkwaardig werk bevorderen;

9. herinnert eraan dat werknemers en bedrijven de drijvende kracht zijn achter het concurrentievermogen van de EU, zoals wordt erkend in het rapport-Draghi; beklemtoont dat het tekort aan vaardigheden en arbeidskrachten, dat wordt verergerd door de krimpende

---

23 Eurofound, “Mind the gap! Gender employment gap cost Europe over €390 billion in 2023”, website Eurofound, maart 2025.

24 Europees Instituut voor gendergelijkheid, “Economic benefits of gender equality in the European Union – How closing the gender gaps in labour market activity and pay leads to economic growth”, 2017.

25 Europees Parlement, “Onderwerpen – De loonkloof tussen mannen en vrouwen: definities, feiten en oorzaken”, website van het Europees Parlement, 2020.

beroepsbevolking, de productiviteit en groei van de EU ernstig belemmert; wijst erop dat het verbeteren van de arbeidsparticipatie en de arbeidsvoorwaarden van vrouwen, met name in bestaande en opkomende sectoren die verband houden met de dubbele transitie, deze situatie zou kunnen helpen verbeteren; dringt erop aan gendergelijkheid en de bestrijding van genderstereotypen te mainstreamen op een manier die de participatie van vrouwen in de beroepsbevolking, de ontwikkeling van vaardigheden en het concurrentievermogen ondersteunt, en pleit voor het wegnemen van factoren die kansen in de weg staan in de agenda's voor concurrentievermogen, industrie, vaardigheden en digitalisering van de EU;

10. verzoekt de EU en de lidstaten gendergelijkheid toe te passen op programma's, openbare diensten en met name seksuele en reproductieve gezondheidszorg, waaronder toegang tot gratis, veilige en legale abortus;

11. dringt aan op de ontwikkeling van genderresponsieve strategieën en beleidsmaatregelen in de digitale sector en op gerichte inspanningen om vrouwen doeltreffender te integreren op de arbeidsmarkt;

12. herinnert eraan dat objectieve, op verdienste gebaseerde aanwervings- en promotiepraktijken en gelijke kansen, ondersteunende diensten en het recht van iedereen op participatie, de grondslag vormen van gelijke behandeling, die leidt tot eerlijke concurrentie op een functionerende arbeidsmarkt, wat de vooroordelen kan tegengaan die ongunstig zijn voor de loopbaanontwikkeling van vrouwen en bijgevolg nadelige gevolgen hebben voor hun inkomsten, met inbegrip van discriminerend gedrag op grond van gender, ras, handicap, leeftijd, seksuele gerichtheid en seksuele identiteit; dringt in dit verband aan op de volledige tenuitvoerlegging en monitoring van de richtlijn inzake genderevenwicht in raden van bestuur en moedigt kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) en andere niet-beursgenoteerde ondernemingen aan beste praktijken inzake genderevenwicht in het management te volgen; merkt bovendien op dat een veerkrachtige, inclusieve en duurzame samenleving en een op groei gerichte economie meer goedbetaalde, hoogwaardige banen in door vrouwen gedomineerde sectoren opleveren, zodat vrouwen tijdens hun loopbaan een solide pensioen kunnen opbouwen;

13. wijst erop dat moet worden gewaarborgd dat vrouwen die in de defensiesector werkzaam zijn, niet te maken krijgen met enige vorm van discriminatie op basis van stereotypen en dat zij toegang hebben tot goedbetaalde, stabiele loopbanen met adequate pensioenpremies;

14. is van mening dat de lidstaten zich moeten richten op het wegnemen van belemmeringen voor werkgelegenheid en ondernemerschap, het ondersteunen van het evenwicht tussen werk en privéleven voor

gezinnen door middel van adequaat beleid inzake ouderschapsverlof, flexibele werkregelingen en het recht om offline te zijn, netwerken voor voorschoolse en vroegschoolse educatie, hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare kinderopvang en diensten voor langdurige zorg die verenigbaar zijn met voltijds werk, en het investeren in opleidings-, omscholings- en bijscholingsprogramma's die helpen om tekorten aan vaardigheden aan te pakken, onder meer voor alleenstaande moeders, oudere vrouwen, lhbtiq+- personen, vrouwen met een handicap, vrouwen in kwetsbare situaties, onderdanen van derde landen en vrouwen die in landelijke en afgelegen gebieden en ultraperifere gebieden wonen, aangezien zij waarschijnlijk het moeilijkst toegang krijgen tot opleidings- en arbeidsmogelijkheden; prijst de bijdrage die vrouwen leveren aan de plattelandseconomie;

Uitdagingen

15. benadrukt dat gendersegmentatie in verschillende sectoren en beroepen een belangrijke structurele oorzaak is van de genderloonkloof; benadrukt dat deze segmentatie zowel horizontaal is, waarbij vrouwen oververtegenwoordigd zijn in laagbetaalde en historisch ondergewaardeerde sectoren, als verticaal, waarbij vrouwen binnen dezelfde sector minder kans hebben op beter betaalde hogere en leidinggevende functies; onderstreept dat de lonen in door vrouwen gedomineerde sectoren over het algemeen lager zijn en dat banen in deze sectoren worden ondergewaardeerd als gevolg van verschillende factoren en dat dit niet kan worden gerechtvaardigd door verschillen in competentie of verdienste, en dat in bijna alle EU-lidstaten meer vrouwen dan mannen een laag loon of het minimumloon ontvangen, hoewel jongere vrouwen in toenemende mate beter presteren dan jongere mannen op het gebied van opleidingsniveau[26];

16. benadrukt dat slechts 30 % van de leden van de raden van bestuur van bedrijven en minder dan één op de tien voorzitters van raden van bestuur of chief executive officers (CEO's) van grote bedrijven vrouw is[27], wat wil zeggen dat vrouwen nog steeds aanzienlijk ondervertegenwoordigd zijn in hogere en leidinggevende functies en mentorprogramma's; overwegende dat de genderloonkloof het grootst is bij goedbetaalde banen[28]; beklemtoont dat hardnekkige glazen plafonds bij managementfuncties en in een context van onderzoek en innovatie de productiviteit en het concurrentievermogen beperken; benadrukt dat het dichten van de

---

26 Eurostat, "Statistics Explained – Educational attainment statistics", website Eurostat, mei 2025.

27 Europees Instituut voor gendergelijkheid, "Gender Equality Index 2021: Health", 2021.

28 Eurofound en het Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek van de Europese Commissie, "European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure", 2021.

leiderschapskloof essentieel is voor de verwezenlijking van de doelstellingen van de EU; benadrukt dat variabele vormen van beloning, zoals bedrijfsaandelen of bonussen, steeds gangbaarder worden en momenteel sneller toenemen bij mannen dan bij vrouwen[29], wat wijst op een belangrijke kans om te waarborgen dat de groei van deze nieuwe compensatiemodellen vrouwen in gelijke mate ten goede komt en de vooruitgang bij het dichten van de genderloonkloof ondersteunt;

17. wijst op de unieke rol van zorgverleners en het essentiële karakter van zorgverlening in onze samenleving, met name in het licht van de huidige demografische trends en de vergrijzing van de bevolking; benadrukt dat een belangrijke factor in de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen de ongelijke verdeling van zorg- en huishoudelijke taken is, die bijna uitsluitend voor rekening van vrouwen komen; herinnert eraan dat vrouwen vaker werkloos zijn, vaker in deeltijd werken, vaker in lagerbetaalde, door vrouwen gedomineerde sectoren werken en vaker hun loopbaan onderbreken, en dat dit deels kan worden toegeschreven aan de “zorgsanctie”, met alle gevolgen van dien voor hun loon en loopbaanontwikkeling, en bijdraagt aan hun risico op armoede; herinnert er verder aan dat perioden van afwezigheid van het werk om zorgtaken op zich te nemen, niet meetellen voor de opbouw van pensioenrechten ondanks de kosten die de staat bespaart door de informele zorg die vrouwen verlenen;

18. herinnert aan het recht op ouderschapsverlof dat is verankerd in de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven, en benadrukt dat dit recht volledig en doeltreffend moet worden toegepast; onderstreept dat het beleid de ongelijke lastenverdeling tussen vrouwen en mannen moet aanpakken en de eerlijke verdeling van ouderschapsverlof en zorgtaken tussen ouders moet ondersteunen om tot een model van “gelijke verdieners, gelijke verzorgers” te komen; verzoekt de lidstaten om niet-overdraagbaar, adequaat betaald vaderschapsverlof te bevorderen en bewustmakingscampagnes en stimulansen in te voeren om de opname van ouderschapsverlof door mannen te vergroten, en deze opname te monitoren en er verslag over uit te brengen, uitgesplitst naar geslacht; benadrukt de rol van werkgevers om voltijdse banen verenigbaar te maken met zorgtaken;

19. verzoekt de lidstaten nauw samen te werken met de sociale partners om actieve en gecoördineerde maatregelen te nemen, met inbegrip van gerichte opleiding en mentorschap om de structurele genderongelijkheden aan te pakken die ten grondslag liggen aan de terughoudendheid van vrouwen om te vragen om promotie of om hun prestaties onder de aandacht te brengen; onderstreept dat deze terughoudendheid geen individuele keuze is, maar voortkomt uit

---

29 Eurofound, “Gendergelijkheid op het werk”, 2020.

diepgewortelde genderstereotypen, segregatie van beroepen en ontoereikende loopbaanbegeleiding, die met name gevolgen hebben voor laaggeschoolde en gemarginaliseerde vrouwen; dringt er bij de lidstaten op aan nauw samen te werken met de sociale partners om deze obstakels weg te nemen door middel van een inclusieve bedrijfscultuur, verbeterde kaders voor loopbaanontwikkeling en proactieve gelijkheidsstrategieën;

20. waarschuwt voor de gestage toename sinds 2015 van armoede en sociale uitsluiting op latere leeftijd, die vooral oudere vrouwen treft, en voor de dramatische armoedecijfers onder vrouwen boven de 75 jaar in diverse lidstaten, als een symptoom van algemene genderongelijkheid wat betreft hun levensinkomen; benadrukt dat de kans groter is dat oudere vrouwen gedurende langere periodes van hun leven zelf zorg en ondersteunende diensten nodig hebben en dat de kosten daarvan in de meeste lidstaten hoger zijn dan het gemiddelde pensioeninkomen;

21. benadrukt dat onbewuste gendervooroordelen bij werving, promotie en beloningsvorming bijdragen tot de genderloonkloof; benadrukt dat genderstereotypen, die ervoor zorgen dat vrouwen terechtkomen in laagbetaalde sectoren die traditioneel door vrouwen worden gedomineerd, mannen bevoordelen ten opzichte van vrouwelijke kandidaten met gelijke kwalificaties, en dat de effecten van de “plakkende vloer”[30] voor de loopbaanontwikkeling van vrouwen en de op gendernormen gebaseerde dynamiek bij salarisonderhandelingen in de loop van het beroepsleven van vrouwen erger worden;

22. onderstreept dat het van essentieel belang is de zorgdiensten te versterken om de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten, de genderkloof op het gebied van arbeidsparticipatie, loon en pensioenen te dichten en tekorten aan vaardigheden en arbeidskrachten aan te pakken door veerkrachtige hoogwaardige werkgelegenheid te creëren; verzoekt de Commissie en de lidstaten de Europese zorgstrategie en de aanbeveling van de Raad inzake langdurige zorg volledig uit te voeren, nationale streefcijfers vast te stellen voor de beschikbaarheid, toegankelijkheid en kwaliteit van kinderopvang en langdurige zorg en in het kader van het Europees Semester en de EU-financieringsinstrumenten middelen te reserveren voor hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke zorgdiensten; onderstreept dat overheidsinvesteringen in zorginfrastructuur in het herziene kader voor economische governance van de EU moeten worden aangemerkt als groeibevorderende uitgaven; verzoekt de lidstaten het IAO-Verdrag inzake fatsoenlijk werk voor huishoudelijk personeel van 2011 te

---

30 Europees Instituut voor gendergelijkheid, “Glossary and thesaurus – sticky floor”, website van het Europees Instituut voor gendergelijkheid.

ratificeren;

23. benadrukt dat het dichten van de kloof op het gebied van kinderopvang een van de belangrijkste kansen blijft om het leven van jonge ouders in de hele EU te verbeteren; merkt op dat deze kloof vaak ontstaat na de geboorte van een kind, zodra de periode van betaald ouderschapsverlof afloopt, maar er nog geen toegang is tot voltijdse voor- en vroegschoolse educatie en opvang; onderstreept dat het ondersteunen van gezinnen tijdens deze overgangsperiode het vermogen van ouders om deel te blijven nemen aan de arbeidsmarkt aanzienlijk kan versterken;

24. merkt op dat door vrouwen geleide bedrijven vaak actief zijn in lagerbetaalde sectoren en worden geconfronteerd met extra obstakels, zoals beperkte toegang tot financiering, gendervooroordelen en belemmeringen op regelgevingsgebied;

25. wijst erop dat in de EU door ongeveer 6,8 miljoen mensen zwart zorgwerk wordt verricht in de sector van persoonlijke en huishoudelijke diensten, en dat 90 % daarvan bestaat uit vrouwen, hoofdzakelijk van middelbare leeftijd en migranten[31], die dus niet onder de arbeidsrechten of sociale zekerheid vallen;

26. beklemtoont dat financiële onzekerheid en ongelijkheid nauw verband houden met psychologisch welzijn, en dat de gevolgen voor de geestelijke gezondheid van loonongelijkheid niet over het hoofd mogen worden gezien; merkt op dat vrouwen vaker dan mannen geestelijke gezondheidsproblemen ervaren, zoals een burn-out en chronische depressie, met name in sectoren die laagbetaald zijn en emotioneel veeleisend werk omvatten;

Koers voor de toekomst

27. is ingenomen met de aanhoudende inspanningen van de Commissie om gendergelijkheid te bevorderen en verzoekt haar een nieuwe, gedetailleerde, resultaatgerichte en ambitieuze EU-strategie voor gendergelijkheid voor te stellen, voortbouwend op eerdere vooruitgang en beste praktijken, en een specifiek actieplan voor te stellen om de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen te dichten, door middel van empirisch onderbouwde maatregelen, met een sectoroverschrijdende aanpak en met kwantitatieve en tijdgebonden doelstellingen op EU-niveau om ervoor te zorgen dat beleid inzake gendergelijkheid, dat een voorwaarde is voor gezonde, welvarende samenlevingen, ook bijdraagt tot duurzame economische groei, concurrentievermogen, ondernemerschap, innovatie en welzijn van gezinnen en het evenwicht tussen werk en privéleven;

28. dringt er voorts op aan dat het actieplan gerichte maatregelen bevat

---

31 Eurofound, “Undeclared care work in the EU: Policy approaches to a complex socioeconomic challenge”, 2025.

om te zorgen voor betere arbeidsomstandigheden en eerlijke lonen in door vrouwen gedomineerde sectoren, om gezinnen te ondersteunen en prioriteit te geven aan investeringen in het volgende meerjarig financieel kader die het evenwicht tussen werk en privéleven en een betrouwbare zorgsector versterken; benadrukt de noodzaak van een aanpak die de nationale bevoegdheden en de uiteenlopende realiteit van vrouwen in de hele EU eerbiedigt;

29. verzoekt de Commissie samen te werken met de lidstaten en de sociale partners om richtsnoeren en een Europees proefproject te ontwikkelen voor genderneutrale systemen voor functiewaardering en -indeling, waarin ruimte is voor een EU-brede vergelijking van gelijkwaardige arbeid en de vaststelling van duidelijke criteria voor een eerlijke beoordeling van de waarde van arbeid en voor op verdiensten gebaseerde beloningssystemen in door vrouwen gedomineerde sectoren, waarbij onnodige regelgevings- of financiële verplichtingen voor werkgevers worden vermeden; merkt op dat dit een sectoroverschrijdende aanpak vereist waarin het recht op collectieve onderhandelingen wordt gewaarborgd; benadrukt dat een eerlijke waardering ten goede komt aan de kwaliteit van banen, de motivatie en het concurrentievermogen zonder afbreuk te doen aan de flexibiliteit van de arbeidsmarkt; moedigt de Commissie en de lidstaten aan om in voorkomend geval opleiding te blijven aanbieden om genderneutrale wervings- en evaluatieprocessen beter te ondersteunen;

30. verzoekt de Commissie werk te maken van een Europese zorgdeal, zoals aangekondigd tijdens de parlementaire hoorzittingen van 2024; dringt erop aan dat deze deal een reeks beleidsmaatregelen, programma’s en aanbevelingen bevat, gecombineerd met een specifiek pakket zorginvesteringen, teneinde de transitie te bevorderen naar een zorgeconomie die zorg erkent als een recht en als de ruggengraat van onze samenleving; dringt in dit verband aan op de creatie van een specifieke financieringsstroom in het meerjarig financieel kader 2028-2034 om diensten ter ondersteuning van mantelzorgers uit te rollen;

31. verzoekt de lidstaten werk te belonen en oplossingen te bevorderen die gezinnen in al hun diversiteit versterken en tegelijkertijd te zorgen voor budgettaire verantwoordelijkheid en steun voor ondernemingen, zoals het uitbreiden van flexibele werkregelingen voor ouders en andere werknemers en het recht om offline te zijn, het bieden van fiscale stimulansen voor zorgjaren en andere voordelen voor alleenstaande ouders, en het investeren in hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke kinderopvang en diensten voor langdurige zorg die verenigbaar zijn met beleid inzake voltijds werk en gendergelijk ouderschapsverlof; verzoekt de lidstaten voorts acties aan te moedigen, door middel van sociale dialoog en collectieve onderhandelingen, om de volledige participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergemakkelijken en hun

percentages loopbaanonderbrekingen en deeltijdwerk, die hoger zijn dan die van mannen, te verlagen; dringt aan op specifieke maatregelen om de herintreding van vrouwen op de arbeidsmarkt na een lange loopbaanonderbreking te vergemakkelijken door middel van re-integratiemaatregelen en gerichte stimulansen zoals omscholingsregelingen;

32. verzoekt de Commissie, met inachtneming van de nationale bevoegdheden, richtsnoeren uit te vaardigen om te helpen bij het vaststellen en aanpakken van belastingsystemen, zoals regelingen voor gemeenschappelijke aanslag, die tweede verdieners kunnen ontmoedigen om actief deel te nemen aan de arbeidsmarkt, teneinde ervoor te zorgen dat het nationale belastingbeleid gendergelijkheid en de bredere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen ondersteunt en de uitwisseling van beste praktijken vergemakkelijkt;

33. benadrukt het belang van het bevorderen van vrouwelijk ondernemerschap en de rol van door vrouwen geleide bedrijven bij het verbeteren van de economische empowerment en het potentiële levensinkomen; benadrukt de noodzaak van betere steun op zowel EU- als nationaal niveau, met name op het gebied van bedrijfsontwikkeling, mentorschapsprogramma's, toegang tot financiering en durfkapitaal, en betere financiële geletterdheid voor vrouwen, ondersteund door InvestEU, de Europese Innovatieraad en het Enterprise Europe Network, met gerichte maatregelen voor ondervertegenwoordigde groepen, waaronder vrouwen in plattelandsgebieden en STEAM-sectoren; verzoekt de Commissie om deze aspecten in de nieuwe strategie voor gendergelijkheid aan de orde te stellen en onderstreept het belang van vroegtijdig onderwijs voor meisjes op het gebied van ondernemerschap en financiële geletterdheid om toekomstig vrouwelijk ondernemerschap te stimuleren;

34. benadrukt dat de empowerment van meer vrouwen moet worden bevorderd door middel van leiderschap, ontwikkeling, mentorschap en ondersteuning voor een evenwicht tussen werk en privéleven; merkt op dat de Commissie een genderdimensie heeft opgenomen in haar routekaart voor hoogwaardige banen, en benadrukt dat ervoor moet worden gezorgd dat gerelateerde initiatieven gericht zijn op de eerlijke erkenning van werk dat doorgaans door vrouwen in alle sectoren wordt verricht, en dat de kwaliteit van banen en de arbeidsomstandigheden moeten worden verbeterd, waardoor wordt bijgedragen tot een productievere beroepsbevolking en een sterkere, meer concurrerende Europese economie;

35. benadrukt de noodzaak om de gendersegmentatie op de arbeidsmarkt te doorbreken door de waarde van door vrouwen gedomineerde sectoren zoals onderwijs, gezondheidszorg en sociale diensten tot uiting te laten komen in de beloning en de arbeidsomstandigheden, en meer vrouwen in staat te stellen in te

stromen in goedbetaalde sectoren zoals ICT, STEAM en financiën, en in hogere management- en leidinggevende functies, zoals algemeen directeur, en in het openbare en politieke leven; benadrukt de noodzaak om ervoor te zorgen dat meer genderbewuste en dynamische loopbaanbegeleiding wordt gemainstreamd op alle onderwijs- en opleidingsniveaus, zodat hokjesdenken zo vroeg mogelijk wordt aangepakt; moedigt de lidstaten en werkgevers aan om vanaf een vroeg stadium genderbewuste loopbaanbegeleiding te bieden en genderevenwicht in leidinggevende en besluitvormingsfuncties te bevorderen;

36. onderstreept dat het belangrijk is om te waarborgen dat alle vakken op alle onderwijs- en opleidingsniveaus in gelijke mate toegankelijk zijn voor vrouwen en meisjes; onderstreept dat het noodzakelijk is culturele en gendervooroordelen en stereotypen in leerplannen, lesmateriaal en loopbaanbegeleiding, alsmede in opleiding voor onderwijsactoren, uit te bannen om te voorkomen dat vrouwen en meisjes in de richting van een beperkt aantal studierichtingen of beroepssectoren worden geduwd; moedigt de lidstaten aan een betere toegang voor meisjes tot traditioneel door mannen gedomineerde vakgebieden te bevorderen; pleit ervoor genderresponsief onderwijsbeleid te bevorderen dat meisjes aanmoedigt en steunt om studies en carrières op alle vakgebieden, met inbegrip van STEAM, na te streven;

37. benadrukt dat werk dat wordt verricht in door vrouwen gedomineerde sectoren financieel beter moet worden gewaardeerd, dat het recht op gelijk loon voor arbeid van gelijke waarde moet worden gewaarborgd, dat informatie moet worden verstrekt over individuele en gemiddelde beloningsniveaus van werknemers, en dat de arbeidsomstandigheden, met name de beloning en de loopbaanontwikkeling, moeten worden verbeterd, waardoor de financiële onafhankelijkheid van vrouwen wordt verbeterd en hun risico op armoede wordt verminderd; benadrukt dat verbetering van de arbeidsomstandigheden in door vrouwen gedomineerde sectoren ook de gendersegmentatie zal verminderen en toenemende tekorten aan arbeidskrachten zal aanpakken; verzoekt de Commissie om een sterke genderdimensie op te nemen in het komende initiatief voor een kader om de uitdagingen op het gebied van langdurige zorg en personeelstekorten aan te pakken, en in alle acties in het kader van de vaardigheidsunie en de nieuwe wetgeving voor hoogwaardige banen; verzoekt de lidstaten concrete maatregelen te nemen om gelijk loon voor gelijk werk te waarborgen en tegelijkertijd beleid aan te moedigen dat een eerlijke stijging van lonen ondersteunt die is verbonden aan de productiviteit, het concurrentievermogen en de economische duurzaamheid;

38. benadrukt dat personen met een handicap, met name vrouwen met een handicap, nog steeds te maken krijgen met meerdere, elkaar overlappende belemmeringen bij de toegang tot werk, opleiding en

ondernemerschap; verzoekt de Commissie en de lidstaten gelijke toegang tot hoogwaardige banen, beroepsonderwijs en financieringsmogelijkheden te bevorderen, in overeenstemming met de Europese strategie inzake de rechten van personen met een handicap, en daarbij ten volle gebruik te maken van de bestaande EU- en nationale instrumenten; benadrukt dat inclusie en toegankelijkheid essentiële onderdelen zijn van de sociale markteconomie en het concurrentievermogen van Europa;

39. verzoekt de lidstaten om samen met de sociale partners meerjarige, fiscaal verantwoorde loopbaan- en beloningstrajecten op te zetten voor essentiële openbare en zorgdiensten (gezondheid, welzijn, onderwijs) om de kwaliteit, de vaardigheden en het behoud van personeel te verbeteren; verzoekt de lidstaten gericht gebruik te maken van het Europees Sociaal Fonds Plus en, in voorkomend geval, de herstel- en veerkrachtfaciliteit, voor opleiding, bijscholing en behoud van personeel, om permanente verstoringen van de loondynamiek te voorkomen;

40. moedigt de Commissie en de lidstaten aan om vrijwillige stimuleringsmechanismen op te zetten, zoals vereenvoudigde administratieve procedures, publieke erkenning of prioritaire toegang tot EU-middelen, voor werkgevers die plannen voor gendergelijkheid uitvoeren en beste praktijken op het gebied van beloningstransparantie toepassen;

41. benadrukt dat het belangrijk is een eerlijke beloning te waarborgen in door vrouwen gedomineerde sectoren, met behoud van de autonomie die de sociale partners hebben bij de vaststelling van lonen en eerbiediging van de nationale tradities op het gebied van collectieve onderhandelingen;

42. onderstreept dat alleen formeel werk met hoogwaardige arbeidsomstandigheden, met name in door vrouwen gedomineerde sectoren, de belastinggrondslag kan versterken en ervoor kan zorgen dat vrouwelijke werknemers worden erkend en beschermd door de wet; merkt op dat de aanpak van de informele economie door middel van gerichte hervormingen, zoals de vereenvoudiging van de administratie van fiscale verplichtingen en de bevordering van ondernemerschap, beter kan bijdragen tot de totstandbrenging van een gelijk speelveld voor vrouwen op de arbeidsmarkt; verzoekt de lidstaten daarom de toegang tot de formele economie te vereenvoudigen, maatregelen ter bestrijding van de grijze economie te bevorderen en arbeidscontracten te formaliseren om werknemers in informele sectoren, zoals huishoudelijk werk, persoonlijke zorg, landbouw en seizoensarbeid, te beschermen, zwartwerk te bestrijden, eerlijke concurrentie te versterken en ervoor te zorgen dat vrouwen kunnen bijdragen aan socialebeschermingsstelsels en toegang kunnen krijgen tot opleiding en andere arbeidsgerelateerde rechten en bescherming; verzoekt de Commissie en de lidstaten hun

werkzaamheden te intensiveren wat betreft de bestrijding van armoede onder werkenden, die negatieve gevolgen heeft voor de levensstandaard van vrouwen, met inbegrip van werknemers in de informele sector, die vaak geen goede salarissen en toegang tot sociale zekerheid hebben;

43. erkent de langdurige financiële gevolgen die lange perioden van onbetaalde zorg kunnen hebben voor vrouwen; verzoekt de lidstaten robuuste genderbewuste socialebeschermingsstelsels te waarborgen, ook voor personen die hun loopbaan onderbreken om voor afhankelijke personen te zorgen; benadrukt het belang van toereikende nationale minimumpensioenen en pensioenopbouw bij zorgverlof voor personen die hun loopbaan onderbreken om voor afhankelijke personen te zorgen, maar erkent dat pensioenstelsels in de eerste plaats een nationale bevoegdheid zijn; benadrukt dat moet worden gezorgd voor toereikende bescherming en inkomenssteun voor mantelzorgers alsmede opneming van deeltijdwerkers in de tweedepijlerpensioenvoorziening; benadrukt dat indicatoren voor de genderpensioenkloof moeten worden opgenomen in het sociaal scorebord van de EU en dat maatregelen ter bestrijding van gendergerelateerde pensioenrisico's moeten worden opgenomen in de landspecifieke aanbevelingen, te beginnen met de cyclus van het Europees Semester 2026; moedigt de lidstaten aan te zoeken naar fiscaal verantwoorde en op werk gerichte oplossingen die de herintreding van verzorgers op de arbeidsmarkt ondersteunen, informatie over de toegang tot openbare en particuliere pensioenspaargelden te verstrekken, en gezins- en gemeenschapsgebaseerde ondersteuningssystemen te versterken; verzoekt de Commissie om in samenwerking met de lidstaten sterk de nadruk te leggen op de economische empowerment van gepensioneerden en te beoordelen of het mogelijk is een voorstel te presenteren voor minimumnormen op EU-niveau voor pensioenopbouw bij zorgverlof zodat zorgjaren kunnen worden meegeteld voor pensioenrechten; verzoekt de lidstaten ervoor te zorgen dat de uitvoering van de aanbeveling van de Raad over een toereikend minimuminkomen[32] genderresponsief is en gericht is op het ondersteunen van de behoeften van vrouwen die in armoede leven, om hun financiële vrijheid, onafhankelijkheid en kansen te bieden;

44. erkent de rol die automatische inschrijving in bedrijfspensioenregelingen kan spelen bij het aanmoedigen van een grotere participatie van vrouwen aan pensioensparen, hetgeen bijdraagt tot het verkleinen van de genderpensioenkloof en financiële zekerheid op lange termijn ondersteunt; benadrukt dat de Europese Autoriteit voor verzekeringen en bedrijfspensioenen het gebruik

---

32 Aanbeveling van de Raad van 30 januari 2023 over een toereikend minimuminkomen met het oog op actieve inclusie (PB C 41 van 3.2.2023, blz. 1).

steunt van pensioendashboards, traceringsinstrumenten om de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen doeltreffend te monitoren, en genderneutraal beloningsbeleid en genderneutrale beloningspraktijken op het gebied van bedrijfspensioenen; verzoekt de lidstaten niet-discriminerende toegang tot aanvullende en bedrijfspensioenregelingen voor alle werknemers, met inbegrip van deeltijdwerkers, te bevorderen;

45. verzoekt de Commissie en de lidstaten om migrantenvrouwen uit derde landen, die vaak laaggekwalificeerde, onzekere en laagbetaalde banen hebben in sectoren als de thuiszorg, schoonmaak en catering[33], te beschermen tegen discriminatie en uitbuiting; benadrukt dat het garanderen van eerlijke lonen, arbeidsrechtelijke bescherming en adequate socialezekerheidsbijdragen essentieel is om de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen te dichten;

46. verzoekt de Commissie om EU-brede bewustmakings- en voorlichtingscampagnes te ontwikkelen over beloningstransparantie, gelijke behandeling en beschikbare EU-instrumenten om gelijke behandeling in werkgelegenheid te bevorderen; benadrukt dat het voor een doeltreffende handhaving van de bestaande wetgeving cruciaal is dat werknemers en werkgevers goed geïnformeerd zijn;

47. verzoekt de lidstaten om grootouderzorg – wanneer grootouders regelmatig voor hun kleinkinderen zorgen zodat een of beide ouders van het kind kunnen gaan werken, kunnen blijven werken of weer aan het werk kunnen – te erkennen als in aanmerking komend voor pensioenopbouw bij zorgverlof, met duidelijke subsidiabiliteits- en verificatiecriteria;

48. onderstreept hoe belangrijk het is praktische belemmeringen op de werkplek weg te nemen, onder meer door middel van digitale toegankelijkheid, redelijke aanpassingen en flexibele werkregelingen; moedigt de lidstaten aan om gerichte stimulansen te bieden aan werkgevers die investeren in toegankelijkheid, ontwikkeling van vaardigheden en inclusieve werving, teneinde, in overeenstemming met de beginselen van de sociale markteconomie, zowel gelijkheid als concurrentievermogen te bevorderen, maar extra administratieve lasten hierbij te vermijden;

49. benadrukt de belangrijke rol van sociale dialoog en de betrokkenheid van de sociale partners bij het ontwerp, de uitvoering en de monitoring van strategieën op het gebied van gelijkheid en beloning om de genderloonkloof te helpen dichten; moedigt de sociale partners aan om in collectieve overeenkomsten maatregelen op te nemen ter bevordering van gelijke kansen en ter bestrijding van intimidatie, loonongelijkheid en gendervooroordelen, en om de

---

33 Europees Parlement, directoraat-generaal Parlementaire Onderzoeksdiensten, “Migrant women and the EU labour market – Overcoming double discrimination”, mei 2023.

dekking van collectieve onderhandelingen uit te breiden tot atypische werknemers, met name in door vrouwen gedomineerde laagbetaalde sectoren, in overeenstemming met artikel 152 VWEU; verzoekt de Commissie en de lidstaten de sociale partners op zinvolle wijze te betrekken bij de ontwikkeling van nieuw beleid om de genderloonkloof in de volgende strategie voor gendergelijkheid te dichten, en de sociale partners verder te ondersteunen;

50. verzoekt de lidstaten om institutionele capaciteitsopbouw op lokaal, regionaal en nationaal niveau te bevorderen om de uitvoering en voortgang te monitoren van nationale strategieën voor gendergelijkheid; onderstreept eveneens het belang van het actief betrekken van en luisteren naar vrouwen in een groot aantal sectoren en groepen werknemers, bij de formulering, uitvoering en evaluatie van beleid dat gericht is op het dichten van de genderloonkloof, met inbegrip van onderzoek naar aspecten die mogelijk van invloed zijn op het inkomen en de arbeidsparticipatie van vrouwen, maar waarover gegevens ontbreken, zoals geestelijke gezondheid, menopauze of menstruatie; moedigt de lidstaten ten zeerste aan om werkgerelateerde kwesties in verband met endometritis en menopauze aan te pakken, met inbegrip van de vroegtijdige uittreding van vrouwen uit de arbeidsmarkt;

51. herhaalt dat gendermainstreaming moet wordt geïntegreerd in EU- en nationaal beleid, onder meer op het gebied van werkgelegenheid, gezondheid, handicaps, pensioenen en sport, en in de besluitvorming over het beleid, waarbij moet worden gewaarborgd dat gelijkheidsdoelstellingen in alle stadia van de beleidsformulering en begrotingsuitvoering worden opgenomen; dringt aan op versterking van gendermainstreaming in het volgende meerjarig financieel kader en op specifieke EU-middelen om de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen te dichten, de zorgdiensten en -infrastructuur te versterken en genderbewuste geestelijke gezondheidsdiensten te ondersteunen; wijst erop dat de integratie van gelijkheidsdoelstellingen in EU-financiering de doeltreffendheid en transparantie van overheidsinvesteringen verbetert; benadrukt in dit verband de mogelijke rol van EU-financieringsmechanismen zoals het Europees Sociaal Fonds Plus, het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling, de herstel- en veerkrachtfaciliteit, het programma “Burgers, gelijkheid, rechten en waarden” en Horizon Europa bij het verlenen van financiële steun voor gendergerelateerde doelstellingen;

52. dringt aan op de betere verzameling, vergelijkbaarheid en publicatie van naar gender uitgesplitste gegevens over de genderkloof op het gebied van loon en pensioenen in alle sectoren om de vooruitgang bij het dichten van de genderloonkloof beter te monitoren, waarbij ten volle gebruik wordt gemaakt van bestaande rapportagesystemen en digitale instrumenten om hogere administratieve kosten voor bedrijven te voorkomen; benadrukt dat betrouwbare en

geharmoniseerde gegevens essentieel zijn om empirisch onderbouwd beleid te ontwikkelen en de vooruitgang bij het dichten van de genderkloof te monitoren; benadrukt de belangrijke rol van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) en Eurostat bij het ondersteunen van de verzameling van vergelijkbare en hoogwaardige gegevens in de hele EU ter onderbouwing van gericht beleid; verzoekt Eurostat de officiële indicator voor de genderloonkloof aan te vullen met een gestandaardiseerde indicator voor de genderverschillen in tijdbesteding;

53. dringt aan op de snelle omzetting en uitvoering van de richtlijn beloningstransparantie en de richtlijn genderevenwicht in raden van bestuur, die door tien lidstaten nog niet zijn omgezet, en dringt er bij de Commissie op aan te zorgen voor een krachtige handhaving van beide richtlijnen; moedigt kmo's en andere niet-beursgenoteerde ondernemingen aan om gevestigde beste praktijken op het gebied van genderevenwicht in het management in overweging te nemen; verzoekt de Commissie ervoor te zorgen dat de richtlijn beloningstransparantie, als belangrijkste wetgeving van de EU om de genderloonkloof aan te pakken, niet wordt opgenomen in toekomstige omnibuspakketten voor vereenvoudiging, en tegelijkertijd dubbel werk of overlappingen te voorkomen met betrekking tot nieuwe niet-wetgevings- en wetgevingshandelingen om de genderloonkloof aan te pakken;

54. dringt er bij de Commissie en de lidstaten op aan te zorgen voor een krachtige handhaving en, waar nodig, aanscherping van de EU- en nationale wetgeving om volledige gelijkheid in loopbaanontwikkeling, met name na moederschapsverlof, te garanderen; benadrukt dat werknemers moeten worden beschermd tegen elke vorm van benadeling, met inbegrip van demotie, verlenging van de proeftijd of ongunstige veranderingen in de arbeidsvoorwaarden die kunnen worden toegeschreven aan het opnemen van dergelijk verlof;

55. benadrukt dat de administratieve lasten voor micro-ondernemingen en kmo's een negatief effect kunnen hebben op vrouwelijk ondernemerschap, dat van cruciaal belang is voor de financiële onafhankelijkheid van vrouwen en voor gendergelijkheid;

56. verzoekt de lidstaten te garanderen dat regels inzake beloningstransparantie en klachtenmechanismen zowel digitaal als fysiek toegankelijk zijn voor werknemers met een handicap, en dat methoden voor functiewaardering worden gecontroleerd om vooroordelen ten aanzien van vrouwen, in het bijzonder vrouwen met een handicap, te voorkomen, met name in door vrouwen gedomineerde beroepen;

°

° °

57. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.