ADVIEZEN

EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITE

574E ZITTING VAN HET EUROPEES ECONOMISCH EN SOCIAAL COMITÉ, 14.12.2022-15.12.2022

Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over gendergerelateerde investeringen in nationale plannen voor herstel en veerkracht

(initiatiefadvies)

(2023/C 100/02)

Rapporteur: **Cinzia DEL RIO**

Besluit van de voltallige vergadering	20.1.2022
Rechtsgrond	Artikel 52, lid 2, van het reglement van orde
	Initiatiefadvies
Bevoegde afdeling	Economische en Monetaire Unie, Economische en Sociale Samenhang
Goedkeuring door de afdeling	8.11.2022
Goedkeuring door de voltallige vergadering	14.12.2022
Zitting nr.	574
Stemuitslag	
(voor/tegen/onthoudingen)	163/5/14

1. **Conclusies en aanbevelingen**

1.1. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) benadrukt dat alleen een grotere en betere economische en sociale convergentie in de Europese Unie kan bijdragen tot volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen en de bevordering van gelijke kansen, door in te zetten op maatregelen en strategieën die in de lijn liggen van de Europese pijler van sociale rechten.

1.2. De meeste nationale plannen voor herstel en veerkracht (NPHV's) zijn door de lidstaten opgesteld zonder dat van tevoren is gekeken of de afzonderlijke investeringen een eind maken aan genderongelijkheden en of zij ervoor zorgen dat vrouwen gemakkelijker toegang krijgen tot de arbeidsmarkt en op de arbeidsmarkt kunnen blijven. Slechts een klein aantal staten heeft een strategische aanpak gehanteerd in de vorm van specifieke en horizontale maatregelen en hervormingen op de zes investeringsgebieden in het kader van het NPHV. De door de Europese Commissie vastgestelde methode is gebaseerd op een effectbeoordeling van de doeltreffendheid van de uitgevoerde maatregelen. Met het oog hierop beveelt het EESC aan dat de Commissie in de evaluatiefase specifieke en vergelijkbare indicatoren hanteert om verbeteringen op het gebied van gelijke beloning, toegang tot de arbeidsmarkt, combinatie van werk en zorgtaken en bevordering van zelfstandig ondernemerschap van vrouwen te meten.

1.3. De NPHV's bevatten zowel directe als indirecte maatregelen om ervoor te zorgen dat vrouwen gemakkelijker toegang krijgen tot de arbeidsmarkt en op de arbeidsmarkt kunnen blijven, met verschillende effecten op de korte of middellange termijn, maar de context blijft versnipperd en is niet in alle landen gelijk. Het EESC acht het van prioritair belang dat tijdens de uitvoeringsfase van de NPHV's zowel de directe als de indirecte maatregelen worden geïntensiveerd. Hiervoor moeten zekere en duurzame investeringskanalen worden gevonden en moeten op middellange tot lange termijn middelen worden uitgetrokken.

1.4. Wat de rechtstreekse maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid voor vrouwen betreft, is het EESC van mening dat stimulansen voor het scheppen van stabiele en hoogwaardige banen voor vrouwen voorrang moeten krijgen boven andere stimulansen en van de staatssteunkaart moeten worden uitgesloten.

1.5. Het EESC zou graag zien dat de beloningsclausule voor bedrijven die de werkgelegenheid voor vrouwen bevorderen, wordt uitgebreid tot alle openbare aanbestedingsprojecten, en dat er een regeling komt voor openbare aanbestedingen ten behoeve van de uitvoeringsorganen, met een expliciete vermelding van de gendergelijkheidsdoelstellingen.

1.6. Het EESC is ingenomen met de ondersteunende maatregelen voor zelfstandig ondernemerschap in verschillende NPHV's en hoopt dat de steun ook betrekking zal hebben op financiële en managementcursussen en de toegang tot financiële instrumenten.

1.7. Net zoals de Commissie schrijft in haar mededeling over gendergelijkheid acht ook het EESC het belangrijk dat bij de uitvoering van de NPHV's actie wordt ondernomen op fiscaal gebied, door de belasting voor tweede verdieners in huishoudens met een laag inkomen en voor minder welvarende eenoudergezinnen te verlagen.

1.8. De indirecte maatregelen in de NPHV's omvatten ook investeringen in kinderopvang en zorg. Het EESC acht het van prioritair belang dat middelen worden geïnvesteerd in diensten voor het combineren van werk en langdurige zorg en het aanbieden van aanvullende diensten, en dat deze diensten toegankelijk worden gemaakt voor huishoudens met een laag inkomen.

1.9. Het EESC is van mening dat specifieke investeringen ter bevordering van de participatie van vrouwen in technische en wetenschappelijke instellingen en STEM-opleidingen, die de werkgelegenheid van vrouwen op middellange tot lange termijn kunnen bevorderen in sectoren die momenteel voornamelijk door mannen worden gedomineerd, niet langer kunnen worden uitgesteld.

1.10. Het EESC beveelt aan dat de NPHV's op een gecoördineerde en complementaire manier worden geprogrammeerd, rekening houdend met alle andere communautaire middelen en programma's, te beginnen met de middelen en programma's van het cohesie- en het plattelandsbeleid. Bij de evaluatie in het kader van het Europees Semester, waarin de Commissie landspecifieke aanbevelingen doet, moeten deze doelstellingen vanuit het oogpunt van gendergelijkheid in aanmerking worden genomen door middel van nieuwe transparante en toegankelijke indicatoren die een vergelijking tussen landen mogelijk maken en zijn uitgesplitst naar geslacht.

1.11. In de fase van het Europees Semester zou "genderbewust budgetteren" op alle niveaus van het openbaar bestuur verplicht moeten worden.

1.12. Uit de beschikbare gegevens blijkt dat de sociale partners en maatschappelijke organisaties in de meeste landen op bescheiden en incidentele wijze betrokken zijn geweest bij de opstelling van NPHV's. Het EESC beveelt aan dat zij volledig worden betrokken bij de uitvoering, monitoring en evaluatie van de NPHV's, zowel op Europees, nationaal als lokaal niveau.

2. **Inleiding**

2.1. Het doel van dit advies is de aandacht te vestigen op hervormingen en investeringen met een positieve impact op de gendergelijkheid die de lidstaten hebben opgenomen in hun NPHV's, aan de hand van de beschikbare informatie die regelmatig wordt bijgewerkt door de Europese Commissie, het Europees Parlement (EP) en het voorzitterschap van de Europese Unie. Er zij op gewezen dat het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) op verzoek van het toekomstige Zweedse voorzitterschap van de Raad van de EU (2023) momenteel een studie uitvoert over gendergelijkheid en gendermainstreaming in het kader van het herstel na COVID-19 ([1]). Daarbij wordt ingegaan op de in de NPHV's voorziene maatregelen met een genderbenadering, in alle stadia van die NPHV's — van programmering tot uitvoering en evaluatie — en wordt gekeken in hoeverre de lidstaten gelijkheid beschouwen als een hefboom voor herstel.

2.2. Op 21 juli 2020 heeft de Europese Raad het NextGenerationEU-plan aangenomen, samen met het meerjarig financieel kader (MFK) 2021-2027. Een van de doelstellingen van het MFK en NextGenerationEU is het bevorderen van gelijke kansen door ervoor te zorgen dat de activiteiten en maatregelen van de relevante programma's en instrumenten rekening houden met het genderperspectief en effectief kunnen bijdragen tot de verwezenlijking van gelijkheid, in overeenstemming met de Europese strategie.

([1]) Studie van het EIGE, Gender equality and gender mainstreaming in the COVID-19 recovery, zal worden gepubliceerd in 2023.

2.3. Bij Verordening (EU) 2021/241 van het Europees Parlement en de Raad ([2]) is de herstel- en veerkrachtfaciliteit (Recovery and Resilience Facility, RRF) ingesteld, die tot doel heeft het herstel na de pandemie te ondersteunen, de cohesie te bevorderen en te investeren in de groene en digitale transitie. In de verordening wordt uitdrukkelijk bepaald dat de NPHV's gendergelijkheid moeten bevorderen. Het EESC is het eens met de nadruk die in de verordening wordt gelegd op het belang van maatregelen ter bestrijding van genderongelijkheid, omdat dit in overeenstemming is met de doelstellingen van de Europese pijler van sociale rechten.

2.4. In haar mededeling over de jaarlijkse strategie voor duurzame groei 2021 (JGA 2021) van 17 september 2020 heeft de Commissie richtsnoeren voor de herstel- en veerkrachtfaciliteit geschetst, waarin zij de lidstaten oproept bijzondere aandacht te besteden aan kansarme groepen, vrouwen en jongeren die de arbeidsmarkt betreden, en hoogwaardige banen te scheppen.

2.5. De gedelegeerde verordening van de EU van 28 september 2021 bevat 14 gemeenschappelijke indicatoren en gedetailleerde elementen van het scorebord voor herstel en veerkracht. Slechts vier van de vastgestelde indicatoren zijn uitgesplitst naar geslacht ([3]). Zo wordt er in de indicatoren 6 en 9 niet specifiek gekeken naar steun die wordt verleend aan door vrouwen geleide bedrijven.

2.6. De oorlog in Oekraïne als gevolg van de Russische agressie heeft een aanzienlijke vertraging veroorzaakt en de groeivooruitzichten worden gekenmerkt door onzekerheid over met name de energievoorziening en de sterk stijgende kosten, factoren die van invloed zijn op de toewijzing van uitgaven en investeringen in de nationale begrotingen. Deze onzekerheid zal ook gevolgen hebben voor de uitvoering van de NPHV's.

2.7. De arbeidswereld en de samenleving als geheel proberen de crisis te boven te komen door te streven naar economisch en sociaal herstel op lange termijn; ook de NPHV's zijn hierop gericht. Hierbij mag niet worden voorbijgegaan aan de vaststelling van een gendergericht kader om de ongelijkheden en genderkloven die de COVID-19-crisis in sommige productiesectoren, bevolkingsgroepen en gebieden helaas heeft vergroot, aan te pakken en te overbruggen ([4]).

3. **Achtergrond en voorbereiding van de financiering en middelen van de NPHV's**

3.1. In juli jongstleden heeft de Commissie een evaluatieverslag ([5]) over de uitvoering van de herstel- en veerkrachtfaciliteit voorgelegd aan het EP en de Raad, waarin ook de genderongelijkheden aan de orde worden gesteld en de voortgang tot dusver wordt beschreven als het gaat om de bijdragen van de lidstaten op basis van de ingediende NPHV's. De leidende prioriteiten van de 25 geanalyseerde NPHV's worden hierin belicht aan de hand van de zes pijlers van de RRF ([6]).

3.2. De meeste door de lidstaten voorgestelde maatregelen hebben horizontale doelstellingen en zijn niet per se specifiek gericht op gendergelijkheid; van de 129 voorgestelde maatregelen zijn er tot dusver slechts 13 opgestart. Niet alle lidstaten hebben hervormingen en middelen gepland die uitdrukkelijk gericht zijn op gendergerelateerde uitdagingen of die vrouwen als begunstigden beogen. Ook zijn er maar weinig innovatieve maatregelen in sectoren die door een lage arbeidsparticipatie van vrouwen worden gekenmerkt ([7]). Veel maatregelen zijn gericht op kinderopvang, zorg en onderwijs. Uit het verslag van de Commissie blijkt dat maar weinig NPHV's voorzien in een strategische aanpak aan de hand van maatregelen en hervormingen die gericht zijn op gendergelijkheid.

3.3. Andere lidstaten hebben de voorkeur gegeven aan bepaalde hoofdlijnen, zoals maatregelen voor sociale en territoriale cohesie, en leggen de nadruk op gelijke kansen, waarmee vaak ook gendergelijkheid wordt bedoeld, of zij plannen maatregelen die gericht zijn op kwetsbare groepen, waaronder vaak vrouwen en jongeren. En dan zijn er nog de maatregelen om de groene en digitale transitie in goede banen te leiden, waarbij de nadruk ligt op opleiding; in sommige

([2]) Verordening (EU) 2021/241 van het Europees Parlement en de Raad van 12 februari 2021 tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit (PB L 57 van 18.2.2021, blz. 17).

([3]) Deze specifieke indicatoren zijn: a) onderzoekers die werkzaam zijn in ondersteunde onderzoekscentra; b) het aantal deelnemers in een onderwijs- of opleidingstraject; c) het aantal personen dat een baan heeft of een baan zoekt, d) het aantal jongeren tussen 15 en 29 jaar dat steun ontvangt.

([4]) Onderzoeksnota van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), Gender equality and the socio-economic impact of the COVID-19 pandemic.

([5]) COM (2022) 383 final.

([6]) Nederland heeft het NPHV later dan andere landen ingediend; het NPHV van Hongarije is momenteel opgeschort om redenen die verband houden met de eerbiediging van de rechtsstaat.

([7]) Zie voetnoot 1 en het artikel "PNRR Italia, Gender Gap e politiche per l'innovazione e la digitalizzazione nel PNRR: quali misure?" van Marusca de Castris, Università degli Studi di Roma Tre, en Barbara Martini, Università di Roma Tor Vergata, september 2022.

landen hebben vrouwen een achterstand als het gaat om gelijke toegang tot opleidings- en omscholingsprogramma's. Er zij op gewezen dat de meeste lidstaten in hun NPHV's geen aandacht schenken aan gendergerelateerd geweld als een van de uitdagingen in het kader van maatregelen ter ondersteuning van gendergelijkheid.

3.4. De NPHV's zijn opgesteld na een beoordeling op nationaal niveau van de economische en sociale situatie, waarbij de uitgavenprioriteiten meestal reeds zijn vastgesteld en geen rekening is gehouden met de genderdimensie, noch wat de toegewezen middelen, noch wat de inhoud van de ingediende investeringsprojecten betreft. Het oorspronkelijke voorstel voor een verordening tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit bevatte geen verwijzing naar gendergelijkheid als doelstelling en noemde vrouwen niet als een specifieke doelgroep. Pas later werd, onder druk van de economische en sociale partners en maatschappelijke organisaties, met de in februari 2021 gepubliceerde verordening een genderdimensie toegevoegd aan de NPHV's. Vandaar dat niet alle NPHV's een genderdimensie hebben en genderbudgettering toepassen, maar alleen de NPHV's die van meet af aan gendergerichte uitgaven en investeringen hadden vastgesteld.

3.5. De herstel- en veerkrachtfaciliteit verplicht de lidstaten om aan te geven hoe hun NPHV's genderongelijkheden aanpakken, maar bij de effectbeoordeling zal alleen worden gekeken naar de doeltreffendheid van de genomen maatregelen. Het is dan ook van belang dat de Commissie de doeltreffendheid van de geplande acties en investeringen meet door de economische en sociale partners en maatschappelijke organisaties te betrekken bij de evaluatiefase en gebruik te maken van vergelijkbare specifieke indicatoren. De tot dusver verzamelde gegevens geven de werkelijke situatie op nationaal niveau niet goed weer. Daarom is het thans moeilijk om vast te stellen wat het effect is van sommige maatregelen ter bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, met name transversale discriminatie, op de zes pijlers.

3.6. Uit de aan de NPHV's toegewezen middelen kan thans geen duidelijk beeld worden gevormd van de investeringen die niet alleen door de herstel- en veerkrachtfaciliteit worden ondersteund, maar ook met aanvullende nationale publieke en particuliere middelen en die uitsluitend gericht zijn op gendergelijkheid in de verschillende sectoren van arbeid en samenleving. De toegewezen middelen zullen pas tijdens de uitvoeringsfase kunnen worden gekwantificeerd.

3.7. Volgens het verslag van de Commissie over specifieke gendergelijkheidsmaatregelen in de NPHV's varieert het percentage echter sterk, van 11 % van de middelen in Zweden tot minder dan 1 % in Kroatië. In tal van andere landen ligt het percentage eveneens onder de 2 %, maar er zou ook moeten worden gekeken naar het effect van de indirecte maatregelen waarin de NPHV's voorzien en van de directe en indirecte maatregelen die worden gefinancierd met NextGenerationEU-middelen, zoals React-EU en het Elfpo (Europees Landbouwfonds voor plattelandsontwikkeling).

3.8. Volgens het verslag van de Commissie en de eerste door het EIGE verzamelde gegevens is het beeld dat naar voren komt versnipperd en niet in alle landen gelijk. Niet alle landen beschikken over naar geslacht uitgesplitste gegevens, hoewel de Commissie hierom had verzocht, om regelmatig en tijdig verslag uit te kunnen brengen over gendergerelateerde uitgaven in de NPHV's op basis van een aantal gemeenschappelijke elementen.

3.9. Aangezien niet alle lidstaten voorafgaand aan de opstelling van hun NPHV's grondige genderanalyses hebben aangeleverd, kan er geen beoordeling worden gemaakt van het effect van de maatregelen op bijkomende, hoogwaardige werkgelegenheid en gekwalificeerde banen. Gendergelijkheid wordt door 14 landen als een algemeen horizontaal beginsel beschouwd ([8]); alleen Spanje heeft gendermainstreaming als criterium in zijn NPHV opgenomen. Italië heeft specifieke maatregelen voor gendergelijkheid ingevoerd en het effect van de maatregelen verder geanalyseerd, waaronder het effect op de toename van de werkgelegenheid, maar er blijft bezorgdheid bestaan over de werkelijke doeltreffendheid en kwaliteit van de maatregelen ([9]). In andere landen zijn indirecte maatregelen gepland om de gendergelijkheid te bevorderen, zoals investeringen in het evenwicht tussen werk en privéleven, investeringen in zorgdiensten, aanmoediging van STEM-opleidingen, verbetering van de arbeidsomstandigheden en opleidingen, die op middellange tot lange termijn effect zullen sorteren maar momenteel niet kunnen worden gekwantificeerd. Naast deze investeringen hebben sommige lidstaten ook directe investeringen gepland, zoals aanwervingsprikkels en stimulansen voor vrouwelijk ondernemerschap.

([8]) Zie voetnoot 1.
([9]) Zie voetnoot 6.

3.10. In sommige landen wordt bijzondere aandacht besteed aan genderbewuste aanbestedingen (gender procurement) ([10]) met conditionaliteitsmaatregelen voor de aanwerving van vrouwen en jongeren in overheidsopdrachten waarmee NPHV-middelen zijn gemoeid. Het zou wenselijk zijn om in de regelgeving voor openbare aanbestedingen uitdrukkelijk te verwijzen naar doelstellingen op het gebied van gendergelijkheid.

3.11. Innovatieve NPHV's op dit gebied zijn bijvoorbeeld die van Spanje, Italië en Frankrijk. Het Spaanse NPHV bevat de belangrijke toezegging dat alle administratieve procedures van de overheid een genderperspectief moeten hebben. In het Italiaanse NPHV zijn richtsnoeren inzake gelijke kansen voor door het NPHV gefinancierde contracten ingevoerd, die voorzien in de toepassing van beloningsmaatregelen en modelclausules in aankondigingen van vergelijkende onderzoeken, gedifferentieerd naar sector, type en aard van het project, met de verplichting om 30 % van de aanwervingen te reserveren voor personen jonger dan 36 jaar en voor vrouwen, en in de certificering van gendergelijkheid door bedrijven. En het Franse NPHV omvat een actieplan om nieuwe indicatoren voor bedrijven in te voeren die de gelijkheid en vooruitgang op professioneel gebied berekenen, terwijl de Ierse en Kroatische NPHV's financiële beloningen toekennen aan bedrijven die de criteria voor de bevordering van gendergelijkheid toepassen ([11]).

3.12. Uit het verslag van de Commissie van juli 2022 blijkt dat de betrokkenheid van de economische en sociale partners en maatschappelijke organisaties bij de voorbereiding van de NPHV's zeer bescheiden en incidenteel is geweest. De sociale partners en andere maatschappelijke organisaties zijn zeer bezorgd over hun deelname aan de uitvoerings- en monitoringfase van de maatregelen. Genderdeskundigen zijn met name van mening dat het zonder betrouwbare, vergelijkbare, gerichte, naar geslacht uitgesplitste en vooral kwaliteitsvolle gegevens over verschillende gebieden en sectoren moeilijk zal zijn om het effect van de maatregelen op vrouwen te beoordelen ([12]). Het EESC dringt er bij zowel de Europese instellingen als de nationale en regionale overheden op aan dat zij de sociale partners en de maatschappelijke organisaties die zich bezighouden met de bevordering van gelijke kansen meer betrekken bij de uitvoering, evaluatie en monitoring van de NPHV's.

4. **Contextuele beoordelingen van de NPHV's**

4.1. Het EESC benadrukt het belang van de uitvoering van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de VN, waarin de verwezenlijking van gendergelijkheid (gender equality) een van de 17 doelstellingen is, samen met de doelstellingen die zijn uiteengezet in de mededeling van de Commissie "Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025" ([13]) voor wat betreft de gelijke participatie in verschillende sectoren van de economie en de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

4.2. De strategie voor gendergelijkheid omvat beleid en maatregelen om alle vormen van discriminatie en ongelijkheid aan te pakken, ook ten aanzien van de lhbtiq-gemeenschap ([14]), en moet een referentiepunt zijn voor de uitvoering van de NPHV's. Het EESC hamert er daarom op dat de kernacties die door alle partijen zijn overeengekomen en die erop zijn gericht gelijke participatie en gelijke kansen op de arbeidsmarkt te waarborgen, de loonkloof voor vergelijkbare functies te verkleinen, de toegang van vrouwen tot hogere managementfuncties te verbeteren en een evenwicht tussen mannen en

([10]) Genderbewuste aanbestedingen zijn een innovatieve strategie die door de Commissie is ingevoerd om investeringen in gendergelijkheid te bevorderen door de invoering van specifieke gendergevoelige gunningscriteria of vereisten voor deelname aan aanbestedingen, of gunningscriteria die sociale parameters omvatten. Genderbewuste aanbestedingen hebben tot doel de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te vergroten, de aanwezigheid van vrouwen in topfuncties te verbeteren en de loonkloof te verkleinen.
Het EIGE heeft in 2022 een verslag gepubliceerd — Gender-responsive public procurement: the key to fair and efficient public spending in the EU — met casestudy's en aanbevelingen, waarin het aangeeft dat openbare aanbestedingen de gelijkheid tussen mannen en vrouwen kunnen sturen en ondersteunen.

([11]) Gegevens afkomstig uit analyses van het EIGE, zie voetnoot 1.

([12]) EP-briefing van april 2022, Gender equality in the Recovery and Resilience Facility, waarin bezorgdheid wordt geuit op basis van verschillende studies die op nationaal niveau door onderzoekscentra of universiteiten zijn uitgevoerd.

([13]) Mededeling van de Europese Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's van 5 maart 2020. COM/2020/152 final.

([14]) Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over de mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's — Een Unie van gelijkheid: strategie voor gelijkheid van lhbtiq'ers 2020-2025 (COM(2020) 698 final) (PB C 286 van 16.7.2021, blz. 128).

vrouwen in de besluitvorming en de politiek tot stand te brengen, moeten worden uitgevoerd. Het EESC dringt aan op de snelle goedkeuring en tenuitvoerlegging van de richtlijn inzake loontransparantie ([15]) — die instrumenten en maatregelen op nationaal niveau bevat om de kloof aan te pakken en te dichten — en dringt aan op een nauwgezette monitoring van oorzaken en verantwoordelijkheden.

4.3. De doelstelling van een betere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen moet op structurele en alomvattende wijze worden aangepakt, rekening houdend met economische, het onderwijs betreffende, geografische, sociale en culturele variabelen, ook in afgelegen en plattelandsgebieden. In dit verband moet een geïntegreerde aanpak worden gevolgd, waarbij de bijdrage van alle Europese instellingen en nationale en regionale overheden wordt gecombineerd met doeltreffende mechanismen voor een sociale dialoog met alle actoren en op verschillende niveaus.

4.4. Om de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen te vergroten, wijst het EESC erop dat alle lidstaten zo snel mogelijk uitvoering moeten geven aan de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven (Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad ([16])), die regels bevat inzake verlof om gezinsredenen en flexibele werkregelingen voor werknemers en een eerlijke verdeling van zorgtaken tussen ouders bevordert, waardoor belemmeringen voor het moederschap en het ouderschap uit de weg worden geruimd.

4.5. De landspecifieke aanbevelingen (LSA's) voor 2019 en 2020 in het kader van het Europees Semester, ten aanzien van de maatregelen die moeten worden genomen om genderongelijkheden te verminderen, hebben sommige lidstaten ertoe aangezet een genderdimensie in hun NPHV's op te nemen ([17]), maar helaas blijft hun aanpak versnipperd.

4.6. Als gevolg van de pandemie en de impact daarvan op vrouwen zijn er slechts sporadisch en incidenteel LSA's uitgebracht. In 2022 hadden slechts drie landen — Oostenrijk, Duitsland en Polen — LSA's met betrekking tot de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en de werking van kinderopvang gekregen, terwijl nog eens 22 landen LSA's ontvingen met betrekking tot kansarme groepen ([18]), die hebben geleid tot indirecte maatregelen met betrekking tot de arbeidsparticipatie of status van vrouwen, zaken die moeilijk te kwantificeren zijn. In het licht van de gegevens over de gevolgen van de COVID-19-crisis voor de economische en sociale situatie van vrouwen zouden LSA's op het gebied van gendergelijkheid wenselijk zijn geweest om op voorhand een coherente programmering in de NPHV's te stimuleren, onder meer met gerichte investeringen.

4.7. Het EIGE stelt in verschillende verslagen de ongelijke verdeling van gezinstaken aan de kaak, met name op het gebied van kinderopvang en langdurige zorg voor ouderen en mensen met een handicap ([19]). Deze verantwoordelijkheden behoren tot de belangrijkste redenen voor de lage arbeidsmarktparticipatie van vrouwen ([20]). Met de lockdowns en de sluiting van scholen is de situatie nog verslechterd. In dit verband moet worden opgemerkt dat in veel NPHV's de relatie tussen onbetaalde zorgdiensten en maatregelen voor het evenwicht tussen werk en privéleven wordt erkend en specifieke maatregelen zijn ingevoerd om de kinderopvangdiensten te versterken ([21]).

4.8. Deze diensten moeten ook toegankelijk worden gemaakt voor armere huishoudens, dankzij een herziening van de tarieven, zodat iedereen er gemakkelijker gebruik van kan maken. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan het bevorderen van voltijds onderwijs in alle scholen van alle soorten en niveaus, met school- en naschoolse activiteiten, en aan het aanbieden van aanvullende diensten in kleuterscholen, zoals voor- en naschoolse opvang, en aan het verbeteren van het openbare aanbod aan activiteiten tijdens de zomervakantie (in België: speelpleinwerking) voor jongens en meisjes. Dit zijn indirecte maatregelen waarvoor definitieve en duurzame investeringskanalen moeten worden gevonden, waarvan helaas geen sprake is in de NPHV's die een middelenplanning hebben voor de middellange termijn.

([15]) Het voorstel voor een richtlijn inzake loontransparantie bevindt zich momenteel in de fase van de trialoogonderhandelingen.

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

([17]) Europees Parlement, Country Specific Recommendations and Recovery and Resilience Plans — Thematic overview on genderrelated issues, oktober 2021.

([18]) Zie voetnoot 14.

([19]) Advies van het Europees en Economisch en Sociaal Comité over Verlening van mantelzorg aan gehandicapte en oudere familieleden (PB C 75 van 28.2.2023, blz. 75), waarin het belangrijke aanbevelingen doet ten aanzien van de te nemen maatregelen.

([20]) EIGE, Gender Mainstreaming — Gender stakeholder consultation, 2019.

([21]) Zie voetnoot 1.

4.9. Het EESC zou graag zien dat het personeel van arbeidsbureaus gendersensitieve opleidingen volgt om een mentaliteit zonder genderstereotypen te ontwikkelen en te verspreiden. Tegelijkertijd is het belangrijk dat partnerschappen tussen bedrijven en actoren op het gebied van werkgelegenheid en opleiding worden aangemoedigd, om de integratie van vrouwen in door mannen gedomineerde sectoren te bevorderen.

4.10. Het EESC onderschrijft het idee om voorrang te geven aan stimulansen voor bedrijven die vrouwen in dienst nemen met een actief beleid, stabiele arbeidscontracten en goede arbeidsvoorwaarden. Daarnaast zijn stimulansen voor en ondersteuning van zelfstandig ondernemerschap van belang, onder meer in de vorm van gerichte steun voor financiële en managementcursussen en toegang tot financiële instrumenten ([22]).

5. **Specifieke opmerkingen**

5.1. De crisis is bijzonder zwaar geweest voor vrouwen, die daardoor vaak zelfs laaggeschoold werk moeten accepteren. Bovendien komt onvrijwillige deeltijdarbeid steeds vaker voor onder vrouwelijke werknemers. Om deze trend om te buigen, de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten en hoogwaardige en gekwalificeerde werkgelegenheid te bevorderen, is het van prioritair belang om de directe en indirecte maatregelen in de NPHV's kracht bij te zetten.

5.2. Om de genderkloof te verkleinen zou het EESC graag zien dat de NPHV's op een gecoördineerde en complementaire manier worden geprogrammeerd, rekening houdend met alle andere communautaire middelen en programma's, te beginnen met de cohesiemiddelen en -programma's.

5.3. Bestaande genderverschillen en -ongelijkheden maken het overheidsbeleid niet-genderneutraal; daarom is het belangrijk dat alle overheden — op zowel Europees, nationaal als lokaal niveau — een genderbudgetteringsdocument aannemen ter aanvulling van het begrotingsbeleid. Het EESC beveelt aan om genderbudgettering verplicht te maken in de fase van het Europees Semester ([23]).

5.4. Het EESC waarschuwt dat de herstel- en veerkrachtfaciliteit, zoals deze thans is opgezet, de ongelijkheid in bepaalde productiesectoren, zoals de groene en de digitale sector, kan vergroten. Hoewel gendergelijkheid een horizontale prioriteit is, bestaat het gevaar dat zonder specifieke en meetbare acties om de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, onder meer in de vorm van hoge kwalificaties in sectoren waar veel vrouwen werken, de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen nog groter wordt, waardoor vrouwen nog vaker genoegen moeten nemen met minder goed betaalde activiteiten.

5.5. De NPHV's moeten vergelijkbare indicatoren omvatten voor het meten van verbeteringen op het gebied van gelijke beloning, toegang tot de arbeidsmarkt (per sector), het combineren van werk- en zorgtaken, gesubsidieerde kredieten, stimulansen voor de bevordering van zelfstandig ondernemerschap en zelfstandige arbeid voor vrouwen.

5.6. De stimulansen voor de vaste aanwerving van vrouwen moeten voorrang krijgen boven andere stimulansen, en moeten van de staatssteunkaart worden uitgesloten.

5.7. Een betere combinatie van werk en zorgtaken is een van de belangrijkste doelstellingen om vrouwen in staat te stellen hun potentieel op de arbeidsmarkt volledig te benutten en de productiviteit van het bedrijfsleven te verbeteren. Hiervoor moeten volgens het EESC prioritair middelen worden geïnvesteerd in het combineren van werk en zorg, niet alleen met aanvullende diensten op kleuterscholen en de geleidelijke verstrekking van gratis onderwijsdiensten voor de leeftijdsgroep van 0-3 jaar aan gezinnen met lage inkomens, maar ook door meer te investeren in de uitvoering van diensten voor langdurige ondersteuning en zorg.

5.8. Om de doelstellingen inzake het combineren van arbeidstijd en zorg te verwezenlijken moeten specifieke professionals worden aangeworven en moeten al degenen die dergelijke diensten leveren — momenteel overwegend vrouwen — een permanente bijscholing krijgen.

([22]) In het Spaanse NPHV wordt 36 miljoen EUR uitgetrokken om vrouwelijke startende ondernemers te helpen; het Italiaanse NPHV mobiliseert 400 miljoen EUR om de deelname van vrouwen aan ondernemersactiviteiten te ondersteunen.
Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over Investeren met een genderlens om voor meer gendergelijkheid in de Europese Unie te zorgen (PB C 100 van 16.3.2023, blz. 16), waarin voorstellen worden gedaan om investeringen in vrouwelijk ondernemerschap aan te moedigen.

([23]) Discussienota van de Europese Commissie, Gender Budgeting Practices: Concepts and Evidence, juni 2022.

5.9. Het EESC wijst erop dat het belangrijk is de beloningsclausule voor het in dienst nemen van vrouwen uit te breiden tot alle overheidsopdrachten, om bedrijven te ondersteunen die zich inzetten voor het scheppen van stabiele werkgelegenheid, het versterken van de sociale inclusie en het verkleinen van de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen.

5.10. De genderkloof in de wetenschapswereld is zeer aanwezig, en de basis hiervoor wordt al gelegd in het kleuteronderwijs. Helaas bevatten slechts enkele NPHV's maatregelen om de participatie van vrouwen in technische en wetenschappelijke instellingen en STEM-opleidingen te vergroten. Er zijn dan ook specifieke investeringen nodig in opleidingsplannen om de participatie van meisjes aan wetenschap, onderzoek en ontwikkeling aan te moedigen, alsook investeringen en nieuwe vormen van steun voor gerichte projecten, om ervoor te zorgen dat de participatie van vrouwen aan innovatieve activiteiten toeneemt. Deze maatregelen zullen een positief effect sorteren op de middellange tot lange termijn en moeten daarom worden geprogrammeerd met een strategische aanpak.

5.11. Het EESC acht het belangrijk om ook op fiscaal gebied maatregelen te treffen, mede op aanwijzing van de Commissie ([24]), en op basis van de nationale wetgeving, door de belastingen voor tweede verdieners van een gezin (meestal vrouwen) in huishoudens met een laag inkomen te verlagen. Ook de belastingen voor minder welvarende eenoudergezinnen moeten worden verlaagd.

5.12. Naast de maatregelen in de NPHV's stelt het EESC aanvullende beleidsmaatregelen voor, namelijk om de gendergelijkheidscertificering verplicht te stellen teneinde de genderkloof te verkleinen en de arbeidsomstandigheden van vrouwen te verbeteren, gendergerelateerd geweld aan te pakken ([25]), slim werken te verspreiden via onderhandelingen met de sociale partners, en vrouwen die na hun zwangerschapsverlof weer aan het werk gaan de mogelijkheid te geven om vrijwillig in deeltijd te werken met behoud van loon, volgens de nationale praktijken en wetgeving.

5.13. Het EESC waardeert de aanpak die de Commissie heeft gevolgd in haar verslag, waarin de maatregelen in de NPHV's van de afzonderlijke landen vanuit een genderperspectief worden beoordeeld. Het is belangrijk dat tijdens de inspectiebezoeken van de Europese Commissie aan de verschillende lidstaten specifiek aandacht wordt besteed aan de maatregelen op het gebied van gendergelijkheid, en dat wordt gezorgd voor transparante en toegankelijke gegevens.

5.14. Het EESC beveelt aan de economische en sociale partners en het maatschappelijk middenveld volledig te betrekken bij de uitvoering, monitoring en evaluatie van de NPHV's, onder meer via speciale "controlecentra" op Europees en nationaal niveau, om een gecoördineerde planning van gendergelijkheidsinitiatieven te bevorderen.

Brussel, 14 december 2022.

De voorzitter
van het Europees Economisch en Sociaal Comité
Christa SCHWENG

([24]) Zie voetnoot 10.

([25]) De lidstaten zijn verzocht IAO-Verdrag nr. 190 inzake geweld en intimidatie op het werk, dat nu door slechts twee Europese landen is geratificeerd, te ratificeren.