

**Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over gendergelijkheid**  
**(verkennend advies op verzoek van het Tsjechische voorzitterschap)**

(2022/C 443/09)

Rapporteur: **Milena ANGELOVA**

Verzoek van het Tsjechische voorzitterschap van de Raad	26.1.2022
Rechtsgrond	Artikel 304 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie
Bevoegde afdeling	Afdeling Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Burgerschap
Goedkeuring door de afdeling	22.6.2022
Goedgekeurd door de voltallige vergadering	13.7.2022
Zitting nr.	571
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	194/13/13

## 1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. Het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) onderstreept dat het welslagen van een duurzame bevordering van gendergelijkheid afhangt van de totstandbrenging van een **levenslange gendergelijkheidscultuur (LLGGC)**, die de gehele levenscyclus bestrijkt en voorziet in maatregelen die op de specifieke kenmerken en behoeften van elke levensfase zijn toegesneden. Het gaat hierbij om een cultuur, die niet tot stand kan worden gebracht met louter afzonderlijke beleidslijnen en -maatregelen, maar die ook erkenning, eigen inbreng en een voortdurende inzet van alle actoren in de samenleving vereist.

1.2. Een LLGGC moet worden gecultiveerd vanaf de vroege kinderjaren door kinderen in het gezin het goede voorbeeld te geven, en moet worden voortgezet op de kleuterschool en in alle volgende schoolfasen. Het EESC roept de lidstaten op om via hun onderwijsbeleid genderneutraal onderwijs te bevorderen, zowel wat kennis als sociale vaardigheden betreft, alsook leeromgevingen die vrij zijn van genderstereotypen.

1.3. Om de LLGGC verder te ondersteunen, moet gendergelijkheid worden bevorderd in alle economische en maatschappelijke activiteiten, met inbegrip van het bedrijfsleven, overheidsdiensten en de politiek. Het EESC is van mening dat het systematisch aan de orde stellen van gendergelijkheid in verschillende contexten noodzakelijk is om vooruitgang te boeken.

1.4. Het EESC beveelt aan dat de lidstaten, met steun van de Commissie en het EESC en samen met de sociale partners en relevante maatschappelijke organisaties, een brede bewustmakings- en voorlichtingscampagne lanceren om de LLGGC te propageren. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de centrale rol van zowel de traditionele en de sociale media als van platforms voor de beïnvloeding van gedrag.

1.5. De campagne moet de aandacht van de beleidsmakers vestigen op de stand en de vorderingen van de gendergelijkheid in de betrokken lidstaat, en de lidstaten aanmoedigen inspiratie bij elkaar te zoeken en goede praktijken uit te wisselen. Politieke actoren, besluitvormers en overheidsorganisaties moeten ook het goede voorbeeld geven door gendergelijkheid in hun eigen activiteiten te bevorderen.

1.6. Gendergelijkheid wat betreft deelname aan de politieke besluitvorming op nationaal, regionaal en gemeentelijk niveau is van cruciaal belang, gezien de opmerkelijke invloed van politieke besluiten op het leven van burgers. Om het aandeel vrouwelijke politici op alle niveaus te verhogen, moeten zowel de kiezers als de partijen die kandidaten voordragen zich hier beter van bewust worden en moet een cultuur worden bevorderd die vrouwen aanmoedigt en in staat stelt actief deel te nemen aan het politieke leven.

1.7. Aangezien de verbetering van gendergelijkheid maatregelen op verschillende beleidsterreinen vereist, roept het EESC beleidsmakers op passende niveaus nogmaals op om het gendermainstreamingbeginsel te volgen en het gendergelijkheidsaspect in alle besluiten op te nemen, ook in besluiten over budgettering, investeringen, financiering en bij openbare aanbestedingen.

1.8. Gezien de uitdagingen als gevolg van de vergrijzing en de noodzaak om de hoeveelheid geschoold personeel op peil te houden, wordt de inclusiviteit van de arbeidsmarkten steeds belangrijker. Het wegnemen van alle belemmeringen en het bieden van stimulansen voor de algemene participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, ongeacht beroep, taak of leeftijd, is daarom van cruciaal belang. Zo spelen bijvoorbeeld flexibele arbeidsregelingen, ouderschapsverlof, belastingheffing en andere stimulerende maatregelen een rol bij het bevorderen van gendergelijkheid. Naast eventuele wetgevingskaders zouden de praktische regelingen moeten worden vastgesteld via collectieve onderhandelingen tussen de sociale partners.

1.9. Aangezien het herstel na de pandemie moet aansluiten op de groene en digitale transitie, zijn bèta/-technische competenties steeds essentiëler. Vanuit het oogpunt van gendergelijkheid en het voorkomen van segregatie is het van belang meisjes aan te moedigen meer bèta-/technische vakken te studeren en tegelijkertijd jongens aan te moedigen te kiezen voor opleidingen in de zorg en het onderwijs en te solliciteren naar beroepen in die sectoren. Deze aspecten moeten worden verankerd in de loopbaanbegeleiding en de maatregelen tot behoud van personeel.

1.10. Het EESC acht het van essentieel belang dat het leiderschap van vrouwen in ondernemingen, overheidsorganisaties en in organisaties van de sociale partners wordt bevorderd. Het roept de lidstaten, bedrijfsorganisaties en de sociale partners op om opleidings- en mentorschapsprogramma's op te zetten voor vrouwelijke leiders en kandidaten voor bestuursfuncties in overheidsorganisaties of voor bestuursfuncties en hogere leidinggevende functies in ondernemingen, vakbonden en particuliere organisaties. Het is ook ingenomen met het politieke akkoord dat het Europees Parlement en de Raad onlangs hebben bereikt over de richtlijn inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen, en verzoekt de EU-instellingen deze richtlijn snel en efficiënt ten uitvoer te leggen.

1.11. Ook moeten alle belemmeringen voor vrouwelijk ondernemerschap worden weggenomen. Aangezien toegang tot financiering een eerste vereiste is voor ondernemerschap, moet gelijke toegang van vrouwen tot zowel particuliere financiering als overheidsfinanciering worden gewaarborgd. Het EESC roept de lidstaten ook op om passende overheidsinvesteringen te doen in projecten die de gendergelijkheid bevorderen, met inbegrip van digitale infrastructuur en zorginfrastructuur.

1.12. Het EESC dringt erop aan dat bij de aanpak van het vraagstuk van de Oekraïense vluchtelingen gepaste aandacht wordt besteed aan gendergelijkheid. Dit geldt voor steun aan kinderen om toegang te krijgen tot zorg en onderwijs, integratie van vrouwen in de arbeidsmarkt door middel van hoogwaardige werkgelegenheid, en diensten op het gebied van seksuele en reproductieve gezondheid.

## 2. Algemene opmerkingen

2.1. Met dit advies wordt ingegaan op het verzoek van het Tsjechische voorzitterschap om te kijken naar de vorderingen op het gebied van gendergelijkheid, alsmede naar instrumenten en maatregelen om die gelijkheid te versterken vanuit verschillende invalshoeken, zoals herstel na de pandemie en werkgelegenheid, empowerment van jongeren, onderwijs en vaardigheden, ondernemerschap en leiderschap in het bedrijfsleven, evenwicht tussen werk en privéleven, alsook migratie en vluchtelingen, onder meer als gevolg van de oorlog in Oekraïne. Deze kwesties zijn al aan de orde gekomen in eerdere EESC-adviezen en veel andere aspecten van gendergelijkheid worden ook behandeld in andere EESC-adviezen<sup>(1)</sup>, die betrekking hebben op kwesties in verband met bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden en beloning, zorginfrastructuur, armoede en energiearmoede, en gendergerelateerd geweld.

(1) SOC/723 (nog niet bekendgemaakt in het Publicatieblad); PB C 364 van 28.10.2020, blz. 77; PB C 240 van 16.7.2019, blz. 3; PB C 228 van 5.7.2019, blz. 103.

2.2. Endemische discriminatie, waaronder genderdiscriminatie, is een belangrijke oorzaak van het achterblijven van mensen. Het EESC onderstreept dat gendergelijkheid verankerd is in de waarden van de EU <sup>(2)</sup> en dat het aanpakken van ongelijkheden en het bevorderen van gelijkheid tussen mannen en vrouwen een holistische en horizontale aanpak vereist. De duurzame bevordering van gendergelijkheid houdt in dat een **levenslange cultuur van gendergelijkheid** tot stand wordt gebracht die de gehele levenscyclus bestrijkt en voorziet in maatregelen die op de specifieke kenmerken en behoeften van elke levensfase zijn toegesneden.

2.3. Een LLGGC moet vanaf de vroege kinderjaren worden gecultiveerd door kinderen in het gezin het goede voorbeeld te geven, de gelijke rechten en plichten van elk gezinslid te waarborgen, tolerant gedrag als norm te hanteren en ieders privéruimte en -tijd te respecteren. Alle vooroordelen betreffende de verdeling van activiteiten, taken en werkzaamheden in het gezin in “vrouwelijk” en “mannelijk” zouden moeten worden vermeden, evenals het vertonen en aanleren van alle andere vormen van ongelijkwaardig gedrag. Dit moet al doende worden geleerd en er moet al een begin mee worden gemaakt door beide ouders in gelijke mate en om beurten voor baby's en jonge kinderen te laten zorgen — op een ondersteunende manier, zodat zij beiden hun recht op privacy, werk en rust kunnen behouden. Het EESC roept de Commissie en de lidstaten op alles in het werk te stellen om beide ouders te helpen hun privé- en beroepsleven op elkaar af te stemmen en gezinnen goede keuzes te bieden. Een doeltreffende uitvoering van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven en waarborging van toegankelijke en betaalbare voor- en vroegschoolse educatie en opvang zijn in dit verband van het grootste belang.

2.4. De integratie van kinderen in de maatschappij begint zodra zij naar de crèche en vervolgens naar de kleuterschool gaan. Daarom moeten dit soort zorginstellingen sterke vormen van onderwijs en opleiding op het gebied van de LLGGC ontwikkelen. Het simpele feit dat in veel van deze inrichtingen voornamelijk vrouwelijk personeel werkt, versterkt het stereotype of de overtuiging dat het opvoeden van kinderen en de zorg voor hen een taak voor vrouwen is.

2.5. De volgende belangrijke stap is jongeren genderneutraal onderwijs te bieden, en leeromgevingen die gedurende de hele schooltijd vrij zijn van genderstereotypen. Het belang hiervan wordt in veel lidstaten onderschat. Zo is het stimuleren van de belangstelling van kinderen voor bèta-/technische vakken op basis van de manier waarop hun hersenen reageren, en niet op basis van hun geslacht, essentieel om ervoor te zorgen dat hun talent en potentieel volledig worden gestimuleerd, ontwikkeld en aangeboord ten behoeve van de latere fasen van hun leven. Naast het kennisaspect is het even belangrijk ervoor te zorgen dat kinderen en jongeren op een genderneutrale manier sociale en andere noodzakelijke vaardigheden verwerven en emotionele intelligentie ontwikkelen, zonder hen in hokjes te plaatsen of vooroordelen op te leggen. Dit geldt ook voor het doorbreken van aan het uiterlijk gerelateerde genderstereotypen.

2.6. Bevordering van het gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen van kinderen en jongeren is een essentiële motor van de LLGGC, die in het beste geval een positieve zienswijze op gang kan brengen waarmee voor de rest van hun leven de basis wordt gelegd voor de waarneming en verwezenlijking van gelijkheid.

2.7. Het aanbieden van loopbaanbegeleiding waarbij gendergelijkheid in acht wordt genomen speelt een belangrijke rol bij het verbeteren van gendergelijkheid, loopbaanontwikkeling en behoud van personeel en het voorkomen van segregatie met betrekking tot studies en beroepen. Hoewel het belangrijk is meisjes aan te moedigen om bèta-/technische vakken te studeren, is het ook belangrijk jongens aan te moedigen om te kiezen voor opleidingen in de zorg en het onderwijs en daarnaar te solliciteren, met name gezien de toenemende zorgbehoeften van de vergrijzende bevolking <sup>(3)</sup>.

2.8. Om de LLGGC gedurende de gehele volwassenheidsfase in stand te houden, moet gendergelijkheid zowel in het gezinsleven als in alle economische en maatschappelijke activiteiten worden bevorderd, met inbegrip van het bedrijfsleven, openbare diensten en de politiek. Het gaat hierbij om een cultuur, die niet tot stand kan worden gebracht met louter afzonderlijke beleidslijnen en -maatregelen, maar die ook erkenning, eigen inbreng en een voortdurende inzet van alle actoren in de samenleving vereist. De aanpak in Zweden, waar de regering zichzelf als feministisch afficheert, is een voorbeeld van de manier waarop ervoor kan worden gezorgd dat de kennis en ervaring van zowel mannen als vrouwen worden gebruikt om in alle aspecten van de samenleving vooruitgang te boeken <sup>(4)</sup>.

<sup>(2)</sup> Zie bijvoorbeeld artikel 2 en artikel 3, lid 3, van het Verdrag betreffende de Europese Unie, artikel 21 van het Handvest van de grondrechten en artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie.

<sup>(3)</sup> PB C 194 van 12.5.2022, blz. 19.

<sup>(4)</sup> <https://sweden.se/life/equality/gender-equality>

2.9. Het EESC is van mening dat het systematisch aan de orde stellen van gendergelijkheid in diverse situaties, terwijl er gezorgd wordt voor passende juridische en beleidskaders, noodzakelijk is om vooruitgang te boeken. Het EESC beveelt aan dat de lidstaten, met steun van de Commissie en het Europees Economisch en Sociaal Comité en samen met de sociale partners en relevante maatschappelijke organisaties, een brede bewustmakings- en voorlichtingscampagne lanceren om de LLGGC te propageren. Bijzondere aandacht moet worden besteed aan de centrale rol van zowel de traditionele en de sociale media als van platforms voor de beïnvloeding van gedrag, bijvoorbeeld door middel van advertenties.

2.10. De campagne moet de aandacht van de beleidsmakers vestigen op de stand en de vorderingen van de gendergelijkheid in de betrokken lidstaat, afgemeten aan bijvoorbeeld de gendergelijkheidsindex. De campagne moet de lidstaten ook aanmoedigen inspiratie bij elkaar te zoeken en goede praktijken uit te wisselen. Het openbaar bestuur en overheidsorganisaties moeten het goede voorbeeld geven door gendergelijkheid in hun eigen activiteiten te bevorderen. Bij wijze van goede praktijk zouden deze actoren — evenals vakbonden, werkgevers- en maatschappelijke organisaties — openbaar moeten maken hoe het staat met het genderevenwicht in hun raden van bestuur en commissarissen. Om de positieve perceptie in de hele samenleving te laten doordringen, moet de campagne zich vooral richten op mannen en jongens, met overtuigende boodschappen over de voordelen van gendergelijkheid.

2.11. Gendergelijkheid wat betreft deelname aan de politieke besluitvorming op nationaal, regionaal en gemeentelijk niveau is van cruciaal belang, gezien de opmerkelijke invloed van politieke besluiten op de levens van burgers. Om het aandeel vrouwelijke politici te verhogen, moeten zowel de kiezers als de partijen die kandidaten voordragen zich hier beter van bewust worden.

2.12. Aangezien de verbetering van gendergelijkheid maatregelen op verschillende beleidsterreinen vereist, roept het EESC beleidsmakers op passende niveaus nogmaals op om het mainstreamingbeginsel te volgen en het gendergelijkheidsaspect in alle besluiten op te nemen, ook in besluiten over budgettering, investeringen, financiering en openbare aanbesteding. Gendermainstreaming moet ook goed worden gemonitord en geëvalueerd. Bovendien is een holistische aanpak van gendergelijkheid nodig, waarbij bijzondere aandacht moet worden besteed aan eventuele raakvlakken van gender met andere kenmerken, bijvoorbeeld handicaps, etnische afkomst, eenouderschap, sociaaleconomische status, leeftijd of seksuele geaardheid.

2.13. Alle EU-instellingen, lidstaten en belanghebbenden zouden actief gebruik moeten maken van het waardevolle werk van EIGE, bijvoorbeeld als het gaat om naar gender uitgesplitste gegevens en statistieken. Ook is het van belang dat de sociale partners actief worden betrokken bij de bevordering van gendergelijkheid, aangezien dit aspect in veel opzichten rechtstreeks verband houdt met de arbeidsmarkt en de arbeidsomstandigheden. Collectieve onderhandelingen zijn een belangrijk instrument om gendergelijkheid op de werkvloer te bereiken. Het is ook belangrijk om het EESC te gebruiken als een actief platform voor de bevordering van een levenslange cultuur van gendergelijkheid.

### 3. Specifieke opmerkingen — werkgelegenheid in de herstelperiode na de pandemie

3.1. Hoewel de COVID-19-pandemie zowel vrouwen als mannen heeft getroffen, waren de gevolgen niet voor iedereen hetzelfde en bestaat het gevaar dat deze gevolgen de vooruitgang die in het afgelopen decennium in de lidstaten is geboekt met het terugdringen van genderongelijkheid zullen ondermijnen. De pandemie heeft niet alleen gevolgen voor het evenwicht tussen werk en privéleven, maar heeft vrouwen ook harder getroffen doordat zij hun baan kwijtraakten of tijdelijk werkloos werden. Vooral sectoren waarin overwegend vrouwen werkzaam zijn, kregen namelijk harde klappen<sup>(5)</sup>. Vrouwelijke ondernemers hebben ook veel vaker dan mannen gemeld dat zij hun bedrijf hebben gesloten als gevolg van de pandemie. De grootste genderkloof is gerapporteerd in Europa en Noord-Amerika, waar de kans dat vrouwen een bedrijfssluiting meldden 50 % groter was dan dat mannen dat deden<sup>(6)</sup>.

3.2. Vanuit het oogpunt van gendergelijkheid en diversiteit is een belangrijke uitdaging bij het herstel na de pandemie ervoor te zorgen dat de nationale plannen en de plannen voor herstel en veerkracht genderbewust zijn en gerichte maatregelen omvatten om de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te verbeteren. Maatregelen moeten ook de juiste voorwaarden scheppen voor ondernemerschap en zakendoen, waaronder een ondersteunend belastingkader en het slechten van belemmeringen voor vrouwelijk ondernemerschap.

<sup>(5)</sup> PB C 220 van 9.6.2021, blz. 13.

<sup>(6)</sup> Global Entrepreneurship Monitor.

3.3. Dat belemmeringen moeten worden weggenomen en stimulansen moeten worden geboden is belangrijk voor de algemene participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, ongeacht hun beroep en taak. Ook hun leeftijd is wat dit betreft niet van belang. Hoewel het van cruciaal belang is dat jongeren door middel van hoogwaardige banen in het arbeidsproces worden ingeschakeld, is het ook van belang dat ouderen de kans krijgen een passende bijdrage te leveren<sup>(7)</sup>. Gezien de uitdagingen als gevolg van de vergrijzing en het steeds nijpender gebrek aan geschoolde arbeidskrachten in bepaalde sectoren, wordt de inclusiviteit van de arbeidsmarkten ook vanuit macro-economisch oogpunt steeds belangrijker.

3.4. Er is een ambitieuze en doeltreffende omzetting van de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven nodig. De praktische methoden om voor ouders een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen en faciliteren moeten worden vastgesteld tijdens collectieve onderhandelingen, die het juiste middel zijn om te zorgen voor de beste oplossingen en praktijken met inachtneming van de belangen van werknemers en bedrijven. Samen met flexibele betaalde werkregelingen en flexibel ouderschapsverlof spelen belastingen en andere stimulansen om vrouwen op de arbeidsmarkt te houden een rol bij de bevordering van gendergelijkheid. Een passende vergoeding voor vaderschapsverlof, met name in de eerste maanden, zou vaders ertoe aanzetten langer verlof op te nemen en hen zo helpen een hechtere band met de baby te ontwikkelen, de moeder helpen met haar herstel en zorgen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Met een gescheiden inkomstenbelasting voor echtgenoten worden zij er als ouders beiden toe aangezet om actief te zijn op de arbeidsmarkt. Verder moet worden erkend dat maatregelen die werken mogelijk maken en aanmoedigen ook bijdragen aan fatsoenlijke pensioenen.

3.5. Hoewel de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt de afgelopen tien jaar is toegenomen, is er nog steeds sprake van een duidelijke gendersegregatie<sup>(8)</sup>. Er is nog altijd sprake van ongelijkheid voor vrouwen wat onderwijs en economische kansen betreft, hoewel Europa in vergelijking met andere delen van de wereld de laagste percentages ongelijkheid kent — wel met enkele verschillen tussen West- en Oost-Europa<sup>(9)</sup>. Het EESC heeft ook aangedrongen op snelle maatregelen om de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen op alle gebieden en in alle sectoren weg te werken, met name door middel van bindende maatregelen inzake loontransparantie<sup>(10)</sup>. De loonkloof maakt de pensioenkloof alleen maar breder, wat vooral voor vrouwen een groot probleem is.

Bovendien zijn de culturele context en traditionele stereotypen van invloed op de beroepskeuze van vrouwen. Veel meer vrouwen dan mannen werken bijvoorbeeld in onderwijs, opvang, gezondheidszorg en sociale sectoren, terwijl mannen sterk in de meerderheid zijn in sectoren als de bouw en de zware industrie.

3.6. Bij het bevorderen van gendergelijkheid als onderdeel van een inclusieve en duurzame industriële ontwikkelingsagenda moeten de inspanningen niet alleen gericht zijn op het versterken van het concurrentievermogen van economische sectoren waar reeds een aanzienlijk aantal vrouwen werkzaam is, maar moeten vrouwen ook de kans krijgen zich in nieuwe sectoren en functies te begeven. Als vrouwen toegang krijgen tot nieuwe sectoren en beroepen waarvan zij voorheen waren uitgesloten, zullen opkomende sectoren kunnen floreren door volop gebruik te maken van rijkere en meer diverse vaardigheden. Een aanbod van hoogwaardige banen is een voorwaarde om ervoor te zorgen dat de bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in deze nieuwe sectoren niet blijven bestaan.

3.7. Gendersegregatie is ook zichtbaar in het onderwijs. Hoewel vrouwen diploma's in het hoger onderwijs behalen en meedoen aan een leven lang leren, verkiezen zij andere vakken boven exacte wetenschappen, technologie, ingenieurswetenschappen en wiskunde. Aangezien het herstel na de pandemie in overeenstemming moet zijn met de groene en digitale transitie, spelen bèta-/technische vaardigheden een steeds essentiëlere rol. Naast functionele competenties zijn emotionele vaardigheden (d.w.z. persoonlijke en sociale vaardigheden) bovendien van essentieel belang, aangezien zij de grondslag vormen voor veerkracht, mentale kracht, conflictbeheersing, samenwerking en feitelijke communicatie. In de toekomst moet de nadruk zeker liggen op rationele en emotionele intelligentie. De levenslange gendergelijkheidscultuur moet emotioneel onderwijs omvatten, aangezien creativiteit, emotionele intelligentie en complexe probleemoplossing volgens het World Economic Forum 2021 tot de zeven belangrijkste menselijke vaardigheden behoren<sup>(11)</sup>.

<sup>(7)</sup> Zie ook PB C 194 van 12.5.2022, blz. 19 voor andere gendergerelateerde aspecten van vergrijzing.

<sup>(8)</sup> EIGE.

<sup>(9)</sup> Genderkloofindex.

<sup>(10)</sup> PB C 341 van 24.8.2021, blz. 84.

<sup>(11)</sup> De digitale, door vrouwen opgerichte start-up UPN'CHANGE ([www.upnchange.com](http://www.upnchange.com)) zet grondige expertise op het gebied van psychologie en coaching om in eenvoudige digitale instrumenten om mensen te helpen persoonlijke, sociale en creatieve vaardigheden te ontwikkelen. Om organisaties in staat te stellen duurzaam succes te boeken wil UPN'CHANGE het potentieel van werknemers en teams ontsluiten. De juiste vaardigheden maken namelijk doeltreffende samenwerking mogelijk. Doeltreffende samenwerking maakt innovatie mogelijk. En innovatie leidt tot groei voor iedereen.

3.8. Wat de digitale transformatie betreft, kan een duidelijke gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkten worden waargenomen als het gaat om ICT-afgestudeerden, ICT-specialisten en wetenschappers en ingenieurs in de geavanceerd-technologische sectoren.

3.9. Het stimuleren van de belangstelling van meisjes voor bèta/techniek is van cruciaal belang voor hun succes in de beroepen van de toekomst. Daarnaast zijn er gerichte maatregelen en ontwikkelingsprogramma's nodig om hun aandacht te trekken voor STEM-gerelateerde beroepen en ervoor te zorgen dat zij op dat gebied werkzaam blijven. Over tien jaar zullen voor negen van de tien banen digitale vaardigheden vereist zijn <sup>(12)</sup>. In de toekomst zal op het gebied van werk de vraag verschuiven naar technici, zoals computeringenieurs en ICT-specialisten. Vrouwen maken 65 % van de Europese werknemers uit, maar vertegenwoordigen slechts 17 % van de Europese arbeidskrachten in de ICT, terwijl van de banen die in 2026 zullen zijn vervangen door technologie 57 % wordt uitgeoefend door vrouwen <sup>(13)</sup>.

3.10. Het betrekken van vrouwen bij de ontwikkeling van kunstmatige intelligentie is ook van essentieel belang om te voorkomen dat algoritmen gebaseerd zijn op gekleurde gegevens over de werkelijkheid en dus tendentieuze resultaten opleveren. Ook op dit gebied is een intersectionele aanpak nodig. Aangezien toegang tot hogesnelheidsconnectiviteit en digitale vaardigheden de noodzakelijke basis vormen voor een succesvolle digitale transformatie, moeten deze bovendien beschikbaar en toegankelijk zijn voor iedereen, ongeacht geslacht, leeftijd, handicap, sociaal-economische achtergrond of geografische locatie.

3.11. De ondervertegenwoordiging van vrouwen in de technologiesector is ook problematisch vanuit het oogpunt van de groene transitie, aangezien het aanpakken van de klimaatverandering en milieuproblemen de ontwikkeling en invoering van vele soorten technologische oplossingen vereist.

3.12. Hoewel zowel digitale als groene vaardigheden als een integrerend onderdeel van elk beroep moeten worden beschouwd, oefenen zij in de regel meer aantrekkingskracht uit op jongeren dan op oudere werknemers. Anderzijds is er duidelijk een verschil tussen werkgerelateerde ICT-vaardigheden, waaronder gegevensbeheer en desktop publishing, en de digitale geletterdheid die gewoonlijk met jongeren wordt geassocieerd, zoals het verzenden van berichten en recreatief gebruik van het internet.

3.13. Naast bèta-/technische vaardigheden is het ook belangrijk meisjes aan te moedigen economie en management te studeren, teneinde hen voor te bereiden op leidinggevende functies. Bovendien is het belangrijk hen te helpen vaardigheden op het gebied van ondernemerschap en risicobeheer aan te leren en, om het bedriegersyndroom te voorkomen en aan te pakken, hun zelfvertrouwen te versterken <sup>(14)</sup>. In stresssituaties lijken vrouwen zich eerder introvert dan extravert te gedragen. Daardoor gaan vrouwen niet op zoek naar functies waarin zij duidelijk zichtbaar zijn: zij zijn bang voor negatieve opmerkingen van anderen, die zij persoonlijk opvatten, ze voelen zich niet gekwalificeerd als zij niet (meer dan) voldoen aan alle specificaties in een functieomschrijving en ze willen geen "quotumvrouw" zijn. Dit hangt vaak samen met (onbewuste) overtuigingen en angsten. De verbetering van de vaardigheden en competenties vereist praktische maatregelen op het niveau van onderwijs- en leermethoden en loopbaanbegeleiding, en deze doelstellingen moeten ook worden gekoppeld aan het algemene bewustmakingsprogramma inzake de levenslange gelijkheidscultuur.

3.14. Een specifiek aspect dat moet worden aangepakt zijn de gendervooroordelen in de gezondheidszorg, die te wijten zijn aan een gebrek aan onderzoek, op mannen gericht onderwijs, verkeerde diagnoses en onderbehandeling. Onbekendheid met seks- en genderverschillen leidt in de medische disciplines gemakkelijk tot verkeerde diagnoses of medicatie, omdat de symptomen bij vrouwen verschillen van die bij mannen, of omdat doseringen van medicijnen gebaseerd zijn op klinische proeven die voornamelijk op mannen zijn uitgevoerd. Er is ook een gebrek aan onderzoek naar vrouwspecifieke aandoeningen, zoals endometriose en de menopauze, en aan naar gender uitgesplitste gegevens in onderzoek, waardoor het moeilijk is de mechanismen achter gezondheidskwesties te begrijpen en waardoor pogingen worden belemmerd om adequaat te reageren op bijvoorbeeld het feit dat vrouwen een hoger risico lopen om long covid te ontwikkelen.

---

<sup>(12)</sup> Jaarlijkse bijeenkomst van het World Economic Forum, 2020.

<sup>(13)</sup> Ibidem.

<sup>(14)</sup> Het bedriegersyndroom, waarbij iemand wordt gehinderd door twijfel aan de eigen capaciteiten, kan een belemmering zijn om te solliciteren naar leidinggevende of gevoelige posities. Met name zeer bedachtzame mensen, die de neiging hebben om zich in stressvolle omstandigheden in zichzelf terug te trekken, hebben moeite met mensen die een groot zelfvertrouwen uitstralen.

3.15. Om de negatieve gevolgen van bevooroordeelde geneeskunde voor de arbeidsparticipatie van vrouwen te voorkomen, benadrukt het EESC dat in alle Europese gezondheids- en geneesmiddelenstrategieën rekening moet worden gehouden met gendervooroordelen en sekse- en gendergebonden verschillen en dat deze moeten worden aangepakt. Bovendien moet het recht van vrouwen om zelfstandig beslissingen te nemen over hun eigen lichaam ten volle worden geëerbiedigd.

#### 4. Specifieke opmerkingen — evenwicht tussen werk en privéleven

4.1. Gendergelijkheid wat betreft het evenwicht tussen werk en privéleven is van groot belang voor de economie en de samenleving, aangezien er een nauw verband is met welzijn, de algemene werkgelegenheid en de participatie op de arbeidsmarkt, alsmede met loopbanen en functies in zowel de openbare als de particuliere sector. Dit geldt voor diverse taken en verantwoordelijkheden in het bedrijfsleven, de overheid en de politieke besluitvorming.

4.2. Het evenwicht tussen werk en privéleven vormt voor vrouwen een grotere uitdaging dan voor mannen, omdat vrouwen een groter aandeel van onbetaald huishoudelijk werk en zorgtaken voor hun rekening nemen. Volgens de gendergelijkheidsindex <sup>(15)</sup> <sup>(16)</sup> is de score van de EU voor de categorie tijd, waarmee de verdeling van huishoudelijk werk en zorgtaken wordt gemeten, sinds 2010 gedaald. De aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten weerspiegelen verschillen in nationale stelsels en gezinsculturen.

4.3. Wat het evenwicht tussen werk en privéleven betreft, heeft de pandemie de druk op gezinnen verhoogd. Dit geldt vooral voor vrouwen en alleenstaande moeders, terwijl er wat kinderopvang betreft aanwijzingen zijn dat de genderkloof kleiner wordt doordat beide ouders telewerken <sup>(17)</sup>. Telewerken biedt ook veel mogelijkheden om voor meer gendergelijkheid te zorgen, en een betere coördinatie kan een meerwaarde betekenen. Het EESC heeft er echter ook op gewezen dat telewerken de ongelijke verdeling van huishoudelijk werk tussen vrouwen en mannen niet verder mag vergroten <sup>(18)</sup>. De pandemie heeft gevolgen gehad voor het evenwicht tussen werk en privéleven van vrouwen in verschillende functies, waaronder ondernemers, managers en werknemers. Er mag niet uit het oog worden verloren dat vrouwen vaak een andere verantwoordingsplicht en een ander verantwoordelijkheidsgevoel hebben als het gaat om “zorgen voor anderen”.

4.4. Veel factoren in verband met gendergelijkheid zijn afhankelijk van de nationale sociale infrastructuur, die een belangrijke rol speelt bij het bereiken van een hogere participatie op de arbeidsmarkt en een beter evenwicht tussen werk en privéleven. Een en ander is het duidelijkst bij het zorgstelsel, ouderschapsverlof, het schoolstelsel en werkgelegenheidsmaatregelen.

4.5. Het is belangrijk, zoals het EESC ook al eerder heeft betoogd <sup>(19)</sup>, dat de lidstaten de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven op een ambitieuze, efficiënte en tijdige manier ten uitvoer leggen, zodat gezinnen passende en gelijkere keuzemogelijkheden krijgen, onder meer door beter betaald ouderschapsverlof voor beide ouders. Tegelijkertijd moet bij de uitvoering van de richtlijn ook rekening worden gehouden met de behoeften van het bedrijfsleven, met name van kmo's.

4.6. Het EESC benadrukt dat de lidstaten moeten investeren in diverse zorginfrastructuren, waaronder kinderopvang, naschoolse opvang, ouderenzorg en zorg voor personen met een handicap, om toegankelijkheid en betaalbaarheid voor iedereen te waarborgen. Het verzoekt de lidstaten om samen met de sociale partners passende instrumenten uit te werken om gezinnen te helpen gemakkelijk en doeltreffend toegang te krijgen tot ondersteunende diensten en zorgdiensten.

4.7. Voorts is er op alle niveaus een nieuw soort mentaliteit nodig om de gendergelijkheid wat betreft het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren. Het verminderen en doorbreken van stereotiep denken over rollen binnen het gezin is hier van het grootste belang, evenals arbeidspraktijken die bevorderlijk zijn voor het evenwicht tussen werk en privéleven voor zowel vrouwen als mannen.

#### 5. Specifieke opmerkingen — leiderschap

5.1. Terwijl gendergelijkheid en non-discriminatie op het werk door wetgeving worden gewaarborgd, wordt gelijke deelname van vrouwen en mannen aan het leiderschap in het bedrijfsleven niet alleen ondersteund door het bieden van gelijke kansen, maar ook door de bredere economische en maatschappelijke voordelen die dit oplevert doordat die gelijke deelname bijdraagt aan bredere perspectieven, creativiteit en concurrentievermogen <sup>(20)</sup>. Het is in het belang van

<sup>(15)</sup> EIGE, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-report/progress-gender-equality-most-notable-company-boards>

<sup>(16)</sup> Eurofound.

<sup>(17)</sup> Sevilla en Smith 2020.

<sup>(18)</sup> PB C 220 van 9.6.2021, blz. 13.

<sup>(19)</sup> PB C 129 van 11.4.2018, blz. 44.

<sup>(20)</sup> Zie ook PB C 318 van 23.12.2009, blz. 5, en PB C 341 van 21.11.2013, blz. 6.

ondernemingen om gebruik te maken van de hogere opleiding en de talenten van vrouwen door hun aanwezigheid in raden van bestuur en in andere leidinggevende functies te ondersteunen. Daarvoor is het nodig dat de voordelen van diversiteit goed worden begrepen, evenals de negatieve gevolgen voor individuele personen en de samenleving als diversiteit niet op alle gebieden wordt bevorderd.

5.2. Hoewel er nog veel ruimte voor verbetering is, is de grootste vooruitgang in de score van de EU op de gendergelijkheidsindex sinds 2010 geboekt op het gebied van macht, waarmee de vooruitgang in de politieke en economische besluitvorming wordt gemeten. De meest opvallende verbetering was de toegenomen aanwezigheid van vrouwen in de raden van bestuur van de grootste beursgenoteerde ondernemingen. Dit verklaart grotendeels de algemene stijging van de score op de index <sup>(21)</sup>.

5.3. De middelen om genderdiversiteit in raden van bestuur van ondernemingen te bevorderen, verschillen van lidstaat tot lidstaat <sup>(22)</sup>, en er zijn duidelijke verschillen wat betreft de huidige situatie en de in de loop van de tijd geboekte vooruitgang. Sommige lidstaten hebben verplichte nationale quota voor grote beursgenoteerde ondernemingen vastgesteld, met quota die variëren van 25 tot 40 % <sup>(23)</sup>. Anderzijds zijn er een aantal lidstaten die boven het EU-gemiddelde zitten of aanzienlijke vooruitgang hebben geboekt zonder over quota te beschikken, door op zelfregulering te vertrouwen. In Frankrijk, waar in 2011 wetgeving werd ingevoerd, is meer dan 40 % van de leden van de raad van bestuur vrouw, en in acht landen ligt het niveau boven een derde. Tegelijkertijd zijn er enkele lidstaten met een aandeel van minder dan 10 %. Het gemiddelde aandeel in de EU ligt rond 30 %.

5.4. De verschillen hebben ook betrekking op individuele ondernemingen. Terwijl de ondernemingen aan de top aanzienlijke vooruitgang hebben geboekt, is er minder verandering te zien aan de onderkant van de ranglijst van ondernemingen <sup>(24)</sup>. Hoewel directieleden vaak uitvoerend directeur zijn, moet ook worden opgemerkt dat de landen die het best presteren wat betreft het aandeel vrouwen die voorzitter zijn van de raad van bestuur bij grote ondernemingen niet het best lijken te presteren wat betreft het aantal vrouwelijke directieleden <sup>(25)</sup>.

5.5. Er lijkt dus niet één enkele verklaring te zijn voor de verschillen tussen de lidstaten. Dit was te verwachten, aangezien de verschillen in nationale tradities en culturen een belangrijke rol spelen bij de ontwikkeling van gendergelijkheid. Het ondersteunen van positieve ontwikkelingen, het delen van beste praktijken en het leren van de ervaringen van anderen is van het grootste belang.

5.6. Het EESC herhaalt ook zijn conclusies en aanbevelingen ter zake <sup>(26)</sup> en is ingenomen met het politieke akkoord dat het Europees Parlement en de Raad onlangs hebben bereikt over het richtlijnvoorstel van de Commissie uit 2012 inzake de verbetering van de man-vrouwverhouding bij niet-uitvoerende bestuurders van beursgenoteerde ondernemingen. Het Comité verzoekt de EU-instellingen om snel werk te maken van een efficiënte uitvoering de voorgestelde richtlijn. Wanneer zij onderhandelen met de sociale partners, verkeren de lidstaten in de beste positie om te beslissen over de beste en meest geschikte praktische maatregelen om het aandeel van vrouwen in raden van bestuur te vergroten, aangezien het de eigenaars van een onderneming zijn die de samenstelling van de raad van bestuur bepalen.

5.7. Het EESC vindt het belangrijk het leiderschap van vrouwen te bevorderen door middel van gemeenschappelijke programma's voor vrouwelijke leidinggevendenden en kandidaten voor directie- en hogere bestuursfuncties, en door individuele opleiding en mentorschap <sup>(27)</sup>. Het moedigt bedrijven aan te investeren in dergelijke programma's, die ook met EU-financiering kunnen worden ondersteund. Vrouwen die worden bevorderd naar leidinggevende functies in het bedrijfsleven, moeten ook evenveel betaald krijgen als mannen in dezelfde functies, overeenkomstig het beginsel van gelijke beloning voor gelijk werk dat door het EESC volledig wordt onderschreven.

<sup>(21)</sup> Statistische nota van EIGE: gender balance in corporate boards 2020.

<sup>(22)</sup> EIGE.

<sup>(23)</sup> <https://eige.europa.eu/news/countries-legislated-quotas-could-achieve-gender-balance-parliaments-2026-those-without-may-take-close-twenty-years>

<sup>(24)</sup> Europese vrouwen in raden van bestuur, <https://europeanwomenonboards.eu/wp-content/uploads/2021/01/EWoB-Gender-Diversity-Index-2020.pdf>

<sup>(25)</sup> Verschillende bronnen gecombineerd door Finse Kamer van Koophandel, <https://naisjohtajat.fi/wp-content/uploads/sites/28/2019/01/women-directors-and-executives-report-2018.pdf>

<sup>(26)</sup> PB C 133 van 9.5.2013, blz. 68.

<sup>(27)</sup> Een uitstekend voorbeeld zijn de opleidings- en ondersteuningsprogramma's van WKÖ — [https://www.wko.at/service/Women\\_in\\_Business.html](https://www.wko.at/service/Women_in_Business.html)



## 6. Specifieke opmerkingen — ondernemerschap

6.1. Bij het bevorderen van ondernemerschap moet het volledige potentieel van vrouwelijke creativiteit en capaciteiten worden aangeboord. Vrouwelijke ondernemers hebben ook laten zien dat zij sterk en veerkrachtig zijn in tijden van crisis en chaos <sup>(28)</sup>.

6.2. Vrouwelijke ondernemers werden ook zwaar getroffen door de pandemie en moesten een onevenredig groot deel van de zorgtaken op zich nemen, wat nog werd verergerd door een gebrek aan kinderopvang en door de lockdown. Toch zijn veel vrouwelijke ondernemers erin geslaagd de nieuwe bedrijfscontext in hun voordeel om te buigen en anderen, vooral andere vrouwen, te inspireren om ook ondernemer te worden en bedrijven op te richten. Dit heeft positieve gevolgen, zoals nieuwe banen en een daaruit voortvloeiend welzijn.

6.3. Europa heeft een van de laagste percentages vrouwelijke ondernemers in vergelijking met andere delen van de wereld (5,7 %, vergeleken met een wereldwijd gemiddelde van 11 %). Een verklaring daarvoor is dat vrouwen in Europese landen meer alternatieve arbeidsmogelijkheden hebben dan in andere delen van de wereld. Niettemin was de schaarste aan banen nog steeds de meest genoemde reden — meer door vrouwen dan door mannen — om een bedrijf te beginnen <sup>(29)</sup>.

6.4. Toegang tot financiering is een eerste vereiste voor ondernemerschap, en gelijke toegang moet worden gewaarborgd, zowel wat particuliere financiering als wat overheidsfinanciering betreft. Het EESC dringt erop aan dat de criteria voor financiering in dit verband, zoals de herstel- en veerkrachtfaciliteit, worden geëvalueerd om gelijkheid in ondernemerschap te bevorderen, alsook om investeringen aan te moedigen in projecten die gendergelijkheid bevorderen, ook in de digitale en de zorginfrastructuur.

6.5. Veel vaker dan mannen hebben vrouwen in Europa, als zij een bedrijf leiden, minder werknemers (tussen één en vijf) of zijn zij werkzaam als zelfstandige. Vrouwen in oudere leeftijdsgroepen leiden vaker ondernemingen. Hoewel vrouwen ondernemerschap als een aantrekkelijke optie beschouwen en gemiddeld genomen hoogopgeleid zijn, zeggen zij geen grote ondernemergeest te hebben, in die zin dat zij geen nieuwe zakelijke kansen zien, niet zouden beschikken over de vaardigheden om een bedrijf op te zetten en afgeschrikt worden door faalangst <sup>(30)</sup>.

6.6. Samen met culturele redenen kunnen de problemen om de eisen van werk en gezin te combineren tot dit soort percepties leiden. Bijgevolg is het mogelijk dat vrouwelijke ondernemers zich tot bepaalde sectoren beperken en terughoudend zijn om hun bedrijf uit te breiden. Om vrouwelijk ondernemerschap aan te moedigen, moeten vrouwen worden ondersteund bij het overwinnen van deze percepties en beperkende factoren <sup>(31)</sup>. In overeenstemming met de agenda voor betere regelgeving, de EU-strategie op hoog niveau om ervoor te zorgen dat de doelstellingen van de EU-wetgeving in het algemeen zo doeltreffend en efficiënt mogelijk worden verwezenlijkt, kunnen maatregelen ter vereenvoudiging van administratieve procedures en vermindering van nalevingskosten eveneens een stimulerende werking hebben, zonder dat het beschermingsniveau van de desbetreffende wetgeving wordt ondermijnd <sup>(32)</sup>.

## 7. Specifieke opmerkingen — Oekraïense vluchtelingen

7.1. De Russische inval in Oekraïne heeft een ongekennde humanitaire crisis veroorzaakt, waaronder de komst van honderdduizenden asielzoekende vluchtelingen — vooral vrouwen en kinderen — naar de EU-lidstaten. Alle lidstaten doen, gesteund door het maatschappelijk middenveld, hun uiterste best om de vluchtelingen op te vangen en te integreren in de arbeidsmarkten, maar er zijn veel uitdagingen die om beter gecoördineerde oplossingen vragen <sup>(33)</sup>.

7.2. Aangezien de meeste vluchtelingen vrouwen met kinderen zijn, is de toegang tot sociale zorgvoorzieningen, crèches, kleuterscholen en scholen het grote knelpunt dat de integratie van de vrouwen op de arbeidsmarkt belemmert. Bovendien zijn het slechten van de taalbarrière, het erkennen van de opleiding en de kwalificaties van vluchtelingen en een snelle om- en bijscholing cruciaal voor integratie. Zorgen voor de benodigde middelen voor telewerken, zoals internetconnectiviteit en apparatuur, is ook een maatregel die nodig is om dit probleem aan te pakken.

<sup>(28)</sup> *Women's Entrepreneurship 2020/21: Thriving Through Crisis*, gepubliceerd door de Global Entrepreneurship Research Association, London Business School, ISBN: 978-1-9160178-8-7.

<sup>(29)</sup> Ibidem.

<sup>(30)</sup> Global Entrepreneurship Monitor.

<sup>(31)</sup> Zie ook PB C 299 van 4.10.2012, blz. 24.

<sup>(32)</sup> *SME focus — Long-term strategy for the European industrial future*, beleidsondersteunende afdeling Economische Zaken, Wetenschapsbeleid en Levenskwaliteit, directoraat-generaal Intern Beleid van het Europees Parlement, auteur: Stephanus Johannes SMIT, PE 648.776 — april 2020.

<sup>(33)</sup> Voortbordurend op de suggesties in PB C 242 van 23.7.2015, blz. 9.

7.3. De lidstaten zouden de toepassing van de *beleidsrichtlijnen voor het ondersteunen van de inclusie van Oekraïense vluchtelingen in het onderwijs: overwegingen, kernprincipes en praktijken* onderling beter moeten coördineren <sup>(34)</sup>. Het EESC verzoekt de Commissie ook om alle mogelijke financieringsmogelijkheden te activeren, met name voor lidstaten die enorme aantallen vluchtelingen opvangen.

7.4. Vrouwen in oorlogssituaties en op de vlucht voor conflicten zijn kwetsbaarder voor seksuele uitbuiting en seksueel misbruik. Verkrachting wordt in oorlogssituaties vaak als wapen gebruikt. Voor Oekraïense vrouwelijke vluchtelingen, en met name voor slachtoffers van verkrachting, is het van cruciaal belang toegang te hebben tot seksuele en reproductieve gezondheidsdiensten, waaronder anticonceptie, de morning-afterpil, veilige abortuszorg en psychologische traumazorg. Vrouwen mogen nooit worden gedwongen om een ongewenste zwangerschap te voldragen. Het ontbreken van deze diensten in de lidstaten mag nooit een reden zijn om hen ervan te weerhouden een onveilig land te verlaten. Alle lidstaten moeten ervoor zorgen dat alle vluchtelingen toegang hebben tot deze diensten. In het algemeen moet elke vluchteling proactief traumazorg krijgen aangeboden, anders is er een perfecte voedingsbodem voor latere conflicten en negatieve emoties die staten enorm veel kosten! Op dit gebied is er dringend behoefte aan een laagdrempelig en hybride steunaanbod en moet de financiering van dergelijke start-ups consequent worden ondersteund.

7.5. Een andere kwestie die moet worden aangepakt is de vaccinatiestatus van de vluchtelingen — vooral van kinderen. Aangezien de EU goed ontwikkelde vaccinatieprogramma's voor kinderen heeft, zijn vele gevaarlijke ziekten uitgeroeid, zoals poliomyelitis, pokken en sommige vormen van hepatitis. Om dit resultaat te behouden, moeten de lidstaten hun gezondheidszorgstelsels mobiliseren, en richtsnoeren op EU-niveau zullen daarbij van groot nut zijn. Bijkomende complicaties vloeien voort uit het feit dat in veel lidstaten de toegang tot sociale zorg, bijvoorbeeld crèches of scholen, afhankelijk is van een volledige vaccinatiestatus.

7.6. Later zou de wederopbouw van Oekraïne een kans moeten zijn om de gendergelijkheid onder de Oekraïners te vergroten, onder meer door de opbouw van onderwijs- en gezondheidszorgstelsels en sociale en digitale infrastructuur.

Brussel, 13 juli 2022.

De voorzitter  
van het Europees Economisch en Sociaal Comité  
Christa SCHWENG

---

<sup>(34)</sup> <https://www.schooleducationgateway.eu/nl/pub/resources/publications/policy-guidance-on-refugees.htm>

## BIJLAGE

Het volgende wijzigingsvoorstel, dat minstens een kwart van het aantal uitgebrachte stemmen kreeg, werd tijdens de beraadslaging verworpen (artikel 43, lid 2, van het reglement van orde):

**WIJZIGINGSVOORSTEL 1****Ingediend door:**

ANGELOVA Milena

BLIJLEVENS René

KONTKANEN Mira-Maria

MINCHEVA Mariya

PILAWSKI Lech

VADÁSZ Borbála

**SOC/731 — Gendergelijkheid****Agendapunt 3.5**

Als volgt wijzigen:

Afdelingsadvies	Wijzigingsvoorstel
<p>Hoewel de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt de afgelopen tien jaar is toegenomen, is er nog steeds sprake van een duidelijke gendersegregatie <sup>(1)</sup>. Er is nog altijd sprake van ongelijkheid voor vrouwen wat onderwijs en economische kansen betreft, hoewel Europa in vergelijking met andere delen van de wereld de laagste percentages ongelijkheid kent — wel met enkele verschillen tussen West- en Oost-Europa <sup>(2)</sup>. Het EESC heeft ook aangedrongen op snelle maatregelen om de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen op alle gebieden en in alle sectoren weg te werken, met name door middel van <b>bindende</b> maatregelen inzake loontransparantie <sup>(3)</sup>. De loonkloof maakt de pensioenkloof alleen maar breder, wat vooral voor vrouwen een groot probleem is.</p> <p>Bovendien zijn de culturele context en traditionele stereotypen van invloed op de beroepskeuze van vrouwen. Veel meer vrouwen dan mannen werken bijvoorbeeld in onderwijs, opvang, gezondheidszorg en sociale sectoren, terwijl mannen sterk in de meerderheid zijn in sectoren als de bouw en de zware industrie.</p> <p><sup>(1)</sup> EIGE.  <sup>(2)</sup> Genderkloofindex.  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>	<p>Hoewel de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt de afgelopen tien jaar is toegenomen, is er nog steeds sprake van een duidelijke gendersegregatie <sup>(1)</sup>. Er is nog altijd sprake van ongelijkheid voor vrouwen wat onderwijs en economische kansen betreft, hoewel Europa in vergelijking met andere delen van de wereld de laagste percentages ongelijkheid kent — wel met enkele verschillen tussen West- en Oost-Europa <sup>(2)</sup>. Het EESC heeft ook aangedrongen op snelle maatregelen om de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen op alle gebieden en in alle sectoren weg te werken, met name door maatregelen inzake loontransparantie <b>te bevorderen</b> <sup>(3)</sup>. De loonkloof maakt de pensioenkloof alleen maar breder, wat vooral voor vrouwen een groot probleem is.</p> <p>Bovendien zijn de culturele context en traditionele stereotypen van invloed op de beroepskeuze van vrouwen. Veel meer vrouwen dan mannen werken bijvoorbeeld in onderwijs, opvang, gezondheidszorg en sociale sectoren, terwijl mannen sterk in de meerderheid zijn in sectoren als de bouw en de zware industrie.</p> <p><sup>(1)</sup> EIGE.  <sup>(2)</sup> Genderkloofindex.  <sup>(3)</sup> SOC/678.</p>

**Stemuitslag**

Vóór: 93

Tegen: 114

Onthoudingen: 12

---