



Brussel, 2 december 2020
(OR. en)

13584/20

SOC 776
EMPL 545
GENDER 146
ANTIDISCRIM 124

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	13367/20
Betreft:	Conclusies van de Raad over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: waardering en verdeling van betaalde en onbetaalde zorg

Voor de delegaties gaan hierbij de bovengenoemde conclusies van de Raad over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: waardering en verdeling van betaalde en onbetaalde zorg, die via de schriftelijke procedure zijn goedgekeurd op 1 december 2020.

**De loonkloof tussen mannen en vrouwen dichten:
waardering en verdeling van betaalde en onbetaalde zorg
Conclusies van de Raad¹**

WIJZEND OP het volgende:

- 1) Gendergelijkheid en mensenrechten zijn Europese kernwaarden. Gelijkheid tussen vrouwen en mannen is een fundamenteel, in de Verdragen vastgelegd en in artikel 23 van het EU-Handvest van de grondrechten erkend beginsel van de Europese Unie. Overeenkomstig artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) moet de Unie er bij elk optreden naar streven de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op te heffen en de gelijkheid tussen hen te bevorderen.
- 2) Artikel 157 van het VWEU schrijft voor dat iedere lidstaat er zorg voor draagt dat het beginsel van gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijke of gelijkwaardige arbeid wordt toegepast. Om in de praktijk volledige gelijkheid van mannen en vrouwen in het beroepsleven te verzekeren, biedt artikel 157 van het VWEU de lidstaten ook de mogelijkheid om maatregelen van positieve actie te handhaven of aan te nemen. Deze houden specifieke voordelen in om de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht te vergemakkelijken of om nadelen in de beroepsloopbaan te voorkomen of te compenseren.
- 3) Gendergelijkheid en de balans tussen werk en privéleven zijn bevestigd in de beginselen 2 en 9 van de door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie op 17 november 2017 afgekondigde Europese pijler van sociale rechten.

¹ Conclusies opgesteld in de context van de evaluatie van de uitvoering van het actieprogramma van Peking, met bijzondere aandacht voor kritiek aandachtsgebied F (Vrouwen en de economie).

- 4) Maatregelen ten behoeve van gendergelijkheid zijn belangrijke factoren voor slimme, duurzame en inclusieve groei, en een voorwaarde om meer welvaart, concurrentievermogen en volledige werkgelegenheid, alsmede sociale cohesie, inclusie en welzijn, te bereiken. Doordat de beroepsbevolking als gevolg van de demografische ontwikkelingen in de EU aan het krimpen is, moet de arbeidsmarkt hoogopgeleide specialisten – en meer bepaald vrouwen – aantrekken en behouden.
- 5) Volgens de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025 van de Europese Commissie moeten "om de loonkloof tussen mannen en vrouwen weg te werken, [...] alle onderliggende oorzaken worden aangepakt, waaronder de lagere participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt, onzichtbaar en onbetaald werk, het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken en hun loopbaan vaker onderbreken, alsook verticale en horizontale segregatie op basis van genderstereotypen en discriminatie".
- 6) Volgens het VN-actieprogramma van Peking² kijken individuele mannen en vrouwen vaak naar het financiële, monetaire, commerciële en het overige economisch beleid, alsook naar het belastingstelsel en de regels inzake beloning, om onder meer te beslissen hoe zij hun tijd tussen betaald en onbetaald werk zullen verdelen. De ontwikkeling van deze economische structuren en beleidsmaatregelen heeft dus rechtstreekse gevolgen voor de toegang van vrouwen en mannen tot economische middelen en economische macht, en dus ook voor de mate van gelijkheid tussen hen in de samenleving als geheel.

² <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm#diagnosis>

- 7) Volgens de EU-richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers is "een gelijke verdeling van verlofopname om familiereidenen tussen mannen en vrouwen ook afhankelijk van andere passende maatregelen, zoals het aanbieden van toegankelijke en betaalbare kinderopvang en voorzieningen voor langdurige zorg, die van cruciaal belang zijn om ouders en andere personen die zorgtaken hebben, in staat te stellen de arbeidsmarkt te betreden, er te blijven of ernaar terug te keren. Ook het wegnemen van negatieve economische prikkels kan tweede verdieners, die meestal vrouwen zijn, aanmoedigen om volledig aan de arbeidsmarkt deel te nemen."
- 8) In 2002 formuleerde de Europese Raad in Barcelona de "Barcelona-doelstellingen", waarin de lidstaten werden verzocht hindernissen voor de deelneming van vrouwen aan de arbeidsmarkt uit de weg te ruimen, en te streven – rekening houdend met de vraag naar kinderopvangfaciliteiten en met inachtneming van hun nationale regelingen ter zake – naar ruimere mogelijkheden voor kinderopvang.
- 9) Om ervoor te zorgen dat zowel vrouwen als mannen in gelijke mate betaald werk kunnen doen, moeten zij ook onbetaalde zorgtaken gelijk kunnen verdelen. Tegelijkertijd zijn de beschikbaarheid, toegankelijkheid en betaalbaarheid van hoogwaardige openbare infrastructuur en externe diensten voor kwaliteitsvolle vroeg- en voorschoolse educatie aan kinderen en voor kinderopvang, de zorg voor ouderen en voor andere afhankelijke personen, alsook huishoudelijke taken, van cruciaal belang voor de arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en mannen.

- 10) De COVID-19-pandemie heeft aangetoond hoe onmisbaar betaalde en onbetaalde zorg zijn voor de economische stabiliteit en voor de continuïteit van het functioneren en van het welzijn van onze samenlevingen. Tijdens de pandemie liet het Europese publiek zijn erkenning blijken voor essentiële beroepen, en met name voor het werk in de zorg en in de gezondheidszorg. Dit is dan ook een geschikt moment om betaalde en onbetaalde zorg, die momenteel voornamelijk door vrouwen worden verleend, meer aanzien te geven.
- 11) In de beginfase van de pandemie moesten zorgfaciliteiten en scholen lange perioden sluiten, waardoor zorgtaken (met inbegrip van huishoudelijke taken) en het verstrekken van thuisonderwijs voornamelijk bij ouders en andere personen met zorgtaken, met name vrouwen, kwamen te liggen; hierdoor werden zij genoodzaakt nieuwe regelingen te treffen om deze taken te kunnen combineren met betaald werk. De pandemie maakte ook duidelijk dat onbetaalde zorg een aanzienlijke economische waarde heeft, maar dat deze waarde niet zichtbaar is, bijvoorbeeld in de berekening van het bruto binnenlands product (bbp), omdat dit werk niet beloond wordt.

NOTA NEMEND VAN:

- 12) Het rapport van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), getiteld "*Gender inequalities in care and consequences on the labour market*", waarin bevindingen worden gepresenteerd over de verbanden tussen genderongelijkheden bij betaalde en onbetaalde zorg en waarin wordt opgemerkt dat het onevenredige aandeel zorgtaken dat vrouwen voor hun rekening nemen, een van de hoofdoorzaken is van de genderloonkloof³.

³ Zie doc. 12953/20 ADD 1.

BENADRUKKEND hetgeen volgt:

- 13) De arbeidsmarktparticipatie van vrouwen is de afgelopen decennia in alle EU-lidstaten gestaag toegenomen. In vergelijking met mannen hebben vrouwen echter nog vaker onzekere en informele banen, banen met een beperkt aantal uren of onvoldoende toegang tot of dekking door socialezekerheidsstelsels, kortetermijnbanen, deeltijdbanen en laagbetaalde banen. Vrouwen onderbreken hun beroepsactiviteit ook vaker dan mannen. Dit geldt met name voor migrantenvrouwen, die op de arbeidsmarkt meerdere en overlappende vormen van discriminatie ondervinden.
- 14) De ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt kunnen aan de hand van verschillende indicatoren worden gemeten. De gemiddelde loonkloof per bruto-uurloon tussen mannen en vrouwen in de EU bedraagt momenteel 14,8 %⁴. Daardoor verdienen vrouwen niet alleen minder, maar ontvangen zij in alle EU-lidstaten een pensioen dat gemiddeld genomen 30 % lager ligt dan dat van mannen. Deze pensioenkloof verschilt ook sterk tussen de lidstaten. De genderkloof in de totale inkomsten bedraagt bijna 40 %⁵.

⁴ Eurostat-gegevens van februari 2020 (https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics).

⁵ Cijfers over 2018.

- 15) De loonkloof tussen mannen en vrouwen heeft talrijke oorzaken die met elkaar vervlochten zijn. Zo zijn vrouwen minder goed vertegenwoordigd in besluitvormingsfuncties dan mannen (verticale segregatie op de arbeidsmarkt) en zijn ze in grotere getale dan mannen werkzaam in laagbetaalde sectoren en beroepen, zoals de zorg (horizontale segregatie op de arbeidsmarkt). Andere oorzaken zijn het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken, het moeilijk hebben bij het vinden van een evenwicht tussen werk en privéleven, en vaker met loopbaanonderbreking te maken krijgen. Ook het gebrek aan transparantie in loon en loonstructuren alsmede discriminatie op basis van geslacht spelen een rol. Diepere, doorslaggevende oorzaken zijn onder meer sociale normen, structurele belemmeringen, machtsstructuren, verschillende stimulansen en negatieve prikkels, stereotypen die de beroepskeuze beïnvloeden en verschillende carrière mogelijkheden voor vrouwen en mannen. Op dit gebied is verder onderzoek nodig. Deze situatie houdt verband met het institutionele, politieke en juridische kader dat invloed heeft op de keuzes die mannen en vrouwen maken, onder meer met betrekking tot hun studie, loopbaan, werktijden of het op zich nemen van onbetaalde zorgtaken in het huishouden.
- 16) Een andere, onderbelichte oorzaak voor de lagere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen, hun lagere inkomen en hun ondervertegenwoordiging in besluitvormingsfuncties in vergelijking met mannen is dat onbetaalde taken zoals de zorg voor kinderen, volwassenen en ouderen, alsook huishoudelijke taken, gedurende het hele leven ongelijk verdeeld zijn tussen vrouwen en mannen.

17) Bijna alle vrouwen in de EU (92 %) verlenen regelmatig zorg⁶, en 81 % zelfs dagelijks.

Daarentegen verricht slechts 68 % van de mannen ten minste enkele dagen per week onbetaalde zorgtaken en slechts 48 % dagelijks. Werkende vrouwen in de EU besteden gemiddeld 3,9 uur per dag aan indirecte zorgtaken (huishoudelijk werk en huishoudelijke taken) en directe zorgtaken zoals de zorg voor kinderen of familieleden die ouder zijn of een handicap hebben. Mannen daarentegen besteden gemiddeld slechts 2,6 uur per dag aan dergelijke zorgtaken. Het verschil is nog groter tussen werkende vrouwen en mannen die een stel met kinderen vormen: 5,3 uur (vrouwen) en 2,4 uur (mannen)⁷. In 2019 werkte 32 % van de werkende vrouwen tussen de 20 en de 64 jaar deeltijds, tegenover slechts 10 % van de werkende mannen. 29 % van de deeltijds werkende vrouwen verklaarde deeltijds te werken omdat zij voor kinderen of volwassen familieleden moesten zorgen, tegenover slechts 6 % van de mannen⁸. Vrouwen in de EU noemen de zorg voor kinderen of familieleden het vaakst als reden voor het feit dat zij in deeltijd werken.

18) Uit deze cijfers blijkt dat er in de EU een aanzienlijke "zorgkloof" tussen vrouwen en mannen bestaat⁹. Omdat er geen afgesproken EU-brede indicator en geen uitgebreide nationale gegevens uit tijdsbestedingsenquêtes voorhanden zijn, is het momenteel niet mogelijk om systematisch voor de gehele EU te berekenen en te vergelijken hoe de onbetaalde zorgtaken tussen vrouwen en mannen zijn verdeeld.

⁶ Reguliere mantelzorgers verrichten minstens enkele dagen per week onbetaalde zorgtaken (EIGE-rapport, blz. 18).

⁷ Gegevensbron: EIGE-uitwerking van de *European Working Conditions Survey* (EWCS), 2015.

⁸ EIGE-rapport, voetnoot 20, Eurostat.

⁹ Dit wordt bevestigd door de *Harmonised European Time Use Surveys* (HETUS), die momenteel in 15 lidstaten worden uitgevoerd.

- 19) Het leeuwendeel van de betaalde zorg – zowel direct als indirect – wordt verleend door vrouwen, die 76 % van het zorgpersoneel in de EU uitmaken (37 miljoen van de 49 miljoen werknemers – dat wil zeggen: verpleegkundigen, zorgpersoneel, personeel dat in de kinderopvang en in de thuiszorg werkzaam is, en onderwijspersoneel). Wat huishoudelijk werk (huishoudelijke diensten) betreft, geven de beschikbare cijfers geen volledig beeld, omdat dit werk vaak zwart wordt gedaan. De betaalde zorg, zorgberoepen en huishoudelijke dienstverlening krijgen van oudsher weinig maatschappelijke waardering, worden laag betaald en bieden weinig carrièremogelijkheden. Daardoor is er in veel lidstaten een tekort aan geschoolde arbeidskrachten in de voor- en vroegschoolse educatie en in de individuele gezondheidszorg. Bovendien wordt zwartwerk in de huishoudelijke dienstverlening van oudsher gekenmerkt door een gebrek aan toegang tot sociale zekerheid en arbeidsrechten.
- 20) Cijfers laten zien dat hoe meer onbetaalde zorgtaken vrouwen verrichten, des te minder tijd ze voor betaald werk hebben, en hoe meer betaald werk mannen verrichten, des te minder tijd ze voor onbetaalde zorgtaken hebben. De loonkloof en de zorgkloof tussen mannen en vrouwen moeten daarom samen worden bekeken, aangezien ze in sterke mate van elkaar afhangen en elkaar versterken.
- 21) Een kleinere loonkloof in alle EU-lidstaten duidt pas met zekerheid op een verbeterde gendergelijkheid als deze gepaard gaat met een hogere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen. De loonkloof tussen mannen en vrouwen kan klein zijn als onbetaalde zorgtaken meestal door vrouwen worden verricht. In dergelijke situaties is de kleine loonkloof te wijten aan een lage participatie van vrouwen op de reguliere arbeidsmarkt in combinatie met een positieve selectie-effect, dat wil zeggen dat er minder vrouwen aan het werk zijn, maar dat zij die wél betaald werk verrichten, goed worden betaald. De loonkloof tussen mannen en vrouwen is dus slechts een van de vele belangrijke indicatoren van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, en zegt bijvoorbeeld niets over vrouwen die géén betaald werk verrichten.

- 22) Om gelijke beloning en volledige gelijkheid op de arbeidsmarkt te bereiken, is een tweeledige aanpak nodig: ten eerste moeten vrouwen en mannen het betaalde en onbetaalde werk (alle soorten onbetaalde zorgtaken) gelijk verdelen, en ten tweede moet worden voorzien in openbare infrastructuur en externe diensten opdat directe zorg (zorg voor kinderen en volwassenen) en indirecte zorg (huishoudelijk werk en huishoudelijke taken) kunnen worden "uitbesteed", zodat mannen en vrouwen werkelijk gelijke keuzes kunnen maken en gelijke kansen hebben om betaald werk te verrichten.
- 23) Bij het nemen van maatregelen ter bevordering van gelijke beloning en gelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken tussen vrouwen en mannen is het belangrijk te stimuleren dat vrouwen en mannen, wars van genderstereotypen, geïnformeerde keuzes maken bij het nemen van beslissingen over hun loopbaan en over de verdeling van onbetaalde zorgtaken.
- 24) Deze conclusies bouwen voort op eerdere werkzaamheden en op politieke intentieverklaringen die het Europees Parlement, de Raad, de Commissie en de betrokken actoren op dit gebied hebben afgelegd.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

VERZOEKT de lidstaten overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden, rekening houdend met nationale omstandigheden, en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners, het volgende te doen:

- 25) Stappen zetten om gelijke kansen op persoonlijke en professionele ontwikkeling voor zowel vrouwen als mannen te waarborgen en een gelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorgtaken tussen vrouwen en mannen aan te moedigen en te vergemakkelijken.
- 26) Maatregelen nemen om het gelijke gebruik van ouderschapsverlof door vrouwen en mannen te vergemakkelijken, overeenkomstig de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers.
- 27) Het publiek bewust maken en bij hen een beter begrip bevorderen van de behoefte aan een gelijke verdeling tussen vrouwen en mannen van onbetaalde zorgtaken, met inbegrip van huishoudelijk werk, om zodoende gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bewerkstelligen.

- 28) Maatregelen nemen opdat onbetaalde zorgtaken worden erkend en gewaardeerd, onder meer door het inzicht in de maatschappelijke en economische betekenis en impact ervan te verbeteren, zulks op basis van betrouwbare gegevens.
- 29) De openbare infrastructuur en de beschikbaarheid van externe diensten verbeteren om vrouwen en mannen te ondersteunen bij het gelijk verdelen van betaald werk en onbetaalde zorgtaken.
- 30) De uitbesteding van directe en indirecte onbetaalde zorgtaken stimuleren door bijvoorbeeld de mogelijkheid te onderzoeken om, onder bepaalde omstandigheden, alleenstaande ouders of familieleden die mantelzorg verlenen, financieel te ondersteunen bij het gebruik van persoonlijke-zorg- en huishoudelijke diensten, en daarbij te zorgen voor eerlijke en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden, correcte salarissen en toegang tot socialezekerheidsrechten voor alle werknemers in deze sector, met inachtneming van de nationale arbeidsmarktmodellen.
- 31) Streven naar verbetering van de openbare infrastructuur en de externe diensten waarmee directe zorg wordt verleend, zodat deze de flexibiliteit hebben om beschikbaar, toegankelijk en betaalbaar te zijn voor alle huishoudens of personen in zowel landelijke als stedelijke gebieden, ook als het gaat om openbaar vervoer. Er ook naar streven de kwaliteit van de zorg te verbeteren door werknemers kwalificaties en opleiding te bieden en door een passend aantal verzorgers per verzorgde persoon te bepalen.

- 32) Een betere status voor zorggerelateerde beroepen promoten (zorg voor kinderen, ouderen en personen met een handicap, sociale dienstverlening, gezondheidszorg en onderwijs), en maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat de waarde van deze beroepen wordt erkend (bijvoorbeeld waar het gaat om fatsoenlijke arbeidsomstandigheden en een passende beloning), met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners. Het bewustzijn bevorderen van de essentiële bijdrage die zorggerelateerde beroepen leveren aan de samenleving als geheel en aan de economie van het welzijn, en een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan deze beroepen aanmoedigen.
- 33) De inspanningen opvoeren om zwartwerk in de indirecte zorg aan te pakken, waaronder het werk van onregelmatig huishoudelijk personeel en ander illegaal werk in de zorgsector.
- 34) Aandacht schenken aan de specifieke problemen en gevaren waar huishoudelijk personeel mee te maken krijgt, onder wie personen in dienst van loonbedrijven, maar ook personen die in particuliere huishoudens werkzaam zijn en zwartwerkers. Bijzondere aandacht schenken aan de arbeids- en leefomstandigheden van de vele migrantenvrouwen, vrouwen met een migratieachtergrond en mobiele werknemers die in deze sector werken, en aan hun specifieke kwetsbaarheid en de moeilijkheden die zij ondervinden om hun rechten te doen gelden.
- 35) Rekening houden met het belang van IAO-Verdrag nr. 189 voor fatsoenlijk werk en rechten van huishoudelijk personeel.

36) Het verder ontwikkelen of opzetten van een kader – inclusief, voor zover relevant, collectieve overeenkomsten – voor de gelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorg tussen vrouwen en mannen, met onder meer de volgende elementen:

- a. goed ontwikkelde, betaalbare en toegankelijke kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang, alsmede faciliteiten en infrastructuur voor korte en langdurige zorg voor volwassenen, in zowel stedelijke als landelijke gebieden;
- b. goed ontwikkeld en betaalbaar openbaar vervoer dat de toegankelijkheid van de zorgfaciliteiten en – in het geval van huishoudelijk werk – van de woning van de werkgever waarborgt;
- c. voor zover de richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven daarin voorziet:
 - i. financiële prikkels die de gelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken bevorderen, met inbegrip van niet-overdraagbare vergoedingen tijdens ouderschapsverlof na de geboorte of adoptie van een kind;
 - ii. mogelijkheden voor werknemers om tijdelijk minder te gaan werken of hun werktijden aan te passen met het oog op het combineren van werk, gezin en privéleven; en
 - iii. flexibele en redelijke werkregelingen voor werknemers, met oplossingen op basis van nieuwe technologieën.
- d. minder negatieve financiële prikkels (bijvoorbeeld in het belasting- en het uitkeringsstelsel) die de ongelijke verdeling van onbetaalde zorg en betaald werk tussen vrouwen en mannen direct of indirect in de hand werken en bestendigen.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE EN DE LIDSTATEN overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden, onder andere op het gebied van onderwijs, rekening houdend met de nationale omstandigheden van de lidstaten en met inachtneming van de rol en de autonomie van de sociale partners, het volgende te doen:

37) Gerichte maatregelen ontwerpen en uitvoeren om genderstereotypen die de vrije keuze van meisjes en jongens en van vrouwen en mannen op het gebied van studie en carrière in de weg staan, te bestrijden. Deze maatregelen kunnen het volgende omvatten:

- a. het wegnemen van genderstereotypen in het voor- en vroegschoolse en het basis- en middelbaar onderwijs, opdat meisjes en jongens vrijelijk hun studierichting en toekomstige beroep kunnen kiezen, zonder de rol van de ouders bij het grootbrengen van hun kinderen uit het oog te verliezen;
- b. in de context van beroepskeuzevoorlichting jongeren informeren over en ze bewuster maken van alle relevante aspecten en gevolgen van hun beroepskeuze, ook wat betreft inkomensperspectieven, met inbegrip van de genderkloven op de arbeidsmarkt gedurende het hele leven, de oorzaken daarvan en de manieren om deze weg te werken; en het verstrekken van kennis aan alle betrokkenen, met name loopbaanadviseurs, over genderstereotypen en de invloed daarvan op studie- en beroepskeuzes;
- c. interdisciplinair onderzoek verrichten naar de kenmerken van genderstereotypen en de impact daarvan op gendergelijkheid — in het bijzonder op de arbeidsmarkt — en erop toezien dat dit onderwerp in alle relevante sectoren aan de orde wordt gesteld.

- 38) Langetermijnoverheidsinvesteringen in hoogwaardige, betaalbare en toegankelijke zorgvoorzieningen en -infrastructuur ondersteunen, alsook in de ontwikkeling van zorgvaardigheden en in zorgdiensten.
- 39) Bevorderen dat er correcte gegevens worden verzameld over de reële tijdsbesteding van vrouwen en mannen. De inspanningen opvoeren om ervoor te zorgen dat gegevens op EU-niveau vergelijkbaar zijn (in het geval van nationale statistieken) en coherent met nationaal verzamelde gegevens (in het geval van EU-statistieken). Stimuleren dat de gegevens worden uitgesplitst naar geslacht en leeftijd, met als doel dat deze een beeld geven van de verschillen tussen moeders en vaders, evenals tussen vrouwen en mannen zonder kinderen, en dat deze gegevens ook cijfers bevatten over alle zorg die aan kinderen, volwassenen en oudere familieleden wordt verstrekt.
- 40) Het verrichten van tijdsbestedingsenquêtes stimuleren op basis van de norm die is vastgesteld in de Harmonised European Time Use Surveys (HETUS), om zodoende Eurostat te ondersteunen bij de ontwikkeling en berekening van een indicator voor het meten van de "zorgkloof tussen mannen en vrouwen", en wel door de tijd die vrouwen en mannen aan onbetaalde zorg en aan betaald werk besteden, te vergelijken, alsmede de onderlinge afhankelijkheid te analyseren.
- 41) Met gebruikmaking van het werk van EIGE en van Eurostat een EU-brede indicator ontwikkelen voor het meten van de "zorgkloof tussen mannen en vrouwen", op basis van de Harmonised European Time Use Surveys (HETUS), waarbij ook gebruik wordt gemaakt van representatieve gegevens om de tijd die vrouwen en mannen besteden aan onbetaalde zorg en betaald werk te vergelijken, en om de onderlinge afhankelijkheid te analyseren, teneinde de verdere ontwikkeling van empirisch onderbouwd gendergelijkheids- en gezinsbeleid te ondersteunen.
- 42) Met gebruikmaking van het werk van EIGE en van Eurofound onderzoek verrichten naar de waarde van onbetaalde zorg in verhouding tot betaald werk, en statistische methoden ontwikkelen om de invloed van maatregelen op het evenwicht tussen werk en privéleven (zoals verlof om gezinsredenen) te meten, onder meer door te controleren in hoeverre vrouwen en mannen in verschillende mate van deze maatregelen gebruikmaken.

- 43) Indien nodig onbetaalde zorgtaken opnemen in macro-economische en arbeidsmarktanalyses en in het ontwerpen van arbeids- en werkgelegenheidsbeleid.
- 44) Aanvullende indicatoren ontwikkelen voor het meten van macro-economische prestaties, met inbegrip van betaalde en onbetaalde zorg, de zorgeconomie en genderkloven in tijdsbesteding, met een nieuwe NACE-classificatie¹⁰ die specifiek is gericht op persoonlijke-zorg- en huishoudelijke diensten, om een beter beeld te krijgen van de ontwikkelingen in deze sector en de analyse van deze sector te vergemakkelijken.
- 45) Passende methoden te ontwikkelen voor het verzamelen van vergelijkbare gegevens als basis voor een empirisch onderbouwde beleidsaanpak van intersectionaliteit, met name "geslacht en nationaliteit/oorsprong", "geslacht en leeftijd" en "geslacht en handicap".
- 46) Meer inspanningen leveren om zwartwerk tegen te gaan in de huishoudelijke-dienstensector, onder meer door het intensiveren van de dialoog in de gehele EU over de stappen die hiervoor nodig zijn, en door het ontwikkelen van statistieken over de hoeveelheid huishoudelijk personeel dat in de EU werkzaam is, rekening houdend met het feit dat deze diensten vaak zwart worden verricht.
- 47) Het ondersteunen van de sociale dialoog in de zorgsector, met inachtneming van nationale wetgeving en praktijken.

¹⁰ NACE = statistische nomenclatuur van de economische activiteiten in de Europese Unie.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE om:

- 48) De inspanningen op te voeren om de loon- en zorgkloof tussen mannen en vrouwen te verkleinen met inachtneming van de nationale omstandigheden en van de rol en de autonomie van de sociale partners, door gebruik te maken van alle beschikbare maatregelen, alsook meer inspanningen te leveren om toezicht te houden op de maatregelen van het EU-actieplan 2017-2019 getiteld "De loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken", met inbegrip van, indien nodig, eventuele wettelijke maatregelen.
- 49) Verder onderzoek te verrichten, te bevorderen en te publiceren op het gebied van de zorgeconomie, zorgbehoeften, zorgberoepen, de status van mensen die betaald of onbetaald zorgtaken uitvoeren en hun arbeidsomstandigheden, alsmede op het gebied van de bijdrage die zorgverleners leveren aan de economie van het welzijn, op basis van regelmatig gecontroleerde, openbaar beschikbare en naar geslacht uitgesplitste gegevens.
- 50) Aandacht te schenken aan de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, en consequent een gendermainstreamingbenadering volgen in alle relevante aspecten van het Europees Semester, onder meer om zo de loonkloof tussen mannen en vrouwen en de genderkloof in de zorg aan te pakken.

ROEPT DE SOCIALE PARTNERS OP het volgende te doen, met volledige inachtneming van hun autonomie:

- 51) In onderhandelingen over collectieve arbeidsovereenkomsten aandacht schenken aan gendergelijkheid, bijvoorbeeld door gendergerelateerde effectbeoordelingen uit te voeren en transparantie in de beloning te bevorderen, teneinde zo te komen tot eerlijke en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden voor alle vrouwen en mannen en een eind maken aan de hardnekkige verschillen in beloning, inkomen en pensioen, met inachtneming van het feit dat er steeds meer maatschappelijk belang en waarde aan zorgtaken worden gehecht.
-

Achtergronddocumenten**1. EU interinstitutioneel**

Europese pijler van sociale rechten (https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_nl.pdf).

2. EU-wetgeving

Richtlijn 2004/113/EG van de Raad van 13 december 2004 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten. PB L 373 van 21.12.2004, blz. 37.

Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep (herschikking) (PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23).

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).

3. Raad

Alle conclusies van de Raad over gendergelijkheid en andere relevante onderwerpen, waaronder meer bepaald de hieronder genoemde:

- Conclusies van de Raad betreffende Vrouwen en de economie: de mogelijkheid om werk en gezinsleven te combineren als voorwaarde voor gelijke deelname aan de arbeidsmarkt (doc. 17816/11);
- Conclusies van de Raad over de ontwikkeling naar meer inclusieve arbeidsmarkten (doc. 7017/15);

- Conclusies van de Raad over de vaardigheden van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt van de EU verbeteren (doc. 6889/17);
- Conclusies van de Raad over aangescherpte maatregelen om horizontale gendersegregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan (doc. 15468/17);
- Conclusies van de Raad over versterken van gemeenschapsgebaseerde ondersteuning en zorg voor zelfstandig leven (doc. 15563/17);
- Conclusies van de Raad over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: kernbeleid en kernmaatregelen (doc. 10349/19);
- Conclusies van de Raad over de economie van het welzijn (doc. 13432/19);
- Conclusies van de Raad over gendergelijke economieën in de EU: volgende stappen. De balans van 25 jaar uitvoering van het actieprogramma van Peking (doc. 14938/19);
- Aanbeveling van de Raad van 22 mei 2019 betreffende stelsels voor kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en kinderopvang (PB C 189 van 5.6.2019, blz. 4).

4. Voorzitterschapstrio

De verklaring van het voorzitterschapstrio over gendergelijkheid, ondertekend door Duitsland, Portugal en Slovenië (juli 2020).

5. Europese Commissie

Aanbeveling 2014/124/EU van de Commissie van 7 maart 2014: "Het beginsel van gelijke beloning voor mannen en vrouwen versterken door transparantie" (PB L 69 van 8.3.2014, blz. 112).

Mededeling van de Commissie van 26 april 2017: "Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen" (COM(2017) 252 final).

EU-actieplan 2017-2019: De loonkloof tussen vrouwen en mannen aanpakken (COM(2017) 678 final).

Aanbeveling (EU) 2018/951 van de Commissie van 22 juni 2018 betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling (PB L 167 van 4.7.2018, blz. 28).

Challenges in long-term care in Europe - A study of national policies 2018 (Engels). Europees netwerk inzake sociaal beleid.

Verslag over de ontwikkeling van kinderopvangfaciliteiten voor jonge kinderen met het oog op een verbetering van de arbeidsparticipatie van vrouwen, een beter evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en het ontstaan van duurzame en inclusieve groei in Europa (de "doelstellingen van Barcelona") (COM(2018) 273 final).

Verslag 2019 inzake gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de EU

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/annual_report_ge_2019_en_0.pdf

Europese Commissie. Raadgevend Comité voor gelijke kansen voor mannen en vrouwen: *Opinion on challenges for gender equality in a rapidly ageing society*, oktober 2019.

Gemeenschappelijke Europese beleidslijnen voor de overgang van institutionele naar gemeenschapsgerichte zorg en de toolkit voor het inzetten van Europese fondsen hiervoor.

https://ec.europa.eu/regional_policy/nl/policy/themes/social-inclusion/desinstitut/

Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025. Doc. 6678/20.
(Referentie van de Commissie: COM(2020) 152 final.)

Mededeling over een sterk sociaal Europa voor rechtvaardige transitie. (COM(2020) 14 final.)

6. Europees Parlement

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

Verslag op eigen initiatief over de zorgdiensten in de EU ter bevordering van gendergelijkheid (2018/2077 (INI)).

7. EIGE

"Genderongelijkheid in de zorg en gevolgen voor de arbeidsmarkt", 2020. Doc. 12953/20 ADD 1.

8. Eurofound

Striking a balance: Reconciling work and life in the EU, 2019.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18065en.pdf

9. Europees Economisch en Sociaal Comité

De effecten van sociale investeringen op de werkgelegenheid en de overheidsbegrotingen (SOC 496/2013)

<https://www.eesc.europa.eu/nl/our-work/opinions-information-reports/opinions/impact-social-investment-employment-and-public-budgets>

10. Andere

De verklaring en het actieprogramma van Peking (VN-agenda voor gendergelijkheid en empowerment van vrouwen).

Verdrag van de Verenigde Naties inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW).

Duurzameontwikkelingsdoelstelling (SDG) 5.4 van Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties.

IAO-Verdrag nr. 100 betreffende gelijke beloning, 1951.

Het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende aanvaardbaar werk voor huispersoneel (nr. 189), 2011.

Rapport van de IAO "Care work and care jobs for the future of decent work", 2018.

http://ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm
