



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 14 juni 2021
(OR. en)

8884/21

SOC 287
EMPL 211
GENDER 34
ANTIDISCRIM 31
SAN 303

RESULTAAT BESPREKINGEN

van:	het secretariaat-generaal van de Raad
aan:	de delegaties
nr. vorig doc.:	ST 8878/21
Betreft:	Conclusies van de Raad over de sociaal-economische gevolgen van COVID-19 voor gendergelijkheid

Hierbij gaan voor de delegaties de conclusies van de Raad over bovengenoemd onderwerp, die de Raad Epsco tijdens zijn zitting van 14 juni 2021 heeft goedgekeurd.

Sociaal-economische gevolgen van COVID-19 voor gendergelijkheid**Conclusies van de Raad****ZICH BEWUST VAN HET VOLGENDE**

1. Gendergelijkheid en mensenrechten zijn Europese kernwaarden. Gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Europese Unie, dat is verankerd in de Verdragen en in het Handvest van de grondrechten. Dat beginsel heeft ertoe geleid, en zal dat ook in de toekomst doen, dat de lidstaten zich inspannen om genderongelijkheden te voorkomen, aan te pakken en te monitoren, ook wanneer het de verdeling van de uit brede sociale en economische ontwikkelingen voortvloeiende risico's en voordelen betreft.

NOTA NEMEND VAN:

2. de onderzoeksnota van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) getiteld "Gender Equality and Socio-Economic Consequences of the COVID-19 crisis"¹,
3. het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité (EESC) over "Telewerken en gendergelijkheid – hoe te voorkomen dat telewerken de verdeling van onbetaalde zorg- en huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen nog onevenwichtiger maakt, en hoe van telewerken de motor achter de bevordering van gendergelijkheid te maken",
4. de resolutie van het Europees Parlement getiteld "Het genderperspectief in de COVID-19-crisis en de periode na de crisis",

¹ Doc. 8878/21 ADD 1.

OVERWEGEND HETGEEN VOLGT:

5. De COVID-19-pandemie en de inperkingsmaatregelen hebben ernstige negatieve sociaal-economische gevolgen voor zowel vrouwen als mannen. Vrouwen worden echter onevenredig hard getroffen als gevolg van reeds bestaande structurele genderongelijkheden op de arbeidsmarkt en in de samenleving als geheel.
6. Seksisme en diepgewortelde genderstereotypen, en daarmee verband houdende sociale normen en barrières op institutioneel en structureel niveau, veroorzaken op lange termijn ernstige nadelen voor vrouwen op de arbeidsmarkt. Deze problemen worden nog verergerd door de COVID-19-crisis, die de tot dusver geboekte vooruitgang op het gebied van gendergelijkheid in gevaar brengt en negatieve gevolgen heeft voor de samenleving als geheel, zoals een belemmering voor duurzame groei. Anderzijds kan de crisis, door het bewustzijn over structurele problemen te vergroten, een extra aanjager van de noodzakelijke verandering worden.
7. Hoewel vrouwen en mannen op verschillende manieren de negatieve gevolgen van de crisis hebben ondervonden, heeft de nog steeds heersende genderongelijkheid in de vorm van horizontale segregatie ertoe geleid dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in specifieke sectoren zoals de gezondheids- en zorgsector, de detailhandel en de horeca, die veelal hard getroffen zijn door de crisis.

8. Tijdens de COVID-19-pandemie, liepen vrouwen met banen die als essentieel worden aangemerkt, voorop in de strijd tegen de pandemie: naar schatting 76 tot 95 % van de gezondheidswerkers, mantelzorgers thuis of in zorginstellingen, kinderverzorgers en leerkrachten, huishoudelijke schoonmakers en hulpverleners, en verzorgers die werken met ouderen en personen met een handicap, is vrouw². Hoewel de situaties van lidstaat tot lidstaat verschillen, betekende dit in veel gevallen dat vrouwen in deze beroepen meer risico lopen om COVID-19 te krijgen, dat zij hogere stressniveaus ervaren, een grotere werklast dragen en lange werktijden maken, en daarmee verband houdend, het moeilijk hebben om werk, gezin en privé te combineren. Intussen zijn veel van deze beroepen nog steeds onderbetaald in vergelijking met gelijkwaardig werk in andere sectoren, en kennen zij onzekere arbeidsvoorwaarden. De COVID-19-crisis heeft duidelijk aangetoond hoezeer de samenleving en de economie van deze sectoren afhankelijk zijn en dat zij ondergewaardeerd zijn. Gebleken is ook dat de pandemie het geweld tegen, en de intimidatie en stigmatisering van gezondheidswerkers en zorgverleners heeft verergerd³.
9. Bovendien zijn vrouwen oververtegenwoordigd in economische sectoren die zwaar getroffen werden door lockdowns en werken zij vaak in tijdelijke, deeltijd- of onzekere banen. Van degenen die de meeste nadelen ondervonden, nam het percentage jonge vrouwen dat beschikbaar is voor de arbeidsmarkt, maar geen werk zoekt, sterk toe (+ 6 procentpunt ten opzichte van 2019⁴) en daalde de arbeidsparticipatie van migrantenvrouwen die niet in een EU-land zijn geboren tot 50 %⁵. Met name vrouwen met een laag opleidingsniveau werden op achterstand gezet op de arbeidsmarkt. Bovendien was er in de eerste golf van de pandemie bij vrouwen over het algemeen een grotere daling van het totale werkelijke aantal gewerkte uren in hun hoofdbaan⁶ te zien en gingen zij vaker over van werkloosheid naar inactiviteit dan mannen⁷. De situatie en de beschikbare gegevens verschillen echter van lidstaat tot lidstaat en in sommige gevallen zijn nog meer naar geslacht uitgesplitste gegevens nodig.

² <https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

³ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 29).

⁴ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 20).

⁵ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 12).

⁶ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 14).

⁷ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 17).

10. Tijdens de eerste golf van de COVID-19-pandemie deed 40 % van het totale werkgelegenheidsverlies voor vrouwen zich voor in de sectoren detailhandel, logies, thuiszorg, huishoudelijk werk en kledingindustrie⁸. Wat betreft huishoudelijke en zorgdiensten in huishoudens (waar het aandeel van vrouwen 89 % bedraagt) daalde de werkgelegenheid met 18 %⁹. In het beginstadium hadden de pandemie en de maatregelen om die in te dammen grote gevolgen voor zelfstandigen, alsook voor tijdelijke werknemers en deeltijdwerkers. De vrouwen onder hen leden aanzienlijk banenverlies: 69 % van de opgetekende verliezen in deeltijdwerk en 48 % van de verliezen in tijdelijk werk. Anderzijds waren vrouwen, hoewel minder vertegenwoordigd in deze groep, toch nog goed voor 34 % van het werkgelegenheidsverlies onder zelfstandigen¹⁰. Bovendien herstelde de werkgelegenheid voor mannen in de zomer van 2020 zich sterker dan die voor vrouwen¹¹.
11. De digitale genderkloof dreigt de kansen van vrouwen en hun individuele capaciteit om te voldoen aan de eisen die voortvloeien uit de toename van telewerken, te beperken, niet alleen tijdens de huidige crisis, maar ook in de toekomst. Vrouwen hebben gemiddeld minder toegang tot, komen minder in aanraking met en hebben minder ervaring met digitale technologieën dan mannen. Dit is met name een punt van zorg bij vrouwen ouder dan 54, bij wie er sprake is van een blijvend tekort aan digitale vaardigheden, waaronder met name digitale vaardigheden boven het basisniveau¹². Om door te gaan met telewerk in de toekomstige arbeidswereld moeten er digitale infrastructuur en verbindingen voor iedereen komen, en moeten de digitale vaardigheden verbeterd worden, speciaal die van vrouwen, om digitale genderkloven van welke aard ook aan te pakken¹³.
12. Er zijn voorzichtige tekenen dat meer vrouwen kiezen voor vooral door mannen uitgeoefende beroepen, zoals banen in de ICT-sectoren, waar de werkgelegenheid in het tweede kwartaal van 2020 fors is toegenomen. Vrouwen zijn in deze sector echter nog steeds ondervertegenwoordigd. Van de nieuwe banen die ontstonden dankzij de toegenomen werkgelegenheid in computerprogrammering, consultancy en aanverwante activiteiten, werd slechts 28 % door vrouwen ingevuld¹⁴.

⁸ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 23).

⁹ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 21).

¹⁰ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 26).

¹¹ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 11, en blz. 16).

¹² Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 35-36).

¹³ Zie EESC-advies, punt 1.6.

¹⁴ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 23-24).

13. In veel lidstaten kregen vrouwen in de eerste helft van 2020 meer dan mannen te maken met loondalingen¹⁵, waardoor de al zeer scheve man-vrouwverhouding wat betreft pensioen-inkomens en levenskwaliteit na pensionering dreigt te verslechteren¹⁶. Meer vrouwen dan mannen zijn met betaald ziekte- of zorgverlof of krijgen bijstand voor de kosten van levensonderhoud of huishoudelijke behoeften, terwijl meer mannen dan vrouwen — meestal hogere — werkloosheidsuitkeringen of loonondersteuning ontvangen. Tijdens de crisis meldden meer vrouwen, met name vrouwen in de werkende leeftijd, financiële moeilijkheden, in ernst variërend van niet in staat zijn hun levensstandaard te handhaven tot niet in staat zijn de eindjes aan elkaar te knopen.
14. Door de aanhoudende genderongelijkheid, in de vorm van een ongelijke verdeling van huishoudelijke en zorgtaken binnen het huishouden, kwam een onevenredig deel van het onbetaalde werk dat tijdens de COVID-19-crisis is toegenomen – door het geringere aanbod van zorgdiensten, schoolsluitingen en de eisen van online onderwijs, de toename van de gebruikelijke huishoudelijke taken in combinatie met de onbeschikbaarheid van externe huishoudelijke diensten, en het gebrek aan toegang tot informele hulp – op de schouders van vrouwen terecht¹⁷. Systemische loonongelijkheid heeft in sommige lidstaten ook geleid tot genderverschillen bij het gebruik van verlof om gezinsredenen tijdens de pandemie: vrouwen hebben veel meer dan mannen gebruik gemaakt van dergelijke stelsels. Deze onevenwichtigheden hebben mogelijk schadelijke gevolgen voor het welzijn van vrouwen en de arbeidsmarktperspectieven en loopbaanontwikkeling op langere termijn, en dreigen de stereotiepe genderrollen te versterken. Vrouwen nemen vaker zorgtaken op zich, een feit dat reeds vóór de crisis tot de belangrijkste oorzaken van de inactiviteit van vrouwen behoorde.

¹⁵ IAO (2020), Global Wage Report 2020-2021.

¹⁶ Eurofound (2020), "Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?", Bureau voor publicaties van de Europese Unie, Luxemburg.

¹⁷ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 50).

15. Hoewel het aandeel van mannen in onbetaalde zorgtaken steeg, hebben vrouwen tijdens de eerste golf van de COVID-19-pandemie in vergelijking met mannen nog altijd meer uren gespendeerd aan de zorg en de opvoeding van hun kinderen/kleinkinderen (12,6 uur per week tegenover 7,8 uur voor mannen) en de zorg voor oudere familieleden of familieleden met een handicap (4,5 uur per week, tegen 2,8 uur voor mannen), en aan koken en huishoudelijk werk (18,4 uur per week, tegen 12,1 uur voor mannen)¹⁸. De tijdelijke sluiting van scholen en van kinderopvang tijdens lockdowns heeft ertoe geleid dat meer tijd en inspanningen naar de zorg voor kinderen gingen, en dat was met name het geval bij werkende vrouwen met kinderen jonger dan 12 jaar, die zeiden ongeveer 54 uur per week aan kinderopvang te besteden, tegenover 32 uur voor werkende mannen (zomer 2020)¹⁹. Bovendien maakten meer vrouwen dan mannen gewag van een algemene verslechtering van de balans tussen werk en privé, waaronder meer moeite om zich te concentreren op hun werk vanwege gezinstaken en het gevoel niet de nodige tijd aan hun gezin te kunnen besteden en zich vermoeider te voelen als ze na het werk huishoudelijk werk verrichtten. Moeders waren meer betrokken bij online onderwijs, wat voor extra druk zorgde. Bijzondere druk wordt gevoeld door alleenstaande ouders, voor het merendeel vrouwen, die de zorgtaken niet kunnen delen en over het algemeen minder financiële middelen hebben, door vrouwen en mannen in banen die als essentieel worden aangemerkt en niet thuis kunnen blijven om voor kinderen te zorgen, en door telewerkers, met name die met kleine kinderen, wier productiviteit lijdt onder toegenomen multitasking en onderbrekingen, extra werklast en een grotere mentale belasting²⁰.
16. Uit tijdens de pandemie verzamelde gegevens blijkt immers dat flexibele werkregelingen en telewerk, met name thuiswerk, alleen voor een betere balans tussen werk en privé kunnen zorgen en bijdragen tot meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt als zij gepaard gaan met maatregelen voor gendergelijkheid en een gezinsvriendelijk beleid en werkorganisatie, en op voorwaarde dat de gezondheid en veiligheid van de werknemers beschermd wordt.

¹⁸ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 43).

¹⁹ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 45).

²⁰ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 48-49).

17. Er is duidelijke bezorgdheid over de vraag hoe gelijkheid van vrouwen en mannen er in de toekomst zal uitzien, gelet op de tendens telewerken te gebruiken als instrument om werk, gezin en privé makkelijker te combineren (hetgeen kan verklaren waarom meer vrouwen dan mannen regelmatig thuis werken) en nu duidelijk wordt dat naar schatting 45 % van de vrouwen, tegenover 30 % van de mannen, aan telewerken doet²¹. Daarom moeten bepaalde risico's in verband met telewerken die tijdens de COVID-19-crisis aan het licht zijn gekomen, worden aangepakt, met inbegrip van het risico dat telewerk voor vrouwen kantoorwerk zou komen te vervangen²²; het risico dat de hoeveelheid onbetaalde arbeid door vrouwen toeneemt²³, met inbegrip van huishoudelijk werk en zorg, hetgeen stereotiepe genderrollen zou kunnen versterken; het risico dat de arbeidsintensiteit toeneemt en de grens tussen betaald werk en privéleven verder vervaagt; het risico dat vrouwen minder zichtbaar worden op de arbeidsmarkt en in hun carrièreontwikkeling belemmerd worden; en het risico dat toenemend onlinegeweld en intimidatie van vrouwen toenemen.
18. De huidige crisis biedt ook de gelegenheid om na te denken over de regels en praktijken op het gebied van telewerken, onder meer in overleg met de sociale partners en andere belanghebbenden, teneinde flexibele en gezonde werkregelingen te bedenken en uit te voeren die het combineren van werk, gezin en privé vergemakkelijken.
19. Vele factoren die geweld tegen vrouwen en meisjes veroorzaken of bestendigen, zijn verergerd door preventieve lockdownmaatregelen, verslechterende sociaal-economische omstandigheden en banenverlies. Uit nieuwe gegevens van veel lidstaten blijkt dat gendergerelateerd geweld, huiselijk geweld, intiem partnergeweld en andere vormen van geweld en intimidatie tijdens de pandemie zijn toegenomen, zowel offline als online. Dit vormt een ernstige schending van de mensenrechten en een obstakel voor de volledige participatie van vrouwen en meisjes in alle levenssferen. Een gecoördineerd optreden van alle betrokken actoren is daarom nodig om dit probleem aan te pakken, onder meer met maatregelen ter bevordering en ondersteuning van de economische empowerment en onafhankelijkheid van vrouwen, hetgeen hen kan helpen te ontsnappen aan situaties van geweld.

²¹ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 32).

²² Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 48, en blz. 63) en EESC-advies, punt 1.1.

²³ Zie EESC-advies, punt 1.1.

20. Tijdens de COVID-19-crisis is ook een grotere deelname van mannen aan onbetaalde zorg en huishoudelijk werk waargenomen. Vaders werkten bijvoorbeeld thuis of mannen namen een deel van de zorgtaken op zich omdat vrouwen in banen werkten die als essentieel worden aangemerkt. Voor blijvende veranderingen zou echter een einde moeten worden gemaakt aan diep ingesleten attitudes ten aanzien van stereotiepe genderrollen, seksisme en inkomensongelijkheid, en moeten er stappen ondernomen worden die een gelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorgtaken tussen vrouwen en mannen aanmoedigen en faciliteren²⁴.
21. Ten slotte heeft de nog steeds bestaande genderongelijkheid in de vorm van verticale segregatie ertoe geleid dat vrouwen ondervertegenwoordigd blijven in de besluitvorming tijdens de crisis en bij het uitstippelen van herstelmaatregelen.
22. Hoewel vrouwen in de EU de meerderheid van de gezondheidswerkers uitmaken en voorop gaan in de strijd tegen de pandemie, zijn zij ondervertegenwoordigd in leidinggevende en besluitvormingsprocessen in de gezondheidszorg²⁵. Bovendien is er wereldwijd bij slechts 3,5 % van de 115 naar aanleiding van COVID-19 ingestelde besluitvormings- en deskundigtaskforces genderpariteit voor hun leden, terwijl in 85,2 % van de gevallen mannen in de meerderheid zijn²⁶.
23. Het risico bestaat dat vrouwen niet evenveel zullen profiteren van wederopbouwmaatregelen na de crisis, bijvoorbeeld als die maatregelen gericht zijn op door mannen gedomineerde economische sectoren en geen specifieke bepalingen bevatten die ook voor vrouwen en meisjes bedoeld zijn, of als die maatregelen uitsluitend gericht zijn op werknemers die tijdens de crisis werkloos zijn geworden, en geen acht geslagen wordt op degenen die al vóór de crisis buiten de arbeidsmarkt stonden.

²⁴ Zie: onderzoeksnota van het EIGE (doc. 8878/21 ADD 1, blz. 43-44).

²⁵ OESO (2020), "Women at the core of the fight against COVID-19 crisis", OECD Policy Responses to Coronavirus (COVID-19). Versie 1 april 2020.

²⁶ Van Daalen, K.R., Bajnoczki, C., Chowdhury, M., et al. (2020), Symptoms of a broken system: the gender gaps in Covid-19 decisionmaking, BMJ Global Health.

24. Gelet op de reeds bekende en nog steeds aan het licht komende gevolgen van de COVID-19-crisis voor vrouwen, moet nu dringend een gendergelijkheidsperspectief opgenomen worden in noodmaatregelen voor de korte termijn en de langetermijnmaatregelen voor de wederopbouw, en om te zorgen voor een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen bij de crisisbeheersing van COVID-19, onder meer om te voorkomen dat de bestaande ongelijkheden tussen mannen en vrouwen nog verder toenemen en dat eerder geboekte winst verloren gaat.
25. Dit is een voorwaarde voor de uitvoering van de op 17 november 2017 door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie afgekondigde Europese pijler van sociale rechten, waarin gendergelijkheid en de balans tussen werk en privé zijn neergelegd in respectievelijk de beginselen 2 en 9. In het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten wordt een aantal initiatieven voorgesteld om genderongelijkheden aan te pakken en de balans tussen werk en privé te bevorderen, en wordt als doel gesteld de arbeidsparticipatiekloof tussen mannen en vrouwen in 2030 ten minste gehalveerd te hebben.
26. In de nieuwe Europese vaardighedenagenda wordt een aantal maatregelen aangekondigd om ervoor te zorgen dat meisjes en vrouwen in gelijke mate ICT-studies volgen als jongens en mannen, en in gelijke mate ondernemers- en digitale vaardigheden aanleren.
27. Volgens de strategie inzake gendergelijkheid 2020-2025 van de Europese Commissie, heeft "een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen een sterk en positief effect op de economie, met name in de context van een krimpende beroepsbevolking en tekorten aan vaardigheden. Zij geeft vrouwen ook de mogelijkheid hun eigen leven vorm te geven, een rol te spelen in het openbare leven en economisch onafhankelijk te zijn."
28. Dit pakket conclusies bouwt 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, ook in de in de bijlage vermelde documenten.

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE

VERZOEKT DE LIDSTATEN om, 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:

29. erop toe te zien dat in de nationale herstel- en veerkrachtplannen²⁷ de belofte wordt nagekomen om gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen te integreren, in overeenstemming met de beginselen 2 en 3 van de Europese pijler van sociale rechten, en met duurzame-ontwikkelingsdoel 5 van de VN en, waar passend, met de nationale gendergelijkheidsstrategie.
30. daartoe gebruik te maken van genderanalysemethoden en -instrumenten (bijvoorbeeld gendereffectbeoordelingen, naar geslacht uitgesplitste gegevens van goede kwaliteit en desbetreffende kwalitatieve en kwantitatieve gendergelijkheidsindicatoren) en intersectionele analyse in alle sectoren, zonder onnodige administratieve lasten te creëren.
31. gendergelijkheid te integreren in nationale regelgeving en instrumenten ter implementatie van de Europese structuurfondsen, en toezicht te houden op de gevolgen voor vrouwen en mannen, voor zover van toepassing.

²⁷ Zie Verordening (EU) 2021/241 tot instelling van de herstel- en veerkrachtfaciliteit, artikel 18, lid 4, punt o).

32. gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen te bevorderen en te integreren in het ontwerp en de uitvoering van herstelmaatregelen, in alle sectoren en op basis van bestaande gegevens over de gendergevolgen van de COVID-19-pandemie, rekening houdend met intersectionaliteit en meervoudige discriminatie. Toepasselijke nationale maatregelen kunnen bijvoorbeeld het volgende omvatten:
- a) maatregelen ter ondersteuning van werknemers in zwaar getroffen economische sectoren, zoals de detailhandel, de horeca en toerisme, die tegemoetkomen aan de specifieke behoeften van vrouwen, met inbegrip van vrouwen met een laag opleidingsniveau, vrouwen die korter werken of inactief worden, en werkloze vrouwen, met name jonge werkloze vrouwen en werkloze migrantenvrouwen, met bijzondere aandacht voor aspecten zoals veranderingen op de arbeidsmarkt, om- en bijscholing, actief arbeidsmarktbeleid en ondernemerschap.
 - b) maatregelen die zorgen voor gelijke toegang tot steun bij het vinden van werk of opleiding voor werklozen die reeds vóór de COVID-19-crisis buiten de arbeidsmarkt stonden.
 - c) maatregelen ter verbetering van de status van essentiële werknemers, met inbegrip van werknemers in gezondheids- en zorggerelateerde beroepen en sectoren, die vaak laagbetaald zijn en die, zoals duidelijk is gebleken, van fundamenteel belang zijn geweest tijdens de COVID-19-crisis, met bijzondere aandacht voor aspecten als fatsoenlijke lonen, kansen op het gebied van loopbaanontwikkeling, toegang tot sociale zekerheid en fatsoenlijke arbeidsomstandigheden.
 - d) maatregelen ter bestrijding van zwartwerk en ter verbetering van de werkgelegenheids-situatie en de sociale bescherming van huishoudelijk personeel, met bijzondere aandacht voor de arbeids- en leefomstandigheden van de vele migrantenvrouwen die in deze sector werkzaam zijn.
 - e) maatregelen ter bevordering van een beter evenwicht tussen vrouwen en mannen bij het benutten van maatregelen ter ondersteuning van crisisgerelateerde zorg.

- f) maatregelen ter verbetering van de infrastructuur, voorzieningen en diensten voor openbare zorg, met inbegrip van uitbestede diensten.
 - g) maatregelen om de impact van de COVID-19-pandemie op gendergeweld, waaronder intiem partnergeweld, en huiselijk geweld en onlinegeweld aan te pakken, onder meer via diensten voor steun aan slachtoffers.
 - h) maatregelen opdat vrouwen en meisjes vaker kansen krijgen op werk of opleiding in traditioneel door mannen gedomineerde sectoren, zoals STEM-sectoren²⁸, waaronder met name ICT.
33. actief maatregelen te nemen in verband met het combineren van werk, gezin en privé, voor vrouwen én mannen, zoals:
- a) maatregelen opdat alle werknemers, met inbegrip van telewerkers, dezelfde kansen op het gebied van loopbaanontwikkeling hebben, met inbegrip van gelijke toegang tot leidinggevende en besluitvormingsposities.
 - b) maatregelen ter bevordering van een gelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorg- en huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen, met inbegrip van stimulansen voor mannen om meer onbetaalde zorgtaken op zich te nemen.
 - c) maatregelen om te zorgen voor een snelle en efficiënte uitvoering van de richtlijn betreffende de balans tussen werk en privé, rekening houdend met de problemen die voortvloeien uit de COVID-19-crisis.
 - d) investeren in digitale infrastructuur en verbindingen voor iedereen, met inbegrip van, in voorkomend geval, gedeelde lokale ruimten die telewerken buitenshuis faciliteren, en de verbetering van digitale vaardigheden, met bijzondere aandacht voor vrouwen, waarbij rekening wordt gehouden met de behoeften van kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's).

²⁸ Wetenschap, technologie, engineering en wiskunde.

- e) promoten bij werkgevers van een organisatiecultuur, beleid en praktijken die bevorderlijk zijn voor welzijn en productiviteit en die gelijkheid tussen vrouwen en mannen vergroten en genderstereotypen bestrijden, onder meer door management-opleidingen te propageren en managers aan te moedigen een flexibele aanpak te volgen en onder meer rekening te houden met de verscheidenheid aan werkpatronen en de verschillende situaties van werknemers, met name gezinssituaties en de situatie van alleenstaande ouders en vrouwen met een handicap; door veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren; en door aan opleiding en ontwikkeling van vaardigheden te doen in de context van telewerken.
34. te overwegen een geïntegreerd kader te ontwikkelen voor het delen van betaald werk en onbetaald zorgwerk op voet van gelijkheid tussen vrouwen en mannen, wat een voorwaarde is voor de arbeidsmarktparticipatie en loopbaanontwikkeling van vrouwen. Een dergelijk kader omvat de beschikbaarheid van betaalbare en hoogwaardige onderwijs- en opvangvoorzieningen voor kinderen en afhankelijke personen, flexibele, gezonde en redelijke werkregelingen en mogelijkheden voor werknemers om hun werktijden tijdelijk te verminderen of aan te passen, alsook een vermindering van financiële belemmeringen die de ongelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken en betaald werk tussen vrouwen en mannen aanmoedigen en bestendigen.
35. doeltreffende maatregelen te blijven nemen om horizontale segregatie in onderwijs, opleiding en beroepen op alle niveaus aan te pakken door gelijke toegang tot alle onderwijsgebieden te bevorderen en de onderwijs- en loopbaantrajecten van vrouwen en mannen te diversifiëren. In het bijzonder de toegang van meisjes en vrouwen tot informatie- en communicatietechnologie actief te bevorderen en elke vorm van digitale genderkloof aan te pakken, onder meer door de digitale vaardigheden van meisjes en vrouwen te verbeteren en meisjes te motiveren om STEM-studiegebieden en met name ICT te kiezen.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE EN DE LIDSTATEN overeenkomstig hun respectieve bevoegdheden, 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:

36. meer concrete maatregelen te nemen ter bestrijding van structurele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, met inbegrip van verticale en horizontale segregatie, en met name de digitale genderkloof, alsook de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen, en de ongelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken en huishoudelijke taken, onder meer waar het gaat om het combineren van werk, gezin en privé.
37. stappen te ondernemen om alle vormen van geweld tegen vrouwen en meisjes te voorkomen en te bestrijden, met inbegrip van partnergeweld, huiselijk geweld, onlinegeweld en -intimidatie, met name door slachtoffers en overlevenden te beschermen en mondiger te maken.
38. het gendergelijkheidsbeleid aan te scherpen en vrouwen en meisjes meer te empoweren, als politieke prioriteit, met name bij beleidsmaatregelen in reactie op de COVID-19-crisis en de nasleep daarvan.
39. meer naar geslacht uitgesplitste gegevens, informatie en onderzoek over de impact van COVID-19 op gendergelijkheid te ontwikkelen en te verspreiden, onder meer over:
 - a) de gevolgen van de toename van telewerken voor gendergelijkheid, onder meer bij het combineren van werk, gezin en privé, rekening houdend met het relatieve aandeel van vrouwen en mannen bij telewerken, de gevolgen van de tijdelijke sluiting van scholen en kinderopvangfaciliteiten, en met de verschillende samenstellingen van huishoudens en hun werkregelingen.
 - b) de mate waarin mannen meer huishoudelijk werk en onbetaalde zorgtaken op zich zijn gaan nemen tijdens de pandemie, en de oorzaken en gevolgen daarvan.
 - c) het effect van de crisis op werkpatronen, met inbegrip van werktijden, inactiviteit en werkonderbrekingen.
 - d) het opnemen van met ouderschap, gezin en kinderen verband houdende verlofdagen.

40. onderzoek te verrichten naar de waarde van onbetaalde zorgtaken en, in voorkomend geval, onbetaalde zorg op te nemen in macro-economische en arbeidsmarktanalyses, alsook bij het uitstippelen van het arbeids- en werkgelegenheidsbeleid, en aanvullende indicatoren te ontwikkelen voor het meten van macro-economische prestaties, en daarbij rekening te houden met betaalde en onbetaalde zorg, de zorg economie en genderkloven in tijdsbesteding.
41. bestaande goede praktijken voor de bevordering van gendergelijkheid bij telewerken te verzamelen en te verspreiden.
42. maatregelen te nemen in verband met het combineren van werk, gezin en privé, voor vrouwen én mannen, zoals:
 - a) maatregelen om de gelijke verdeling van betaald werk en onbetaalde zorg- en huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen te bevorderen en mannen aan te moedigen gebruik te maken van beschikbare gezinsvriendelijke beleidsmaatregelen, onder meer door verlof om gezinsredenen op te nemen.
 - b) maatregelen om telewerken meer ingang te doen vinden en om met veranderende werkpatronen om te gaan, op een manier die de gelijkheid van vrouwen en mannen en het combineren van werk, gezin en privéleven bevordert, zoals:
 - i. waar nodig, wet- en regelgeving of richtsnoeren te herzien, waarbij ervoor moet worden gezorgd dat kleine en middelgrote ondernemingen niet onevenredig hard worden getroffen en dat rekening wordt gehouden met hun behoeften. Relevante aspecten kunnen onder meer zijn het flexibeler combineren van kantoor- en thuiswerk; tijdsflexibiliteit, inclusief gezonde, op maat gemaakte werktijdregelingen; gezondheid en veiligheid op het werk, met inbegrip van psychosociale risico's en ergonomische overwegingen; het recht om niet bereikbaar te zijn; zorgverlof; ontslagbescherming; bewakings- en monitoringpraktijken; en sociale bescherming, met name wat betreft compensatie voor het verlaten van de arbeidsmarkt in zorggerelateerde situaties.

- ii. erop toezien dat hoogwaardige, betaalbare, toegankelijke en uiteenlopende zorgdiensten thuis of buitenshuis (uitbesteding van zorgtaken) beschikbaar zijn, onder meer door betere ondersteunende zorginfrastructuur (zoals kinderopvang, in overeenstemming met de Barcelona-doelstellingen, en ouderenzorg) om zo tegemoet te komen aan verschillende behoeften en situaties, opdat de opgave om werk en zorg te combineren bij telewerken niet groter wordt, ten nadele van vrouwen. Ervoor zorgen dat deze diensten beschikbaar zijn voor alle werknemers, ook telewerkers.
- 43. vooroordelen in functiewaarderingssystemen effectief te bestrijden en mensen bewust te maken van de waarde van onbetaalde en betaalde zorgtaken voor de duurzaamheid van onze samenlevingen en economieën.
 - 44. gerichte maatregelen uit te stippelen en uit te voeren ter bestrijding van seksisme en genderstereotypen die de keuzes van meisjes en jongens en vrouwen en mannen in hun onderwijs- en loopbaantraject beperken, en interdisciplinair en sectoroverschrijdend onderzoek te verrichten naar de aard van genderstereotypen en de gevolgen daarvan voor gendergelijkheid, met name op het gebied van werkgelegenheid.
 - 45. in samenwerking met organisaties die onderzoek financieren en uitvoeren, analyses uit te voeren en passende maatregelen te nemen om de mogelijke gendergerelateerde gevolgen van de COVID-19-pandemie voor de arbeidsomstandigheden, loopbanen en loopbaanontwikkeling van onderzoekers aan te pakken, met bijzondere aandacht voor vrouwelijke onderzoekers, docenten en studenten, in het besef dat beginnende vrouwelijke onderzoekers met extra belemmeringen worden geconfronteerd.
 - 46. concrete maatregelen te versterken om de volledige en gelijke participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te waarborgen en vrouwelijk ondernemerschap te bevorderen, twee voorwaarden voor inclusieve economische groei voor de lange termijn, gendergelijkheid en economische onafhankelijkheid van vrouwen.

47. maatregelen te versterken om de rol en het aantal vrouwen in de besluitvorming te vergroten, onder meer in het kader van de processen die de respons op COVID-19 vormgeven, en de evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de besluitvorming te bevorderen als middel om te zorgen voor gendervriendelijk beleid, gendervriendelijke wetgeving en uitvoering. Daardoor zullen de behoeften, perspectieven, kennis en vaardigheden van vrouwen en meisjes op adequate wijze kunnen worden omgezet in beleid dat zal bijdragen tot meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen en zodoende tot een eerlijk en duurzaam herstel.
48. gezamenlijk te werken aan de uitvoering van de Europese pijler van sociale rechten, met inbegrip van de beginselen 2 en 3.
49. ervoor te zorgen dat gendermainstreaming in acht wordt genomen en bevorderd tijdens de uitvoering, monitoring, rapportage en evaluatie van desbetreffende EU-financieringsprogramma's.

VERZOEKT DE EUROPESE COMMISSIE:

50. een herziening van de Barcelona-doelstellingen voor te leggen om de opwaartse convergentie van het aanbod van kwaliteitsvolle voor- en vroegschoolse educatie en opvang tussen de lidstaten te vergroten.
51. rekening te houden met gendergelijkheid bij het vaststellen van de methode voor het rapporteren van sociale uitgaven in het kader van de faciliteit voor herstel en veerkracht, overeenkomstig de regels van dat instrument; een en ander moet tot uiting komen in het evaluatieverslag over de uitvoering van de faciliteit.
52. de balans op te maken van en maatregelen te ondersteunen voor het aanpakken van de gendergevolgen van de COVID-19-pandemie voor zorgontvangers, in het bijzonder ouderen, zorgverleners en voor de samenleving en de economie in het algemeen, met inbegrip van de sector langdurige zorg. Te overwegen maatregelen te ontwikkelen ter ondersteuning van opwaartse convergentie bij de verlening van langdurige zorg.
53. rekening te houden met de situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en gender consequent te integreren in alle betreffende aspecten van het Europees Semester, in voorkomend geval in overeenstemming met de werkgelegenheidsrichtsnoeren van 2020.
54. verder onderzoek te doen naar de gevolgen van de COVID-19-crisis voor gendergelijkheid, onder meer via EIGE.

VERZOEKT HET COMITÉ VOOR DE WERKGELEGENHEID EN HET COMITÉ VOOR SOCIALE BESCHERMING om:

55. binnen hun mandaat en in aansluiting op het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten, voort te gaan met het integreren van een gendergelijkheidsperspectief in hun analyse van de betreffende beleidsterreinen, onder meer bij de aanpak van de COVID-19-pandemie en de nasleep ervan.

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

56. actief te streven naar gendergelijkheid bij de aanpak van de COVID-19-pandemie en de nasleep ervan, en krachtiger concrete maatregelen te nemen ter bestrijding van structurele ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, met inbegrip van verticale en horizontale segregatie, en met name de digitale kloof, alsook de loon- en pensioenkloof tussen mannen en vrouwen, en de ongelijke verdeling van onbetaalde zorgtaken en huishoudelijke taken, onder meer in de context van het combineren van werk, gezin en privé.
57. de praktijken op het gebied van telewerken, ook met betrekking tot thuiswerkers, opnieuw vorm te geven en veranderende werkpatronen, zoals kantoor- en thuiswerk, aan te pakken op een manier die de gelijkheid van vrouwen en mannen en het combineren van werk, gezin en privé bevordert, in het kader van de sectorale of op bedrijfsniveau gevoerde sociale dialoog of bilaterale onderhandelingen met de werkgever.
58. door middel van collectieve onderhandelingen, organisatorische praktijken en een organisatiecultuur te bevorderen ter bestrijding van seksisme, gendergerelateerd geweld, met inbegrip van huiselijk geweld en geweld op de werkplek, en genderstereotypen. Ernaar te streven het welzijn op het werk en de productiviteit te verbeteren, onder meer door middel van beleid en praktijken die bevorderlijk zijn voor de gelijkheid; door aan opleiding en ontwikkeling van vaardigheden te doen in de context van telewerken; door telewerken als vrijwillige optie aan te bieden; en door veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren.
59. alle managers aan te moedigen om een flexibele telewerkaanpak te volgen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met de verscheidenheid aan werkpatronen en behoeften van de dienst, alsook met de verschillende situaties van werknemers en hun gezinnen, met inbegrip van alleenstaande ouders.

Referenties

1. EU interinstitutioneel

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

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

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 gender-segregatie in het onderwijs en op de arbeidsmarkt tegen te gaan (doc. 15468/17);
- 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)
- Conclusies van de Raad over het verbeteren van het welzijn op het werk (doc. 8688/20);
- Conclusies van de Raad over het dichten van de loonkloof tussen mannen en vrouwen: waardering en verdeling van betaalde en onbetaalde zorg (doc. 13584/20)

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).

Mededeling "Actieplan voor digitaal onderwijs (2021-2027) - Een reset van onderwijs en opleiding voor het digitale tijdperk", COM(2020) 624 final.

2021 Report on equality between women and men in the European Union (doc. 6774/21).

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/en/policy/themes/social-inclusion/desinstit/

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.)

Mededeling "Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht" (COM(2020) 274 final).

Europese Commissie, 2020: Labour Market and Wage Developments in Europe, Annual Review 2020. (ISSN 2443-6771)

Het actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten (doc. 6649/21 + ADD 1 + ADD 2).

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)).

Resolutie van 21 januari 2021 over het genderperspectief in de COVID-19-crisis en de
periode na de crisis (2020/2121(INI))

7. EIGE

"Gendergelijkheid en de sociaal-economische gevolgen van COVID-19", 2021. Doc. 8878/21
ADD 1.

"Gender Equality Index 2020: Digitalisation and the future of work", 2020.

<https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>

"The Covid-19 pandemic and intimate partner violence against women in the EU" – 2021.

"Covid-19 and gender equality"

<https://eige.europa.eu/covid-19-and-gender-equality/essential-workers>

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

"Living, working and COVID-19 dataset," Dublin, <http://eurofound.link/covid19data>

"Covid-19: Policy responses across Europe", 2020.

"Living, working and Covid-19," Covid-19 series, 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/living-working-and-covid-19>.

"Long-term care workforce: Employment and working conditions", 2020.

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef20028en.pdf.

"Regulations to address work–life balance in digital flexible working arrangements," New forms of employment series, 2020.

"Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age," New forms of employment series, 2020

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19032en.pdf

"Women and labour market equality: Has COVID-19 rolled back recent gains?", 2020.

"Platform economy: Developments in the COVID-19 crisis", 2020.

<https://www.eurofound.europa.eu/data/platform-economy/dossiers/developments-in-the-covid-19-crisis>

"Labour market change: Trends and policy approaches towards flexibilisation, Challenges and prospects in the EU series", 2020.

9. Europees Economisch en Sociaal Comité

"Telewerken en gendergelijkheid – hoe te voorkomen dat telewerken de verdeling van onbetaalde zorg- en huishoudelijke taken tussen vrouwen en mannen nog onevenwichtiger maakt, en hoe van telewerken de motor achter de bevordering van gendergelijkheid te maken." SOC/662-EESC-2020.

10. Verenigde Naties

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.

IAO-Verdrag inzake fatsoenlijk werk voor huishoudelijk personeel (nr. 189), 2011.

IAO-rapport "Care work and care jobs for the future of decent work", 2018.

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

IAO-rapport "Global Wage Report 2020-21. Wages and minimum wages in the time of COVID-19", 2020.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_762534.pdf

Verenigde Naties: Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap, New York, 13 december 2006 (Convention on the Rights of Persons with Disabilities, New York, 13 December 2006, United Nations Treaty Series, vol. 2515, No. 44910, p. 3)

11. Andere

OESO, "Women at the core of the fight against Covid-19 crisis", OECD Policy Responses to Coronavirus (Covid-19). Versie 1 april 2020

<https://www.oecd.org/coronavirus/policy-responses/women-at-the-core-of-the-fight-against-covid-19-crisis-553a8269/#biblio-d1e2093>.

[Aanbeveling CM/Rec\(2019\)1 van de Raad van Europa "On preventing and combating sexism"](#).
