

Nieuwe mijlpaal voor gendergelijkheid in de EU – gaat het sneller de goede kant op?

Tien jaar geleden heeft het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) de gendergelijkheidsindex ingevoerd als graadmeter voor de status quo op het gebied van gendergelijkheid in de Europese Unie. De conclusie was elk jaar min of meer hetzelfde: de situatie wordt heel langzaam beter. Dit jaar heeft **de totaalscore evenwel zijn grootste jaarlijkse sprong ooit gemaakt**: de EU behaalde 70,2 van de 100 punten!

Zoals altijd is de realiteit achter dit cijfer echter complexer en genuanceerder.

“De EU heeft in de loop der jaren vooruitgang geboekt op het gebied van gendergelijkheid, maar wij beseffen ook dat de verbeteringen niet volstaan en fragiel zijn. Op dit moment komt alleen Zweden met een indexscore van meer dan 80 punten dicht in de buurt van gendergelijkheid. Zweden vormt echter slechts 2 % van de EU-bevolking. Er is altijd wel een excuus om het werk aan gendergelijkheid op een lager pitje te zetten, maar daar mogen we niet aan toegeven. We moeten nu in actie komen, samen, op alle niveaus. Tegelijkertijd moeten we elke overwinning vieren, hoe groot of klein die ook is. Zo blijven we #3StappenVooruit (#3StepsForward) gaan.” – Carlien Scheele, directeur van EIGE

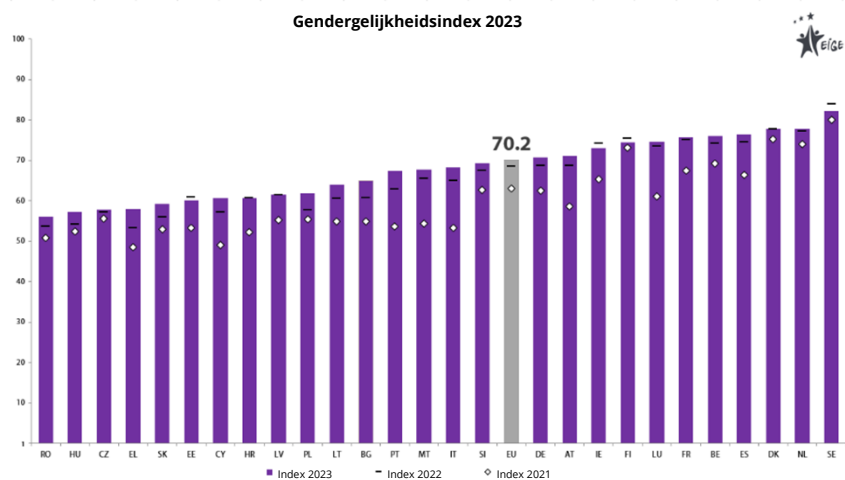
70,2 nader bekeken – geen reden om op onze lauweren te rusten

De best presterende landen, zoals Zweden, Nederland en Denemarken, lopen net als de voorbije tien jaar voorop in de index.

Toch stagneert hun vooruitgang dit jaar of zijn ze zelfs achteruitgegaan. Dit is bijvoorbeeld het geval voor Finland en Frankrijk. Daaruit blijkt onomstotelijk dat vooruitgang niet als vanzelfsprekend kan worden

beschouwd. Elke verbetering moet worden verankerd en ondersteund door maatregelen om een terugval te voorkomen.

Aan de andere kant hebben landen als Italië, Portugal, en Malta, ondanks een score onder het EU-gemiddelde, de laatste tien jaar een grote verbeteringsslag gemaakt op het gebied van gendergelijkheid. Wanneer landen maatregelen nemen, versnelt dit duidelijk de vooruitgang.



De veranderingen onder de loep genomen

Over tijd – onbetaalde zorg is nog steeds ongelijk verdeeld tussen vrouwen en mannen

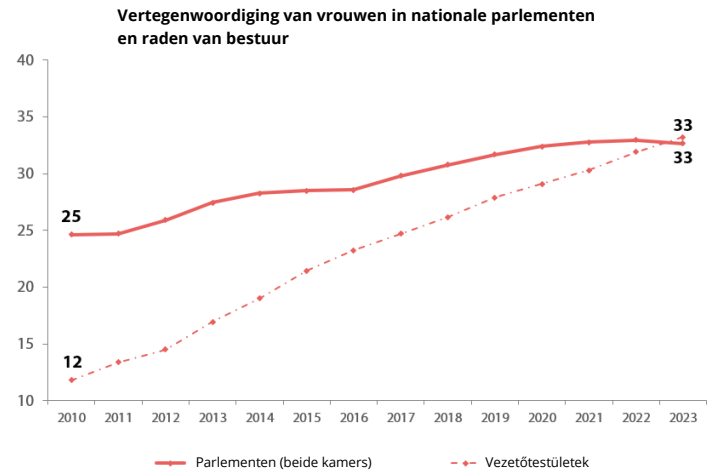
De genderkloof in de zorg wordt kleiner, maar niet omdat mannen meer zorgtaken op zich nemen. Vrouwen doen minder, wat te maken zou kunnen hebben met de ontwikkeling van ondersteunende technologieën, de beschikbaarheid van bezorgingsdiensten aan huis of de hogere arbeidsparticipatie van vrouwen. Technologie kan echter slechts beperkte steun bieden door een deel van de zorgtaken over te

nemen. Om de kloof volledig te dichten hebben we structurele verandering nodig. In de woorden van Claudia Goldin, hoogleraar economie en Nobelprijswinnaar van 2023: “We kunnen pas tot gendergelijkheid komen als partners in een koppel gelijkwaardig zijn.”

Groter aandeel in besluitvorming – vooruitgang in raden van bestuur, maar niet in nationale parlementen

Voor het eerst in tien jaar is het aandeel vrouwen in parlementen gelijk aan het aandeel van vrouwen in raden van bestuur, namelijk 33 %.

Wetgeving baant de weg voor ingrijpende veranderingen. Dankzij wettelijke quota hebben vrouwen in acht EU-lidstaten het glazen plafond in bedrijven weten te doorbreken. Dit betekent meer vrouwen aan de top en zo meer innovatie, creativiteit en productiviteit in de bestuurskamers. De Richtlijn over het genderevenwicht in raden van bestuur, die vorig jaar is goedgekeurd, zal hopelijk de vaart erin houden en eenzelfde effect teweegbrengen in andere EU-lidstaten.

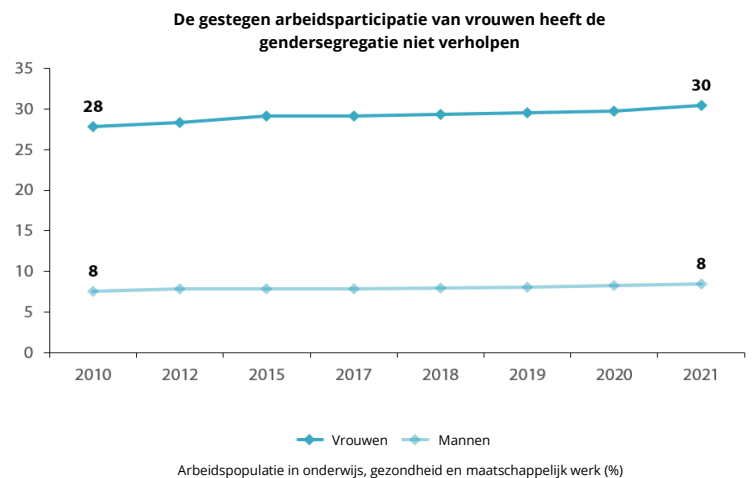


Nu moet er in parlementen meer gerichte actie worden genomen om de vooruitgang op politiek gebied te versnellen – vooral met de Europese Parlementsverkiezingen van 2024 voor de deur.

Werk aan de winkel – gendersegregatie op de arbeidsmarkt is onveranderd gebleven

De arbeidssituatie is beter geworden, met name wat betreft mogelijkheden voor flexibele werkregelingen. Maar het is opvallend dat de gendersegregatie op de arbeidsmarkt onveranderd is gebleven ten opzichte van tien jaar geleden.

Naarmate de digitale en groene transitie vorm krijgt, worden er steeds meer nieuwe banen gecreëerd, waarvoor omscholing en bijscholing nodig zijn vanwege de nieuwe en veranderende behoeften op de arbeidsmarkt. Vrouwen zouden een grotere rol kunnen spelen in dit proces dan nu het geval is. Ze halen hun achterstand in de sector van wetenschap, technologie, techniek en wiskunde (STEM) weliswaar stap voor stap in, maar het percentage mannen in onderwijs-, gezondheids- en welzijnsberoepen vertoont geen beweging. Voor de groene transitie zijn niet alleen STEM-vaardigheden nodig; deze ontwikkeling brengt ook nieuwe behoeften met zich mee in de zorgsector, die kampt met een tekort aan personeel.



Een lange weg te gaan?

De gendergelijkheidsindex van dit jaar laat zien dat vooruitgang mogelijk is, maar fragiel blijft als er geen ondersteuning wordt geboden door maatregelen op alle onderdelen van ons leven, in alle EU-lidstaten. We zijn nog lang niet klaar, we moeten ons blijven inzetten. Om gendergelijkheid te laten slagen moeten we een intersectioneel perspectief hanteren, vooral in het kader van de klimaatverandering, waarbij verschillende personen en groepen kampen met ongelijkheden. Kennis leidt tot verandering.

Meer informatie over de gendergelijkheidsindex vindt u hier. [link: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index>]

Het verslag over de gendergelijkheidsindex van 2023 vindt u hier. [link: <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-equality-index-2023-towards-green-transition-transport-and-energy>]

Bekijk de landenprofielen hier. [link: <https://eige.europa.eu/sites/default/files/2023countryfactsheets.zip>]

Meer informatie over de focus van EIGE op #3StepsForward voor een groen en gendergelijk Europa vindt u hier.

[<https://eige.europa.eu/newsroom/green-deal-and-gender-equality>]