

Een sterkere rol voor de vakbonden bij het beperken van de gevolgen van de COVID-19 crisis

IMPACT VAN DE COVID-19 PANDEMIE OP BELGISCHE VROUWELIJKE WERKNEMERS IN 6 SLEUTELSECTOREN EN GENDERANALYSE VAN NATIONALE EN REGIONALE PLANNEN VOOR HERSTEL EN VEERKRACHT

Laurène Thil, Steven Vanmarcke,
Anne Guisset & Karolien Lenaerts

KU LEUVEN

HIVA

ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR
ARBEID EN SAMENLEVING

EEN STERKERE ROL VOOR DE VAKBONDEN BIJ HET BEPERKEN VAN DE GEVOLGEN VAN DE COVID-19 CRISIS

Impact van de COVID-19 pandemie op
Belgische vrouwelijke werknemers in
6 sleutelsectoren en genderanalyse van
nationale en regionale plannen voor herstel en
veerkracht

Laurène Thil, Steven Vanmarcke, Anne Guisset & Karolien Lenaerts

Onderzoek in opdracht van Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV)/
la Confédération des Syndicats Chrétiens (CSC).



Gepubliceerd door
KU Leuven
HIVA - ONDERZOEKSINSTITUUT VOOR ARBEID EN SAMENLEVING
Parkstraat 47 bus 5300, 3000 LEUVEN, België
hiva@kuleuven.be
<http://hiva.kuleuven.be>

© 2023 HIVA-KU Leuven

Niets uit deze uitgave mag worden veeelvuldigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoud

Lijst tabellen	5
Lijst figuren	7
Samenvatting	9
Inleiding	11
1 De impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers in sleutelsectoren in België.	13
1.1 Een nieuw onderzoek	13
1.2 Belangrijkste resultaten	14
1.2.1 De bestudeerde sectoren	14
1.2.2 Gevolgen voor tewerkstelling en arbeidstijd	17
1.2.3 Evenwicht tussen werk en privéleven	20
1.2.4 Gezondheid en veiligheid op het werk	22
1.2.5 Telewerk	25
1.2.6 De langetermijneffecten van de COVID-19 pandemie	27
1.3 De rol van de vakbonden tijdens de COVID-19 pandemie.	28
1.4 Conclusie	30
2 Gendergelijkheid en herstelplannen in België	33
2.1 Wat houden de plannen voor herstel en veerkracht in?	33
2.2 Waarom is een genderanalyse van deze plannen relevant?	34
2.3 De genderdimensie in de Belgische Plannen voor Herstel en Veerkracht (PHV)	36
2.3.1 De Belgische plannen	36
2.3.2 Analyse van de plannen voor herstel en veerkracht, inclusief de genderdimensie	38
2.4 Conclusie	40
3 Algemene conclusie	43
Bibliografie	45

Lijst tabellen

Tabel 1.1	Aantal antwoorden per sector	14
Tabel 1.2	Ratio vrouwen (♀) versus mannen (♂) per sector/ onderneming of vestiging (in %)	15
Tabel 1.3	Evolutie van de activiteiten in de bedrijven/instellingen tijdens de COVID-19 pandemie (%)	18
Tabel 1.4	Productie, diensten en activiteiten tijdens de COVID-19 pandemie (in %)	18
Tabel 1.5	Maatregelen die de onderneming/de instelling heeft genomen als reactie tegen de COVID-19 pandemie (in %)	19
Tabel 1.6	Gevolgen van de pandemie voor de werkgelegenheid in de onderneming/de instelling (in %)	20
Tabel 1.7	Gevolgen van de pandemie voor de arbeidstijd in de onderneming/de instelling (in %)	20
Tabel 1.8	Maatregelen in ondernemingen/instellingen om de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen mogelijk te maken in combinatie met beroepsactiviteiten (in %)	22
Tabel 1.9	De fysieke en mentale gezondheid van het personeel tijdens de COVID-19 pandemie (in %)	23
Tabel 1.10	Mogelijke redenen voor het slechtere welzijn van vrouwen (in %)	24
Tabel 1.11	De prevalentie van antisociaal of gewelddadig gedrag op de werkplek (in %)	24
Tabel 1.12	Preventieve maatregelen voor het personeel tijdens de COVID-19 pandemie (in %)	25
Tabel 1.13	Mogelijkheid om te telewerken tijdens de COVID-19 crisis (in %)	26
Tabel 1.14	Maatregelen tegen de nadelen van telewerken tijdens de COVID-19 pandemie (in %)	26
Tabel 1.15	De volgende vakbondsdelegaties hebben al dan niet invloed gehad op de verschillende maatregelen in verband met de COVID-19 pandemie op de werkplek (in %)	30

Lijst figuren

Figuur 1.1	Ingevoerde maatregelen voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk* (in %)	16
Figuur 1.2	Efficiëntie van de maatregelen voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk* (in %)	17

Samenvatting

In het eerste deel van dit rapport worden de resultaten gepresenteerd van een onderzoek naar de gevolgen van de COVID-19 pandemie voor Belgische vrouwelijke werknemers in zes sleutelsectoren. Er werden gegevens verzameld over negen verschillende onderwerpen, zoals het effect van de pandemie op de werkgelegenheid en de arbeidstijd, het evenwicht tussen werk en privéleven en het aandeel van telewerken. Er werden 321 antwoorden verzameld, waarvan 45% uit de onderwijssector en 20% uit de sector van de personenzorg. Er werden enkele verschillen vastgesteld tussen vrouwen en mannen. Volgens de respondenten worden vrouwen meer door de COVID-19 pandemie getroffen dan mannen vanwege hun huishoudelijke en zorgtaken, en wordt hun psychologisch welzijn meer negatief beïnvloed door hun werk. De meerderheid van de respondenten ziet echter bij de meeste vragen geen significante verschillen tussen vrouwen en mannen.

Het tweede deel van het rapport onderzoekt de Belgische plannen voor herstel en veerkracht vanuit een genderperspectief. In de Waalse en nationale plannen is rekening gehouden met genderverschillen, waarbij sommige projecten rechtstreeks gericht zijn op het verminderen van genderongelijkheden en andere een onrechtstreeks effect kunnen hebben. De belangrijkste conclusie is echter dat er in deze plannen geen kwantificeerbare en meetbare indicatoren worden vermeld om hun effect op de gendergelijkheid te beoordelen. Zonder deze indicatoren is het onmogelijk om het effect van de verschillende projecten en hervormingen achteraf te beoordelen. Een evaluatie vooraf is ook noodzakelijk om een kwaliteitsvolle opvolging te garanderen en om bij het opstellen van projecten beter rekening te kunnen houden met het genderperspectief. Daarom wordt de systematische implementatie van *gender budgeting* aanbevolen, om alle overheidsinvesteringen vanuit een gendergelijkheids perspectief te beoordelen. Verschillende automatiseringen kunnen snel worden toegepast, zoals het systematiseren van volgens gender uitgesplitste indicatoren en gegevens, het bij voorrang rekening houden met de meest kwetsbare groepen en het organiseren van budgetvergaderingen en groepsgerichte vergaderingen met deskundigen op het gebied van genderkwesties.

Deze studie geeft enkele aanbevelingen voor de vakbonden:

- De noodzaak om werkgevers en regeringen bewust te maken van de specifieke problemen van vrouwelijke werknemers, met name de verschillen in het combineren van werk en privéleven en het psychologisch welzijn.
- Maatregelen vragen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden en de erkenning van weinig gewaardeerde beroepen, in het bijzonder in essentiële sectoren zoals gezondheidszorg, personen-zorg, en huishoud- en schoonmaakpersoneel.
- Speciale aandacht vragen voor telewerkpraktijken om overbelasting en een verslechtering van het psychologisch welzijn te voorkomen, door aan te dringen op het 'recht op disconnectie' en het vermijden van invasieve toezichts- en beheerscontrolepraktijken.
- Werknemers aanmoedigen om deel te nemen aan enquêtes om nauwkeurigere gegevens te verkrijgen over de problemen waarmee zij worden geconfronteerd, en deze gegevens gebruiken voor beleidsvorming en collectieve onderhandelingen.
- Ervoor zorgen dat in de plannen voor herstel en veerkracht een genderperspectief wordt geïntegreerd en dat duidelijke en meetbare doelen worden bepaald om een doeltreffende opvolging en evaluatie te garanderen.

- Ervoor zorgen dat de plannen voor herstel en veerkracht vooraf worden geëvalueerd om het effect te meten van de verschillende investeringen op het wegnemen van genderongelijkheden en het vergemakkelijken van de toegang tot en het behoud van vrouwen op de arbeidsmarkt.
- Vertrouwd raken met de door de Europese Commissie ontwikkelde opvolgingstools om het effect te meten van de plannen voor herstel en veerkracht, waarin gemeenschappelijke indicatoren worden bepaald om de uitgaven op te volgen die verband houden met de plannen voor herstel en veerkracht.
- Gebruik maken van de *gender budgeting-tool* om ervoor te zorgen dat in de plannen voor herstel en veerkracht een genderperspectief wordt geïntegreerd in het begrotingsproces.

Inleiding

De COVID-19 pandemie heeft de arbeidsmarkt voor ongekende uitdagingen gesteld, en vrouwen zijn onevenredig zwaar getroffen op het gebied van werkgelegenheid, evenwicht tussen werk en privéleven en welzijn (Bir & Brüser, 2021; EIGE, 2021). De pandemie heeft niet alleen enkele aanhoudende uitdagingen, ongelijkheden en discriminatie waarmee vrouwelijke werknemers worden geconfronteerd aan het licht gebracht, zoals de ongelijke verdeling van zorgtaken binnen huishoudens of de oververtegenwoordiging van vrouwen in enkele van de minst betaalde en meest ondergewaardeerde sectoren, zoals de kinderopvang. In dit verband werd door beleidsmakers, sociale partners en andere belanghebbenden (waaronder internationale organisaties) algemeen opgeroepen om maatregelen te nemen om de rechten van vrouwen te herstellen en te versterken, en om ervoor te zorgen dat de herstelstrategie en -maatregelen na de pandemie gendergevoelig zijn.

In de Europese Unie (EU) werden deze oproepen tot actie gekoppeld aan de gendergelijkheidsstrategie 2020-2025. Met deze strategie streeft de Europese Commissie naar een Europa van gelijkheid tussen mannen en vrouwen ('Een unie van gelijkheid'), vrij van genderkloven inzake arbeidsmarktparticipatie en -prestaties en vrij van gendergerelateerd geweld, en gekenmerkt door een evenwicht in beleidsvorming en besluitvorming. Deze gendergelijkheidsstrategie wordt vaak beschreven als een stap voorwaarts en een duidelijke breuk met de aanpak uit het verleden (Debusscher, 2023). De gendergelijkheidsstrategie is daarom gebaseerd op twee fundamentele principes: de integratie van het genderaspect en intersectionaliteit. Deze principes vormen ook de kern van het Belgische wettelijke en regelgevende kader voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, zoals bijvoorbeeld blijkt uit het Federale Plan 2021 *Gender Mainstreaming* geleid door staatssecretaris voor Gendergelijkheid, Sarah Schlitz. In het kader van haar meerjarig financieel kader heeft de EU ook overeenstemming bereikt over een nieuwe methodologie voor het toezicht op de sociale uitgaven in de lidstaten, inclusief acties ter bevordering van gendergelijkheid (Debusscher, 2023). Gendergelijkheid¹ staat dus weer bovenaan op de EU-agenda, waarbij de pandemie als een potentiële katalysator dient voor het uitvoeren van een ambitieuze agenda voor het arbeids- en sociaal beleid. Er zullen echter voortdurende inspanningen en nauwlettend toezicht nodig zijn om ervoor te zorgen dat deze ambities ook leiden tot vooruitgang.

In deze context wil dit project informatie geven over de gevolgen van de COVID-19 crisis voor vrouwelijke werknemers in België. Hoewel het bereiken van gendergelijkheid al lang een prioriteit is voor beleidsmakers en sociale partners, heeft de pandemie, net als in andere landen, een onevenredig grote impact gehad op vrouwelijke werknemers. Om de gevolgen van de pandemie voor vrouwelijke werknemers in België volledig te begrijpen, is het essentieel om eerst te kijken naar de arbeidsmarkt-situatie van het land vóór de crisis. Ondanks een relatief hoge arbeidsparticipatie van vrouwen in België - volgens Eurostat² had 62% van de vrouwen in de leeftijdsgroep van 15-64 jaar in 2021 een baan - worden vrouwen nog steeds geconfronteerd met aanzienlijke belemmeringen om te komen tot gelijke kansen en resultaten op de arbeidsmarkt. Een van de voornaamste problemen is het hoge percentage deeltijdwerk bij vrouwen. 39% van alle vrouwen tussen 15 en 64 jaar die in 2021 deel

1 In dit rapport worden de termen 'gelijkheid van vrouwen en mannen' en 'gendergelijkheid' door elkaar gebruikt. Er moet echter op worden gewezen dat gendergelijkheid ook kan verwijzen naar ruimere begrippen van gelijkheid met betrekking tot genderidentiteit en seksuele geaardheid.

2 Eurostat data, data code LFSI_EMP_A
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A_custom_4555465/default/table?lang=en

uitmaakten van de beroepsbevolking heeft een deeltijd baan, terwijl dit bij de mannen slechts 10% is.³ Dit verschil bedraagt meer dan het EU-gemiddelde, dat 29% bedraagt voor vrouwen en 8% voor mannen. Deeltijdwerk kan de carrièremogelijkheden van vrouwen beperken en het voor hen moeilijk maken om financieel onafhankelijk te zijn. Daarnaast blijft ook de loonkloof tussen mannen en vrouwen een hardnekkig probleem in België: de gemiddelde ongecorrigeerde loonkloof tussen mannen en vrouwen bedraagt in 2020 ongeveer 5,3%,⁴ wat betekent dat vrouwen gemiddeld 5,3% minder per uur verdienen dan mannen.⁵ De Belgische gendergelijkheidsindex van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) bedroeg in 2020⁶ 71,4 op 100, waarmee België behoort tot de goede leerlingen van de EU, met een negende plaats op 27 (EIGE, 2020a). Sinds 2010 is de score van België echter slechts met 2,1 punten gestegen. Ons land is sinds 2010 vier plaatsen gedaald.

Tijdens de eerste maanden van de pandemie werden vrouwen in België meer getroffen door jobverlies dan mannen (EIGE, 2021). Dit komt deels doordat vrouwen vaker werken in sectoren die zwaar door de pandemie zijn getroffen, zoals de horeca en de detailhandel. De pandemie heeft ook aanzienlijke sociale en psychologische gevolgen gehad voor vrouwen in België. Volgens een studie van Bruggeman *et al.* (2022) werden er voor vrouwen in België hogere niveaus van pandemiegerelateerde angst en depressie gerapporteerd dan voor mannen. Dit is waarschijnlijk te wijten aan het feit dat vrouwen vaker de voornaamste verzorgers van kinderen en bejaarde ouders zijn en daarom meer te lijden hebben gehad onder de beperkte sociale interactie en de sluiting van scholen en dagverblijven (EIGE, 2021). Om een volledig overzicht te krijgen van de gevolgen van de COVID-19 pandemie voor vrouwelijke werknemers, werd een enquête uitgewerkt en verspreid onder vertegenwoordigers van het ACV-CSC om meer inzicht te krijgen in de pandemiegevolgen in zes economische sleutelsectoren. De resultaten van deze enquête worden besproken in het licht van het huidige beleid en de huidige wetgeving inzake gendergelijkheid, aangevuld met een overzicht van de Belgische plannen voor herstel en veerkracht die op federaal niveau en op het niveau van de deelstaten werden aangenomen en uitgevoerd. Gezien het sterk geïnstitutionaliseerde stelsel van arbeidsverhoudingen, het sterke sociale partnerschap en de sleutelrol die de sociale partners spelen bij de verwezenlijking van gendergelijkheid in België (Lenaerts *et al.*, 2022), staat deze studie ook stil bij de betrokkenheid van de sociale partners bij de uitvoering van de plannen voor herstel en veerkracht. De studie is bedoeld om informatie te verstrekken over de manier waarop gendergelijkheidskwesties in de toekomst kunnen worden aangepakt. Alvorens de bevindingen te presenteren, is het belangrijk de context te schetsen van de publicatie van dit rapport meer dan drie jaar na het begin van de pandemie en in het licht van de oorlog in Oekraïne, die bijdraagt tot bijzonder hoge inflatiepercentages (10,2% in december 2022).⁷ Het risico van een economische recessie is niet onwaarschijnlijk, waardoor de genderkloof op de arbeidsmarkt nog groter zou kunnen worden.

Dit rapport bestaat uit drie delen. In het eerste deel worden de resultaten van de enquête gepresenteerd. Het tweede deel diept de analyse uit van de Belgische plannen voor herstel en veerkracht en onderzoekt hoe de genderdimensie erin is geïntegreerd. In het derde deel worden de analyses afgesloten.

3 Gegevens Eurostat, data code LFSI_PT_A

https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_PT_A__custom_4555566/default/table?lang=en

4 Dit is het verschil tussen het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke en vrouwelijke werknemers als percentage van het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke werknemers.

5 Gegevens Eurostat, data code SDG_05_20 https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en

6 De meest recente referentieperiode voor de in de 2020-index gebruikte gegevens is januari 2020, d.w.z. vóór het begin van de COVID-19 pandemie in België.

7 Gegevens Statbel : <https://statbel.fgov.be/nl/themas/consumptieprijnsindex/consumptieprijnsindex>

1 | De impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werkneemsters in sleutelsectoren in België

1.1 Een nieuw onderzoek

In het kader van een groter Europees project over de versterking van de rol van de vakbonden bij het beperken van de gevolgen van de COVID-19 crisis, kreeg HIVA-KU Leuven van het ACV-CSC de opdracht raadgevend onderzoek te doen naar de gevolgen van de COVID-19 pandemie voor Belgische werkneemsters. Zes sectoren werden door het ACV-CSC aangeduid als economische sleutelsectoren die zwaar door de pandemie zijn getroffen en die bijzonder relevant zouden zijn om vanuit een genderperspectief te bestuderen: het onderwijs, de detailhandel, de zorg, de schoonmaaksector en de metaal- en textielindustrie. Hoewel alle zes de sectoren op de een of andere manier door de pandemie zijn getroffen, is er een verschil in het soort gevolgen. Volgens een studie van het EIGE uit 2021 was de detailhandel tijdens de eerste maanden van de crisis een van de tien economische sectoren met het meeste jobverlies (EIGE, 2021).⁸ In de zorg- en schoonmaaksector, waarin vooral vrouwen aan de slag zijn, is de werkdruk daarentegen toegenomen. In alle drie de sectoren (detailhandel, zorg en schoonmaak) ging het werk gepaard met nauwe fysieke en/of sociale interactie, wat betekent dat mannelijke en vrouwelijke werknemers het grootste risico liepen om COVID-19 op te lopen en/of aan anderen door te geven. Telewerken was niet mogelijk en de meeste werknemers bleven zich fysiek op het werk melden, zelfs tijdens lockdownperiodes. In de onderwijssector, waar ook overwegend vrouwen tewerkgesteld zijn, zijn de arbeidsomstandigheden en -routines radicaal veranderd omdat men zich moest aanpassen aan het afstandsonderwijs, aangezien de scholen verplicht werden te sluiten (EIGE, 2021). In de textiel- en metaalindustrie heeft de vertraging van de economie de activiteiten gemiddeld geheel of gedeeltelijk verminderd, waardoor de arbeids- en financiële onzekerheid is toegenomen. De studie geeft een beter inzicht in een diverse populatie door zowel onderzoek te doen voor de dienstensector als voor de industriesector.

In het voorjaar van 2022, en in nauwe samenwerking met ACV-CSC, heeft HIVA-KU Leuven een vragenlijst uitgewerkt (in het Frans en het Nederlands) gebaseerd op negen hoofdthema's:

- effecten van COVID op de algemene werking van het bedrijf/de organisatie/de school;
- effecten van COVID voor de tewerkstelling en de arbeidstijd;
- effecten van COVID op het evenwicht tussen werk en privéleven;
- effecten van COVID op de gezondheid en de veiligheid op het werk;
- effecten van COVID op telewerk;
- langetermijneffecten van COVID-19;
- maatregelen voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen;
- herstelplannen en gendergelijkheid;
- rol en raadpleging van de vakbonden tijdens de COVID-19 pandemie.

De vragen werden aangepast op basis van bestaande vragenlijsten, zoals de Europese enquête naar de arbeidsomstandigheden (EN: European Working Conditions Survey EWCS), de enquête over

⁸ Vergelijking van T2 2019 en van T2 2020 met de Eurostat-gegevens.

arbeidskrachten (EU-LFS) en eerder onderzoek van HIVA-KU Leuven, en aangepast aan de doelstelling van deze studie. Afhankelijk van de sector waren sommige vragen niet van toepassing (zoals het gedeelte over telewerken). De respondenten konden dan, afhankelijk van hun specifieke situatie, bepaalde vragen overslaan.

In de zomer van 2022 verspreidde het ACV-CSC de vragenlijst onder zijn vertegenwoordigers in de zes sectoren, zowel via een onlinelink als in een papieren versie. De vragenlijst was beschikbaar van juni tot oktober 2022 en werd alleen onder de vertegenwoordigers verspreid, niet rechtstreeks onder de werknemers. We moeten erop wijzen dat deze methodologie de soorten vragen die kunnen worden gesteld en de ontvangen antwoorden beperkt, aangezien de vertegenwoordigers alleen informatie konden verstrekken over de algemene situatie van hun bedrijf of instelling, en niet over hun persoonlijke ervaringen. In totaal hebben 321 respondenten de vragenlijst volledig ingevuld, waarvan 15 respondenten de papieren enquête hebben ingevuld (allen uit de metaal- en textielsector) en 306 respondenten de enquête online hebben ingevuld.

1.2 Belangrijkste resultaten

1.2.1 De bestudeerde sectoren

Het onderzoek richtte zich op de sectoren die het meest door de COVID-19 pandemie zijn getroffen en waar veel zogenaamde essentiële werknemers werkzaam zijn: detailhandel, onderwijs, personen-zorg, schoonmaak, metaal- en textielindustrie (tabel 1.1). Terwijl in de meeste van deze sectoren traditioneel meer vrouwen aan de slag zijn (bv. onderwijs, schoonmaak, zorg), is dat in sommige niet het geval (bv. metaalbewerking). Bijna 90% van de respondenten meldt dat hun bedrijf jobs aanbiedt waarin werknemers rechtstreeks contact hebben met studenten, ouders, klanten of patiënten. Gezien de grote verschillen in het aandeel van de antwoorden per sector zal de gedetailleerde analyse per sector echter vooral gericht zijn op onderwijs en personenzorg.

Tabel 1.1 Aantal antwoorden per sector

In welke sector werk je?	Aantal antwoorden	Percentage
Detailhandel	36	10,2
Onderwijs	145	45,2
Personenzorg	64	19,9
Schoonmaak	19	5,9
Metaalindustrie	16	5
Textielindustrie	12	3,7
Andere sectoren	29	9

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

Een groter percentage vrouwen dan mannen werkt deeltijds (tabel 1.2). Dit kan verband houden met de verderop in dit rapport besproken kwesties betreffende genderverschillen in bijvoorbeeld het evenwicht tussen werk en privéleven en het effect van COVID-19 op werkgelegenheid en arbeidstijd. Tijdens de COVID-19 pandemie werden vrouwen, die meestal meer deeltijd- of tijdelijke jobs hebben dan mannen, onevenredig vaak getroffen door jobverlies of zij beslisten vaker hun job op te zeggen

(EIGE, 2021). Vermeldenswaard is dat in België het tewerkstellingspercentage bij vrouwen in het derde kwartaal van 2022 al hoger lag dan vóór COVID-19 begin 2019.⁹

Tabel 1.2 Ratio vrouwen (♀) versus mannen (♂) per sector/ onderneming of vestiging (in %)

	Meer ♀ dan ♂	Evenveel ♀ als ♂	Meer ♂ dan ♀	Geen idee
In jouw sector in het algemeen	82,8	2,7	8,2	6,2
In jouw onderneming/instelling	80,7	7,2	8,3	3,8
In jouw onderneming/instelling, van de mensen die <i>voltijds</i> werken	54,0	11,3	19,2	15,5
In jouw onderneming/instelling, van de mensen die <i>deeltijds</i> werken	83,8	3,1	2,7	10,3

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werkneemsters (HIVA, 2022)

Wij beschikken ook over informatie over de verschillende maatregelen die in bedrijven/instellingen zijn genomen om de gendergelijkheid op het werk te verbeteren (figuur 1.1). Interessant is dat de meest toegepaste maatregelen (1) salaristransparantie, (2) mannen bewustmaken van geboorte- en ouderschapsverlof, en (3) de mogelijkheid tot telewerken zijn. Transparantie met betrekking tot de lonen wordt door de respondenten gezien als een doeltreffende manier om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te verbeteren (figuur 1.2). Langer en beter betaald zwangerschaps- en ouderschapsverlof worden ook gezien als efficiënte maatregelen om gendergelijkheid op het werk te verbeteren (figuur 1.2).

Toekomstige EU-richtlijn inzake loontransparantie

Loontransparantie is de eerste maatregel die in onze enquête wordt genoemd om de gendergelijkheid te verbeteren, en de Raad van de EU heeft in december 2022 een nieuwe richtlijn inzake loontransparantie aangenomen. Deze richtlijn beoogt de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten door werknemers en werkneemsters de middelen te geven om toegang te krijgen tot de nodige informatie om te beoordelen of zij op niet-discriminerende wijze worden betaald in vergelijking met andere werknemers en werkneemsters van dezelfde organisatie die gelijk of gelijkwaardig werk verrichten, en door te voorzien in mechanismen waarmee werknemers en werkneemsters hun recht op een gelijke verloning kunnen opeisen.

De in de richtlijn voorgestelde maatregelen kunnen in twee delen worden onderverdeeld:

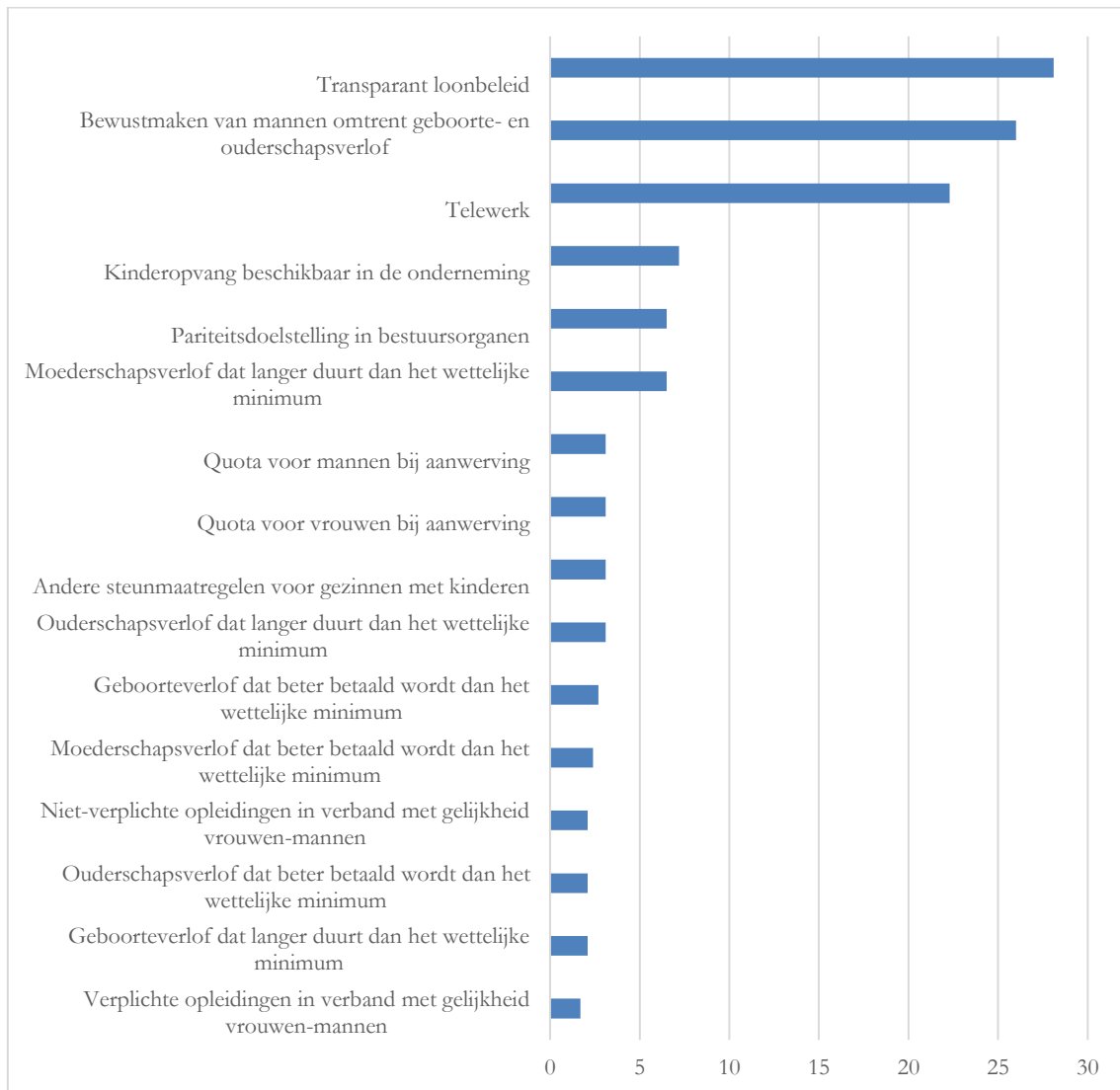
- *een transparantere verloning:*
werkgevers zullen de loonschaal en het aanvankelijke loonniveau moeten meedelen voordat zij personeel in dienst nemen. Zij zullen de werknemers ook moeten meedelen welke de gebruikte criteria zijn voor het bepalen van hun loon en loopbaanontwikkeling.
- *uitvoeringsmechanismen:*
werkgevers met 100 of meer werknemers zullen informatie zoals de loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers binnen hun organisatie openbaar moeten maken. Zij zullen ook informatie moeten verstrekken over de loonverschillen per categorie werknemers die hetzelfde werk of werk van gelijke waarde verrichten.

De ambassadeurs bij de EU en het Parlement zullen de overeenkomst nu formeel moeten goedkeuren. De lidstaten zullen dan drie jaar de tijd hebben om de vereisten inzake loontransparantie om te zetten in hun nationale wetgeving.

Zie voor meer informatie de website van de raad van de EU:
<http://www.consilium.europa.eu/fr/policies/pay-transparency/>

⁹ Volgens de Eurostat-gegevens:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_ERGAN_custom_4774662/default/line?lang=en

Figuur 1.1 Ingevoerde maatregelen voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk* (in %)



* Percentage positieve antwoorden op de vraag: 'Welke maatregelen zijn er momenteel in uw bedrijf/instelling om een grotere gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bereiken?' Mogelijke antwoorden: 'Ja', 'Nee', 'Niet van toepassing' of 'Geen idee'.

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

Figuur 1.2 Efficiëntie van de maatregelen voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen op het werk* (in %)



* Aandeel van de antwoorden 'Doeltreffend' en 'Heel doeltreffend' op de vraag: 'Hoe beoordeel je de doeltreffendheid van de maatregelen die in de vorige vraag aan bod zijn gekomen om gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bevorderen?' Mogelijke antwoorden: 'Niet doeltreffend', 'Niet erg doeltreffend', 'Matig doeltreffend', 'Doeltreffend', 'Zeer doeltreffend', 'Niet van toepassing' of 'Geen idee'.

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

1.2.2 Gevolgen voor tewerkstelling en arbeidstijd

Ongeveer de helft van alle respondenten gaf aan dat de COVID-19 pandemie verantwoordelijk was voor een gedeeltelijke opschorting van de activiteiten in hun bedrijf, en bijna 10% meldt een volledige opschorting van de activiteiten (tabel 1.3). Een van de belangrijkste productieproblemen tijdens de pandemie lijkt de levering van grondstoffen/onderdelen te zijn (tabel 1.4). Er is echter ook een aanzienlijk aantal respondenten die een toename van de activiteiten in hun bedrijf/instelling melden (28,5%) tijdens de pandemie. Deze toename is bijzonder uitgesproken in verband met de ontwikkeling of invoering van nieuwe onlinediensten, vooral in de onderwijssector (bv. afstandsonderwijs), maar ook in andere bedrijfscontexten (bv. onlinewinkels) (tabel 1.5). De (tijdelijke) overplaatsing van personeel naar andere activiteiten of werkplekken komt minder vaak voor, hoewel het in de per-

sonenzorg vaker voorkomt dan in andere sectoren. In iets meer dan de helft van alle bedrijven/instellingen werd een COVID-19 premie toegekend aan werknemers, zonder duidelijk verschil tussen mannen en vrouwen.

Deze resultaten komen overeen met de analyses van de gegevens van de EU27 betreffende de gegevens van het Europees onderzoek naar de arbeidsomstandigheden 2021 (EWC(t)S 2021), waarin werd geconstateerd dat als gevolg van de aard van de pandemie en de daarmee samenhangende beperkingen op het gebied van de volksgezondheid de werkgelegenheid in sommige economische sectoren sterker daalde dan in andere (Eurofound, 2022a). Voor de hotel- en restaurantsector was de impact het grootst, gevolgd door de activiteiten van huishoudens als werkgever; landbouw, bosbouw en visserij; en kunst, amusement en recreatie. In sommige sectoren is de vraag echter toegenomen en is als gevolg daarvan de werkgelegenheid toegenomen. Dit was vooral zo in de informatie- en communicatiesector.

Tabel 1.3 Evolutie van de activiteiten in de bedrijven/instellingen tijdens de COVID-19 pandemie (%)

Evolutie van de activiteiten	%
Toename van activiteiten	28,5
Volledige opschorting van activiteiten	8,6
Gedeeltelijke opschorting van activiteiten	50,9
Geen wijziging in de activiteiten	12,0

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

Tabel 1.4 Productie, diensten en activiteiten tijdens de COVID-19 pandemie (in %)

	Ja	Nee	Niet van toepassing	Geen idee
Onderneming/instelling die geacht wordt essentiële activiteiten uit te voeren	75,3	18,5	2,1	4,1
Sommige contracten met klanten werden opgezegd	13,1	49,7	20,7	16,6
Belangrijke leveranciers zijn failliet gegaan	1,4	43,2	19,9	35,6
Belangrijke klanten zijn failliet gegaan	1,4	45,9	27,4	25,3
De aanvoer van grondstoffen/onderdelen/materialen/machines verliep moeizaam	53,1	22,4	16,3	8,2

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

Tabel 1.5 **Maatregelen die de onderneming/de instelling heeft genomen als reactie tegen de COVID-19 pandemie (in %)**

	Ja	Nee	Niet van toepassing	Geen idee
Het lanceren van activiteiten/diensten en onlineactiviteiten die voordien niet bestonden (bv. afstandsonderwijs, het oprichten van een onlinewinkel)	65,4	20,5	11,0	3,1
Uitbreiding van bestaande activiteiten/onlinediensten	42,6	36,8	11,7	8,9
Het personeel werd gedetacheerd naar andere activiteiten/instellingen of diensten/ondernemingen en/of werkplekken	19,5	60,6	12,0	7,9
Het personeel van een andere onderneming/instelling werd gedetacheerd naar jouw activiteiten/diensten en/of werkplekken	8,6	71,6	12,3	7,5
Andere maatregelen	6,7	34,0	34,4	24,9

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

In België is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur de algemene regel. Indien de werkgever en de werknemer geen overeenstemming hebben bereikt over de duur van de overeenkomst, dan wordt deze automatisch beschouwd als een overeenkomst voor onbepaalde duur.¹⁰ Dit biedt werknemers meer werkzekerheid dan wanneer zij van het ene naar het andere contract voor bepaalde tijd moeten werken. We stellen vast dat het gevoel van onzekerheid in België minder uitgesproken is dan in Europa, zelfs tijdens de COVID-19 pandemie. We leiden dit af uit de Europese online-enquête *Living, Working and COVID-19* (Eurofound, 2022b), waarin Belgische respondenten gedurende de hele pandemie minder (gepercipieerde) jobonzekerheid meldden dan het Europese gemiddelde: ongeveer 7% van de Belgen in vergelijking met 12% van de Europese respondenten antwoordde dat zij het risico liepen hun job in de komende drie maanden te verliezen. Dit betekent echter niet dat de COVID-19 pandemie geen invloed heeft gehad op de perceptie van de werkzekerheid in België, zoals we kunnen concluderen uit het grotere aantal Belgische respondenten in de EWC(t)S 2021-enquête (27% in BE vergeleken met 21% in de EU27) die onzeker lijken te zijn over de continuïteit van hun huidige werksituatie (ze verwachten onaangename veranderingen in hun arbeidsomstandigheden in de toekomst) (Eurofound, 2022a). Ten tijde van dit onderzoek (EWC(t)S 2021) waren trouwens nog uitgebreide sociaaleconomische steunmaatregelen in verband met de COVID-19 pandemie van kracht in België. Bijgevolg is het niet mogelijk om het effect te onderzoeken van het wegvallen van deze steunmaatregelen (bv. *tijdelijke werkloosheid wegens overmacht*) op de perceptie van de werkonzekerheid in België aan de hand van de EWC(t)S 2021-gegevens.

In de enquête gaf ongeveer 30% van de respondenten aan dat hun onderneming/instelling gebruik maakte van tijdelijke werkloosheidsmaatregelen (tabel 1.6). Dit gold voor alle sectoren behalve voor het onderwijs, waar slechts een handvol respondenten aangaf dat er tijdens de COVID-19 periode een tijdelijke job was. Bovendien nam door de pandemie het aantal tijdelijke contracten toe (21%)¹¹ en gaven de meeste respondenten aan dat de werkdruk hoger was door COVID-19 (86%). Dit viel samen met veranderingen qua werktijden in bijna de helft van de bedrijven/instellingen in het onderzoek en een toename van de werktijden voor meer dan vier op de tien respondenten, met name in het onderwijs en de personenzorg (tabel 1.7). In het onderwijs en de personenzorg was er ook een toename van het avond- en weekendwerk, waarschijnlijk mede door een sterke toename van de afwezigheid (ziekte) van collega's. Niet-standaard werktijden hebben gevolgen voor de gezondheid

¹⁰ https://www.belgium.be/nl/werk/arbeidscontract/soorten_contracten/duur_van_het_contract/onbepaalde_duur

¹¹ Volgens Eurostat is het aantal tijdelijke contracten in de eerste maanden (T1 2020) van de pandemie sterk gedaald en zal het tegen eind 2022 langzaam stijgen tot boven het niveau van voor de pandemie. In België daalde het aantal tijdelijke contracten nog drastischer in de eerste maanden van de pandemie, maar ook in de eerste maanden van 2021. In het najaar van 2022 werd ook het aantal tijdelijke contracten van vóór covid overschreden. Voor meer details, zie de Eurostat-gegevens: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSQ_ETGAED__custom_4776054/default/line?lang=en

en het welzijn; het beïnvloedt ook het vermogen van mensen om hun tijd af te stemmen op anderen, zoals familieleden, en hun betrokkenheid bij activiteiten buiten het werk. Uit een analyse van de EWC(t)S 2021-gegevens blijkt dat er in 2021 in de EU27 relatief veel mensen op onregelmatige uren werkten (Eurofound, 2022a); zo werkte een op de vijf werknemers 's nachts (25% van de mannen en 17% van de vrouwen).

Daarnaast meldde ongeveer 5% van alle respondenten verschillen tussen mannen en vrouwen met betrekking tot de gevolgen van de veranderingen qua werk/werktijd als gevolg van de COVID-19 pandemie: deze verschillen tussen vrouwen en mannen hadden vooral betrekking op het feit dat vrouwen meer tijd moesten besteden aan kinderen die toen niet naar school konden. Deze vaststelling houdt verband met de volgende paragraaf over het evenwicht tussen werk en privé.

Tabel 1.6 Gevolgen van de pandemie voor de werkgelegenheid in de onderneming/de instelling (in %)

	Ja	Nee	Niet van toepassing	Geen idee
Gebruik van tijdelijke werkloosheid	30,8	54,8	10,3	4,1
Ontslagen en/of niet-verlenging van contracten wegens verminderde activiteit tijdens de pandemie	9,9	73,3	10,6	6,2
Voornameijk voltijdse aanwervingen wegens verhoogde activiteit tijdens de pandemie	5,8	69,5	16,1	8,6
Voornameijk deeltijdse aanwervingen wegens verhoogde activiteit tijdens de pandemie	13,7	60,6	17,1	8,6
Aanwervingen voornameijk met tijdelijke contracten of contracten van bepaalde duur	20,5	54,5	15,4	9,6
Verhoging van de werklast	86,0	12,3	0,7	1,0

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

Tabel 1.7 Gevolgen van de pandemie voor de arbeidstijd in de onderneming/de instelling (in %)

	Ja	Nee	Niet van toepassing	Geen idee
Arbeidstijdverkorting	13,7	79,5	4,8	2,1
Toename van de arbeidstijd	42,1	48,6	6,5	2,7
Gewijzigde werkuren	49,0	42,1	6,5	2,4
Meer avondwerk	32,5	58,9	5,8	2,7
Meer weekendwerk	26,7	62,7	7,2	3,4
Meer afwezigheden	85,6	8,9	1,0	4,5

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

1.2.3 Evenwicht tussen werk en privéleven

Het evenwicht tussen werk en privéleven verwijst naar de prioriteit tussen persoonlijke en professionele activiteiten in iemands leven en de mate waarin werkgerelateerde activiteiten thuis aanwezig zijn. Het evenwicht tussen werk en privéleven is essentieel voor de ontwikkeling van de werknemers, het persoonlijk geluk en het personeelsbehoud. Wanneer werknemers worden geholpen om een evenwicht tussen werk en privéleven te vinden, dan zijn zij over het algemeen meer gemotiveerd om kwaliteitsvol werk af te leveren (Ramakrishnan, 2020).

Het vervagen van de grenzen tussen werk en privéleven tijdens de COVID-19 pandemie was een aanzienlijke uitdaging voor de werknemers in de EU27: 16% van de werknemers werkte in de vrije tijd om aan de eisen van het werk te voldoen, 14% werd op korte termijn opgeroepen om te werken

en 30% maakte zich zorgen over het werk wanneer zij niet werkten (Eurofound, 2022a). Positief is dat een derde van de werknemers het heel gemakkelijk vond om overdag een uur of twee pauze te nemen als dat nodig was. Toch werkten velen meer: 19% van de werknemers werkte doorgaans 48 uur of meer per week (24% van de mannen en 13% van de vrouwen). De duur van de arbeidstijd is belangrijk, niet alleen vanwege het verband met gezondheid en welzijn, maar ook omdat deze een invloed heeft op de beschikbaarheid van mensen voor onbetaald huishoudelijk en gezinswerk en op het evenwicht tussen werk en privéleven. Bovendien was de wekelijkse hoeveelheid onbetaald werk (voornamelijk kinderopvang) een aanzienlijke tijdsbelasting voor de werknemers, gemiddeld 24 uur per week, naast de gemiddelde 40 uur die aan betaald werk werd besteed.

Hoewel mannen gemiddeld meer tijd besteden aan betaald werk, werken vrouwen in totaal meer uren per week, omdat zij het meeste onbetaalde huishoudelijke werk doen en voor de kinderen of andere afhankelijke familieleden zorgen.¹² Gemiddeld besteedden mannen in de EU in 2021 per week bijna 2 uur meer aan betaald werk dan vrouwen, terwijl vrouwen 11 uur meer aan onbetaald werk besteedden dan mannen, wat maakt dat vrouwen 7 uur per week meer werkten dan mannen. Bij deeltijdwerkers was de genderkloof bij onbetaald werk (20 uur) dubbel zo groot als bij voltijdwerkers. Dit was de hoeveelheid tijd besteed aan onbetaald werk door vrouwen die deeltijds werkten, hun totale werktijd was gelijk aan die van mannen die voltijds werkten. Wanneer er kinderen in een huishouden aanwezig waren, besteedden vrouwen tweemaal zoveel tijd aan onbetaald werk als mannen. Ook de ongelijke verdeling van koken en huishoudelijk werk was opvallend: mannen besteedden hieraan dagelijks de helft van de tijd die vrouwen eraan besteedden. (EIGE, 2022d).

Uit onze enquête blijkt dat werknemers in de meeste ondernemingen/instellingen in alle sectoren (70%) vonden dat vrouwelijke werknemers tijdens de COVID-19 pandemie meer moeite hadden om hun werk en hun privéleven te combineren. Bijgevolg gaven ondernemingen/instellingen hun werknemers over het algemeen de mogelijkheid om thuis te werken (59%) of om corona-ouderschapsverlof op te nemen (51%) (tabel 1.8). Volgens de meeste respondenten hadden deze steunmaatregelen geen ander effect op mannen dan op vrouwen. Bijna 5% van de respondenten merkte echter verschillen op en verklaarde bijvoorbeeld dat ouderschapsverlof vooral door vrouwen werd gebruikt (minder door mannen) en dat mannen minder betrokken waren bij de zorg voor kinderen. Dit blijkt ook uit het feit dat bijna een op de vier respondenten verschillen tussen mannen en vrouwen opmerkte bij het combineren van werk en privéleven, in die zin dat vrouwen meer offers moeten brengen op het gebied van huishoudelijk werk en kinderopvang. Daarnaast ziet ongeveer 6% van de respondenten ook verschillen in de hoeveelheid werk die mannen en vrouwen buiten de normale werkuren verrichten, voornamelijk om soortgelijke redenen als bij de vorige vragen. Een manier om deze problemen te beperken is om binnen de organisatie duidelijke regels of richtlijnen te hebben betreffende contacten met collega's (of klanten) buiten de normale werktijden. Deze regels bestaan in bijna de helft van alle ondernemingen/instellingen, met name in grote ondernemingen/instellingen met meer dan 250 werknemers.

¹² Alon *et al.* (2022) suggereren dat in landen waar het percentage telewerkers zeer hoog is - de genderkloof qua onbetaald werk groter kan zijn geworden als vrouwelijke telewerkers meer van deze extra taken op zich hebben genomen dan mannen. Dit is belangrijk omdat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in sectoren en jobs die voor telewerk in aanmerking komen. Volgens een studie van Eurofound: "Stellen veel sectoren waarin mannen vaker werken fysieke eisen en zijn ze locatieafhankelijk. In door mannen gedomineerde sectoren, zoals landbouw, mijnbouw, industrie, openbare diensten en bouw, voeren vrouwen meestal taken uit die gemakkelijker op afstand kunnen worden gedaan, aangezien zij meer vertegenwoordigd zijn in kantoor-, secretariaats- of administratieve jobs, met minder fysieke taken." (Eurofound, 2022d).

Tabel 1.8 **Maatregelen in ondernemingen/instellingen om de zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen mogelijk te maken in combinatie met beroepsactiviteiten (in %)**

	Ja	Nee	Niet van toepassing	Geen idee
Ouderschapsverlof speciaal voor COVID-19	51,2	31,6	4,5	12,7
Arbeidstijdverkorting	7,9	78,7	5,8	7,6
Flexibelere werkuren	28,5	62,2	6,2	3,1
Telewerk	59,2	29,5	9,9	1,4
Andere maatregelen	7,1	36,1	29,3	27,5

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

1.2.4 Gezondheid en veiligheid op het werk

De COVID-19 pandemie heeft de prevalentie van geestelijke gezondheidsproblemen wereldwijd aanzienlijk verhoogd. Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) was er in 2020, het eerste jaar van de COVID-19 pandemie, een toename van 25% in de prevalentie van depressie en angst (WHO, 2022). Bij jongeren is het risico heel groot, net als bij vrouwen en mensen met onderliggende lichamelijke gezondheidsproblemen, zoals astma, kanker en hartziekten (WHO, 2022). Er zijn verschillende verklaringen voor deze toename: (tijdelijke) uittreding uit het arbeidsproces, toegenomen job- en inkomensonzekerheid, eenzaamheid, sociaal isolement, gezondheids- en veiligheidsproblemen en financiële problemen. Begin 2022 bleek uit een enquête van Statbel dat meer dan de helft (52,3%) van de Belgen zei dat hun geestelijke gezondheid de afgelopen 12 maanden negatief was beïnvloed door de COVID-19 pandemie.¹³ Dit negatieve effect op de geestelijke gezondheid is sterker in Brussel (62%) dan in Wallonië (55%) en in Vlaanderen (49,1%). Bovendien bleek het negatief effect vooral voor te komen bij vrouwen, alleenstaande ouders en jongeren.

Als we dan kijken naar de fysieke gezondheid, dan blijkt uit eerdere bevindingen dat de meest voorkomende werkgerelateerde problemen aandoeningen zijn aan de rug, de nek, en de bovenste en onderste ledematen, ook wel musculoskeletale aandoeningen genoemd (MSA) (Vandekerckhove *et al.*, 2021). Uit de Europese resultaten van het Europees onderzoek over arbeidskrachten (EU-LFS) blijkt dat 60% van alle werkgerelateerde gezondheidsproblemen voornamelijk te wijten is aan MSA, gevolgd door 16% van alle problemen die verband houden met stress, depressie en angst (de Kok *et al.*, 2019). In de EWC(t)S 2021 meldde 51% van de Belgische respondenten rugpijn in de afgelopen 12 maanden, 56% meldde spierpijn in de schouders, de nek en/of de bovenste ledematen, 48% had last van hoofdpijn of vermoeide ogen en 34% had spierpijn in de onderste ledematen. We zien dus dat 80% van alle respondenten ten minste één van de bovengenoemde klachten heeft gemeld. 58% van de respondenten meldden meerdere symptomen. Bovendien zien we dat vrouwen over het algemeen iets meer lichamelijke symptomen melden dan mannen: 84% van de vrouwen tegenover 77% van de mannen meldt ten minste één van de lichamelijke symptomen. Dit verschil houdt gedeeltelijk verband met de relatief hogere vertegenwoordiging van vrouwen in de gezondheidszorg en het onderwijs, waar het percentage gemelde symptomen over het algemeen iets hoger ligt.

De in de enquête geselecteerde sectoren zijn die welke kwetsbaar waren tijdens de COVID-19 pandemie, aangezien werknemers in deze sectoren het vaakst rechtstreeks contact hebben met leerlingen, ouders, klanten of patiënten (d.w.z. ‘contactgevoelige sectoren’). Bijgevolg geven meer dan acht van de tien respondenten aan dat hun onderneming/instelling in hoge mate blootgesteld is aan ziekte (tabel 1.9). Dit resulteert in een hoog percentage ziekteverzuim, emotionele en fysieke stress, een geïsoleerd gevoel en een algemene vermindering van het geestelijk welzijn bij de meeste werknemers in deze sectoren. Meer dan een op de tien respondenten gaf aan dat deze moeilijkheden in hun onderneming/instelling vaker voorkwamen bij vrouwen dan bij mannen, en bijna 5% van de

¹³ <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/mentale-gezondheid-van-vrouwen-en-jongeren-lijdt-onder-covid-19>

respondenten gaf aan dat de stressfactoren op het werk op zich verschillend waren bij mannen en vrouwen. Deze antwoorden wijzen vaak op een moeilijkere rol voor vrouwen dan voor mannen, door meer verbale agressie of minder respectvolle reacties ten aanzien van vrouwen. Volgens gegevens van Eurofound uit 2021 zijn er op EU-niveau meer vrouwen dan mannen die asociaal gedrag op de werkplek ervaren. Meer bepaald 10% van de vrouwen en 8% van de mannen verklaarde het slachtoffer te zijn geweest van verbaal geweld of bedreigingen, 7% van de vrouwen en 5% van de mannen verklaarde te zijn geïntimideerd, lastiggevallen of geconfronteerd met geweld. Daarnaast waren vrouwen drie keer meer het voorwerp van ongewenste seksuele aandacht: 3% meldde dit tegenover 1% van de mannen (Eurofound, 2022e). Tijdens de COVID-19 pandemie lag het percentage ongewenste seksuele aandacht bij mannelijke en vrouwelijke ziekenhuismedewerkers drie keer hoger dan het EU-gemiddelde, waarbij vrouwen in deze sector oververtegenwoordigd waren (Eurofound, 2022nd).

Tabel 1.9 De fysieke en mentale gezondheid van het personeel tijdens de COVID-19 pandemie (in %)

	Ja	Nee	Niet van toepassing	Geen idee
De activiteitssector van mijn onderneming/instelling impliceert een hoge blootstelling aan COVID-19 voor de meeste personeelsleden	82,1	14,1	0,7	3,1
Het aantal COVID-19 zieken onder het personeel was zo hoog dat de activiteit van de onderneming/instelling werd verstoord	70,9	22,3	0,7	6,2
Het personeel ondervond over het algemeen meer stress tijdens de pandemie	93,8	2,7	0,0	3,4
Het personeel voelde zich over het algemeen meer geïsoleerd tijdens de pandemie	77,7	12,7	1,0	8,6
Het personeel voelde zich over het algemeen minder goed tijdens de pandemie	84,6	6,5	0,3	8,6
De vrouwen voelden zich over het algemeen minder goed dan de mannen	11,3	44,0	7,9	36,8

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

Er zijn tal van redenen die de algemene achteruitgang van het geestelijk welzijn bij vrouwen verklaren (tabel 1.10). De moeilijkheid om werk en privéleven te combineren is de meest genoemde reden in de enquête (voor 82% van degenen die zeiden dat het welzijn voor vrouwen meer is afgenomen dan voor mannen). Isolatie en frequente onderbrekingen om voor kinderen of afhankelijke familieleden te zorgen zijn ook twee vaak genoemde redenen (respectievelijk 76,6% en 70,3%). Deze resultaten bevestigen de bevindingen van het vorige deel over het evenwicht tussen werk en privéleven en de grotere belasting voor vrouwen door de zorg voor kinderen en gezinsverantwoordelijkheden die wegen op hun beroepsleven.

Tabel 1.10 Mogelijke redenen voor het slechtere welzijn van vrouwen (in %)

	Ja	Nee	Niet van toepassing	Geen idee
Stress als gevolg van het moeilijk kunnen combineren van werk en privéleven	82,0	5,5	1,6	10,9
Problemen bij het gebruik van tools en materiaal tijdens het thuiswerken	64,1	15,6	8,6	11,7
Gevoel van isolement	76,6	8,6	0,8	14,1
Geregeld onderbrekingen om voor kinderen of afhankelijke familieleden te zorgen	70,3	9,4	5,5	14,8
Niet meer offline kunnen zijn, altijd beschikbaar moeten zijn voor het werk	71,1	12,5	4,7	11,7
Andere redenen	7,1	28,3	22,8	41,7

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werkneemsters (HIVA, 2022)

Een andere belangrijke stressfactor die het geestelijk welzijn op het werk beïnvloedt, is de prevalentie of aanwezigheid van asociaal en gewelddadig gedrag op de werkplek (tabel 1.11). Opmerkelijk is dat bijna vier van de tien respondenten in de enquête aangeven dat het contact met klanten, studenten of ouders agressiever was tijdens de COVID-19 pandemie.

Tabel 111 De prevalentie van antisociaal of gewelddadig gedrag op de werkplek (in %)

	Ja	Nee	Niet van toepassing	Geen idee
Het personeel ondervond meer geweld van leerlingen of van ouders van leerlingen/van klanten of van patiënten (fysiek of verbaal geweld, cyberpesten, ...)	37,8	45,7	3,1	13,4
Het personeel ondervond meer geweld vanwege de directie/het management (fysiek of verbaal geweld, cyberpesten, ...)	10,3	78,0	2,4	9,3
Het personeel ondervond meer geweld vanwege collega's (fysiek of verbaal geweld, cyberpesten, ...)	10,3	78,4	3,8	7,6

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werkneemsters (HIVA, 2022)

In bijna alle ondernemingen/instellingen werden beschermende maatregelen genomen om passende gezondheidsmaatregelen op de werkplek toe te passen en werden bijvoorbeeld mondkapjes gebruikt (tabel 1.12). Beschermende acties ter verbetering van de geestelijke gezondheid waren slechts op enkele werkplekken aanwezig (bv. psychologische ondersteuning, onderwijs, preventieve acties in verband met geweld tegen vrouwen, enquêtes over welzijn op het werk, maatregelen om gevoelens van isolement tijdens de pandemie tegen te gaan). Slechts een zeer beperkt aantal respondenten (2%) vond dat de uitvoering van deze beschermende maatregelen op de werkplek een verschillende invloed had op mannen en vrouwen.

De COVID-19 pandemie wijst op het belang om rekening te houden met zowel de lichamelijke als de geestelijke gezondheid op de werkplek. Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen de EU-lidstaten wat betreft wet- en regelgeving inzake psychosociale risico's en de erkenning van het belang van deze kwestie, aangezien er op dit vlak geen juridisch bindende normen en beginselen bestaan (Cefaliello, 2021). De pandemie heeft ook het belang van de sociale partners aangetoond bij de snelle aanpassing van de werkomgeving aan de nieuwe noden en eisen (Eurofound, 2021b), ook op het vlak van geestelijke gezondheid. Het strategisch kader van de Europese Commissie inzake gezondheid en veiligheid op het werk voor de periode 2021-2027¹⁴ roept de sociale partners van de EU op om maatregelen

¹⁴ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0323&qid=1626089672913#PP1Contents>

len te nemen en om bestaande overeenkomsten inzake psychosociale risico's te herzien. De sociale partners zitten dus in een sleutelpositie om geestelijke gezondheidsproblemen op de werkplek in de toekomst aan te pakken. Het aanpakken van dit probleem zou ook kunnen bijdragen tot het verkleinen van de verschillen tussen mannen en vrouwen, aangezien vrouwen op de werkplek meer te maken hebben met nadelig sociaal gedrag dan mannen.

Tabel 1.12 Preventieve maatregelen voor het personeel tijdens de COVID-19 pandemie (in %)

	Ja	Nee	Niet van toepassing	Geen idee
Mogelijkheid om een opleiding over preventie maatregelen te volgen	29,1	58,9	4,1	7,9
Aanpassing van ruimtes/werkplekken aan de gezondheidsmaatregelen (bv. afstand houden)	92,5	6,5	0,7	0,3
Terbeschikkingstelling van materiaal om het personeel op alle werkplekken te beschermen (bv. maskers of handgel)	92,5	7,2	0,0	0,3
Aanbieden van psychologische ondersteuning	31,6	58,8	1,7	7,9
Communicatie en maatregelen inzake geweld tegen vrouwen (bv. geweld van leerlingen en ouders/klanten tijdens deze crisis, toename van huiselijk geweld, enz.)	12,7	65,8	10,3	11,3
Maatregelen om het gevoel van isolement bij het personeel tegen te gaan	19,2	68,2	5,5	7,2
De onderneming/instelling lanceerde een interne campagne of enquête om meer zicht te krijgen op het welzijn en/of de mentale gezondheid van het personeel	21,3	70,1	3,1	5,5
Andere beschermende maatregel(en)	4,8	42,3	25,8	27,1

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

1.2.5 Telewerk

Door de COVID-19 pandemie is het percentage telewerkers in België tussen 2018 en 2022 bijna verdubbeld (FOD Mobiliteit en Vervoer, 2022). Terwijl in 2018 ongeveer 17% van de Belgen minstens één dag per week thuis werkte, was dat in 2022 ongeveer 32% van de beroepsbevolking. Dit percentage mannelijke en vrouwelijke telewerkers was nog hoger ten tijde van het hoogtepunt van de COVID-19 pandemie (toen ongeveer 20-25% van de werkende bevolking voltijds thuis werkte), maar lijkt zich nu te stabiliseren. Vergelijkbare resultaten werden gevonden in onze eigen gegevensverzameling (tabel 1.13), waarin meer dan de helft van alle respondenten aangaf dat telewerken niet mogelijk was vóór het begin van de COVID-19 pandemie. Niet alle activiteiten in een bedrijf of instelling zijn geschikt voor telewerk, zodat in ons onderzoek slechts ongeveer 18% van alle respondenten aangeeft dat telewerk mogelijk is voor alle werknemers van de organisatie. Het is belangrijk eraan te herinneren dat in ons onderzoek telewerk niet mogelijk was (of echt zeldzaam in vergelijking met andere sectoren) in de personenzorg, de schoonmaaksector en de detailhandel. In de textiel- en metaalindustrie is de situatie contrastrijker: voor de meeste respondenten was het mogelijk om tijdens de COVID-19 crisis in hun onderneming of instelling te telewerken, maar daarvoor niet, maar meestal was telewerken niet voor alle personeelsleden mogelijk. Er is ook een verschil tussen vrouwen en mannen wat betreft de toegang tot telewerk. Op EU-niveau,

“Zelfs in door mannen gedomineerde sectoren, zoals landbouw, mijnbouw, industrie, openbare diensten en bouw, voeren vrouwen meestal taken uit die gemakkelijker op afstand kunnen worden gedaan, en die meer gebaseerd zijn op kantoor-, secretariaats- of administratief werk, en minder op fysieke taken.” (Eurofound, 2022d).

Tabel 1.13 Mogelijkheid om te telewerken tijdens de COVID-19 crisis (in %)

	Ja	Nee	Geen idee	Niet van toepassing
Mogelijkheid om te telewerken tijdens de crisis, maar voordien niet	52,6	24,9	1,9	11,5
Mogelijkheid om te telewerken tijdens de crisis, maar ook ervoor al	12,8	63,9	2,8	11,5
Mogelijkheid om te telewerken voor alle personeelsleden	18,1	60,7	2,2	10,0
De activiteiten laten geen telewerk toe	48,3	18,7	4,4	19,6

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

Volgens een online-enquête van het VIAS institute bij Belgische werknemers heeft het toenemende percentage telewerk - nu het in veel organisaties een structureel onderdeel wordt van het beroepsleven - een aantal positieve effecten, zoals (1) het gevoel tijd te besparen doordat het woon-werkverkeer wegvalt, (2) het gevoel minder stress te ervaren als gevolg van obstakels (files, afstand) aan het begin en/of einde van de werkdag en (3) het beter in staat zijn de eigen balans tussen werk en privéleven te controleren (Wrzesinska *et al.*, 2021). Mogelijke nadelen zijn volgens de respondenten een gebrek aan sociaal contact als er te veel thuis wordt gewerkt, een minder duidelijke scheiding tussen werk en privéleven (aangezien de twee niet langer fysiek gescheiden zijn, maar zich thuis afspelen) en infrastructuurproblemen op de thuiswerkplek. Om deze potentiële nadelen van telewerk tegen te gaan, hebben sommige werkgevers een beleid ingevoerd om hun telewerkende werknemers te ondersteunen (tabel 1.14). Uit de enquête blijkt dat meer dan de helft van de werkgevers hun telewerkers de nodige apparatuur voor telewerken ter beschikking hebben gesteld. Bijna twee van de vijf respondenten kregen ook een premie ter compensatie van de extra kosten voor telewerk. De respondenten meldden in de enquête geen verschillen tussen mannen en vrouwen voor het verkrijgen van deze premies.

Tabel 1.14 Maatregelen tegen de nadelen van telewerken tijdens de COVID-19 pandemie (in %)

	Ja	Nee	Geen idee	Niet van toepassing
Aanbieden van psychologische ondersteuning aan telewerkers	12,1	72,1	12,6	3,2
Maatregelen om het gevoel van isolement bij telewerkers tegen te gaan	15,3	67,9	13,2	3,7
De onderneming/instelling lanceerde een interne campagne of enquête om meer zicht te krijgen op het welzijn van telewerkers	13,2	73,7	10,0	3,2
De onderneming/instelling stelde het nodige materiaal ter beschikking om te telewerken (bv. laptop, webcam, ...)	57,4	33,2	1,1	8,4
Er werd een bonus/premie uitbetaald om de kosten van het telewerken te compenseren (bv. een maandelijke premie om een deel van het internetabonnement te betalen)	38,9	43,7	2,1	15,3

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

Aangezien deze sociaaleconomische steunmaatregelen die verband houden met de COVID-19 pandemie pas later werden ingevoerd (vanaf eind 2020), stonden de bovengenoemde nadelen van telewerk nog meer centraal aan het begin en op het hoogtepunt van de COVID-19 pandemie. Bij het begin van de pandemie was dit 'opgelegd' telewerk, waarover zeer snel werd beslist, met weinig voorafgaande informatie voor de werknemers en weinig overleg met de vakbonden. Bovendien verliep dit

telewerk vaak in een bijzondere gezinscontext (partner telewerkt ook, kind(eren) krijgen thuis les op afstand, enz.) waar de omstandigheden niet zijn aangepast aan een werksituatie. Deze gewijzigde werksituatie tijdens de pandemie droeg dus bij tot zowel een verstoord evenwicht tussen werk en privéleven als tot lichamelijke en geestelijke gezondheidsproblemen. Onderzoek bij mannelijke en vrouwelijke telewerkers in België tijdens de eerste golf van de pandemie (Babic *et al.*, 2021) toont directe effecten aan op het welzijn, zijnde een slechter mentaal welzijn van de werknemers en de geleidelijke ontwikkeling van fysieke gezondheidsproblemen zoals spier- en skeletaandoeningen. In eerste instantie werden problemen vastgesteld op het vlak van management en organisatie van het werk, waaronder afwezigheid, slecht leiderschap en ondoeltreffende communicatie op afstand, wat maakt dat problemen niet werden opgemerkt. Daarbij kwam nog het gevoel van sociaal isolement en het wegvallen van de scheiding tussen werk en privéleven. Bovendien bevestigen een recente analyse van de EWC(t)S-gegevens van 2021 (Eurofound, 2022a) en de elektronische enquêtes over leven, werk en COVID-19 (Eurofound, 2021) deze bevindingen: mannelijke en vrouwelijke werknemers in de EU27 - inclusief België - hebben het werk tijdens de pandemie verschillend ervaren, afhankelijk van hun eigen kenmerken en hun positie binnen de beroepsbevolking. Het lijkt erop dat degenen die thuis konden werken beter af waren, hoewel zij vele uren werkten en de arbeidsintensiteit hoog lag. Uit de resultaten van de enquête blijkt dat ongeveer 9% van alle respondenten in ondernemingen en instellingen die aan telewerken doen, van mening is dat vrouwen zich minder goed voelen bij telewerken dan mannen. Al deze antwoorden waren afkomstig van ondernemingen en instellingen uit de onderwijs- en zorgsector, waar over het algemeen meer vrouwen dan mannen werken.

Eerstelijns werkers daarentegen scoren op verschillende punten slecht: de werkdruk is in deze groep vaak hoog, het werk wordt emotioneel en/of lichamelijk als zeer zwaar ervaren, en de groep heeft het hoogste percentage werknemers die zich niet erkend voelen voor hun werk. Binnen de groep eerstelijns werkers waren de mensen die actief zijn in de gezondheidszorg (45%) en het onderwijs (30%) het sterkst vertegenwoordigd. De meeste werknemers in deze twee sectoren zijn vrouwen (70%). De COVID-19 pandemie had ook gevolgen voor de verschillen tussen mannen en vrouwen wat betreft jobonzekerheid (zo verloren aan het begin van de pandemie meer vrouwen dan mannen hun job), en voor wat betreft het evenwicht tussen werk en privéleven en de verslechtering van de arbeidsomstandigheden (zo nam de werkdruk in de gezondheidszorg en het onderwijs toe door het personeelstekort). In 2020 was er in België een relatief hoog werkloosheidsniveau en een hoog vacaturepercentage, wat wijst op een weinig efficiënte afstemming van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Dit was in België vooral het geval bij de administratieve en ondersteunende diensten, in de informatie- en communicatiesector en bij de wetenschappelijke en technische beroepsactiviteiten (Eurofound, 2021c).

1.2.6 De langetermijneffecten van de COVID-19 pandemie

De COVID-19 pandemie heeft de digitalisering van het werk versneld, waarbij nieuwe technologieën en digitale apparatuur niet alleen de manier veranderen waarop het werk wordt gedaan, maar werknemers op afstand ook worden blootgesteld aan meer controle en toezicht, fysieke interacties steeds meer verdwijnen en worden vervangen door virtuele communicatie, en waardoor het sociaal isolement toeneemt. Bovendien versnelde de pandemie weliswaar enkele reeds bestaande structurele trends, maar liet zij ook qua tewerkstelling blijvende sporen na in de sectoren van de persoonlijke dienstverlening, die zwaar werden getroffen door de beperkingen met betrekking tot de social distancing (Eurofound, 2022c). Voor het eerst zien we dat het steeds meer het tekort aan arbeidskrachten is in plaats van de werkloosheid - en het arbeidsaanbod in plaats van de vraag - die de beleidsmakers grote zorgen baren. Het succes van telewerk zal waarschijnlijk een erfenis blijven van de COVID-19 crisis, waarbij telewerk in 2021 in bijna alle EU-lidstaten blijft toenemen, zelfs na de spectaculaire toename aan het begin van de pandemie. De crisis heeft ook de werkgelegenheidsgroei bevorderd in sectoren en beroepen waar telewerken beter mogelijk is: tussen 2019 en 2021 waren professionals in

de informatie- en communicatietechnologie (ICT) het snelst groeiende beroep en het beroep met het hoogste percentage telewerkers in 2021.

In onze enquête gaf ongeveer 35% van de respondenten aan dat de COVID-19 pandemie op lange termijn gevolgen zal hebben voor de arbeidsomstandigheden in hun onderneming of instelling. Bij het verklaren van deze veranderingen benadrukten de respondenten vooral de structurele integratie van telewerk en afstandsonderwijs (in de onderwijssector) als een belangrijke verandering in de werkomgeving. Zeer weinig respondenten geloven dat ondernemingen/instellingen bijkomende maatregelen zullen nemen (of de tijdens COVID-19 ingevoerde maatregelen zullen handhaven) om de gendergelijkheid op het werk te verbeteren. In 2022 werd de Belgische economie ook getroffen door de gevolgen van de oorlog in Oekraïne, waardoor de inflatie toenam. De stijgende prijzen, met name voor energie, kunnen ook gevolgen hebben voor de in dit onderzoek geanalyseerde sectoren (dit kan leiden tot het uitstellen van aanwervingen of het niet verlengen van contracten).

1.3 De rol van de vakbonden tijdens de COVID-19 pandemie.

De vakbonden hebben een belangrijke rol gespeeld bij de vertegenwoordiging van de rechten en belangen van de werknemers tijdens de COVID-19 pandemie in België. Zij hebben een belangrijke rol gespeeld bij de onderhandelingen over en de uitvoering van maatregelen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van werknemers en bij het verkrijgen van financiële steun voor degenen die door de pandemie zijn getroffen (Molina, 2022). De vakbonden hebben bijvoorbeeld aangedrongen op de invoering van strikte veiligheidsprotocollen op de werkplek en hebben gepleit voor het aanbieden van persoonlijke beschermingsmiddelen voor werknemers op de werkplek (zie de verschillende onderwerpen in tabel 1.15). Daarnaast zijn de vakbonden ook actief geweest bij het verdedigen van de rechten van werknemers die werden getroffen door de economische gevolgen van de pandemie. Over het algemeen speelden zij een cruciale rol bij de bescherming van de rechten en belangen van de werknemers tijdens deze moeilijke periode. Zo hebben de Belgische sociale partners bijvoorbeeld:

“Een nationale overeenkomst gesloten die de (administratieve) goedkeuring van de regeling voor tijdelijke bescherming tegen werkloosheid op bedrijfsniveau vergemakkelijkt. [...] Zij hebben ook (met de steun van de overheidsadministratie en het kabinet van de minister van Arbeid) een specifieke gids opgesteld over beschermings- en preventie maatregelen voor de terugkeer naar het werk na de eerste lockdown in april 2020. Er volgde daarna nog een reeks sectorale gidsen, waarover in de officiële paritaire comités werd onderhandeld.” (Eurofound, 2021b).

Het sociaal overleg werd op het niveau van de werkplek tijdens de pandemie gewoon voortgezet. In een enquête bij meer dan 4.000 vakbondsvertegenwoordigers van het ACV-CSC sprak 75% van hen over maandelijkse vergaderingen van de ondernemingsraad of de gezondheids- en veiligheidscommissie tijdens de pandemie, hetzij in een volledig fysieke, digitale of hybride vorm (Hermans *et al.*, 2021). Bovendien verklaarde 71% dat zij betrokken werden bij het overleg over de COVID-19 maatregelen in hun gezondheids- en veiligheidscommissies voordat deze werden uitgevoerd. Voor de ondernemingsraden bedraagt dat cijfer 55% (Hermans *et al.*, 2021).

De sociale dialoog werd meer in het algemeen erkend om zijn stabiliserende rol in tijden van crisis, juist omdat de structuren van het sociaal overleg gebaseerd zijn op compromissen en het mogelijk maken rekening te houden met de belangen van werknemers en werkgevers (Guisset & Lenaerts, 2022). Volgens de ILO (2022) hebben het sociaal overleg en de collectieve onderhandelingen ook tijdens de pandemie een dergelijke rol gespeeld door *‘het effect van de COVID-19 crisis op de werkgelegenheid en de inkomens te beperken, sommige effecten op de ongelijkheid te helpen wegwerken en tegelijkertijd de veerkracht van de ondernemingen en de arbeidsmarkten te versterken.’* Om deze stabiliserende rol te kunnen spelen, moeten de structuren van het sociaal overleg echter goed verankerd zijn in de besluitvormingsprocessen en moet de deelname van de sociale partners tijdens alle fasen (bv. ontwerp, uitvoering, opvolging, evaluatie, toepassing van de maatregelen) gewaarborgd zijn (Guisset & Lenaerts, 2022).

Terwijl het sociaal overleg in België kon blijven doorgaan, was dat in andere landen niet het geval. Het Europese project *‘Visualising and measuring the role of industrial relations in addressing gender equality’* (VIRAGE) had tot doel de relatie tussen arbeidsverhoudingen, de sociale dialoog en de gendergelijkheid in Europa te onderzoeken. Uit de Belgische casestudy bleek dat gendergelijkheid een belangrijke prioriteit is voor beleidsmakers en sociale partners in het land. De inspanningen ter bevordering van gendergelijkheid zijn duidelijk op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau, door een combinatie van sociaal overleg en deelname aan adviesraden, en de uitvoering van de nationale wet- en regelgeving. Een opmerkelijk aspect van de aanpak van gendergelijkheid in België is de nadruk op het gelijktijdig rekening houden met verschillende dimensies van deze problematiek. Inspanningen om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te dichten hebben bijvoorbeeld vaak ook betrekking op de zorgkloof tussen mannen en vrouwen en het evenwicht tussen werk en privéleven. Deze holistische aanpak wordt beschouwd als cruciaal voor een efficiënte aanpak van de verschillende uitdagingen waarmee vrouwen op de arbeidsmarkt worden geconfronteerd. Zowel beleidsmakers als sociale partners erkennen het belang van de sociale dialoog voor de bevordering van gendergelijkheid, waarbij het sectorale niveau centraal staat bij onderhandelingen en overeenkomsten. Wat bijvoorbeeld de kwestie van de genderkloof in zorgtaken en het evenwicht tussen werk en privéleven betreft, brachten zowel vakbonden als werkgeversgroepen diverse maatregelen aan ter bevordering van gendergelijkheid. Het betreft onder andere de ‘schoolbelcontracten’, die flexibele werktijden mogelijk maken om tegemoet te komen aan de behoefte aan kinderopvang, en coronagerelateerd ouderschapsverlof, dat na overleg tussen de sociale partners tot stand is gekomen. Elk jaar lanceren vakbonden campagnes rond de Internationale dag van de rechten van de vrouw (8 maart) om de loonkloof tussen mannen en vrouwen te bestrijden. Deze campagnes houden verband met andere genderkwesties zoals horizontale en verticale segregatie, de genderkloof in de zorg en het evenwicht tussen werk en privéleven. De doelstelling van deze campagnes verschilt van jaar tot jaar. Tijdens een van die campagnes deelde een vakbond loterijloten uit waarop de mogelijke gevolgen van een kortere arbeidstijd stonden afgebeeld, waaronder het effect op de pensioenen. De bedoeling van deze campagne was om de mensen bewust te maken van de gevolgen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen op korte en lange termijn. (Lenaerts *et al.*, 2022). Er werd echter opgemerkt dat de aandacht en de middelen voor gendergelijkheid de laatste jaren wellicht zijn afgenomen. Dit toont de noodzaak aan om de inspanningen ter bevordering van gendergelijkheid op de werkplek voort te zetten, en het belang van een sterke sociale dialoog om deze doelstelling te bereiken (Lenaerts *et al.*, 2022).

In de huidige enquête geeft ongeveer 15% van de respondenten aan dat ondernemingen/instellingen tijdens besprekingen en overleg over de COVID-19 maatregelen ‘systematisch’ of ‘vaak’ rekening hebben gehouden met gendergelijkheid. Tabel 1.15 geeft een overzicht van de maatregelen waarop de verschillende vakbondsorganisaties tijdens de COVID-19 pandemie invloed hebben uitgeoefend. Ondernemingsraden (OR), vakbondsdelegaties en Comités voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW) hebben vaker invloed uitgeoefend op de regels inzake afstand en hygiëne en de organisatie van de ruimte tijdens de pandemie.

Tabel 1.15 De volgende vakbondsdelegaties hebben al dan niet invloed gehad op de verschillende maatregelen in verband met de COVID-19 pandemie op de werkplek (in %)

	CPBW	OR	Vakbonds-afvaardiging	Overige	Geen overleg	Niet van toepassing
Toepassing van de social distancing-regels	55,1	40,5	30,5	10,6	10	6,9
Toepassing van de hygiënemaatregelen	52,6	40,5	27,7	11,8	9,7	5
(Eventuele) reorganisatie van de werkomgeving om de veiligheid met betrekking tot COVID-19 te waarborgen	51,1	39,6	25,9	12,5	12,8	6,5
Verplaatsingen naar het werk/op de werkplek	32,1	24,6	18,7	7,8	20,9	21,2
Inrichting van gemeenschappelijke ruimtes met het oog op de veiligheid in verband met COVID-19 (cafetaria's, kleedkamers, enz.)	46,7	36,1	23,4	12,1	12,5	7,8
Instructies en opleiding voor medewerkers	31,5	24,3	15,6	9,7	23,4	18,1
Informatieverstrekking aan externen (klanten, leveranciers, freelancers, ...)	24,9	21,2	11,5	16,5	25,5	15,3
Welzijnsaspecten en mogelijke psychologische gevolgen van de COVID-19 crisis	35,2	21,8	16,8	7,5	26,5	14,3
Procedures in geval van besmetting	43,9	35,5	20,9	16,2	12,5	3,4
Thuiswerken/telewerken	27,7	29,9	19	11,8	20,6	18,7
Aantal overuren, recupuren of recupdagen en het opnemen daarvan	11,2	23,4	15,6	6,2	18,7	36,8
Mobiliteit	20,6	16,2	12,1	6,5	24,3	31,5
Gebruik van deeltijds werk	10,3	18,4	12,1	5,9	23,7	36,1
Arbeidsreglement (het wijzigen daarvan)	23,1	30,2	16,5	5,9	15,9	24,6
Gebruik van uitzendkrachten, stagiairs	13,1	22,1	11,8	8,7	21,5	29,9
Nieuwe vormen van werk (alternatieve werkmethodes, teamwork)	16,8	15,9	12,1	15	21,5	28,7
Gebruik van IT-tools en vertrouwelijkheid	17,8	19	13,1	19	23,7	20,6
Invoering van nieuwe technologie of toestel	19,9	13,4	7,2	14	26,8	25,9
Invoering van een systeem voor het registreren van de arbeidstijd en het controleren van de gewerkte uren	6,9	16,5	8,7	3,7	17,8	49,2
(Collectief) ontslag	4	10,6	9,7	2,8	11,5	60,7
Gebruik van tijdelijke werkloosheid	7,2	22,7	18,1	6,9	9,7	45,2
Opneming van tijdskrediet, ouderschapsverlof (corona)	15,9	24	20,2	11,5	19,6	23,4

Bron Onderzoek naar de impact van de COVID-19 pandemie op Belgische werknemers (HIVA, 2022)

1.4 Conclusie

Het onderzoek naar de gevolgen van de COVID-19 pandemie voor Belgische werknemers heeft een aantal interessante elementen aan het licht gebracht. Ten eerste bevestigt het onderzoek bekende resultaten, zoals het feit dat een groter percentage vrouwen dan mannen deeltijds werkt, dat de COVID-19 pandemie heeft geleid tot een gedeeltelijke of volledige stopzetting van de activiteiten in sommige sectoren, terwijl de werkdruk en de activiteiten in andere sectoren (bijvoorbeeld in het onderwijs) zijn toegenomen. Ten tweede werden enkele verschillen tussen vrouwen en mannen gemeld, maar voor de meeste vragen is het percentage respondenten dat verschillen tussen vrouwen

en mannen aangeeft vrij laag. Ongeveer 5% van de respondenten gaf aan dat er verschillen zijn tussen mannen en vrouwen wat betreft de gevolgen van veranderingen qua werk en werkuren als gevolg van de COVID-19 pandemie. Deze verschillen hielden voornamelijk verband met het feit dat vrouwen meer tijd moesten besteden aan de zorg voor hun kinderen, die in deze periode niet naar school konden. De meerderheid van de respondenten (70%) vindt dat werknemers het moeilijker vonden dan voordien om tijdens de pandemie werk en privéleven te combineren. De meeste respondenten waren echter niet van mening dat ondersteunende maatregelen zoals telewerken of corona-ouderschapsverlof een significant verschillend effect hadden op mannen en vrouwen. Slechts 5% van de respondenten vindt dat ouderschapsverlof vooral door vrouwen werd gebruikt en dat mannen minder betrokken waren bij de zorg voor de kinderen. Dit resultaat is verrassend omdat uit een eerdere studie over de sociale dialoog en gendergelijkheid bleek dat de sociale partners teleurgesteld waren dat 75% van de werknemers die gebruik maakten van corona-ouderschapsverlof vrouwen waren (Lenaerts *et al.*, 2022). Die grote discrepantie zou kunnen worden toegeschreven aan de in onze enquête gebruikte aanpak, aangezien de vertegenwoordigers van het ACV-CSC wellicht geen volledig zicht hadden op het gebruik van dit verlof. Volgens Fusulier en Mortelmans (2021) werd in 2020 in België door 6 549 mannen en 15 729 vrouwen gebruik gemaakt van Corona-ouderschapsverlof, wat neerkomt op meer dan twee keer zoveel vrouwen. De COVID-19 premie werd door iets meer dan de helft van de respondenten genoemd, zonder duidelijke verschillen tussen mannen en vrouwen. Bovendien waren beschermende maatregelen ter verbetering van de geestelijke gezondheid slechts op enkele werkplekken aanwezig en werd de uitvoering van deze maatregelen op de werkplek door slechts een zeer beperkt deel van de respondenten (2%) als verschillend ervaren voor vrouwen en mannen. In het algemeen blijkt uit deze antwoorden dat de pandemie wel voor problemen heeft gezorgd bij het combineren van werk en privéleven, maar dat de steunmaatregelen geen significant verschillend effect hebben gehad op mannen en vrouwen.

Uit de resultaten van de enquête bleek ook dat er aanzienlijke verschillen waren tussen de ervaringen van vrouwen en mannen op de werkplek. Bijna 25% van de respondenten vindt dat er verschillen zijn in de manier waarop mannen en vrouwen werk en privéleven combineren. Er werd met name opgemerkt dat vrouwen vaak grotere offers moeten brengen qua huishoudelijke verantwoordelijkheden en kinderopvang. Bovendien zei meer dan 10% van de respondenten dat het mentaal welzijn van vrouwen er over het algemeen slechter aan toe was dan bij mannen en zei bijna 5% dat de stressfactoren waarmee mannen en vrouwen op het werk te maken krijgen, verschillend zijn. Een andere conclusie van de enquête is dat 9% van de respondenten in ondernemingen en instellingen die aan telewerken doen, van mening is dat vrouwen zich minder goed voelen bij telewerken dan mannen. Deze resultaten wijzen op de noodzaak van verder onderzoek en maatregelen om deze verschillen aan te pakken en gelijke kansen en steun voor vrouwen en mannen op de werkplek te garanderen.

Ten slotte laat deze enquête ons het standpunt zien van de vertegenwoordigers van het ACV-CSC over de huidige maatregelen voor gelijke kansen van vrouwen en mannen, de rol van de vakbonden tijdens de pandemie en de langetermijneffecten van COVID-19. De drie belangrijkste maatregelen die vaak worden ingezet om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen, zijn bewustmaking van geboorte- en ouderschapsverlof voor mannen, telewerk en loontransparantie. De respondenten vinden loontransparantie een doeltreffende manier om de gelijkheid tussen mannen en vrouwen te verbeteren. Daarnaast worden ook langer en beter betaald zwangerschaps- en meeouderverlof gezien als efficiënte maatregelen om gendergelijkheid op de werkplek te verbeteren. Uit de enquête bleek dat ongeveer 15% van de respondenten aangaf dat ondernemingen/instellingen tijdens besprekingen en overleg over de COVID-19 maatregelen ‘systematisch’ of ‘vaak’ rekening hebben gehouden met gendergelijkheid. Ongeveer 35% van de respondenten denkt dat de COVID-19 pandemie op lange termijn gevolgen zal hebben voor de arbeidsomstandigheden in hun onderneming of instelling. Deze veranderingen betreffen voornamelijk de structurele integratie van telewerk en afstandsonderwijs in de onderwijssector. Zeer weinig respondenten geloven echter dat ondernemingen of instellingen

bijkomende maatregelen zullen nemen om de gendergelijkheid op de werkplekken te verbeteren eens de pandemie voorbij is.

Als conclusie kan worden gesteld dat de in dit deel gepresenteerde onderzoeksresultaten waardevolle inzichten verschaffen over het effect van de COVID-19 pandemie in de sleutelsectoren. Het is wel belangrijk om de beperkingen van de studie te erkennen. De selectie van zes sectoren beperkt de omvang van de studie en geeft geen volledig beeld van de economie. Bovendien was het antwoordpercentage vertekend ten voordele van het onderwijs en de personenzorg, waardoor het onmogelijk was gedetailleerde conclusies te trekken voor andere sectoren zoals de metaal- en textielindustrie, de detailhandel en de schoonmaaksector. Bovendien hebben de meeste respondenten in het Nederlands geantwoord (80%), wat zou kunnen wijzen op een oververtegenwoordiging van Vlaanderen in vergelijking met de andere deelstaten. En ten slotte waren de respondenten allemaal vertegenwoordigers van het ACV-CSC en geen directe werknemers. Als de vragen aan de werkneemsters zelf werden gesteld, dan had dit wellicht tot andere antwoorden geleid met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven, pesterijen en mentaal welzijn. Hieraan moet worden toegevoegd dat de verscheidenheid aan activiteiten binnen ondernemingen en instellingen aanzienlijk kan variëren wat betreft taken en werkomgeving. Zoals eerder in dit rapport is vermeld, kunnen binnen eenzelfde sector en eenzelfde onderneming/instelling sommige activiteiten de fysieke aanwezigheid van werknemers vereisen, terwijl voor andere activiteiten telewerk mogelijk is (en doorgaans worden deze telewerkactiviteiten gedomineerd door vrouwen). Het kan een uitdaging zijn voor de vertegenwoordigers van het ACV-CSC om nauwkeurige antwoorden te geven over de verschillende teams en groepen binnen de organisatie. Dit wijst op de behoefte aan meer kwantitatieve gegevens om informatie op werknemers- en werkgeversniveau te koppelen, en om een degelijker en betrouwbaarder zicht te krijgen op gendergelijkheid en op de kwaliteit van het werk in België. Nieuwe studies zouden meer gedetailleerde conclusies opleveren die rechtstreeks gebaseerd zijn op de ideeën en standpunten van de werknemers.

2 | Gendergelijkheid en herstelplannen in België

2.1 Wat houden de plannen voor herstel en veerkracht in?

Sinds het begin van de COVID-19 gezondheids crisis in het voorjaar van 2020 heeft de EU nooit geziene en verstrekkende maatregelen genomen om de noodsituatie op het gebied van de volksgezondheid en de sociale en economische crisis aan te pakken. Zij heeft nieuwe maatregelen ingevoerd om haar begroting te mobiliseren en een hoge mate van flexibiliteit toe te staan bij het toepassen van de begrotings- en steunmaatregelen voor de staten.¹⁵

De gevolgen van de COVID-19 crisis voor de gezondheid van de bevolking, maar ook voor de werkgelegenheid en de welvaart, zijn van dien aard dat een gezamenlijke inspanning op het niveau van de EU essentieel is voor het herstel. In mei 2020 wordt de oprichting van een herstellfonds voor Europa voorgesteld door de Europese Commissie. In juli 2020 beslisten de EU-leiders over een herstellpakket ter waarde van 1 824,3 miljard euro. Er werd daarvoor voorzien in een meerjarig financieel kader (MFK) van 1 074,3 miljard euro en een tijdelijk herstellinstrument, Next Generation EU genaamd, voor 750 miljard euro.

Al deze financiële inspanningen zijn niet alleen bedoeld om de sociaaleconomische gevolgen van de pandemie aan te pakken, maar bieden ook een kans om te investeren in de toekomst, met name door projecten in verband met klimaatbescherming en de digitale revolutie te financieren.

Wat de financiering van het herstellinstrument Next Generation EU betreft, is het technisch gezien de Europese Commissie die namens de EU geld mag lenen op de kapitaalmarkten. De aflossingsperiode loopt tot 31 december 2058. Dit instrument omvat zeven programma's, in de vorm van leningen (360 miljard) en subsidies (390 miljard):

- Faciliteit voor Herstel en Veerkracht: 672,5 miljard euro;
- REACT-EU: 47,5 miljard euro;
- Horizon Europe: 5 miljard euro;
- InvestEU: 5,6 miljard euro;
- Plattelandsontwikkeling: 7,5 miljard euro;
- Fonds voor een rechtvaardige transitie: 10 miljard euro;
- rescEU: 1,9 miljard euro.

De Faciliteit voor Herstel en Veerkracht (FHV) is daarom het belangrijkste instrument van NextGenerationEU, dat goed is voor bijna 90% van het totale budget. Om toegang te krijgen tot deze financiering hebben de lidstaten in 2021 nationale plannen voor herstel en veerkracht (PHV) ingediend. Het zijn deze specifieke plannen voor België die wij in de volgende punten zullen analyseren. Zo moest elk land in 2021 zijn hervormings- en investeringsprogramma tot 2026 indienen, met een reeks projecten in zes vooraf bepaalde domeinen:

- pijler 1: de ecologische transitie;
- pijler 2: de digitale transformatie;
- pijler 3: slimme, duurzame en inclusieve groei en werkgelegenheid;
- pijler 4: sociale en territoriale cohesie;
- pijler 5: gezondheid en veerkracht;

¹⁵ ^[1] Zie voor meer details de officiële website van de Europese Raad: <https://www.consilium.europa.eu/nl/policies/eu-recovery-plan/>

- pijler 6: beleid voor de volgende generatie, met inbegrip van onderwijs en vaardigheden.

Alle plannen voor herstel en veerkracht (PHV) worden vervolgens beoordeeld door de Europese Commissie, rekening houdend met verschillende criteria zoals de bijdrage aan de ecologische en digitale transitie, het creëren van jobs of de aanbevelingen per land van het Europees semester. Ten slotte is het de Raad die binnen een termijn van een maand de beoordeling van de plannen moet goedkeuren. Na het groene licht van de Raad kunnen de lidstaten dan de bilaterale subsidie- en leningovereenkomsten met de Commissie ondertekenen.

Het Europees semester wordt gebruikt als belangrijkste bestuursmechanisme om de coördinatie en uitvoering te garanderen van de PHV gefinancierd door de FHV (Guisset & Lenaerts, 2022). Op die manier wordt dit gekoppeld aan andere belangrijke beleidsdomeinen zoals de Europese pijler van sociale rechten en de Europese Green Deal. Het beheer en de uitvoering van de FHV vereisen coördinatiemechanismen van zowel de EU-instellingen als de nationale regeringen. Over de uitvoering van de Faciliteit voor Herstel en Veerkracht wordt gerapporteerd via een speciaal dashboard, dat 14 indicatoren bevat (waarvan er slechts vier volgens het geslacht kunnen worden uitgesplitst).

De verordening betreffende de FHV stelt duidelijk dat de nationale plannen de versterking van de structuren voor sociaal overleg en het onafhankelijk worden van de nationale sociale partners moeten mogelijk maken bij het herstel na de pandemie (Guisset & Lenaerts, 2022). De verordening bepaalt verder dat de betrokkenheid van de sociale partners bij de voorbereiding van de nationale plannen (en idealiter ook bij de uitvoering ervan) vereist is en aan de Commissie zou moeten worden gemeld, hoewel dit niet een van de beoordelingscriteria is die de Commissie hanteert. Ook de betrokkenheid van de sociale partners bij het proces van het Europees Semester werd onder de loep genomen.

2.2 Waarom is een genderanalyse van deze plannen relevant?

Hoewel de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen al vóór de covidcrisis in onze samenleving bestond, leek de pandemie deze ongelijkheid alleen nog maar groter te maken. Als gevolg van een hoge mate van horizontale segregatie op de arbeidsmarkt¹⁶ stonden vrouwen namelijk op de eerste lijn, aangezien zij de meerderheid van de werknemers in de gezondheids- en zorgsector vertegenwoordigen en onevenredig veel jobs doen waarbij men sterk is blootgesteld aan het virus, zoals caissières, schoonmaaksters, zorgkundigen of lesgevers.¹⁷ Volgens de laatste cijfers van Statbel¹⁸ waren in 2021 bijvoorbeeld 95,4% van de huishoudhulpen, 91,2% van de thuiszorgkundigen, 86,8% van de verpleegkundigen (intermediair niveau) en 83,6% van de leerkrachten in het basisonderwijs vrouwen. Vrouwen hebben ook vaker tijdelijke, deeltijdse en onzekere jobs dan mannen, waardoor zij bijzonder kwetsbaar zijn voor de economische gevolgen van de crisis. In 2021 werkte 42,5% van de Belgische vrouwelijke werknemers deeltijds, tegenover 11,8% van de mannelijke werknemers. De lockdowns in 2020 en 2021 hebben ook geleid tot een toename van onbetaald werk voor vrouwen die voor kinderen of andere afhankelijke personen zorgen, wat het moeilijk kan maken om privé- en beroepsleven te combineren.¹⁹

In deze context is het zinvol de plannen voor herstel en veerkracht te analyseren vanuit een genderperspectief,²⁰ dit wil zeggen door na te gaan of zij rekening houden met mogelijke genderverschillen en de gevolgen daarvan. Zo'n enorme financiële inspanning zou moeten rekening houden

16 Dat zorgt ervoor dat de verhoudingen tussen vrouwen en mannen in bepaalde activiteitensectoren zeer verschillend zijn.

17 Hoewel vrouwen oververtegenwoordigd zijn in jobs in de zorg of in de onderwijssector, mag niet worden vergeten dat de COVID-19 pandemie alle sectoren heeft getroffen, ook die waar mannen in de meerderheid zijn, zoals de transportsector of de bouw. Werkonzekerheid en financiële onzekerheid waren ook aanwezig in deze sectoren.

18 Beroepen in België | Statbel (fgov.be)

19 European Institute for Gender Equality. (2021). Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic. Publications Office, LU.

20 Het begrip gendergelijkheid verwijst niet alleen naar de binaire opvatting van gelijkheid tussen vrouwen en mannen, maar kan ook ruimere begrippen van gelijkheid omvatten met betrekking tot een breder spectrum van genderidentiteiten. Bij gebrek aan gegevens over non-binaire personen is deze analyse alleen gebaseerd op verschillen tussen vrouwen en mannen.

met de groepen die het zwaarst door de pandemie zijn getroffen, waaronder de vrouwen, en zou de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen moeten helpen verminderen of wegwerken.

Een ander belangrijk argument betreft juist de nieuwe EU-aanpak inzake financiering en begrotingsbeleid, waarbij gendergelijkheid nu is geïntegreerd (Debusscher, 2023). Dit omvat de expliciete integratie van een genderdimensie in het meerjarig financieel kader en in de financierings- en begrotingsinstrumenten, alsook het sturen van een nieuwe methodologie voor het opvolgen van de uitgaven voor gendergelijkheid (waarbij gendergerichte maatregelen worden gemarkeerd) en het bijwerken van de richtsnoeren voor de wijze van analyseren van het effect van de EU-financiering op de bevordering van gendergelijkheid. Volgens deze logica bieden NextGenerationEU en het budget dat in het kader van de FHV (onderdeel van het meerjarig financieel kader, Guisset & Lenaerts, 2022) beschikbaar wordt gesteld, een unieke kans, of zijn zij zoals Debusscher (2023) het noemt een beslissende test om te zien of de EU en haar lidstaten hun verbintenissen in de praktijk brengen. Op aansturen van het Europees Parlement, de sociale partners en maatschappelijke organisaties werd de genderdimensie in 2021 expliciet geïntegreerd in de verordening betreffende de FHV. Bijgevolg moeten de lidstaten uitdrukkelijk toelichten hoe de in hun PHV voorgestelde maatregelen gericht zijn op het verbeteren van gendergelijkheid en de integratie van de genderdimensie in hun land, door uitgebreid uit te leggen hoe deze maatregelen aansluiten bij de Europese pijler van sociale rechten en de VN-doelstellingen voor duurzame ontwikkeling.

Hoewel het eerste jaarlijkse uitvoeringsrapport van de FHV van maart 2022 geen specifieke genderinformatie bevat, bevat de door de Europese Commissie in juli 2022 gepubliceerde evaluatie een apart hoofdstuk over gendergelijkheid.²¹ Meer specifiek wordt eerst het effect van de pandemie op vrouwen beschreven, gevolgd door een bespreking van de gendergelijkheid vanuit het perspectief van het Europees Semester en de FHV. Uit het rapport blijkt duidelijk dat 129 maatregelen van de 25 nationale plannen die in juni 2022 zijn aangenomen, gericht zijn op gendergelijkheid. De plannen van onder meer Zweden, Oostenrijk, Spanje en Estland bevatten maatregelen voor gendergelijkheid. Ongeveer 1% van de maatregelen gericht op gendergelijkheid komt uit het Belgisch Plan voor Herstel en Veerkracht. In een thematische analyse over gelijkheid in de in januari 2023²² gepubliceerde evaluatie van het herstel en de veerkracht erkent de Commissie dat er geen expliciete criteria zijn voor het beoordelen van de PHV op gendergelijkheid. Het aantal maatregelen voor gendergelijkheid is in november 2022 gestegen tot 131, waarbij 26 nationale plannen zijn goedgekeurd. Voor België blijkt uit de thematische analyse dat:

“Het Belgisch plan omvat een investering om de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te analyseren en de integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Het plan ondersteunt ook de oprichting en renovatie van voorzieningen voor kinderopvang. Het plan zal ook bijdragen aan het ter beschikking stellen van huisvestingsplaatsen voor slecht gehuisveste groepen, zoals daklozen, migranten, vrouwelijke slachtoffers van geweld, alleenstaanden en mensen die uitsluiting ervaren. Bovendien beoogt een in het plan opgenomen hervorming het ondersteunen van de integratie van mensen met een immigrantenachtergrond op de arbeidsmarkt.” (p. 10).

Ondanks deze sprong voorwaarts werd er bezorgdheid geuit over het toezicht op en de handhaving van deze bepalingen bij de uitvoering van de PHV. In dit verband moet worden opgemerkt dat de FHV wordt uitgerold in het kader van het Europees Semester, en dat de aanbevelingen per land in feite weinig of geen bepalingen over genderkwesties kunnen bevatten. Zo zijn er bijvoorbeeld aanbevelingen over gendergelijkheid gegeven aan negen lidstaten in 2019 en aan drie lidstaten in 2022, maar in de tussentijd zijn er geen specifieke aanbevelingen over gendergelijkheid gegeven (wel over kwetsbare groepen). Een andere bezorgdheid is de sterke focus van de plannen voor herstel en veerkracht (PHV) op de groene en digitale transitie, aangezien dit de investeringen in traditioneel door mannen gedomineerde sectoren kan bevoordelen ten opzichte van de investeringen in traditioneel

21 [https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvke1fm2yd1u0_j9vvik7m1c3gyxp/vlv1em3ufozz/v=s7z/f=/com\(2022\)383_en.pdf](https://www.eumonitor.eu/9353000/1/j4nvke1fm2yd1u0_j9vvik7m1c3gyxp/vlv1em3ufozz/v=s7z/f=/com(2022)383_en.pdf)

22 https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/assets/thematic_analysis/scoreboard_thematic_analysis_equality.pdf

door vrouwen gedomineerde sectoren. Zoals uit het onderzoeksrapport 2022 ook blijkt, hebben specifieke maatregelen die gericht zijn op gendergelijkheid vooral betrekking op de pijlers 4 (sociale en territoriale cohesie), 5 (gezondheid en economische, sociale en institutionele veerkracht) en 6 (beleid voor de volgende generatie). Bij de andere drie pijlers (1 groene transitie; 2 digitale transformatie; 3 slimme, duurzame en inclusieve groei) zijn er minder maatregelen gericht op gendergelijkheid. Het gaat bijvoorbeeld over inspanningen ter bevordering van opleidingen in groene vaardigheden voor vrouwen (pijler 1), inspanningen ter verbetering van de vertegenwoordiging van vrouwen in de STEM-sectoren (pijler 2), verbetering van de toegang tot financiering voor vrouwelijke ondernemers (pijler 3), acties om de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te stimuleren (pijler 4), initiatieven om zowel het aanbod als de kwaliteit van formele en informele zorg te verbeteren (pijler 5), en inspanningen om de toegang tot en de kwaliteit van het onderwijs en de opvang voor jonge kinderen te verbeteren (pijler 6). In juli 2022 hadden slechts 13 maatregelen voor gendergelijkheid hun doelstellingen bereikt.

In het licht van de voor de PHV geselecteerde prioritaire thema's kunnen enkele voorbeelden worden gegeven van investeringen en hervormingen die gendergelijkheid kunnen ondersteunen:

- pijler 1: opleidingen voor vrouwen met betrekking tot kennis, vaardigheden, waarden en attitudes die nodig zijn om te leven in een duurzame en hulpbronnenvoordelige samenleving, en om die te ontwikkelen en in stand te houden;
- pijler 2: hervormingen ter bevordering van een meer gelijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in ICT- en STEM-domeinen;
- pijler 3: betere toegang tot financiering en ontwikkeling van vaardigheden voor vrouwelijke ondernemers;
- pijler 4: de pensioenkloof tussen vrouwen en mannen verkleinen; de arbeidsparticipatie van vrouwen verbeteren;
- pijler 5: ondersteuning van sociaal achtergestelde zwangere vrouwen en verbetering van de arbeidsomstandigheden van verpleegkundigen;
- pijler 6: de toegang tot onderwijs en opvang voor jonge kinderen verbeteren.

De huidige beoordelingen van de genderdimensie in de Faciliteit voor Herstel en Veerkracht (FHV)²³ en de nationale Plannen voor Herstel en Veerkracht (PHV) zijn gericht op het in kaart brengen van maatregelen die expliciet betrekking hebben op genderkwesties of die vrouwen als specifieke begunstigden aanwijzen (op basis van de beschrijving van de stappen en doelstellingen die verband houden met de maatregelen). In het volgende deel wordt een gelijkaardige aanpak gevolgd.

2.3 De genderdimensie in de Belgische Plannen voor Herstel en Veerkracht (PHV)

2.3.1 De Belgische plannen

In België is er een herstelplan voor elk gewest en een nationaal plan, met verschillende accenten. Verder in dit deel stellen wij kort de plannen van de drie deelstaten voor, alvorens meer details te geven over het nationaal plan.

²³ Het EIGE bereidt op verzoek van het Zweedse voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie een rapport voor om het herstelplan van de EU na de COVID-19 pandemie vanuit een genderperspectief te beoordelen. De studie zal gericht zijn op de nationale plannen voor herstel en veerkracht en zal de effecten van bepaalde nationale beleidsmaatregelen die tijdens de COVID-19 pandemie zijn ingevoerd, beoordelen vanuit het oogpunt van gendergelijkheid en de integratie van de genderdimensie. Deze studie zal in het tweede kwartaal van 2023 worden gepubliceerd.

a) Het Waals herstelplan bestaat uit zes pijlers:²⁴

- pijler 1: aandacht voor de jeugd en de talenten van Waalse vrouwen;
- pijler 2: zorgen voor milieuduurzaamheid;
- pijler 3: de economische ontwikkeling stimuleren;
- pijler 4: ondersteunen van welzijn, solidariteit en sociale integratie;
- pijler 5: zorgen voor innovatief en participatief bestuur;
- pijler 6: ondersteunen van het herstel en de veerkracht van de getroffen gebieden.

Voor het plan dat meer dan 300 projecten telt is een budget voorzien van meer dan 7 miljard euro die het gewest in staat moeten stellen een antwoord te bieden op de huidige sociale, economische en milieu-uitdagingen, alsook op de gevolgen van de verschillende meegemaakte crisissen zoals de historische overstromingen van juli 2021. In maart 2022 hebben de Waalse regering en de sociale en milieupartners 42 prioritaire projecten geselecteerd op basis van hun potentieel voor het creëren van kwaliteitsvolle jobs, toegevoegde waarde en een gunstige impact op het milieu en het klimaat. Door het Waals Instituut voor Evaluatie, Prospectie en Statistiek (IWEPS) is een toezichtsorgaan voor het evaluatieprogramma opgericht, het Comité transversal d'Encadrement (Transversaal Begeleidingscomité). De evaluatie van het Waals herstelplan door het IWEPS is gebaseerd op een driedig programma: (1) een diagnose van de sociale, economische en milieusituatie in Wallonië, (2) een evaluatie vooraf van het plan en (3) thematische evaluatieanalyses.²⁵ De eerste evaluatie vooraf is gericht op het macro-economisch effect van het plan op middellange termijn en vermeldt het aspect gendergelijkheid niet.

b) Het relanceplan 'Vlaamse Veerkracht' bestaat uit zes pijlers:²⁶

- pijler 1: de kwaliteit van het zorgsysteem behouden en zijn internationale plaats veiligstellen;
- pijler 2: de reactiviteit en de doeltreffendheid van de administratie versterken;
- pijler 3: zorgen voor de digitale transitie van Vlaanderen;
- pijler 4: een koolstofarme economie en samenleving;
- pijler 5: investeren in openbare werken;
- pijler 6: leren leven met het COVID-19 virus;
- pijler 7: het menselijk kapitaal versterken.

Het plan telt 180 projecten en er is een budget voorzien van meer dan 4 miljard euro.

c) Het plan voor herstel en herontwikkeling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest²⁷ bestaat uit drie pijlers:

- pijler 1: sociaaleconomische transitie en werkgelegenheid;
- pijler 2: sociaal en gezondheidsbeleid;
- pijler 3: territoriale ontwikkeling en milieu.

Het totaal budget voor dit herstelplan bedraagt bijna 500 miljoen euro.

d) Het nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht 'NextGen Belgium':²⁸

In een federale staat als België is de samenwerking tussen de verschillende onderdelen van de staat (federaal, gewesten, gemeenschappen) essentieel om gemeenschappelijke doelstellingen te halen. Daarom hebben deskundigen al vanaf oktober 2020 van gedachten gewisseld om de con-

²⁴ Voor meer informatie, <https://www.wallonie.be/fr/plans-wallons/plan-de-relance-de-la-wallonie#:~:text=Suite%20C3%A0%20ce%20travail%20de,de%20relance%20de%20la%20Wallonie>

²⁵ De eerste evaluaties zijn beschikbaar op de IWEPS-website <https://www.iweps.be/projet/programme-devaluation-du-plan-de-relance-de-la-wallonie/>

²⁶ Voor meer informatie, <https://www.vlaanderen.be/publicaties/resilience-flamande-plan-de-relance-du-gouvernement-flamand>
²⁷ Voor meer informatie <https://cbcs.be/wp-content/uploads/2020/08/plan-de-relance-dossier-de-presse-fr.pdf>

²⁸ Voor meer info <https://nextgenbelgium.be/nl/over-ons> en https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/country_overview.html?lang=nl

touren te schetsen van wat het herstel- en investeringsplan zou worden (hierna ‘herstelplan’ genoemd). Op federaal niveau werden veel betrokken partijen geraadpleegd, waaronder de sociale partners, het maatschappelijk middenveld en het orgaan voor gendergelijkheid. De federale regering heeft een adviescomité opgericht, bestaande uit de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (soms met steun van de Nationale Arbeidsraad) en de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling, waarin de sociale partners en het maatschappelijk middenveld (milieuorganisaties, organisaties voor ontwikkelingssamenwerking, consumentenorganisaties, jongerenorganisaties en de wetenschappelijke wereld) zijn verenigd, die advies hebben verstrekt tijdens de verschillende fasen van de voorbereiding van het plan. Daarnaast werd het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen geraadpleegd om de impact van het plan op de gendergelijkheid te beoordelen en aanbevelingen te formuleren.

België heeft op 1 mei 2021 zijn nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht voorgesteld. Het plan werd op 23 juni 2021 goedgekeurd door de Europese Commissie en de Raad van de Europese Unie heeft de evaluatie van het plan op 13 juli 2021 goedgekeurd. Het plan omvat 105 investeringen en 35 hervormingen. Dit wordt ondersteund door 5,9 miljard aan subsidies, wat neerkomt op 1,17% van het BBP. Het plan bestaat uit vijf pijlers:

- pijler 1: klimaat, duurzaamheid en innovatie;
- pijler 2: digitale transformatie;
- pijler 3: mobiliteit;
- pijler 4: sociaal en samenleven;
- pijler 5: economie van de toekomst en productiviteit.

50% van het plan zal de klimaatdoelstellingen ondersteunen en 27% van het plan zal de digitale transitie ondersteunen. De website ‘nextgenbelgium.be’ geeft een overzicht van de thema’s en projecten die door het nationale plan worden gefinancierd. Het is zelfs mogelijk de projecten uit te splitsen volgens het verwachte effect op de gendergelijkheid: 13% van de projecten heeft een positieve impact en 47% heeft een potentiële impact. Het is interessant om op te merken dat op deze website geen duidelijke informatie staat over hoe deze potentiële effecten werden berekend of hoe de effecten achteraf zullen worden geanalyseerd.

2.3.2 Analyse van de plannen voor herstel en veerkracht, inclusief de genderdimensie

In dit deel gaan we na in hoeverre de genderdimensie in de Belgische herstelplannen is geïntegreerd. Na een korte presentatie van de belangrijkste punten van de plannen van de drie deelstaten wordt het nationaal plan nader geanalyseerd.

a) Het Waals herstelplan

Wallonië is eerder een goede leerling voor wat de integratie van de genderdimensie in het herstelplan betreft. Dit plan is namelijk zeer gedetailleerd (269 bladzijden) en in verschillende hoofdstukken worden vrouwen of de genderdimensie uitdrukkelijk vermeld. Bijvoorbeeld:

- bij pijler 1, in project 13, is de ‘genderdimensie’ een sterke transversale dimensie om genderstereotypen in schoolrichtingen en in de beroepsoriëntatie te bestrijden;
- bij pijler 4 is er een subrubriek over ‘het waarborgen van gelijke kansen’. Drie projecten hebben betrekking op gendergelijkheid. Project 285 om ervoor te zorgen dat er bij alle maatregelen van het Get Up Wallonia-project transversaal rekening wordt gehouden met de genderdimensie door ze te laten analyseren door de Waalse Raad voor gelijkheid van mannen en vrouwen. Project 288 beoogt de versterking van de activiteiten op het gebied van het relationele, affectieve en seksuele leven, via de Waalse centra voor gezinsplanning. Project 287 beoogt de doeltreffendheid van de gendertest te versterken en de uitbreiding ervan te overwegen. In een andere subrubriek waarbij het programma 230 de integratie van alle Walen beoogt door het

verkleinen van de digitale kloof, worden vrouwen genoemd als doelgroep. Ten slotte beogen verschillende projecten (255 tot 260) om voorzieningen voor jonge kinderen te creëren en te ontwikkelen en eenoudergezinnen te ondersteunen;

- bij pijler 6 beoogt project 315 de financiering van genderacties in het kader van de integratie van vrouwen in de bouwsector.

Deze projecten kunnen dus bijdragen tot het verkleinen van de verschillen tussen vrouwen en mannen. Niettemin wordt opgemerkt dat het plan geen gemakkelijke meetbare indicatoren beschrijft (aantal betrokken vrouwen, aandeel van de budgetten voor vrouwen, enz.), hetgeen de opvolging en de analyse achteraf kan bemoeilijken.

b) Het plan 'Vlaamse Veerkracht'

In dit zeer beknopte en algemene plan (32 bladzijden) is de genderdimensie eerder afwezig. De termen 'vrouwen' en 'gender' worden in het plan niet genoemd, maar sommige maatregelen kunnen onrechtstreeks vrouwen bevoordelen. Onder andere een betere verloning en vermindering van de werkdruk voor het zorgpersoneel, een krachtiger aanpak van huiselijk geweld en ondersteuning van initiatieven om kwetsbare groepen te helpen om mee te zijn met de digitale transitie.

c) Het plan voor herstel en herontwikkeling van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest

Hoewel dit herstelplan vrij kort is (31 bladzijden), integreert het de genderdimensie vrij goed en bevat het enkele maatregelen ter bevordering van de gendergelijkheid. Allereerst wordt gendergelijkheid genoemd in een van de transversale doelstellingen voor alle maatregelen, die moeten worden gecombineerd met indicatoren voor het opvolgen van de doelstellingen inzake gendergelijkheid.

- Bij pijler 1, in het deel over werkgelegenheid en opleiding, wordt in het kader van het herstel rekening gehouden met de situatie van vrouwen, met bijzondere aandacht voor vrouwen in eenoudergezinnen.
- Bij pijler 2 is het bestrijden van geweld tegen vrouwen voorzien als een transversale maatregel, met in het bijzonder het geleidelijk versterken van de teams van professionele hulpverleners van de hulplijn voor huiselijk geweld of het voortzetten van de begeleiding en de huisvesting voor vrouwen die het slachtoffer zijn van huiselijk geweld van juli tot en met december 2020.

d) Het nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht 'NextGen Belgium'

In april 2021 werd het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen verzocht een bijdrage te leveren aan de effectenanalyse van het Plan voor Herstel en Veerkracht. Er bestaat dus al een grondige analyse van het Belgisch nationaal plan met betrekking tot de genderdimensie,²⁹ en in dit deel zullen de belangrijkste conclusies daarvan worden opgenomen.

Volgens het advies zijn de in het plan voorziene investeringen vooral gericht op door mannen gedomineerde sectoren (zoals de bouw- en energiesector, STEM/ICT-sectoren, ...), waardoor de ongelijkheid tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt op korte termijn nog groter zou kunnen worden. Volgens het Instituut zal 18% van de investeringen een positief effect hebben op gendergelijkheid en zou 52% een potentieel positief effect kunnen hebben.

Op langere termijn zullen sommige investeringen bijdragen tot gendergelijkheid door het verbeteren van de mobiliteit met fietspaden, het vergemakkelijken van het evenwicht tussen werk en privéleven met extra kinderopvangplaatsen, het terugdringen van de energiearmoede door het

²⁹ Het advies 2021-A/014 van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen over de genderimpact van het Belgisch nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht is beschikbaar via deze link https://igvm-iefh.belgium.be/fr/avis_et_recommandations/limpact_sous_langle_du_genre_du_plan_pour_la_reprise_et_la_resilience_prr

renoveren van sociale woningen en het integreren van kwetsbare vrouwen op de arbeidsmarkt door middel van specifieke projecten.

Ten slotte kunnen andere initiatieven en projecten, zoals het renoveren van infrastructures, het digitaliseren van overheidsdiensten, het ontwikkelen van de duurzame economie en milieugerelateerde beroepen, het invoeren van nieuwe digitale technologieën en investeringen voor onderzoek en ontwikkeling, bijdragen tot het verbeteren van de gendergelijkheid in de samenleving, op voorwaarde dat hierbij rekening wordt gehouden met de verschillende situaties en potentiële ongelijkheden tussen mannen en vrouwen.

We kunnen enkele voorbeelden van maatregelen en aanbevelingen geven voor de verschillende pijlers.³⁰

- Bij pijler 1 (klimaat, duurzaamheid en innovatie) kan de energierenovatie van sociale woningen als gunstig worden beschouwd voor de gendergelijkheid. Uit de indicatoren voor sociale bijstand, armoede en bestaansonzekerheid, alsmede uit het feit dat vrouwen sterk oververtegenwoordigd zijn als gezinshoofd van eenoudergezinnen, kan worden afgeleid dat vrouwen vaker aan de criteria voor het bewonen van deze woningen voldoen en dus meer van deze renovaties profiteren.
- Bij pijler 2 (digitale transformatie) zijn er verschillende projecten die gericht zijn op het digitaliseren van de overheidsdiensten. Naast de verwachte verbetering van de efficiëntie bieden deze projecten de mogelijkheid om de hoeveelheid per geslacht uitgesplitste gegevens beschikbaar binnen de overheidsinstanties op te drijven en ze te integreren bij het uitwerken van het overheidsbeleid.
- Pijler 3 (mobiliteit) omvat verscheidene projecten voor het aanleggen van fietspaden, die kunnen worden beschouwd als bevorderlijk voor de gendergelijkheid doordat zij de mobiliteit toegankelijker maken voor vrouwen. Er is momenteel inderdaad een grote kloof tussen het percentage vrouwen en mannen dat de fiets gebruikt: 64% mannen en 36% vrouwen in Brussel.
- Bij pijler 4 (sociaal en samenleven) zijn de projecten 4.08 en 4.10 erop gericht de digitale integratie van kwetsbare personen te verbeteren en de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt te verminderen door deze groepen te ondersteunen. Om doeltreffende resultaten te bereiken is het van belang rekening te houden met genderverschillen in projecten die gericht zijn op het omscholen en heroriënteren van kwetsbare personen naar de sectoren op de arbeidsmarkt die de beste mogelijkheden bieden (projecten 4.07, 4.11). Bovendien zal het creëren van nieuwe kinderopvangplaatsen (project 4.14) bijdragen tot een meer toegankelijke arbeidsmarkt voor vrouwen en het behoud van vrouwen op de arbeidsmarkt, hetgeen de gelijkheid van mannen en vrouwen ten goede zal komen.
- Bij pijler 5 (productiviteit) is het van cruciaal belang dat bij innovatie, verwerving van technologische vaardigheden en omscholing in groeisectoren (zoals digitale, circulaire economie en groene jobs) rekening wordt gehouden met gendergelijkheid en dat stereotypen die leiden tot de horizontale segregatie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt worden bestreden.

2.4 Conclusie

Het nationaal Plan voor Herstel en Veerkracht is bedoeld om de economische en sociale gevolgen van de COVID-19 pandemie te beperken en de Europese economieën duurzamer te maken en beter voor te bereiden op de uitdagingen van de groene en digitale transitie. Het plan 'NextGen Belgium' is goed voor een budget van 5,9 miljard euro en omvat 105 investeringen en 35 hervormingen. Ondanks het uitgebreide raadplegingsproces voor het opstellen van deze (nationale en regionale) herstelplannen, gaf slechts 12% van de respondenten van onze enquête aan dat zij op de hoogte

³⁰ Hoofdstuk 3.1 van het plan beschrijft hoe de uitdagingen op het gebied van gendergelijkheid in België zijn geïntegreerd in de hervormingen en investeringen van het plan.

waren van het bestaan en de toepassing van deze plannen en slechts 5% denkt dat deze plannen rechtstreekse gevolgen zullen hebben voor hun onderneming/instelling. Wanneer alleen rekening wordt gehouden met de respondenten die op de hoogte zijn van de plannen, denkt slechts 14% van hen dat deze plannen zullen bijdragen tot meer gelijkheid van mannen en vrouwen in hun onderneming/instelling.

Uit de analyse van de drie plannen van de deelstaten en het Belgisch nationaal plan blijkt echter dat gendergelijkheid een belangrijk thema is dat men bij verschillende pijlers terugvindt. Het Waalse herstelplan en het plan NextGen Belgium vermelden expliciet vrouwen als doelgroep of gendergelijkheid als te bereiken doelstelling. Hoewel de analyse van de inhoud van de plannen belangrijk is, zullen deze plannen echter pas echt effect hebben op het terrein als de resultaten van de ingevoerde maatregelen kunnen worden gemeten, zodat een nauwkeurige opvolging mogelijk is. Volgens een recent advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité³¹ zijn ‘de meeste nationale Plannen voor Herstel en Veerkracht (PHV) door de lidstaten ontwikkeld zonder *voorafgaande* evaluatie van het effect van de verschillende investeringen op het wegwerken van genderongelijkheden en het vergemakkelijken van de toegang tot de arbeidsmarkt voor vrouwen en het behoud van vrouwen op de arbeidsmarkt’. In hetzelfde advies wordt aanbevolen dat ‘de Europese Commissie tijdens de evaluatie specifieke vergelijkbare indicatoren vastlegt om verbeteringen te meten op het gebied van gelijke verloning, toegang tot de arbeidsmarkt, combineren van werktijd en zorgtaken, en de bevordering van het zelfstandig ondernemerschap bij vrouwen’.

Om vlotter verslag te kunnen uitbrengen over hervormingen en investeringen die worden gefinancierd door de Plannen voor Herstel en Veerkracht met een sociale dimensie, en met name die welke gericht zijn op gendergelijkheid, heeft de Europese Commissie inderdaad twee opvolgingsinstrumenten ingevoerd.³² De gedelegeerde verordening 2021/2105 van de Europese ³³ Commissie bevat een specifieke methode voor de rapportage van sociale uitgaven. Aan elke maatregel van sociale aard met specifieke aandacht voor gendergelijkheid wordt een specifiek label toegekend, zodat in een later stadium specifieke rapportage over uitgaven voor gendergelijkheid mogelijk is. De gedelegeerde verordening 2021/2106³⁴ bevat 14 gemeenschappelijke indicatoren voor alle lidstaten om de uitgaven op te volgen voor de Plannen voor Herstel en Veerkracht. Helaas zijn er van deze 14 indicatoren slechts vier uitgesplitst volgens het geslacht, namelijk (1) het aantal onderzoekers dat werkt in onderzoeksfaciliteiten en steun geniet, (2) het aantal deelnemers dat onderwijs of een opleiding volgt en steun geniet, (3) het aantal mensen dat werk heeft of werk zoekt, en (4) het aantal jongeren tussen 15 en 29 jaar dat steun krijgt.

Daarom kan worden verwacht dat het werkelijke effect van de herstelplannen op de gendergelijkheid moeilijk te meten en te evalueren zal zijn, ondanks de goede bedoelingen en de aanvankelijke doelstellingen. Voor de sociale partners is een sleutelrol weggelegd bij het systematisch opnemen van een genderperspectief bij het opstellen van investeringsplannen (*gendermainstreaming*), maar ook bij het waarborgen van duidelijk omschreven en meetbare doelstellingen met het oog op een doeltreffende opvolging en evaluatie. Een onmisbaar instrument in dit verband is het zogenaamde ‘*gender budgeting*’ of het integreren van een genderperspectief in het budgetair proces. In 2020 heeft het EIGE hierover een praktisch handboek gepubliceerd met concrete voorbeelden (EIGE, 2020b). Zo wordt bijvoorbeeld uitgelegd hoe in verschillende soorten projecten kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren kunnen worden ontwikkeld om meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen te bekomen (ideeën voor indicatoren zijn bijvoorbeeld het gemiddelde bedrag van de steun die wordt verleend aan onder-

31 Advies ECO/584-EESC-2022 over gendergerelateerde investeringen in nationale plannen voor herstel en veerkracht, beschikbaar via deze link: <https://www.eesc.europa.eu/nl/our-work/opinions-information-reports/opinions/gender-based-investments-national-recovery-and-resilience-plans>

32 De uitgaven voor de herstelplannen kunnen worden opgevolgd via het ‘Recovery and Resilience Scoreboard’:
https://ec.europa.eu/economy_finance/recovery-and-resilience-scoreboard/index.html?lang=fr

33 Voor meer info zie <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/HTML/?uri=CELEX:32021R2105&qid=1674217340653&from=en>

34 Voor meer info zie [https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2106#:~:text=\(1\)%20La%20facilit%C3%A9%20pour%20la,connexes%20dans%20les%20C3%89tats%20membres](https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32021R2106#:~:text=(1)%20La%20facilit%C3%A9%20pour%20la,connexes%20dans%20les%20C3%89tats%20membres)

nemingen die eigendom zijn van vrouwen en mannen; het aantal/percentage nieuwe jobs voor vrouwen en mannen in door vrouwen en mannen gedomineerde sectoren; het aantal/percentage vrouwen en mannen binnen het personeel van de KMO's dat een opleiding heeft gevolgd om vaardigheden te ontwikkelen). Het handboek verduidelijkt ook hoe een genderperspectief kan worden geïntegreerd in de opvolging en evaluatie van projecten door heel wat vragen te beantwoorden, zoals: 'Hebben de aanwijsbare effecten en resultaten van het programma de gelijkheid tussen mannen en vrouwen bevorderd en de genderkloven op lokaal/subnationaal niveau gedicht?', 'Zijn er aantoonbare voordelen geweest voor de doelgroepen? Zijn er verschillen voor vrouwen en mannen in de bereikte resultaten?' of 'Zijn de indicatoren en gegevens over personen uitgesplitst naar geslacht om het programma te plannen, uit te voeren en te controleren?' De instrumenten om gendermainstreaming in plannen zoals de herstelplannen mogelijk te maken bestaan, maar alle betrokkenen moeten ze kennen, het nut ervan inzien en weten hoe ze die kunnen toepassen.

3 | Algemene conclusie

In het eerste deel van dit rapport hebben we de resultaten gepresenteerd van een onderzoek naar de gevolgen van de COVID-19 pandemie voor Belgische vrouwelijke werknemers in zes sectoren. De vragenlijst werd van juni tot oktober 2022 verspreid onder de vertegenwoordigers van het ACV-CSC en had betrekking op negen onderwerpen, waaronder het effect van COVID-19 op de werkgelegenheid en de arbeidstijd, het evenwicht tussen werk en privéleven en het gebruik van telewerk. Van de 321 volledige antwoorden op de enquête kwam 45% uit de onderwijssector en 20% uit de zorgsector, zodat het niet mogelijk is conclusies te trekken voor de zes verschillende sectoren.

Er werden enkele verschillen tussen vrouwen en mannen naar voren gebracht: bijna 25% van de respondenten was het ermee eens dat er verschillen waren in de manier waarop vrouwen en mannen hun werk en privéleven combineren. Er werd met name opgemerkt dat vrouwen vaak grotere offers moeten brengen qua huishoudelijke verantwoordelijkheden en kinderopvang. Bovendien zei meer dan 10% van de respondenten dat het psychologisch welzijn van vrouwen er over het algemeen slechter aan toe was dan bij mannen en zei bijna 5% dat de stressfactoren waarmee vrouwen en mannen op het werk te maken krijgen, verschillend zijn. Hoewel deze resultaten opmerkelijk zijn, is het belangrijk op te merken dat voor de meeste vragen het percentage respondenten dat verschillen tussen vrouwen en mannen aangeeft vrij laag is. Ongeveer 5% van de respondenten gaf aan dat er verschillen zijn tussen vrouwen en mannen wat betreft de gevolgen van veranderingen qua werk en werkuren als gevolg van de COVID-19 pandemie. Slechts 5% van de respondenten vindt ook dat ouderschapsverlof vooral door vrouwen werd gebruikt en dat mannen minder betrokken waren bij de zorg voor de kinderen.

Op basis van de antwoorden in deze enquête en eerdere studies (EIGE 2021, EIGE 2022, Eurofound, 2022) kunnen bepaalde groepen vrouwelijke werknemers worden in kaart gebracht die een bijzonder risico lopen op de arbeidsmarkt en die na de COVID-19 pandemie speciale aandacht en steun nodig hebben. Wat de sectoren betreft, zijn vrouwen met jobs die tijdens de pandemie als ‘essentieel’ werden beschouwd vooral gegroepeerd in drie ‘eerstelijns’-sectoren: **de gezondheidszorg, de personenzorg en huishoud- en schoonmaakpersoneel** (EIGE, 2022). Moeilijke arbeidsomstandigheden en jobs die weinig erkenning krijgen kunnen het huidige gebrek aan personeel in deze sectoren deels verklaren (Guisset *et al.*, 2022). Zo zal er in 2022 een tekort zijn van bijna 4 700 voltijdse jobs in de Belgische ziekenhuizen.³⁵ Sommige werkneemsters lopen ook meer risico, afhankelijk van bepaalde **persoonlijke kenmerken**. De daling van de arbeidsparticipatie tijdens de eerste golf van de pandemie was niet alleen ernstig voor **jongeren**, maar ook voor **vrouwen met een laag opleidingsniveau en degenen die in een niet-EU-land of in een andere EU-lidstaat zijn geboren**. De daling van de werkgelegenheid voor degenen die het dichtst bij de rand van de arbeidsmarkt staan (voornamelijk jongeren, laaggeschoolde vrouwen en migrantenvrouwen) is bijzonder zorgwekkend, vooral omdat de langetermijneffecten van de pandemie (economische gevolgen, culturele en gendernormen) nog steeds voelbaar zijn (EIGE, 2021). **Voor vrouwen met jonge kinderen (van 1-5 jaar)** werd een grotere vermindering van het aantal werkuren dan mannen gemeld, aangezien kinderen moeders meer storen dan vaders: tijdens perioden waarin kinderdagverblijven en scholen gesloten waren, gaven moeders aan dat zij 50% vaker werden gestoord dan vaders (Andrew *et al.*, 2020). Volgens de antwoorden in deze enquête is telewerk misschien wel een van de belang-

³⁵ Zie het artikel van Brussels Times : <https://www.brusselstimes.com/322615/belgian-hospitals-need-4700-more-full-time-staff>

rijkste veranderingen op de arbeidsmarkt die na het einde van de COVID-19 pandemie zal blijven bestaan. Om een te hoge werkdruk en de verslechtering van het psychologisch welzijn van werknemers, en met name van werkneemsters met kinderen, te voorkomen, moeten de beleidsmakers en de sociale partners meer aandacht besteden aan het ‘recht op deconnectie’ en moeten zij proberen om invasieve toezichts- en beheerscontrolepraktijken te vermijden. Ten slotte vertegenwoordigen **migrantenvrouwen** de overgrote meerderheid van de arbeidskrachten in sectoren waar gezondheidswerkers, schoonmaakpersoneel en helpers (bij huishoudelijke activiteiten als werkgever)³⁶ en mensen uit de personenzorg werken (Fasani & Mazza, 2020). Deze werkneemsters worden vaak weinig betaald, hebben vaak meerdere jobs om hun werkuren en inkomen aan te vullen en zij riskeren vaker tewerkgesteld te worden in jobs waar er zwart werk is, met tijdelijke regelingen en in beroepen die niet thuis kunnen worden uitgeoefend (Foley & Piper, 2020). Alleen nieuwe studies en onderzoeken rechtstreeks bij de betrokken werkneemsters zouden grondige analyses en conclusies kunnen opleveren over de wijze waarop deze werkneemsters die meer risico’s lopen, kunnen worden ondersteund.

In het tweede deel van dit rapport wordt een genderanalyse van de Belgische herstelplannen gepresenteerd. Er wordt goed rekening gehouden met de verschillen tussen vrouwen en mannen, vooral in het Waalse plan en in het federale plan. Sommige projecten zijn rechtstreeks gericht op het verminderen van de ongelijkheden tussen vrouwen en mannen, terwijl andere een indirect effect zouden kunnen hebben op de gendergelijkheid. De belangrijkste conclusie van dit deel is dat er voor deze plannen **geen kwantificeerbare en meetbare indicatoren zijn** voor het opvolgen en het evalueren van de gendergelijkheid. Zonder deze indicatoren is het onmogelijk om het effect van de verschillende projecten en hervormingen achteraf te bestuderen. Een evaluatie vooraf is ook noodzakelijk om een kwaliteitsvolle opvolging te kunnen garanderen en om bij het opstellen van de meeste projecten beter rekening te kunnen houden met het genderperspectief. De systematische toepassing van het zogenaamde ‘*gender budgeting*’ zou het mogelijk maken deze plannen, maar ook alle beleidsmaatregelen van de overheid en andere investeringen te evalueren vanuit het oogpunt van de gendergelijkheid. Verschillende automatiseringen kunnen snel worden toegepast, zoals het systematiseren van volgens gender uitgesplitste indicatoren en gegevens (wanneer dat relevant is), ook op lokaal niveau, het bij voorrang rekening houden met de meest kwetsbare groepen vrouwen en mannen of het organiseren van budgetvergaderingen en groepsgerichte vergaderingen met deskundigen op het gebied van genderkwesties. In het EIGE-handboek (EIGE, 2020) staan 11 instrumenten, 11 stappen die het voorwerp zouden kunnen uitmaken van opleidingen voor de sociale partners en alle belanghebbenden om ervoor te zorgen dat plannen zoals de herstelplannen vanuit een genderperspectief worden bekeken en geëvalueerd.

36 - De activiteiten van huishoudens die huishoudpersoneel in dienst hebben, zoals schoonmaakpersoneel, koks, obers en serveersters, chauffeurs, tuinmannen, babysitters, enz. vallen niet onder de definitie van huishoudelijk werk. Deze subklasse laat het huishoudelijk personeel in loondienst toe bij tellingen of enquêtes de activiteit van de werkgever op te geven, hoewel de werkgever een particulier is. De dienst die wordt voortgebracht door deze activiteit wordt gebruikt door het werkgevershuishouden.

Bibliografie

- Andrew, A., Cattan, S., Costa Dias, M., Farquharson, C., Kraftman, L., Krutikova, S., Phimister, S., & Sevilla, A.** (2020). *How are mothers and fathers balancing work and family under lockdown?* (IFS Briefing Notes, No 290). Institute for Fiscal Studies.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M.** (2020). *The impact of COVID-19 on gender equality* (Working Paper 26947). National Bureau of Economic Research.
- Babic, A., Leclercq, C., Miesse, F., & Hanzec, I.** (2021). *Apprendre du télétravail contraint durant la crise sanitaire COVID-19 pour mettre en oeuvre les conditions idéales de l'après-crise. In LES incidences psycho-sociales et socio-organisationnelles de la Crise sanitaire COVID sur le travail et la santé des salariés.* L'Harmattan.
- Bir, J., & Brüser, A.** (2021, May 12). The imperative of a gender-sensitive recovery. *Social Europe*.
- Bruggeman H, Smith P, Berete F, Demarest S, Hermans L, Braekman E, Charafeddine R, Drieskens S, De Ridder K, & Gisle L.** (2022). Anxiety and Depression in Belgium during the First 15 Months of the COVID-19 Pandemic: A Longitudinal Study. *Behav Sci (Basel)*. 12(5),141.
- Cefaliello A.** (2021). *Psychosocial risks in Europe*. ETUI, The European Trade Union Institute. <https://www.etui.org/publications/psychosocial-risks-europe>
- Debusscher, P.** (2023). The EU Gender Equality Strategy 2020-2025: the beginning of a new season. In B. Vanhercke, S. Sabato & A. Verdun, A. (eds), *Social policy in the European Union: state of play 2022, Policy-making in a permacrisis* (pp.91-110). ETUI & OSE.
- De Kok, J., Vroonhof, P., Snijders, J., Roullis, G., Clarke, M., Peereboom, K., van Dorst, P., & Isusi, I.** (2019). *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU*. European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- European Institute for Gender Equality (EIGE)** (2020a). *Indice de'égalité de genre 2020*. Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (EIGE)** (2020b). *Gender Budgeting: Step-by-step toolkit – Guidance for mainstreaming gender into the EU Funds*. Publications Office of the European Union.
- European Institute for Gender Equality (EIGE)** (2021). *Gender Equality and the Socio-Economic Impact of the COVID-19 Pandemic*. Publications Office of the European Union.
- Eurofound** (2021). *Living, working and COVID-19 (Update April 2021): Mental health and trust decline across EU as pandemic enters another year*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2021b). *Involvement of social partners in policymaking during the COVID-19 outbreak*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2021c). *Tackling labour shortages in EU Member States*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022a). *Working conditions in the time of COVID-19: Implications for the future, European Working Conditions Telephone Survey 2021 series*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022b). *Fifth round of the Living, working and COVID-19 e-survey: Living in a new era of uncertainty*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022c). *Recovery from COVID-19: The changing structure of employment in the EU*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022d). *COVID-19 pandemic and the gender divide at work and home*. Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Eurofound** (2022e). *Working conditions and sustainable work – Adverse social behaviour at work: Background note* (Working paper). Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- Fasani, F., & Mazza, J.** (2020). *Immigrant key workers: their contribution to Europe's COVID-19 response* (IZA Policy Papers, No 155). Institute of Labor Economics.
- FOD Mobiliteit en Vervoer** (2022). *Dagelijks 14 miljoen kilometers autoritten vermeden door telewerk* (Persbericht). Federale Overheidsdienst Mobiliteit en Vervoer.
- Foley, L., & Piper, N.** (2020). *COVID-19 and Women Migrant Workers: Impacts and implications*, International Organization for Migration, Genève.
- Fusulier, B., & Mortelmans, D.** (2021). Belgium country note. In A. Koslowski, S. Blum, I. Dobrotić, G. Kaufman & P. Moss (eds.). *Leave policies & research* (p. 107-121). International Review of Leave Policies and Research. <https://www.leavenetwork.org/annual-review-reports/>

- Guisset, A., & Lenaerts, K.** (2022). *Participation of trade unions and involvement of social dialogue in key political projects: the European Pillar of Social Rights, the European Green Deal, the Recovery and Resilience Plans*. HIVA-KU Leuven.
- Guisset, A., Pollet, I., & Dessers, E.** (2022). *Travail à temps partiel (in) volontaire parmi les travailleuses des secteurs de la vente, du nettoyage et des maisons de repos et de soins, étude qualitative. Phase 2: implémentation*. HIVA-KU Leuven. <https://conseildelegalite.be/media/343/download?inline>
- Hermans, M.; Van Herreweghe, D., & Lenaerts, K.** (2021). *ACV barometer 6. Enquête afgenomen in het kader van de leerstoel 'Duurzame, rechtvaardige en zorgzame samenleving'*.
- ILO** (2022). *Social Dialogue Report 2022. Collective bargaining for an inclusive, sustainable and resilient recovery*. International Labour Organization.
- Lenaerts, K., Debruyne, F., Vandekerckhove, S., & Smits, I.** (2022). *Visualising and Measuring the Role of Industrial Relations in Addressing Gender Equality-Report on National Case Study: Belgium*. (VIRAGE Working Paper). CEPS.
- Molina, O.** (2022). *Collective bargaining and social dialogue – Back to normal in 2021?* Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/article/2022/collective-bargaining-and-social-dialogue-back-to-normal-in-2021>.
- Ramakrishnan, R.** (2020). *Work life balance post COVID-19*. *SSRN Electr. J.*, 7, 1–17. doi: 10.2139/ssrn.3717081
- Vandekerckhove, S., Lenaerts, K., Szekér, L., Desiere, S., Lamberts, M., & Ramioul, M.** (2021). *The association of psychosocial risks at work and musculoskeletal disorders. What can be learned from the EWCS and ESENER data?* European Agency for Safety and Health at work (EU-OSHA).
- WHO** (2022). *Mental Health and COVID-19: Early evidence of the pandemic's impact*, Scientific brief 2 March 2022, World Health Organisation.
- Wrzesinska, D., Vander Elst, D., & Kluppels, L.** (2021). *Telewerken in België - houding van mensen om te blijven telewerken na de COVID19-crisis*. Vias institute – KCC.