

Fix the system, not the women

Een integrale en proactieve visie van de overheid op gender, zorg & werk ontbreekt, die is nodig voor de optimale arbeidsparticipatie van vrouwen.

Op het gebied van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt is Nederland het slechtste jongetje, of liever gezegd slechtste meisje van de klas, zoals blijkt uit het McKinsey rapport *The Power of Parity* (2018). Betaald werk en onbetaalde zorg worden ongelijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. Die ongelijkheid wordt versterkt doordat er in Nederland weinig voorzieningen zijn rondom zorgtaken, zoals in andere West-Europese landen. Onder aan de streep verdienen vrouwen in Nederland gemiddeld het laagste maandinkomen van West-Europa. 52% van de vrouwen is financieel afhankelijk van hun partner¹ of overheid en slechts 10% van de mannen neemt een gelijkwaardige verantwoordelijkheid in de zorg voor kinderen². Het is dus niet goed gesteld met de financiële zelfstandigheid van vrouwen in Nederland.

Deeltijdwerk

De deeltijdwerkcultuur voor vrouwen in Nederland is hierbij niet het werkelijke probleem, maar slechts een gevolg van de echte boosdoener; het systeem dat de achtergestelde voorwaarden waaronder vrouwen werken in stand houdt. Dat systeem omvat drie dimensies die elkaar lijken te versterken: Een ongelijke spreiding over sectoren, waarbij vrouwen in de meerderheid zijn in sectoren met een groot aandeel deeltijdbanen en relatief lage bijdrage aan het bruto binnenlands product (bbp) per FTE; een ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen van betaald werk en onbetaalde zorg, en uitgesproken opvattingen en sociale normen die invloed hebben op keuzes t.a.v. onderwijs, oopbaan en zorg.

Financiële Onafhankelijkheid

Vrouwen die 24 uur per week betaald werken en daarnaast nog veel onbetaalde zorgtaken op zich nemen, komen nog steeds uit op een ruime 80-urige werkweek. Maar deze volle werkweek garandeert geen financiële onafhankelijkheid. Om financieel onafhankelijk te zijn, zouden vrouwen met betaald werk minimaal 100 procent van het minimumloon moeten verdienen. Daarom moeten de randvoorwaarden voor hun werk verbeterd worden. In lijn met het McKinsey-onderzoek pleit WOMEN Inc. daarom voor een integrale en interdepartementale visie en aanpak om vrouwen wél een eerlijke kans te geven op financiële onafhankelijkheid. Een doorbraak op dit terrein vereist niet alleen verbeterde voorzieningen en concrete wet- en regelgeving die de arbeidspositie van de vrouw verbeteren, maar ook het veranderen van culturele patronen en het doorbreken van stereotypering. WOMEN Inc. geeft hiervoor enkele belangrijke actiepunten mee:

Actiepunten

1. Overheid verbetert actief de arbeidspositie van vrouwen

- A. Er zijn verschillende factoren die bijdragen aan de ongelijke positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Veel vrouwen werken in bedrijfstakken waar de lonen lager liggen dan in bedrijfstakken waar veel mannen werken. Zo wordt 80% van zorg en welzijn-beroepen vervuld door vrouwen³. Daarnaast is gemiddeld het uurloon van vrouwen nog steeds lager dan dat van mannen. Bij de overheid is het verschil 8%, in het bedrijfsleven 19%. Volgens het CBS is de loonkloof 15,5%. IJsland, België, Duitsland en Engeland hebben wetgeving ingevoerd om de transparantie bij bedrijven over ongelijke beloning te vergroten. Het zou goed zijn wanneer de Nederlandse overheid soortgelijke wetgeving zou opstellen, zodat bedrijven en organisaties inzichtelijk maken in hun verslaglegging hoe hun beloningsbeleid eruit ziet.
- B. Er zijn bijna geen vrouwen in de top van de organisaties: slechts één op de vijf topbestuurders van de grootste 500 bedrijven is vrouw en krap een op de zes topbestuurders van de grootste 5000 bedrijven is een vrouw. In het tempo dat het aantal vrouwen in topposities toeneemt zal het nog twintig jaar duren voor er sprake is van een gelijke man/vrouw-verhouding in de top. Er is een wettelijk streefcijfer voor openbaar bestuur maar hieraan worden nog onvoldoende consequenties aan verbonden. De overheid kan hierin een actieve rol vervullen: als werkgever, als beleidsmaker en als opdrachtgever door voorwaarden rondom deze onderwerpen te stellen bij bijvoorbeeld aanbestedingen.

¹ EMANCIPATIENOTA 2018-2021 PRINCIPES IN PRAKTIJK. MINISTERIE OCW

² EMANCIPATIEMONITOR 2018

³ EMANCIPATIEMONITOR 2018

WOMEN INC



2. Overheid neemt voorbeeldrol zorgvriendelijk en inclusief werkgeverschap

Op de werkvloer rekening houden met genderverschillen vormt een belangrijke voorwaarde voor inclusief werkgeverschap. Bijvoorbeeld door beter te kijken naar de impact van vrouwspecifieke levensfasen zoals zwangerschap, maar ook de overgang. Door dergelijke onderwerpen alleen al makkelijker bespreekbaar te maken en mee te denken over praktische oplossingen zet je als werkgever al een belangrijke stap richting het creëren van gelijkwaardige arbeidskansen voor mannen en vrouwen. WOMEN Inc. heeft de afgelopen jaren het thema 'zorgvriendelijk werkgeverschap' al op de kaart gezet bij werkgevers en werkgeversorganisaties als VNO-NCW en AWWN. Hierdoor is er erkenning gekomen voor het belang van een goede werk-zorgbalans van werknemers en de winst die dit een werkgever oplevert. Nu is het tijd dat organisaties aan de slag gaan met inclusief werkgeverschap. De minimale rol van de overheid is zoals nu wordt uitgevoerd in het plan arbeidsmarktdiscriminatie van ministerie SZW (waar het gaat om tegengaan bewuste uitsluiting). Daarnaast vinden wij dat de overheid een stimulerende rol moet nemen bijvoorbeeld door zelf als werkgever een voorbeeldrol te nemen in zorgvriendelijk - of nog breder inclusief - werkgeverschap.

3. Overheid faciliteert een gelijkwaardige verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen

- A. Met de komst van de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) is een stap gezet in de juiste richting naar een gelijkwaardige verdeling taken bij de zorg voor een kind. Sinds 1 januari 2019 is het betaalde geboorteverlof voor vaders en partners van moeders in Nederland verlengd naar vijf dagen. Vanaf 1 juli 2020 kunnen deze vaders en partners ook nog eens vijf weken verlof opnemen, al is dit verlof maar voor 70% betaald. WOMEN Inc. vindt het belangrijk dat dit verlof uiteindelijk 100% doorbetaald wordt, zodat de regeling voor iedereen een echte optie is, niet alleen voor de mensen die de mogelijkheid en ruimte hebben om een tijd 30% van hun salaris te missen. Vanuit de Europese Unie is inmiddels opgeroepen tot een meer ambitieus beleid. Een uitgebreider vader- en ouderschapsverlof maakt deel uit van een groter plan van de EU dat een beter evenwicht tussen werk en privéleven nastreeft. Daarnaast zijn de lidstaten het ook eens geworden over de invoering van minimumnormen voor mantelzorgers. WOMEN Inc. vraagt de Nederlandse overheid dit Europese leiderschap te volgen en onze achterstand inhaalt, zodat ouders en mantelzorgers in de toekomst beter in staat zijn werk en zorg te combineren.
- B. De aanwezigheid van een lange termijnvisie van de overheid op de ontwikkeling van een kind zal een positieve bijdrage leveren aan een betere zorg werk balans tussen mannen en vrouwen. Toegankelijk en kwalitatief goede kinderopvang is daarbij van groot belang. Op dit moment geven vier op de tien ouders de betaalbaarheid van kinderopvang een onvoldoende⁴. Voor een te grote groep ouders ervaart dus een (financiële) drempel om gebruik te maken van deze voorziening. Het kabinet verhoogt het budget voor de kinderopvangtoeslag met 248 miljoen per jaar om werkende ouders te ontzien. WOMEN Inc. vraagt de overheid nauwlettend in de gaten te houden of de het geïnvesteerde geld bijdraagt aan een eerlijke zorg werk balans tussen mannen en vrouwen. Door de wet Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang wordt per 1 januari een flinke prijsstijging verwacht.

Beeldvorming speelt een belangrijke rol bij alle hierboven genoemde aspecten. Beelden en woorden in de media beschrijven niet alleen de werkelijkheid maar ze vormen deze ook. Dominante ideeën over de rollen van vrouwen en mannen, en de weerspiegeling daarvan in de media, vormen een barrière voor werkelijk gelijkwaardige en intrinsiek vrije keuzes die vrouwen en mannen maken op het gebied van werk en zorg. In de tussenrapportage over de implementatie en naleving van het VN Vrouwenverdrag stelt het VN comité dat zelfregulering door de media onvoldoende werkt en dat de Reclame Code Commissie onvoldoende optreedt tegen negatieve stereotypering. De overheid zou in ieder geval in al haar communicatiemiddelen en bij aan overheid gerelateerde instituten de stereotypering in de rolverdeling van vrouwen en mannen moeten doorbreken om bovengenoemde actiepunten versneld te kunnen realiseren.