

Vergaderjaar 2023–2024

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 390

BRIEF VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 maart 2024

Vandaag, vrijdag 8 maart, is het Internationale Vrouwendag. Deze dag staat in het teken van vrouwen, emancipatie en vrouwenrechten. Ook in Nederland is blijvende aandacht voor deze thema's van groot belang. Aan de ene kant is er een steeds grotere groep vrouwen die naar eigen wens participeert op de arbeidsmarkt, economisch zelfstandig is en doorstroomt naar topfuncties. Aan de andere kant zijn er nog steeds grote en onacceptabele verschillen in arbeidsmarktpositie tussen vrouwen en mannen. Veel vrouwen ervaren belemmeringen, zoals zwangerschapsdiscriminatie, bij het vinden en behouden van een baan en bij het doorstromen naar een leidinggevende functie. Daarnaast verdienen vrouwen nog steeds minder dan mannen, ook als wordt gecorrigeerd voor de rol van bijvoorbeeld deeltijdwerk. Verder blijkt dat de komst van kinderen vooral de economische positie en loopbaan van vrouwen verandert. Ook ervaart 43 procent van de werkende of werkzoekende vrouwen situaties die duiden op zwangerschapsdiscriminatie.¹

Het kabinet zet stevig in op gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt voor vrouwen en mannen en bestrijdt ongelijkheid en discriminatie, zodat iedereen de mogelijkheid heeft om economisch zelfstandig te zijn en zijn of haar ambities na te streven. Voor veel vrouwen geldt dat zij afhankelijk van het moment in hun carrière tegen verschillende uitdagingen kunnen aanlopen. Jongere generaties ondervinden bijvoorbeeld uitdagingen om werk en zorg voor jonge kinderen te combineren. Gelijkwaardige kansen betekent voor veel van hen het naar eigen wensen en inzichten inrichten van de werkweek, vrije tijd en het verdelen van zorgverantwoordelijkheden tussen partners. Daarbij moet opgemerkt dat de keuze om voltijd of deeltijd te werken uiteraard een individuele, legitieme keuze is. Oudere generaties ondervinden mogelijk juist weer meer belemmeringen om door te stromen op de arbeidsmarkt of werk en mantelzorg te combi-

¹ Zie: Emancipatiemonitor 2022 | CBS en Zwanger en Werk | College voor de Rechten van de Mens

neren. Voor hen gaat het krijgen van gelijkwaardige kansen bijvoorbeeld over voldoende representatie van vrouwen in topfuncties, die ook als voorbeeld kunnen dienen voor jongere generaties. Voor alle werkenden is het belangrijk dat de werkvloer een veilige en aansprekende omgeving is voor iedereen. Een omgeving waarin je met collega's en leidinggevendenden kunt bespreken wat je nodig hebt, bijvoorbeeld om werk en privé te kunnen combineren of om wensen qua loopbaan en ontwikkeling te verwezenlijken.

Inzet op deze thema's draagt in positieve zin bij aan de positie van werkende vrouwen, aan het veranderen van de sociale norm die hierover bestaat en heeft positieve gevolgen voor de samenleving als geheel.

De afgelopen jaren heeft het kabinet een flink aantal stappen gezet om bij te dragen aan de aanpak van systemische barrières die gelijkwaardige kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt in de weg staan. Zo is het uitkeringspercentage van het betaald ouderschapsverlof verhoogd bij inwerkingtreding in 2022 en heeft het kabinet verschillende maatregelen genomen om genderdiversiteit in de top te bevorderen. Ook is op 15 september 2023 een voortgangsbrief Stand van zaken herziening financieringsstelsel kinderopvang met uw Kamer gedeeld. De brief bevat overwegingen en inzichten die door een volgend kabinet kunnen worden gebruikt in de besluitvorming over herziening van het financieringsstelsel. Kinderopvang is belangrijk bij het combineren van werk en zorg voor jonge kinderen. Hiernaast steunt het kabinet initiatieven als de Alliantie Financieel Sterk door Werk. Deze alliantie verhoogt de financiële onafhankelijkheid van praktisch opgeleide vrouwen, onder andere door het gesprek aan te gaan met werkgevers over betere werkomstandigheden en uitbreiding van verdiencapaciteit. Ondertussen wordt doorgevoerd aan verschillende maatregelen, zoals de implementatie van de Europese Richtlijn met betrekking tot loontransparantie en het stimuleren van meer uren werken en daarmee de financiële onafhankelijkheid van vrouwen. Zoals gezegd is het belangrijk daarbij op te merken dat de keuze om in deeltijd te werken een persoonlijke en legitieme keuze is. Het kabinet beoogt met voornoemde maatregelen bij te dragen aan het wegnemen van systemische belemmeringen. Ten dele zullen deze maatregelen ook verandering in de sociale norm teweeg brengen. Om gelijkwaardigheid te bereiken is echter meer nodig.

Om gelijkwaardige kansen voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt verder te bevorderen is een integrale aanpak nodig, die bestaat uit het aanpakken van systemische barrières en sociale normen. Hierdoor kunnen we realiseren dat mensen meer keuzevrijheid hebben als het gaat om werk en dat alle werkenden gelijk worden behandeld. Een eerste belangrijke stap in het doorbreken van sociale normen, is ophalen hoe Nederlanders aankijken tegen gelijke kansen voor vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt.

Om die reden ben ik afgelopen najaar de dialoog *SamenSpraak* gestart. SamenSpraak is een burgerparticipatietraject, waarin we in drie fasen verkennen op welke manier het thema gelijkwaardige kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt een rol speelt in het leven van mensen, wat ervaren knelpunten zijn en wat oplossingsrichtingen zijn voor mensen zelf, werkgevers en de overheid. De eerste fase van SamenSpraak is inmiddels afgerond en met deze brief stuur ik u het onderzoeksrapport over fase 1 «Ik vind het wel belangrijk, maar ...» toe. Een groot deel van de bevindingen is herkenbaar en terug te herleiden naar onderzoeken zoals de Emancipatiemonitor. Aanvullend op die onderzoeken, leggen de observaties in dit deelrapport op een heldere manier de onderliggende

drijfveren van mensen, en de onderlinge verbondenheid van thema's. Hierbij is in het bijzonder aandacht voor de individuele belevingswereld.

Opzet fase 1

In de eerste fase zijn gesprekken gevoerd met 458 mensen, verspreid over het hele land. Door verschillende dialoogvormen toe te passen en een zo divers mogelijke groep mensen aan te spreken, kregen we zicht op het burgerperspectief op dit complexe thema. De rapportage maakt inzichtelijk dat het thema veel oproept bij mensen, zoals frustratie en stereotypen, maar ook passie en tevredenheid. En ook dat de meningen fors uiteenlopen. Toch is een aantal rode draden te trekken die richting kunnen geven aan het vervolg van het traject.

In fase 1 van SamenSprak hebben onderzoekers samen met medewerkers van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en andere betrokken departementen straatgesprekken gevoerd en deelgenomen aan dialoogsessies met deelnemers. Dit past binnen de werkwijze van SZW om praktijkgericht en open te werken. SamenSprak biedt ambtenaren en burgers de gelegenheid om vanuit een gelijkwaardige positie, open het gesprek aan te gaan. Het zorgt voor een beter beeld bij ambtenaren van wat er leeft in de samenleving. Hiernaast wordt met deelname aan dergelijke dialogen, vooral door te luisteren naar de ervaringen en behoeften van mensen, bijgedragen aan een verhoogd vertrouwen van burgers in de overheid. Er wordt geluisterd, ervaringen en meningen worden serieus genomen. Ook in fase 2 en 3 van de dialoog gaan ambtenaren samen met de onderzoekers het gesprek aan met de deelnemers aan SamenSprak.

Inzichten fase 1

Een belangrijke constatering in het rapport is dat, alhoewel iedereen ermee te maken heeft, veel mensen het lastig vinden om over het onderwerp «gendergelijkheid op de arbeidsmarkt» te praten. Veel mannelijke deelnemers geven aan het er (onderling) nauwelijks over te hebben, met uitzondering van met hun eigen (vrouwelijke) partner. Vrouwelijke deelnemers daarentegen, geven vaker aan hier onderling regelmatig gesprekken over te voeren en veel met het thema mee bezig te zijn. Daarmee lijkt het thema op dit moment nog vaak een «vrouwenonderwerp» te zijn. Dit zit, aldus de onderzoekers, het streven naar gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt in de weg. Die ongelijkheid uit zich vaak in subtiele verschillen. Zo valt op dat de vrouwelijke deelnemers met kinderen over het algemeen meer bezig zijn met de balans tussen zorgverantwoordelijkheden en werk dan de mannelijke deelnemers met kinderen. Ook spraken vrouwelijke deelnemers in de context van het onderzoek vaker van «moeten» en mannelijke deelnemers van «willen» of «mogen».

De combinatie van werk en privé is een thema dat veel aan bod kwam. Een aanzienlijk deel van de deelnemers, zowel mannen als vrouwen, gaf aan het logisch en terecht te vinden als vrouwen meer voor het huishouden en de kinderen zorgen dan mannen. Tegelijkertijd vond een minstens zo groot deel dat de verdeling van zorgverantwoordelijkheden tussen partners in beginsel gelijk zou moeten zijn. Óf mensen hun leven ook inrichten volgens deze visie, hing vaak af van de (ervaren) autonomie. Voor sommigen gold bijvoorbeeld dat zij de taken wel gelijkwaardiger zouden willen verdelen, maar dit niet mogelijk bleek. Zij vonden het wel belangrijk, maar in de praktijk bleken stereotypen en heersende sociale en culturele verwachtingen dit in de weg te staan. Bij andere stellen werkten

beide partners, terwijl zij liever hadden gezien dat (vaak) de vrouw meer tijd met de kinderen doorbracht.

Veel deelnemers gaven aan dat de mate waarin hun arbeidsvoorwaarden bespreekbaar zijn op het werk van groot belang is. De mate van flexibiliteit, bijvoorbeeld in het indelen van de werkuren, bleek flink te verschillen per werkgever of beroepsgroep. Vaak bleek dat hier in sectoren waarbinnen overwegend vrouwen werken, gemakkelijker op het werk over werd gesproken. In sectoren waar overwegend mannen werken, bleken het privéleven en zorgverantwoordelijkheden veel minder bespreekbaar.

Ook kwam vaak ter sprake hoe men wordt behandeld op de werkvloer. Meerdere vrouwelijke deelnemers gaven aan het gevoel te hebben niet serieus te worden genomen. Mannelijke deelnemers noemden dit niet. Daarnaast blijkt uit het rapport dat er, naast ongelijke behandeling op basis van gender, vaak sprake was van een samenkomst van meerdere vormen van discriminatie of ongelijke behandeling. Voorbeelden die zijn genoemd zijn zwangerschapsdiscriminatie, racisme, leeftijdsdiscriminatie en discriminatie op basis van religie.

De resultaten van fase 1 geven inkleuring aan bestaande analyses over de arbeidsmarktpositie van vrouwen. De meerwaarde van dit rapport zit hem juist in het verbinden van persoonlijke observaties en verhalen aan deze bredere analyses. De mogelijkheden om arbeid en zorg te verdelen, de mate van flexibiliteit op de werkvloer, en omgangsvormen en discriminatie op het werk zijn belangrijke thema's gebleken in de gesprekken met deelnemers. De rode draad die uit deze thema's naar voren komt, is dat er niet altijd voldoende mogelijkheid is of wordt ervaren om het gesprek hierover te voeren. Met de werkgever, collega's, de omgeving of aan de keukentafel. De resultaten maken eens te meer duidelijk dat het belangrijk is om als samenleving het gesprek te voeren over gelijkwaardige kansen voor vrouwen en mannen. Ik vind het daarbij schokkend om de voorbeelden te lezen van deelnemers die (zwangerschaps-)discriminatie op de werkvloer hebben ervaren. Iedere vorm van discriminatie is onacceptabel en bovendien bij wet verboden.

Keuzes over arbeidsdeelname, de combinatie van werk en zorgverantwoordelijkheden, maar ook (ervaren) mogelijkheden voor vrouwen om gewenste carrièrekansen te verwezenlijken, hangen af van zowel systemische als cultureel-maatschappelijke factoren. Tezamen maken deze factoren dat er nog een lange weg te gaan is naar echte gelijkwaardigheid. Het rapport van fase 1 van SamenSprak onderstreept deze analyse en legt op indringende wijze de belemmeringen bloot om die gelijkwaardigheid te bereiken.

Vervolg SamenSprak

De uitkomsten van fase 1 sporen aan tot het bevragen van de status quo, in gesprek met collega's, leidinggevendenden, partners, familie en vrienden. Het noopt tot het verder inventariseren van knelpunten en het nadenken over praktische oplossingen of manieren om het gesprek over knelpunten en oplossingen verder op gang te brengen. Dat gaan we de komende periode doen.

Dit voorjaar starten we met publiekscommunicatie, om te stimuleren dat mensen met elkaar het gesprek aangaan over gelijkwaardige kansen op de arbeidsmarkt. In fase 2 van SamenSprak, die nu van start gaat, ligt de focus op het verder uitdiepen van de knelpunten. SamenSprak gaat

zowel aan de keukentafel, als op de werkvloer verder in gesprek over de knelpunten die in de eerste fase zijn geïdentificeerd.

We werken in deze fase toe naar een verdiepende analyse op deze knelpunten en zoeken waar nodig naar mogelijkheden om verandering teweeg te brengen. Na de zomer van 2024 start fase 3, waarin we aan de slag gaan met concrete oplossingsrichtingen.

Achtergrondinformatie over SamenSprak is verzameld op de website www.samenspraak.nl. Hier kunnen mensen de rapportage nalezen, achtergrondverhalen lezen en vinden waar en wanneer de dialoogsessies van fase 2 worden gehouden. Na afloop van elke fase zal ik uw Kamer de deelrapportage toesturen.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
C.E.G. van Gennip