

# PUNTENPLAN VOOR DE POLITIEK

MAAK ER  
EEN PUNT  
VAN

Voor een samenleving waarin vrouwen  
en mannen dezelfde kansen hebben

WOMEN  
INC  
●

# PUNTEN VOOR DE POLITIEK

1



## De loonkloof tussen vrouwen en mannen moet worden gedicht

Door o.a. verplichte transparantie en stimuleringsmaatregelen bij bedrijven, en aandacht voor cruciale sectoren.

2



## Vrouwen en mannen moeten allebei kunnen werken en zorgen (voor kinderen en naasten)

Door o.a. 100% betaald partner- en ouderschapsverlof, goede (bijna) gratis kinderopvang zonder gedoe en financiële waardering voor mantelzorgers.

3



## Vrouwen moeten kunnen rekenen op gezondheidszorg op maat

Door o.a. meer geld voor (medicijn)onderzoek naar sekse- en genderverschillen in de gezondheidszorg.

4



## Onderwijs en beeldvorming moeten voor meisjes en jongens tot gelijke kansen leiden

Door o.a. stereotype-vrije schoolboeken en structureel onderzoek naar de representatie van vrouwen en mannen in de media.

5



## Evenveel vrouwen als mannen moeten besluitvormende posities kunnen bekleden

Door o.a. een quotum voor politiek, overheid, wetenschap en bedrijfsleven en inzet op inclusief werkgeverschap.

6



## De overheid neemt een leidende rol op het gebied van gendergelijkheid

Door o.a. eigen beleid te toetsen op gendergelijkheid, voldoende financiële middelen vrij te maken en een ambitieuze visie op gendergelijkheid te ontwikkelen.

Voor je kansen zou het niet moeten uitmaken of je een meisje of jongetje bent. Dat is nu nog wel het geval. Nederland loopt hierin ver achter vergeleken met andere landen. Nederland staat op de 31e plek van de Gender Gap Index van het World Economic Forum. Uit hetzelfde rapport blijkt dat Nederland nog steeds onderaan staat op de ranglijst van de 22 West-Europese landen en Noord-Amerika. Om de positie van Nederland te verbeteren, roepen wij de overheid op om op verschillende terreinen in actie te komen.

Nu verdienen vrouwen nog altijd minder dan mannen<sup>1</sup>. Betaald werk en onbetaalde zorg worden ongelijk verdeeld terwijl de wensen van vrouwen en mannen vaak anders zijn. Ondanks wettelijke streefcijfers is er nog lang geen sprake van genderdiversiteit aan de top. Daarnaast leven vrouwen in slechtere gezondheid dan mannen, omdat de gezondheidszorg grotendeels is gebaseerd op het mannenlichaam. Wet- en regelgeving kan grote impact hebben op het verkleinen of juist vergroten van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Huidig en nieuw beleid houdt hierdoor onbedoeld ongelijkheid in stand of versterkt dit zelfs.

Een doorbraak op het creëren van gendergelijkheid in Nederland vereist niet alleen verbeterde voorzieningen en concrete wet- en regelgeving die gendergelijkheid bevorderen, maar ook het veranderen van culturele patronen en doorbreken van stereotypering. Wij roepen de overheid dan ook op tot een integrale en proactieve lange termijn visie op het creëren van een gelijkwaardige positie van vrouwen en mannen. Fix the system, not the women<sup>2</sup>.

Er is veel te winnen met een grotere gelijkheid. Voor vrouwen, voor mannen, maar ook voor ons land als geheel. Een meer gelijke positie op de arbeidsmarkt versterkt de economische zelfstandigheid van vrouwen en meer gelijkheid kan ons als land zelfs een toename van 100 miljard bbp opleveren. Door stereotypering aan te pakken, neemt keuzevrijheid voor vrouwen en mannen toe. Als we meer weten over de man-vrouw-verschillen in de gezondheidszorg, verbetert de gezondheid van vrouwen.

Voor het nieuwe kabinet kan dit 6 puntenplan dienen als aanbeveling voor het te sluiten regeerakkoord. Alleen als we gendergelijkheid integraal aanpakken kunnen we versneld op weg naar een land met gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse.

<sup>1</sup> Omdat veel van de uitdagingen uit dit puntenplan en ondersteunend onderzoek gebaseerd zijn op de tegenstellingen en verschillen tussen vrouwen en mannen, hebben we de keuze gemaakt om vooral te spreken over vrouwen en mannen (meisjes en jongens). Met deze termen bedoelen we iedereen die zich identificeert als vrouw of man. We realiseren ons dat dit een binaire benadering is, terwijl gender een breed begrip is waarin van persoon tot persoon grote verschillen kunnen bestaan.

<sup>2</sup> Om ongelijkheid aan te pakken is een intersectionele benadering nodig. Door diversiteit binnen de groep vrouwen en mannen te erkennen wordt uitsluiting tegengegaan.

Op deze 6 punten werkt WOMEN Inc. samen met andere organisaties. Deze organisaties ondersteunen de voor hen relevante punten:



## PUNT 1



### De loonkloof tussen vrouwen en mannen moet worden gedicht

- Verplicht meer transparantie bij bedrijven en overheid over loonverschillen.
- Stimuleringsmaatregelen voor bedrijven voor het verkleinen van de loonkloof.
- Verbeteren van arbeidsmarktomstandigheden in cruciale sectoren.

Vrouwen in Nederland verdienen nog steeds 14 procent minder per uur dan mannen. Dat betekent dat vrouwen heel veel geld mislopen, wat kan oplopen tot wel €300.000,-. Deze loonkloof neemt ieder jaar iets af, maar als we in het huidige tempo doorgaan is deze pas in 2050 gedicht. Dat is onacceptabel. We roepen de overheid op om werkgevers te verplichten om transparant te zijn over loonverschillen en zo de loonkloof inzichtelijk te maken. Dit kan door de Wet Gelijke Beloning aan te nemen, door nieuwe wetgeving op te stellen in de formatie en/of de richtlijn van de Europese Commissie (die naar verwachting in 2022 wordt aangenomen) te implementeren in nationale wetgeving.

Als het gaat om regelgeving om de loonkloof te dichten, loopt Nederland sterk achter op de landen om ons heen (zoals IJsland, België, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk). Door werkgevers wettelijk te verplichten om te rapporteren over de loonkloof moeten zij wel in actie komen. Nu denkt 75 procent van de werkgevers nog dat de loonkloof niet in hun organisatie voorkomt, terwijl dit vaak wel het geval is. Een belangrijke eerste stap is dat werkgevers gaan onderzoeken óf er sprake is van loonverschillen in de organisatie. De praktijk laat zien dat werkgevers vervolgens vaak zelf maatregelen nemen om de loonkloof te dichten. ProRail, Aegon, APG en Salesforce zijn hiervan goede voorbeelden. De overheid moet een actieve rol spelen in het stimuleren en ondersteunen van werkgevers richting een eerlijk loonbeleid.

Ook moet er gekeken worden naar de arbeidsmarkt zelf. Vrouwen werken vaker in sectoren met een gemiddeld lagere beloning. Dit zijn veelal cruciale sectoren zoals de zorg en het onderwijs, maar met banen die worden gekenmerkt door ongunstige arbeidsmarktomstandigheden zoals onzekere flexcontracten, lage lonen en onvrijwillig deeltijdwerk in combinatie met hoge eisen. Bovendien doen veel vrouwen werk dat niet wordt erkend onder de arbeidswet, zoals huishoudelijk werk. Dat betekent onder andere een onzeker inkomen en dus een onzeker bestaan. Een focus op deze doelgroepen is belangrijk om het totale aantal vrouwen dat financieel onafhankelijk is, te vergroten.

## PUNT 2



### Vrouwen en mannen moeten allebei kunnen werken en zorgen

- Verlof voor vaders (partners) 100% betalen en gelijk aan het verlof voor moeders.
- Goede (bijna) gratis kinderopvang zonder gedoe en voor alle kinderen.
- Financiële waardering voor mantelzorgers.

In Nederland besteden vrouwen nog altijd veel meer tijd aan zorgtaken vergeleken met mannen. 6 op de 10 stellen zou zorgtaken graag gelijk verdelen, in de praktijk valt de taakverdeling vaak 'traditioneler' uit en 1 op de 3 ouders lukt dat. Een consequentie van de scheve verdeling is dat 47 procent van de Nederlandse vrouwen financieel afhankelijk is van partner of uitkering. In Nederland zijn te weinig (betaalde) voorzieningen om werk en zorg te combineren. De overheid moet hier financieringsverantwoordelijkheid voor nemen. Goede (zo goed als) gratis kinderopvang zonder gedoe en voor alle kinderen is essentieel. De SER benoemt dat meer ouders werk en zorg zouden kunnen combineren als kinderopvang gericht is op de educatieve ontwikkeling van kinderen en als deze kinderopvang net zo goed, gewoon en goedkoop zou zijn als de basisschool. Daarbij zijn sluitende kindcentra voor opvang en onderwijs en andere schooltijden essentieel om werk en zorg beter te kunnen combineren. Kinderopvang is daarmee dé oplossing voor arbeidsmarkt tekorten, die met de vergrijzing steeds nijpender worden en voor de toenemende combinatiestress die ouders ervaren.

Ook zou het verlof voor vaders (partners), dat in juli 2020 met 5 weken is aangevuld, niet voor 70 maar voor 100 procent betaald moeten worden. Dit verlof zou bovendien ook voor zzp-ers moeten gelden. Dit als eerste stap richting gelijkwaardig verlof voor vrouwen en mannen na de geboorte van een kind. Vanaf augustus 2022 hebben werknemers in Nederland ook recht op 2 maanden ouderschapsverlof. Ook voor dit verlof roepen wij op tot een vergoeding van 100 procent in plaats van de voorgestelde 50 procent. Wanneer vaders al vroeg de ruimte krijgen om zorgtaken op zich te nemen, legt dit de basis voor een gelijke werk-zorgverdeling.

Daarnaast roepen we de overheid op tot financiële waardering voor de 4,4 miljoen mantelzorgers in Nederland die zich dagelijks belangeloos en onbetaald inzetten. Deze mantelzorgers, vaker vrouw dan man, ontvangen nagenoeg geen enkele financiële compensatie voor de kosten die met name intensieve mantelzorg met zich meebrengt en het verlies van inkomen en pensioen doordat zij minder of niet meer kunnen werken als gevolg van deze zorgtaken. Terwijl de overheid vanuit de gewenste participatiesamenleving wel verwacht dat mensen mantelzorg verlenen. De overheid kan een voorbeeld nemen aan andere landen waar de economische waarde van mantelzorg wel wordt erkend.

## PUNT 3



### Vrouwen moeten kunnen rekenen op gezondheidszorg op maat

- Meer geld voor onderzoek naar sekse- en genderverschillen in de gezondheidszorg.
- Borging van nieuwe en bestaande kennis over sekse- en genderverschillen in de gezondheidszorg.
- In onderzoek binnen de gezondheidszorg moet altijd rekening worden gehouden met sekse en gender.

Vrouwen leven in slechtere gezondheid dan mannen, omdat de gezondheidszorg grotendeels is gebaseerd op het mannenlichaam. Onderzoek is van oudsher gedaan op mannen: vrouwen waren, vanwege hun schommelende hormoonspiegel en kans op zwangerschap, moeilijker en duurder om te onderzoeken. Consequentie: we weten minder van het vrouwenlichaam en vrouwspecifieke aandoeningen. Zo blijkt uit sommige onderzoeken dat 54% van de hartinfarcten bij vrouwen niet wordt herkend en zijn medicijnen vaak niet getest op vrouwen waardoor vrouwen twee keer zoveel kans hebben op bijwerkingen dan mannen.

Onwetendheid over het vrouwenlichaam bedreigt levens. Daarom heeft WOMEN Inc. in 2012 de Alliantie Gender & Gezondheid opgericht die zich inzet voor een kwalitatieve gezondheidszorg voor iedereen. Sindsdien zijn belangrijke stappen gezet richting de erkenning van verschillen tussen vrouwen en mannen in fysieke en mentale gezondheid. Structurele erkenning en toepassing van de kennis over deze sekse- en genderverschillen in onderzoek, preventie, diagnose en behandeling is nodig. We roepen de overheid dan ook op om meer en langdurig geld te investeren in onderzoek naar sekse- en genderverschillen en de borging op lange termijn te verzekeren, bijvoorbeeld door programma's op kennisontsluiting. Daarnaast moet VWS structureel rekening houden met sekse- en genderverschillen bij het vormgeven van al haar beleid, zoals het preventiebeleid. Daarmee verbetert de kwaliteit van de gezondheidszorg, de kwaliteit van leven van vrouwen en mannen, én worden er minder onnodige zorgkosten gemaakt.

Ook binnen mentale gezondheid komen sekse- en genderverschillen steeds duidelijker naar voren. Door rekening te houden met deze verschillen, ontstaat er een betere geestelijke gezondheidszorg voor zowel vrouwen als mannen.

We streven uiteindelijk naar een gezondheidszorg op maat die rekening houdt met diversiteitsaspecten als: sekse, gender, seksuele diversiteit, etniciteit, mentale of fysieke beperking.

## PUNT 4



### Onderwijs en beeldvorming moeten voor meisjes en jongens tot gelijke kansen leiden

- Stereotype-vrije schoolboeken.
- Opleiden van bias-bewuste docenten.
- Structureel onderzoek naar de representatie van vrouwen en mannen in de media.

Van jongs af aan worden meisjes en jongens overspoeld met stereotiepe beelden via televisie, (school)boeken, films, tijdschriften en reclame. Stereotypen bevestigen bestaande vooroordelen over hoe meisjes en jongens zich horen te gedragen en waar ze goed in zouden moeten zijn. Het probleem is niet dat stereotypen niet waar zijn, maar dat ze één verhaal tot het enige verhaal maken. Dit gaat ten koste van het potentieel en de kansen van de meisjes en jongens van nu, bijvoorbeeld als het gaat om studie- en loopbaankeuzes. Omdat meisjes minder vaak kiezen voor een technische opleiding en jongens minder vaak voor een zorgopleiding, zijn er weinig vrouwen werkzaam in technische beroepen, terwijl mannen zijn ondervertegenwoordigd in de zorg.

Onderzoek naar alle Nederlands en wiskunde boeken voor de brugklas laat zien dat veel personages in schoolboeken stereotiepe weergaven zijn. Vrouwen worden bijvoorbeeld vaker dan mannen afgebeeld in een ouderrol of als iemand die het huishouden doet en van alle personages met een beroep is slechts 28% vrouw. Daarbij is er in alle gevallen waarin seksualiteit kan worden afgeleid sprake van heteroseksualiteit en zijn mensen met een niet-Westerse achtergrond ondergerepresenteerd. Wij roepen de overheid op een actieve rol te spelen in het tegengaan van stereotypering in het onderwijs. Bijvoorbeeld door hierop toe te zien bij curriculumherzieningen, door schoolboeken stereotype-vrij te maken, door docenten op te leiden om zich meer bewust te zijn van de invloed van gender bias en door onderwijsbeleid te toetsen met de kwaliteitseis gendergelijkheid (zie punt 6).

In de media komen vrouwen beduidend minder vaak in beeld dan mannen, van alle experts is 32 procent vrouw. We roepen de overheid op om structureel te monitoren hoe vaak en op welke manier vrouwen en mannen in beeld komen in zowel traditionele als nieuwe media. Daarbij moet ook gekeken worden naar de representatie van mensen van kleur. De tweede meting naar de verhouding van mannen en vrouwen op televisie door het Commissariaat van de Media is hierin een goede eerste stap naar een continue monitoring. Daarnaast kan de overheid reclamemakers en de Publieke Omroep stimuleren zelf een actieve rol te spelen in het tegengaan van (gender)stereotiepe beelden bijvoorbeeld door zich te laten inspireren door voorlopers in het medialandschap.

## PUNT 5



### Evenveel vrouwen als mannen moeten besluitvormende posities kunnen bekleden

- Quotum voor politiek, overheid, wetenschap en bedrijfsleven.
- Transparantieverplichting bedrijven over diversiteitsbeleid.
- Stimuleren van inclusief werkgeverschap.

Vrouwen zijn in Nederland ondervertegenwoordigd in topfuncties in onder meer politiek, wetenschap en bedrijfsleven. Slechts 1 op de 10 van de topbestuurders (RvB) van beursgenoteerde bedrijven is vrouw. Binnen de universiteiten is minder dan een kwart van de hoogleraren vrouw. Het Nederlandse parlement bestaat maar voor twee vijfde uit vrouwen. Niet alleen de instroom van vrouwen in de politiek (van lokaal niveau tot landelijk) is lager dan die van mannen, ook zijn de politieke carrières van vrouwen gemiddeld korter én stromen ze minder snel door naar bestuurlijke functies zoals wethouder, burgemeester en gedeputeerde. Er moet in de politiek dus op alle lagen gekeken worden naar verbetering. Zo zou de formateur van het volgende kabinet een quotum mee moeten krijgen voor een genderbalans van tenminste 40-60%.

Tot dusver hebben wettelijke streefcijfers in het bedrijfsleven weinig tot geen effect gehad. Het merendeel van de bedrijven is er niet in geslaagd een evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen aan de top te realiseren. Het in 2021 goedgekeurde ingroeiquotum is dan ook een historische doorbraak. Beursgenoteerde bedrijven moeten vanaf januari 2022 ervoor gaan zorgen dat hun besturen voor minimaal een derde uit vrouwen en een derde uit mannen bestaan. Om ervoor te zorgen dat ook in politiek, overheid, wetenschap en andere lagen van het bedrijfsleven meer vrouwen besluitvormende posities bekleden zijn ook hier dwingende en stimulerende maatregelen nodig vanuit de overheid.

De transparantieverplichting over diversiteitsbeleid is een goede eerste stap. Een quotum alleen is echter niet voldoende. In lijn met het advies van de SER 'Diversiteit in de top, tijd voor versnelling' is een integrale aanpak nodig met meerdere maatregelen om een inclusieve bedrijfscultuur te realiseren. Dit is een voorwaarde voor de instroom, behoud en doorstroom van diverser talent naar de subtop en top. Een inclusieve werkgever zet actief in op thema's als sociale veiligheid en (onbewuste) discriminatie, waardering, toegankelijkheid en duurzame inzetbaarheid. Voor werkgevers is het van groot belang dat de overheid actief de voorwaarden voor inclusief werkgeverschap stimuleert. Dit kan onder meer door een ondersteunende infrastructuur aan bedrijven te bieden in samenwerking met relevante partners en door bedrijven te stimuleren om een geïntegreerd plan op te stellen waarin alle thema's van inclusief werkgeverschap samenkomen.



## De overheid neemt een leidende rol op het gebied van gendergelijkheid

- De overheid checkt of beleid anders uitpakt voor vrouwen en mannen.
- De overheid pakt een voorbeeldrol als opdracht- en werkgever en als investeerder.
- De overheid ontwikkelt een ambitieuze visie op gendergelijkheid en maakt voldoende financiële middelen vrij.

Nederlandse wet- en regelgeving kan een grote impact hebben op het verkleinen of juist vergroten van ongelijkheid tussen vrouwen en mannen. Huidig en nieuw beleid houdt (onbedoeld) ongelijkheid in stand. Bijvoorbeeld door bij de aanpak van geweld geen gendercomponent mee te nemen wat ten koste gaat van adequate bescherming van slachtoffers. Ook zijn sinds 2011 alle vormen van anticonceptie uit het basispakket gehaald, waardoor de overheid de financiële lasten van anticonceptie bij vrouwen neerlegt.<sup>3</sup> We roepen de overheid op om de kwaliteitseis 'Effecten op gendergelijkheid' toe te passen en al haar bestaand en nieuw beleid te toetsen op hoe dit uitpakt voor zowel vrouwen als mannen.<sup>4</sup> En hier verplicht over te rapporteren in de Memorie van Toelichting of de beleidsplannen. Hiermee geeft Nederland direct invulling aan SDG 5. Vier wetenschappers van de Universiteit Utrecht Gender & Diversity Hub pleiten daarnaast voor de oprichting van een Nederlandse Emancipatie Autoriteit: NEMA. Deze autoriteit moet actief toezien op de toepassing en handhaving van gelijke kansen.

De overheid moet een voorbeeldrol pakken als opdracht- en werkgever en als investeerder. Bijvoorbeeld door voorwaarden te stellen bij het doen van aanbestedingen waarbij gendergelijkheid bij de opdrachtnemer prominent wordt meegenomen en door als voorwaarde van eigen media-uitingen te stellen dat ze vrij van stereotypen zijn. Als één van de grootste werkgevers kan de overheid een voorbeeldrol vervullen op inclusief werkgeverschap. Bij de overheid moet de loonkloof snel en volledig worden gedicht en de doorstroom van vrouwen naar de top gestimuleerd.

De overheid heeft een ambitieuze, lange termijn visie nodig op gendergelijkheid met meetbare doelstellingen en voldoende budget. Het huidige budget van 14 miljoen euro per jaar voor gender én LHBTI-gelijkheid is te krap.

<sup>3</sup> Van alle mensen die anticonceptie gebruiken is 96% vrouw en 4% man.

<sup>4</sup> Ook is een intersectionele benadering van belang bij het maken van beleid. Door diversiteit binnen de groep vrouwen en mannen te erkennen wordt uitsluiting tegengegaan.



**MAAK ER  
EEN PUNT  
VAN**

**WOMEN  
INC**



**STEM  
GENDER  
GELIJKHEID**