



10 punten voor gelijke kansen op werk en zorg

In de documentaire *Veerkracht* zien we drie indrukwekkende persoonlijke verhalen van vrouwen die onbetaalde zorg en betaald werk combineren, tegen de stroom in. Zij lopen tegen verschillende obstakels aan, en weten hun weg met moeite te vinden. Om ervoor te zorgen dat mensen betaalde arbeid en onbetaalde zorg kunnen combineren zijn er veel systemische veranderingen nodig waar de politiek en overheid een verantwoordelijkheid hebben, variërend van gelijkwaardig verlof voor beide partners, tot een gender responsief belastingstelsel of een zorgvriendelijk werkgeversbeleid bij de overheid. *Fix the system, not the women!*

- 1. Een eenvoudig, laagdrempelig en sluitend systeem voor ouders** waarin verlofregelingen, kinderopvang en onderwijs naadloos op elkaar aansluiten. Op dit moment zijn de verschillende regelingen en voorzieningen nog een grote lappendeken.
- 2. Kinderopvang goed, (zo goed als) gratis, zonder gedoe en voor alle kinderen.** De voorgestelde hervorming is een belangrijke stap in de juiste richting, maar gaat nog niet gelden voor alle kinderen. Bovendien moet er gewerkt worden aan de arbeidsomstandigheden in de kinderopvangsector.
- 3. Gelijkwaardig verlof voor moeders en partners,** die in lengte (vanaf de geboorte) gelijk is en voor beiden volledig betaald wordt met hetzelfde maximum dagtarief. Op dit moment gelden verschillende vergoedingen voor barende moeders en partners.
- 4. Betere betaling en bekendheid van mantelzorg regelingen.** Op dit moment maakt maar een klein deel van de mantelzorgers gebruik van bestaande regelingen, terwijl maar liefst 750.000 mantelzorgers in Nederland momenteel overbelast zijn.
- 5. Betere werk/zorg-balans, zekerheid van werk, betere doorstroom, uitbreiding verdiencapaciteit en betere arbeidsomstandigheden in sectoren waar veel praktisch opgeleide vrouwen werken,** zoals de zorg, de schoonmaak en de kinderopvang. In deze sectoren zijn relatief weinig vrouwen duurzaam financieel onafhankelijk.
- 6. Al het Nederlandse beleid en wetgeving -inclusief het belastingstelsel- is gendersensitief** en er wordt getoetst en gemonitord op effecten op gendergelijkheid. De gendertoets van het Integraal Afwegingskader wordt momenteel slechts incidenteel toegepast.
- 7. Gelijke beloning en transparantie van beloningsverschillen,** zodat vrouwen een eerlijk salaris krijgen. Op dit moment is de loonkloof nog 13,2%.
- 8. Een aangepaste regeling huishoudelijk werk,** waarbij werk dat nu onder deze regeling valt wordt aangemerkt als echt werk, bijvoorbeeld voor hulp die onder PGB valt.
- 9. De overheid pakt haar voorbeeldrol als inclusief werkgever** en stelt ambitieuze doelen voor doorstroom, gelijke betaling, zorgvriendelijk beleid en een inclusieve organisatiecultuur binnen de eigen organisaties.
- 10. Betere verankering van internationale verdragen in het Emancipatiebeleid,** zoals het VN-Vrouwenverdrag, ILO Conventies 189 en 190, SDG 5 Gendergelijkheid, SDG 8 Waardig werk en SDG 10 Ongelijkheid verminderen. Zodat Nederland scherper verantwoordelijkheid neemt voor gemaakte afspraken met betrekking tot de verdeling tussen werk en zorg.

We moeten dus aan de slag! Of zoals de documentairmaker stelt: "Als we echt willen dat vrouwen meer ruimte krijgen op de arbeidsmarkt, zal de overheid eerst ruimte moeten creëren."