

‘Gender- gelijkheid? Zo goed doet Nederland het niet’

Op de arbeidsmarkt is gendergelijkheid nog ver te zoeken. Verandering is hoognodig, stelt Jannet Vaessen. Voor de samenleving, de BV Nederland én de democratie. De directeur van vrouwen netwerk WOMEN Inc. over deeltijders, nuggers, topvrouwen en ingesleten rolpatronen.



■ TEKST DORINE VAN KESTEREN BEELD MERLIJN DOOMERNIK

Een *old school* feminist is Jannet Vaessen niet. Helemaal niet zelfs. De directeur van Women Inc. is geen orthodoxe gelovige in de vrouwenzaak die precies weet hoe het zit, voorschrijft hoe het moet en iedereen veroordeelt die het anders ziet. Vrouwen ziet ze ook niet als slachtoffers – en mannen en de ‘maatschappij’ niet als daders. “Ik houd niet van klagen en niets doen, ik sta voor constructief activisme.” Maar er moet wel wat gebeuren, benadrukt ze. “Veel mensen denken dat ‘Nederland gidsland’ het hartstikke goed doet als het gaat om gendergelijkheid, maar feiten, cijfers en onderzoeken laten zien dat niets minder waar is.”

Vaessen haalt het rapport aan van adviesbureau McKinsey dat afgelopen september verscheen. Daarin staat dat de Nederlandse vrouwen van alle vrouwen in West-Europese landen het minst werken, het minst verdienen en het minst vaak een managementfunctie hebben. Andere alarmerende cijfers: op de jaarlijkse ranglijst van gendergelijkheid van het World Economic Forum zakte Nederland in 2017 van plaats 16 naar plaats 32. En volgens het Britse opinieblad *The Economist* neemt ons land een povere 24ste plaats in op de lijst van OESO-landen waar vrouwen een carrière kunnen opbouwen.

Een veelgehoorde analyse is dat dit voor een groot deel komt door het deeltijdwerk. In Nederland gaan vrouwen vanaf hun dertigste massaal minder werken om voor de kinderen te zorgen. Gemiddeld werken Nederlandse vrouwen 27 uur per week (tien uur minder dan de gemiddelde werkweek van mannen). Als dit met twee tot vijf uur per week omhoog gaat, zijn ongeveer 230.000 meer vrouwen economisch zelfstandig, aldus McKinsey. En met vier uur extra per week zouden we al op het Europese gemiddelde zitten.

Waarom gaan vrouwen niet dat beetje meer werken? “Omdat vrouwen nog altijd anderhalf keer zoveel tijd aan onbetaalde zorgtaken besteden dan mannen. Omdat het welvaartsniveau het mogelijk maakt: in ons land heeft een gezin, anders dan in bijvoorbeeld Engeland en de Verenigde Staten, geen twee inkomens nodig om het hoofd boven water te houden. En omdat vrouwen worden belemmerd door de (on-)uitgesproken sociale normen en genderstereotypen die hier dominant aanwezig zijn. Zonder dat we ons daarvan bewust zijn, laten onze hersenmechanismen ons allemaal op een traditionele manier naar vrouwen en mannen kijken. Regelmatig hoor ik: Nederlandse vrouwen willen niet anders. Maar keuzevrijheid is relatief in een land waar de overtuiging diepgeworteld is dat de man kostwinner is en de vrouw zorgt. Honderd jaar overheidsbeleid, of dit nu christen-democratisch, socialistisch of liberaal was, heeft ook altijd in die richting gestuurd.”

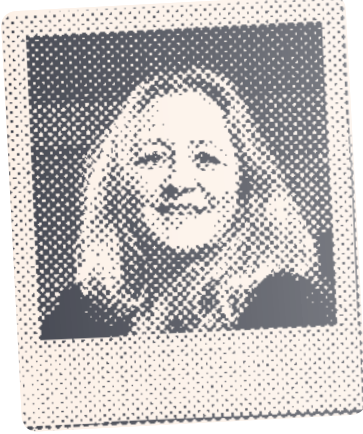
Gestuurd? “Misschien niet actief, maar wel passief. Het komt de overheid natuurlijk wel goed uit dat vrouwen al die onbetaalde (mantel-)zorg verlenen. Terwijl zij eigenlijk tegen hen zou moeten zeggen: denk aan je financiële positie, realiseer je hoe kwetsbaar je bent als je man ziek wordt of doodgaat of weggaat, bedenk wat deeltijdwerk je kost aan inkomen, carrièrekansen en pensioen. Meer dan de helft van de Nederlandse vrouwen is niet financieel onafhankelijk! De overheid moet streven naar een samenleving waarin het recht op werk en zorg gelijk is verdeeld over vrouwen en mannen.”

Hoe komen we daar? “De regering voert momenteel een houtje-touwtjebeleid dat uit geïsoleerde onderdelen bestaat. Maar het heeft geen zin om de kinderopvang fiscaal aantrekkelijker te maken zolang het sociaal niet geaccepteerd is dat mensen daar veel gebruik van maken. Het kabinet moet een integrale gendervisie opstellen waarin alle departementen een aandeel hebben. Gender is namelijk echt niet alleen een zaak van de ministeries van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en Sociale Zaken. Financiën bijvoorbeeld gaat over vrouwenparticipatie en de bijbehorende belastingopbrengsten en Infrastructuur over openbaar vervoer. Het zal je verbazen wat de invloed is van het opheffen van een buslijn in plattelandsgebieden. Talloze vrouwen komen dan niet meer op hun werk, aangezien de gezinsauto vaak in gebruik is bij de man.”

Nederlandse vrouwen werken vaak in zorg en onderwijs. Hoewel er relatief slecht wordt betaald, zijn de mogelijkheden voor deeltijdwerk er groot. Is het een gouden combinatie of juist een belemmering voor financiële zelfredzaamheid? “Die sociale normen en hersenmechanismen waar ik het net over had, spelen ook een rol bij de school-, beroeps- en arbeidskeuze van vrouwen. Vrouwen denken vaak dat dit soort werk bij hen past. Daar komt bij dat het goed te combineren is met huishouden en zorgtaken. Het lijkt een mooie tussenoplossing, maar illustreert het gebrek aan keuzevrijheid – alleen in Tunesië kiezen vrouwen nog genderstereotyper. Bovendien kennen deze sectoren relatief slechte arbeidsvoorwaarden. Zowel qua salaris als qua type contract, met veel oproep- en flexwerk.”

Nuggers Onder Nederlandse vrouwen zijn niet alleen veel parttimers, maar ook bijna een miljoen nuggers. Women Inc. organiseert sinds een paar jaar in enkele gemeenten tafelgesprekken voor deze doelgroep: de Tafel van Eén. “Met speciale gesprekstechnieken proberen we bij hen de motivatie voor werk – die vaak is bedekt door allerlei genderrollen (‘Hoezo, wat wil ik?’) – aan te boren. De aanpak is ►►

‘Het komt de overheid natuurlijk wel goed uit dat vrouwen al die onbetaalde zorg verlenen’



» succesvol: 75 procent van de deelnemers zegt dat het programma een positieve wending aan hun leven heeft gegeven en 20 procent is begonnen aan werk of opleiding. Gemeenten die denken: die nuggers kosten mij niks, daar ga ik niet in investeren, zijn kortzichtig. Na een scheiding of overlijden van de man komen deze vrouwen in de bijstand. Potentieel een enorme kostenpost dus.”

Wat kunnen gemeenten nog meer doen? “Mijn droom is dat een gemeente Women Inc. opbelt en vraagt: help ons om op alle niveaus tot een gendersensitief beleid te komen. Tegen de gemeente als beleidsmaker zou ik zeggen: nodig bij het keukentafelgesprek over de Wmo niet alleen echtgenotes en dochters uit, maar ook echtgenoten en zonen. En spreek bij de arbeidstoeleiding van statushouders niet alleen de man aan, maar ook de vrouw. Tegen de gemeente als werkgever: vraag eens aan een vrouwelijke medewerker of zij meer uren wil maken, en aan de mannelijke collega's of zij (mantel)zorgtaken hebben. Erken dat er een loonkloof is – werkende mannen in Nederland verdienen nog steeds gemiddeld 15,5 procent meer dan vrouwen – en dat je bij de werving en selectie steeds – onbewust – kiest voor mensen met hetzelfde profiel. Stuur dit intern bij. En tegen de gemeente als opdrachtgever: koop gendersensitief in. Geef bijvoorbeeld de opdracht om bushokjes te leveren aan een bedrijf dat aandacht besteedt aan de veiligheid voor vrouwen in die hokjes.”

Quotum In 2017 zijn er per saldo nul topvrouwen bijgekomen in de grootste Nederlandse bedrijven. Slechts 6 procent heeft een evenwichtig samengestelde raad van bestuur. Minister Ingrid van Engelshoven van OCW dreigt met een quotum in 2020 als de resultaten niet verbeteren. Vaessen, enigszins schamper: “Als alle energie van de quotumdiscussie de afgelopen jaren was gebruikt om het doel te bereiken, hadden we er nu veel beter voorgestaan. Het gaat niet om rokjes tellen, het gaat om een visie hoe vrouwen duurzaam aan de top kunnen komen én blijven. Ook zonder quotum kunnen bedrijven het aantal topvrouwen verhogen. Bijvoorbeeld door een zorgvriendelijk beleid te voeren, met goede verlofregelingen en flexibele werktijden. Ze zijn er genoeg hoor, slimme, ambitieuze vrouwen. Maar goed, als bedrijven niet tot actie overgaan, is het tijd dat Van Engelshoven de daad bij het woord voegt. De ‘laatste kans’ hebben ze nu al zo vaak gehad.”

Wat als bedrijven liever de boete betalen, net als bij de Participatiewet? “Bedrijven moeten niet alleen voor de Bühne of het jaarverslag een vrouw aannemen als bestuurder of commissaris, maar écht geloven dat het hen iets oplevert. Onderzoek wijst uit dat organisaties met meer vrouwen aan de top en op de werkvloer, met eerlijke en gelijke arbeidsvoorwaarden, betere financiële resultaten halen en slagvaardiger zijn. Er is dus wel degelijk een businesscase. Winst is er ook voor ons land als geheel. Door de hardnekkige achter-

stelling van vrouwen op de arbeidsmarkt laten we een enorme bron van welvaart en welzijn onbenut. Wat zei McKinsey ook al weer? Als Nederlandse vrouwen net zoveel en in dezelfde banen zouden werken als mannen, zou dat onze economie 221 miljard extra opleveren. Gendergelijkheid lost verder de tekorten op de arbeidsmarkt op en betekent vooral dat we ieders talent maximaal benutten.”

Moedeloos Women Inc. bestaat volgend jaar veertien jaar. Al even lang is Vaessen het gezicht van de organisatie. Al die jaren hard werken en de boodschap herhalen, herhalen, herhalen. Met – ogenschijnlijk –

beperkt resultaat. Raakt ze nooit moedeloos? “De weg naar gendergelijkheid en diversiteit is lang en het gaat allemaal traag, maar wij zijn toch steeds weer in staat om een versnelling te realiseren. Onze campagnes, bijvoorbeeld over de loonkloof, beeldvormingsprocessen en de verdeling van zorg en werk, creëren bewustzijn en bespreekbaarheid. Trots ben ik ook op de doorbraak die we hebben bewerkstelligd in de gezondheidszorg: het is inmiddels gemeengoed dat artsen nota moeten nemen van de verschillen tussen man en vrouw. Een ander belangrijk wapenfeit is het betaalde partnersverlof dat na onze jarenlange lobby is verlengd van twee naar vijf dagen – een symbolisch zeer relevante verschuiving in de stereotypen van mannen en vrouwen.”

Jannet Vaessen

(1969) studeerde geschiedenis en culturele antropologie aan de Universiteit van Amsterdam. Zij werkte als programmamaker bij IDTV, de Humanistische Omroep en De Cultuurfabriek. Sinds 2004 is zij algemeen directeur van WOMEN Inc. Vorig jaar verscheen haar boek ‘IEDEREEN Inc.’, over het mechanisme van in- en uitsluiting.

Wat is het einddoel? “Een samenleving waarin geen enkele groep wordt buitengesloten en iedereen meetelt. Ongeacht sekse, kleur, handicap of opleiding. Op dit moment bekleedt zo'n

10 procent van de Nederlanders alle verantwoordelijke en machtige posities. Net als iedereen hebben zij onwillekeurig vooroordelen over de ‘anderen’ en voelen zij zich thuis bij hun eigen groep – onbewust reden om de banen te verdelen onder ‘hun soort mensen’. Zolang die mechanismen niet worden erkend en aangepakt, zal de maatschappelijke ongelijkheid blijven bestaan. Het belang om dit te veranderen, is enorm. Voor individuele bedrijven en overheidsorganisaties, voor de BV Nederland én voor de democratie. Want nog even en de 90 procent Nederlanders die zich onvoldoende vertegenwoordigd voelen in het systeem, roepen de revolutie uit.” *

‘Keuzevrijheid is relatief in een land met de diepgewortelde overtuiging dat de man kostwinner is’