



# ARBEID EN ZORG IN BALANS

KENNISDOCUMENT

22 JANUARI 2017

## DIVERSITEIT IN BEDRIJF

*Diversiteit in bedrijf* is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers en werknemers: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP.



Bezuidenhoutseweg 60  
Postbus 90405  
2509 LK Den Haag

070 – 3 499 576  
DIB@stvda.nl  
[www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl)



@CharterDiv  
Diversiteit in bedrijf

# INHOUDSOPGAVE

<b>Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>1. De businesscase van genderdiversiteit</b>	<b>7</b>
Een paar cijfers	7
Bedrijfsbelang	7
<b>2. Knelpunten in de verdeling van werk en privéleven</b>	<b>9</b>
2.1. Beeldvorming	9
2.2. Ongelijke verdeling	9
2.3. Verlofregelingen	10
2.4. Zwangerschap	11
<b>3. Mogelijke verbeterpunten voor combinatie werk-privé</b>	<b>13</b>
3.1. Cultuuromslag	13
3.2. Sociale steun	13
3.3. Zorgvriendelijkheid	14
3.4. Maatwerk	15
3.5. Verlofregelingen	15
3.6. Kinderopvang	16
<b>BIJLAGEN</b>	
Bijlage 1: Over Diversiteit in bedrijf	17
Bijlage 2: Positie van vrouwen op de arbeidsmarkt	18
Bijlage 3: Juridisch kader	23
Bijlage 4: Beleid van overheid en sociale partners	24
Bijlage 5: Vrouwennetwerken	26



# INLEIDING

Een goede balans tussen werk en zorg is een van de centrale vraagstukken op het vlak van genderdiversiteit op de werkvloer. Het ontbreken ervan is een van de belangrijkste belemmeringen voor een verbetering van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Ongeveer de helft van de huidige 80 ondertekenaars van het Charter heeft expliciet aangegeven zich te willen inzetten voor meer genderdiversiteit op de werkvloer, waarbij het voornamelijk gaat om arbeidsparticipatie van vrouwen.

In dit kennisdocument gaan we in op de vraag: hoe komen we tot een betere combinatie tussen werk en privéleven? Dat is van belang voor zowel mannen als vrouwen. Maar gezien de huidige ongelijke verdeling van arbeid en zorg zijn meer mogelijkheden om te komen tot een betere balans vooral voor vrouwen van belang. Dit vereist bewustwording en een verandering in de cultuur. In die verandering is een rol weggelegd voor zowel mannen als vrouwen, voor werknemers én werkgevers.

In de praktijk wordt veelal de term werk-privé balans (vertaling van de gangbare Engelstalige term work-life balance) toegepast wanneer wordt gesproken van een verdeling tussen het professionele en het privéleven. Werk-privé balans heeft betrekking op de verdeling tussen betaald werk en andere (onbetaalde) activiteiten uit de privésfeer zoals ouderschap, mantelzorg, vrijetijdsbesteding, vrijwilligerswerk en persoonlijke ontwikkeling.

De term werk-privé balans staat voor het streven van de werknemer én de werkgever naar een juiste combinatie tussen betaalde arbeid en aspecten uit het privéleven. De balans tussen het privéleven en het professionele leven draait om het creëren van een werkcultuur waar de werknemer op de werkvloer wordt gestimuleerd, gemotiveerd en ontstrest. De verantwoordelijkheid ligt weliswaar primair bij de werknemer zelf maar ook de werkgever speelt hierbij een rol. De werkgever ondervindt immers de gevolgen van een ongelijke verdeling

tussen arbeid en privé doordat dit van invloed kan zijn op het functioneren van de werknemer op de werkvloer. De werkgever kan er dan ook voor kiezen om de werknemer faciliteiten te bieden die een meer evenredige verdeling tussen het werk en privéleven gemakkelijker maken.

Bij verwijzingen naar het privéleven wordt in dit document met name aandacht besteed aan ouderschap en mantelzorg. Vandaar de titel van dit kennisdocument: Arbeid en zorg in balans.

In de bijlagen vindt u meer informatie over Diversiteit in bedrijf, recente cijfers over de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, beknopte juridische en beleidsinformatie en een overzicht van vrouwennetwerken onder de ondertekenaars van het Charter Diversiteit.





# 1. DE BUSINESSCASE VAN GENDER-DIVERSITEIT

Gelijke behandeling en verhoging van de arbeidsparticipatie, op alle niveaus, van vrouwen op de arbeidsmarkt is een van de doelen van Diversiteit in bedrijf. De laatste decennia zijn daarin grote stappen vooruit gemaakt. Niettemin blijft er nog veel te wensen over, want de kansen op de arbeidsmarkt zijn nog ongelijk verdeeld.

## EEN PAAR CIJFERS

Vrouwen zijn onder andere minder vaak economisch zelfstandig. In 2015 was 54% van de vrouwen van 20-64 jaar economisch zelfstandig, onder mannen was dat 74%. In datzelfde jaar had 71% van de vrouwen een betaalde baan van meer dan een uur per week (netto-arbeidsparticipatie) tegenover 82% van de mannen. Vrouwen werken ook veel vaker in deeltijd dan mannen. In 2015 had 73% van de werkende vrouwen een deeltijdbaan, van de mannen was dat 21%. De gemiddelde arbeidsduur van werkende vrouwen was 26,6 uur per week, ruim een uur langer dan in 2005. Mannen werkten in 2015 met 37,7 uur een uur korter dan in 2005.

Een belangrijke verklaring voor deze verschillen tussen mannen en vrouwen is de ongelijke verdeling tussen arbeid en zorg. Vrouwen nemen nog steeds veel meer zorgtaken op zich dan mannen. Hoewel ook steeds meer mannen arbeid en zorg combineren, laat tijdsbestedingsonderzoek zien dat de verschillen nog groot zijn: mannen besteden 35% en vrouwen 65% van de totale tijd aan onbetaalde arbeid.

Deze verschillen hebben ook grote gevolgen voor het aandeel vrouwen in topfuncties. In 2015 was van de managers op het hoogste beroepsniveau 25% een vrouw. Het aandeel vrouwelijke hogere managers blijft daarmee sterk achter bij het aandeel werkende vrouwen. Dat geldt voor alle bedrijfstakken en ook voor de overheid. En hoe hoger in de top, hoe minder vrouwen. Sinds 2011 is het aandeel

vrouwen in de top van de 100 grootste bedrijven wel toegenomen, maar ligt nog maar op 19% (voor zowel raden van bestuur als raden van commissarissen).

Zie voor meer cijfers [Bijlage 1](#): positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.<sup>1</sup>



## BEDRIJFSBELANG

Veel bedrijven zetten zich in voor meer genderdiversiteit. Zij doen hun best om hun betrokkenheid in praktijk om te zetten, maar dat wil niet altijd lukken. Om een stap verder te komen is het belangrijk dat bedrijven het streven naar genderdiversiteit niet alleen zien als een maatschappelijke opdracht, maar ook als een businesscase: het is in het belang van een bedrijf. Bedrijven met meer vrouwen op de werkvloer, in het management en raden van bestuur en commissarissen presteren beter, zowel economisch als sociaal. Het gaat dan onder andere om betere financiële resultaten, verhoging van productiviteit, meer innovatief vermogen, minder ziekteverzuim, een betere werksfeer, loyalere medewerkers en een positievere

<sup>1</sup> Deze cijfers zijn ontleend aan de Emancipatiemonitor 2016, SCP, december 2016.

imago. Er zijn inmiddels genoeg studies uitgevoerd die dit ondersteunen.<sup>23</sup>

Daarbij gaat het niet alleen om diversiteit in termen van aantallen. Doorslaggevend voor goede resultaten is dat er in bedrijven sprake is van inclusie: alle medewerkers, mannen en vrouwen, tellen mee, worden gewaardeerd om hun talenten en voelen zich thuis in het bedrijf. Een dergelijke inclusieve bedrijfscultuur is er niet van de ene op de andere dag. Het vraagt om een cultuuromslag in alle lagen van een organisatie, van de schoonmaker tot de Raad van Commissarissen.

Een van de obstakels voor het realiseren van meer diversiteit en een inclusieve bedrijfscultuur is de onbalans die veel werknemers ervaren tussen hun werk en hun privéleven. Dat geldt voor mannen, maar voor vrouwen meer. Vrouwen nemen immers nog steeds veel meer zorgtaken - ouderlijke zorg en mantelzorg - op zich dan mannen. In de praktijk blijken die taken niet makkelijk te combineren met betaald werk en het maken van carrière. Te veel werkgevers hebben daar nog te weinig aandacht voor. Zij zien het creëren van een goede balans tussen werk en privéleven van hun medewerkers niet als ook hun verantwoordelijkheid maar vooral als die van de werknemer en/of de overheid.

Niettemin zijn er steeds meer bedrijven die de voordelen zien van een goede balans in werk en privéleven. Ondersteuning van medewerkers op dit vlak levert resultaten op, voor medewerker en bedrijf. Het vinden van een goede balans werk-privé is een belangrijk middel voor het realiseren van de businesscase van genderdiversiteit.

---

<sup>2</sup> Diversity and Inclusion at the Workplace: a review of research and perspectives, Nair N., en Vohra, N., Indian Institute of Management, W.P. No. 2015-03-34, Ahmedabad, India, 2015.

<sup>3</sup> Diversity Matters, Hunt, V., Layton, D. en Prince, S., McKinsey & Company, februari 2015



## 2. KNELPUNTEN IN DE VERDELING VAN WERK EN PRIVÉLEVEN

### 2.1. Beeldvorming

Vooroordelen en stereotypen over de maatschappelijke rollen van mannen en vrouwen werken door op de arbeidsmarkt. Hoewel het traditionele kostwinnersmodel niet langer dominant is, werken vrouwen meer in deeltijd en nemen zij nog steeds de meeste zorg op zich. De vanzelfsprekendheid van het 'anderhalfdienersmodel', waarbij de man meer werkt en de vrouw meer zorgt, verdient dan ook meer discussie.

Het komt voor dat werkgevers zich in hun personeelsbeleid laten leiden door (onbewuste) stereotypen en verwachtingen ten aanzien van vrouwelijke werknemers met als gevolg dat vrouwen, zeker als ze zwanger zijn, minder kans maken op een vast contract, eerder flexibele contracten aangeboden krijgen en minder makkelijk kunnen doorstromen naar hogere functies.



De keuze van vrouwen om minder te werken of van mannen om te opteren voor deeltijdwerk is beïnvloed door impliciete maatschappelijke normen. Veranderingen in bestaande sekse-specifieke patronen in de verdeling van werk en andere taken is dan ook niet alleen een kwestie van wetten, regelingen en voorzieningen maar vooral ook een zaak van cultuurverandering, van anders denken en kijken.

### 2.2. Ongelijke verdeling

Een van de knelpunten in het realiseren van een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en daarmee van meer economische zelfstandigheid van vrouwen is de ongelijke verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen. In gevallen waar werk gecombineerd moet worden met zorg, komen zorgtaken immers veelal bij vrouwen terecht. Zo gaat het hebben van kinderen in Nederland bij moeders vaak gepaard met parttime werken. Dit is een manier om arbeid en zorg te combineren. Het minder uren gaan werken vanwege zorgtaken heeft onder andere gevolgen voor inkomen, pensioenopbouw en loopbaanmogelijkheden. Maar het heeft ook consequenties voor de werkgever. Werkgevers verliezen personeel en moeten op zoek naar vervanging. Dat kost energie, tijd en geld. De vraag is welke mogelijkheden werkgevers en werknemers binnen een bedrijf kunnen creëren voor een betere verdeling van werk en zorgtaken.

Inmiddels combineert de helft van de werknemers werk met ouderschap en een op de zeven werknemers combineert werk met mantelzorgtaken. Daarbij gaat het vooral om vrouwen (58% van de vrouwen tegenover 42% van de mannen verleent mantelzorg). De verwachting is dat dit in de toekomst alleen maar zal toenemen.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Emancipatiemonitor 2014, SCP/CBS, december 2014.

Daar zijn voor werknemers en werkgevers risico's aan verbonden. Een ongelijke en on-evenwichtige verdeling tussen werk en privé-ven legt veel druk op werknemers. Het vergroot de kans op psychische vermoeidheid, stress en een hoger ziekteverzuim.

Ruim tweederde van de werkgevers maakt zich ook zorgen over de toenemende zorgtaken van werknemers. Zij maken zich vooral zorgen over de toename van mantelzorg. De zorgen zijn het grootst in organisaties met veel vrouwelijke werknemers.<sup>5</sup>

Het bespreekbaar maken van de problematiek rondom de verdeling van arbeid en zorg blijkt voor veel mensen problematisch. Uit onderzoek van vakbond CNV (2013) bleek dat werknemers met mantelzorgtaken het vaak moeilijk vinden hun problemen aan te kaarten op het werk omdat zij geen interesse of inlevingsvermogen ervaren bij hun collega's of de directie.<sup>6</sup>

Volgens Stichting Werk en Mantelzorg maakt 55% van de werknemers mantelzorgtaken bespreekbaar op het werk. Daarbij is de werkgever in het algemeen van mening dat de verantwoordelijkheid in de eerste plaats bij de werknemer en de overheid ligt en spreekt dan ook nauwelijks met de werknemer over de verdeling tussen arbeid en zorg.<sup>7</sup>

Een bijkomend knelpunt is dat de extra zorgdruk die de 'participatiemaatschappij' met zich meebrengt automatisch bij vrouwen terecht dreigt te komen en ten koste gaat van de arbeidsparticipatie van vrouwen. In het SCP-rapport *Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk* wordt een beeld geschetst van de gevolgen van de ontwikkeling richting participatiemaatschappij.<sup>8</sup> De positie van vrouwen staat onder grotere druk, omdat ze meer moeten werken en meer moeten zorgen.

Eenderde van de werkende vrouwen combineert werk met zorg en dat worden er meer. Meer werken en meer zorgen betekent ook meer stress. Dat leidt tot meer ziekmeldingen:

van de werkenden die zijn gaan mantelzorgen heeft 18% zich minstens twee weken achtereen ziek gemeld. Van de mantelzorgers is 60% vrouw. Het zijn vooral werkende vrouwen van 45 jaar en ouder die mantelzorg verlenen.

## 2.3. Verlofregelingen

Nederland kent een aantal verlofregelingen ter ondersteuning van de combinatie van arbeid en zorg, zoals ouderschapsverlof en kortdurend en langdurend zorgverlof. Lang niet alle rechthebbenden maken daar echter gebruik van.

In 2015 maakte 22% van de vrouwen en 11% van de mannen gebruik van ouderschapsverlof. Ten opzichte van 2005 is er wel een stijging in gebruik; onder vrouwen van 9%, onder mannen van 5%. Moeders nemen vaker en meer ouderschapsverlof op dan vaders.

Ook het gebruik van zorgverlof is laag. Slechts 6% van de rechthebbende mannen en 5% van de vrouwen maakte gebruik van kortdurend zorgverlof. Langdurend zorgverlof is nog minder populair: slechts 1% maakte daar gebruik van. Daarbij zijn er geen verschillen tussen mannen en vrouwen. Reden is waarschijnlijk dat er bij langdurig zorgverlof geen wettelijk recht bestaat op salaris. Bij kortdurend zorgverlof bestaat daarentegen recht op minstens 70% van het loon.

Voor het uitoefenen van regelmatige en/of langdurige zorgtaken wordt ook gebruik gemaakt van andere (verlof)regelingen zoals adv/vakantieverlof, calamiteiten-, bijzonder/buitengewoon en onbetaald verlof. Van de vrouwen maakte daar in 2015 7% en van de mannen 9% gebruik van.<sup>9</sup>

<sup>5</sup> Zorgen voor Anderen, Motivaction/Women Inc., december 2014.

<sup>6</sup> Mantelzorg-enquête CNV-Dienstenbond 2013;

<sup>7</sup> Analyse- 2014-2015, Werk & Mantelzorg;

<sup>8</sup> Concurrentie tussen mantelzorg en betaald werk, SCP, maart 2015;

<sup>9</sup> Emancipatiemonitor 2016, SCP, december 2016.



Volgens het College zijn werkgevers zich veelal niet voldoende bewust dat zij zich in deze gevallen schuldig maken aan discriminatie. Meer bewustwording van werkgevers en werknemers over rechten en plichten rondom zwangerschap is dan ook van groot belang. Het is belangrijk dat er een bedrijfscultuur bestaat waarin vrouwen kwesties rondom zwangerschap gemakkelijk kunnen aankaarten en zich vrij voelen dit ook daadwerkelijk te doen zonder te hoeven vrezen voor eventuele gevolgen die hun nadeel kunnen werken.

Eenderde van de werknemers is niet of onvoldoende bekend met verlofregelingen en durft dit vaak ook niet aan te vragen. Laagopgeleiden en zzp'ers hebben bovendien nog minder toegang tot arbeid- en zorgregelingen dan hoogopgeleiden en werknemers.<sup>10</sup> Anderzijds lijken werkgevers niet erg gemotiveerd om werknemers te wijzen op de bestaande regelingen uit bezorgdheid dat dit zal leiden tot hoge kosten en misbruik.<sup>11</sup> In een onderzoek van Motivaction geeft 29% van de werkgevers toe dat de mogelijkheden voor zorgverlof onvoldoende bekend worden gemaakt.<sup>12</sup>

## 2.4. Zwangerschap

Werkgevers mogen vrouwen niet weigeren voor een baan of benadelen op de werkvloer omdat zij zwanger zijn of jonge kinderen hebben. In de praktijk komt het echter nog steeds voor. Onderzoek laat zien dat 45% van de vrouwen ervaringen hebben gehad die suggereren dat sprake is geweest van zwangerschapsdiscriminatie. Het gaat dan om 65.000 vrouwen per jaar. Vooral wanneer vrouwen een tijdelijke arbeidsovereenkomst hebben, wordt deze vaak niet verlengd.<sup>13</sup>

Omdat het College voor de Rechten van de Mens de afgelopen jaren heeft gezien dat dit een van de meeste voorkomende discriminatiegronden is, startte het in 2015 met succes een campagne met als doel om zwangerschapsdiscriminatie te melden en de maatschappelijke discussie te starten.

<sup>10</sup> Arbeid en zorg in de participatiesamenleving, Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken, 7 januari 2015.

<sup>11</sup> Zie voor meer informatie: Verlofregelingen WOMEN Inc.

<sup>12</sup> Zorgen voor Anderen, Motivaction/Women Inc., december 2014

<sup>13</sup> Zie voor meer informatie: Recordaantal meldingen zwangerschapsdiscriminatie.



# 3. MOGELIJKE VERBETERPUNTEN VOOR COMBINATIE WERK-PRIVÉ

## 3.1. Cultuuromslag

De mate waarin aandacht wordt besteed aan de combinatie van werk en privé is niet alleen afhankelijk van regelingen. Van belang is ook de bedrijfscultuur. In sommige bedrijven heerst een cultuur waarin alles draait om (zo hard mogelijk) werken en is er weinig tot geen aandacht voor het privéleven van medewerkers. In die zin is een cultuuromslag nodig: we moeten anders gaan aankijken tegen beelden van de ideale werknemer, loopbanen, het idee van permanente beschikbaarheid. Ook de opvattingen over verdeling van arbeid en zorg over mannen en vrouwen zijn aan herziening toe. Die normen zijn inmiddels niet meer afgestemd op de realiteit van het leven in de 21e eeuw.

Daarbij kan een inclusief en zorgvriendelijk bedrijfsklimaat ertoe bijdragen dat werknemers gemakkelijker bij de werkgever hun zorgen uiten en om hulp vragen.

Belangrijk is dat er op de werkvloer een open gesprek mogelijk is over de combinatie van werk en privéleven. Dat vereist van werkgevers en werknemers een open houding om serieus over dit thema na te denken en te praten op een manier die alternatieve keuzes mogelijk maakt.

## 3.2. Sociale steun

Werkgevers kunnen bijdragen aan een betere combinatie van werk en privéleven, van arbeid en zorg, door binnen hun bedrijf meer sociale steun te bieden aan werknemers. Samen kunnen zij dan zoeken naar mogelijke oplossingen, zoals het gebruik van bestaande (verlof)regelingen en faciliteiten. Essentieel is dat werknemers een afwachtende houding laten varen en behoeften en wensen duidelijk kenbaar maken en dat werkgevers bereid zijn hieraan aandacht te besteden en oplossingen te zoeken.

Met het project “MN in Balans” is MN Services erin geslaagd een betere man-vrouwverhouding teweeg te brengen in managementlagen van de organisatie. Met o.a. diverse trainingen en bijeenkomsten worden vrouwelijke werknemers gestimuleerd actief na te denken over hun loopbaan en aandacht te besteden aan hun persoonlijke ontwikkeling.

Van belang is ook dat werknemers zich solidair tonen richting collega's met (mantel)zorgtaken.

Als het gaat om een meer gelijke verdeling van arbeid en zorg is er een actieve rol weggelegd voor mannen, binnen en buiten het werk. Zo kunnen in een bedrijf mannelijke leidinggevenden die zelf (mantel)zorgtaken verrichten een voorbeeldrol spelen richting het overige personeel. Zij kunnen laten zien dat het anders kan op een manier die werknemer en werkgever winst oplevert.

Accenture biedt zijn werknemers de mogelijkheid om deel te nemen aan de ‘Working Parents Community’. Hierin kunnen aanstaande en werkende ouders elkaar vinden en worden onderwerpen belicht over de combinatie van werk en ouderschap. De community organiseert verschillende bijeenkomsten door het jaar heen. Zo worden er lunchsessies voor nieuwe ouders georganiseerd waarin zij het gesprek kunnen aangaan met medecollega's en rolmodellen. Bovendien stelt de community een gids samen die verspreid wordt onder leidinggevende en nieuwe ouders waarin de arbeidsvoorwaarden en mogelijkheden tot flexibel werken worden belicht.

Verder spelen medewerkersnetwerken binnen bedrijven met aandacht voor de positie van vrouwen binnen de organisatie een belangrijke rol. Een vrouwennetwerk kan werknemers uit verschillende lagen van de organisatie samenbrengen en bijeenkomsten organiseren over diverse thema's die samenhangen met de combinatie van werk en privé.

De bewustwording van vrouwelijke werknemers over de gevolgen van minder gaan of stoppen met werken kan door dergelijke netwerken worden versterkt. Te denken valt aan het organiseren van voorlichtingsbijeenkomsten over (aanstaand) ouderschap en werk, mantelzorg en werk, pensioenopbouw of bestaande verlofregelingen. Ook kunnen deze netwerken bijeenkomsten en campagnes van maatschappelijke organisaties onder de aandacht brengen. Zo kan men bijvoorbeeld ondersteuning bieden door ongelijke behandeling zichtbaar te maken en medewerkers op te roepen melding te maken van discriminatie wanneer dit zich voordoet.

In 2016 organiseerde Lianne, het vrouwennetwerk van **Alliander**, in samenwerking met **WOMEN Inc.** de kennislunch 'Ik ben er even niet'. Tijdens deze workshop leerden vrouwen hoe ze thuis en op het werk het gesprek kunnen voeren over de verdeling van zorg en werk.

Ook voert Alliander een actieonderzoek uit: **Piekstroom**. Daarmee wil het bedrijf boven water halen wat het voor vrouwen kan doen om doorstromen naar hogere posities mogelijk te maken, ook als zij kinderen hebben.

Voorlichting en bewustwording is niet alleen gunstig voor de vrouwelijke maar ook voor de mannelijke werknemers die streven naar een betere combinatie van werk en privéleven. Met oog op het voeren van een diversiteitsbeleid kan het netwerk bovendien advies geven aan de afdeling HRM en de or.

Een overzicht van de vrouwennetwerken bij de ondertekenaars van het Charter Diversiteit vindt u in [Bijlage 5](#).

### 3.3. Zorgvriendelijkheid

Veel werkgevers maken zich zorgen over toenemende zorgtaken van werknemers. Hierbij gaat het met name om de zorg voor zieke of hulpbehoevende ouders of directe familieleden. Naar aanleiding daarvan heeft **WOMEN Inc.** verschillende stakeholders samengebracht om een alliantie te vormen waarmee zij actief zullen werken aan een plan om een betere combinatie tussen arbeid en zorg te realiseren.

**WOMEN Inc.** heeft voor het realiseren van een zorgvriendelijk beleid voor werkgevers een 5-stappenplan opgesteld:<sup>14</sup>

1. Inventariseer wie van je werknemers (mantel)zorgtaken heeft.
2. Ga tijdig met je werknemer in gesprek over hun (mantel)zorgtaken.
3. Maak (mantel)zorgtaken een onderdeel van het functioneringsgesprek.
4. Maak verlofregelingen actief bekend in je organisatie.
5. Ga na welke extra regelingen jij kunt bieden die passen bij de levensfasen van werknemers.

Werkgevers die met een quick scan de eigen organisatie en hun personeelsbeleid willen doorlichten op het terrein van arbeid en zorg kunnen terecht bij de website [www.zorgvriendelijk.nl](http://www.zorgvriendelijk.nl). Na het beantwoorden van een vragenlijst ontvangt de werkgever een rapportage met uitkomsten en tips over zorgvriendelijk werkgeverschap. De quick scan is in opdracht van het ministerie van SZW ontwikkeld door Qidos en **WOMEN Inc.**

De **Stichting Werk&Mantelzorg** heeft ter ondersteuning van werkende mantelzorgers het programma **M-power** ontwikkeld. M-power is een online platform met informatie, praktische tips en verschillende oefeningen voor werknemers om na te gaan of ze een goede balans hebben in hun leven tussen werk, zorg en ontspan-

<sup>14</sup> Voor meer informatie: 5 stappen

ning. De uitkomsten daarvan kunnen ze vervolgens gebruiken en aanhalen wanneer zij een gesprek aangaan met hun leidinggevende. Daarnaast biedt de stichting tips en begeleiding aan zowel werkgevers als werknemers die het thema willen agenderen op het werk.

Wat betreft de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie is het van belang dat werkgevers hun beleid rondom de omgang met zwangerschap doorlichten. Nemen werkgevers zelf voldoende maatregelen om discriminatie wegens zwangerschap binnen hun organisatie te voorkomen? Werkgevers kunnen daarbij gebruikmaken van de Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Arbeid van de [Stichting van de Arbeid](#).<sup>15</sup>

### 3.4. Maatwerk

Werkgevers kunnen werknemers stimuleren om hun behoeften aan flexibel werken en gebruik van verlofregelingen eerder en beter kenbaar te maken. Ook kunnen zij maatwerkoplossingen zoeken om een (overbelaste) werknemer te ontlasten. Een individuele werkgever kan op bedrijfsniveau mogelijkheden creëren die het de werknemer makkelijker maakt om werk en privéleven beter te combineren. Te denken valt aan het invoeren van flexibele werktijden en de mogelijkheid om thuis te werken. Steeds meer bedrijven introduceren dergelijke maatregelen die het mogelijk maken om arbeid te flexibiliseren.

Om het belang van flexibel werken voor een goede werk-privé balans te onderstrepen deelt Catalyst - een vooraanstaande internationale organisatie gericht op de belangen van vrouwen op de arbeidsmarkt - een prijs uit aan bedrijven die de genderdiversiteit op het werk bevorderen.<sup>16</sup>

Winnaars van deze prijs hebben onder andere een 'work-life balance' bedrijfsbeleid met bijvoorbeeld regelingen over het flexibel indelen van de werktijd, de mogelijkheid om thuis te werken, allerlei vormen van verlof, (loopbaan)coaching gericht op de afstemming van

werk en zorg en het instellen een vertrouwenspersoon binnen de organisatie.<sup>17</sup>

Ook moet het mogelijk zijn dat werknemers, meestal vrouwen, die vanwege zorgtaken een periode minder uren zijn gaan werken of zijn gestopt daarna weer kunnen terugkeren op hetzelfde niveau als daarvoor. Deze terugkeeroptie is ook op langere termijn goed te plannen. Langere afwezigheid kan bijvoorbeeld worden opgevangen door tijdelijk vervanging in te huren. Dit kan ertoe bijdragen dat het werken in deeltijd niet meer automatisch wordt geassocieerd met minder carrièrekansen.

### 3.5. Verlofregelingen

Ook is een betere verlofregeling voor ouders gewenst waardoor niet alle zorgtaken op de schouders van de moeders vallen maar ook vaders de mogelijkheid hebben langere tijd met hun kinderen door te brengen. In het kader van het project "zorg m/v" pleit de Nederlandse Vrouwen Raad voor een betere verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen.<sup>18</sup>

**Deloitte** biedt zwangere en jonge moeders voor en na de bevalling ondersteuning aan. Hierin werken zij op initiatief van het vrouwen netwerk Deloitte Women's Network samen met ProudMom. Deelnemers aan dit programma krijgen work-life coaching, back-in shape training en voedingsadvies om fysiek en mentaal weer in vorm te komen. De leidinggevende biedt dit aan zodat ook direct het gesprek ontstaat over de manier waarop de medewerker zwangerschap/ouderschap met het werk wil combineren. Het Deloitte Women's Network organiseert maandelijks verschillende activiteiten en biedt zelf ook maternity leave support zoals 'Welcome back koffie/thee moment met collega en ervaren moeder'.

<sup>15</sup> Handreiking arbomaatregelen Zwangerschap & Arbeid, Stichting van de Arbeid, november 2013

<sup>16</sup> Voor meer informatie: Catalyst Award

<sup>17</sup> Voor meer informatie: Catalyst

<sup>18</sup> Voor meer informatie: Nederlandse Vrouwen Raad

De aanwezigheid van de vader draagt volgens onderzoek ook bij aan de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Met oog hierop is het Zweedse voorbeeld een mogelijk alternatief voor de huidige ouderschapsverlofregelingen. In Zweden hebben ouders recht op 480 dagen betaald ouderschapsverlof na de geboorte van hun kind en hiervan moeten minstens 60 dagen door de vader worden opgenomen.

Een ander scenario, bepleit door het SCP, is erop gericht om zorg seksneutraal te maken. Dit betekent dat mannen en vrouwen de betaalde arbeid gelijk verdelen. Als zowel mannen als vrouwen binnen het huishouden dertig uur per week betaald werk verrichten, hebben zij beiden meer tijd over voor zorg, aldus het SCP.<sup>19</sup>

Ook de cao's kunnen worden aangepast om een betere combinatie van werk en privéleven te faciliteren. Te denken valt aan het omzetten van leeftijdsregelingen en zorgregelingen. Een voorbeeld is een 'wildcard' voor (mantel)zorg, waardoor een werknemer ongevraagd en betaald verlof kan opnemen als de nood hoog is.

Uitbreiding en meer bekendheid van verlofregelingen was tevens de inzet van de in maart 2015 door WOMEN Inc. gestarte campagne *Ik ben er even niet* voor een nieuwe verdeling van zorg en werk. Op basis van gesprekken met werkgevers, politici en individuele werknemers - mannen en vrouwen - is een actieplan opgesteld met vijf punten voor een nieuwe verdeling van zorg en werk. Daaronder: een betere bekendheid met verlofregelingen, uitbreiding vaderschapsverlof en een zorgvriendelijk belastingstelsel.

Eind 2016 is het ministerie van SZW een campagne gestart om werknemers te informeren over verlofregelingen en de bekendheid ervan te vergroten: De Verlofregelaar. Onderdeel van de campagne is de website [verlofregelaar.nl](http://verlofregelaar.nl). Daar kunnen mensen snel zien welk verlof zij in hun situatie kunnen gebruiken en hoe zij dat met hun werkgever moeten regelen.

## 3.6. Kinderopvang

Goede toegankelijkheid en betaalbaarheid van de kinderopvang is essentieel voor het kunnen combineren van werk en zorg voor kinderen. Dit werkt met name door in de arbeidsdeelname en vooral het aantal arbeidsuren van vrouwen.

In 2010 heeft **Schiphol** het nieuwe werken geïntroduceerd. Medewerkers worden daarmee ondersteund in het flexibel indelen van hun dag en werkplek.

“Doordat ik flexibel kan werken kan ik op tijd naar huis om de kinderen uit de crèche te halen en kan ik wanneer ze in bed liggen nog een uurtje werken. Zo kan ik kostbare tijd met mijn kinderen doorbrengen en mijn ambities op het werk waarmaken.”

“Als ik thuis moet zijn vanwege een privésituatie biedt Schiphol mij de mogelijkheid om thuis te werken.”

Meerdere maatschappelijke organisaties actief op het gebied van gender pleiten voor een verbetering in de voorzieningen rondom kinderopvang. Zo doet de **Nederlandse Vrouwen Raad (NVR)** een beroep op de politiek om de kwaliteit van kinderopvang te verbeteren tot hetzelfde niveau als onderwijs. Dat wil zeggen de kinderopvang niet alleen kwalitatief moet verbeteren, maar ook als basisvoorziening moet worden gefaciliteerd.<sup>20</sup>

Een hiermee samenhangend punt van aandacht is de aansluiting van kinderopvang en onderwijs. Sluitende dagarrangementen op school bieden ouders meer flexibiliteit om arbeid en zorg te combineren.

<sup>19</sup> D. Van Dijk & E. Wierda, “Weten mannen te verrassen?”, *Tijdschrift voor Sociale Vraagstukken*, 2016

<sup>20</sup> Voor meer informatie: Brief Kamerleden Arbeid en Zorg



## BIJLAGE 1: OVER DIVERSITEIT IN BEDRIJF

De centrale werkgevers- en werknemersorganisaties verenigd in de Stichting van de Arbeid en de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid (ROP) willen met het project *Diversiteit in bedrijf* een stimulans bieden aan diversiteit op de werkvloer en een inclusief bedrijfsklimaat. Een doeltreffend diversiteitsbeleid heeft de businesscase als insteek en legt de focus op de individuele identiteiten, kwaliteiten, competenties en behoeften van de werknemer. Het gaat immers om een open organisatiecultuur waar verschillen gewaardeerd en benut worden.

Binnen ondernemingen en organisaties bestaat een groeiende behoefte aan kennis over methoden voor het realiseren van een inclusieve werksfeer op alle niveaus. Diversiteit in bedrijf bundelt en etaleert deze kennis door middel van het kennisplatform en biedt dit bedrijven en organisaties aan via individuele adviezen, de website en de netwerkbijeenkomsten van het Charter Diversiteit.

Het Charter Diversiteit is inmiddels ondertekend door 80 private en publieke organisaties. Daarvan heeft de helft in hun plan van aanpak aangegeven zich te willen richten op de bevordering van genderdiversiteit binnen hun organisaties.

Het Charter Diversiteit richt zich op vijf dimensies: arbeidsbeperking of chronische ziekte, gender, leeftijd, LHBTI en etnische, culturele en religieuze achtergrond. Meer dan de helft van de ondertekenaars van het Charter Diversiteit wil zich inzetten op meerdere dimensies binnen diversiteit.

Het kennisplatform van Diversiteit in bedrijf bestaat uit vijf kenniskringen, georganiseerd rondom één dimensie van diversiteit: arbeidsbeperking en chronische ziekte, gender, leeftijd, LHBTI, en etnische, culturele en religieuze achtergrond. De kenniskringen bestaan uit maatschappelijke organisaties en kennisinstututen die zich begeven op het raakvlak van arbeid en een van de genoemde vijf dimensies. Hierdoor is kennisdeling mogelijk en wordt het kennisplatform

gevoed. Jaarlijks komt iedere kenniskring een à twee keer bijeen. Tijdens de bijeenkomsten delen de deelnemers kennis en ervaringen en bespreken zij hoe meer diversiteit en inclusie op de werkvloer te bevorderen. Het doel is om actuele kennis en good practices te verzamelen, te delen en te verspreiden, en contacten te verzamelen voor bedrijven en organisaties die willen investeren in diversiteit en inclusie. Ook buiten de bijeenkomsten kan Diversiteit in bedrijf een beroep doen op de kennis en deskundigheid van de leden van de kenniskringen.

Kennisdeling vindt plaats:

- ▶ met een kennisdocument per dimensie dat mede op basis van de inbreng van de deelnemers aan de betreffende kenniskring wordt geschreven. Dit document wordt voortdurend geactualiseerd. De actuele versies staan op [www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl)
- ▶ tijdens de netwerkbijeenkomsten voor (potentiële) ondertekenaars van het Charter Diversiteit.
- ▶ als de ondertekenaar van het Charter Diversiteit ten behoeve van zijn activiteiten door Diversiteit in bedrijf in contact wordt gebracht met leden van de kenniskring (uiteraard alleen als de ondertekenaar daar prijs op stelt en behoefte aan heeft).
- ▶ via de website [www.diversiteitinbedrijf.nl](http://www.diversiteitinbedrijf.nl) en sociale media als Twitter en LinkedIn.

### KENNISKRING GENDERDIVERSITEIT

Op de bijeenkomst van de Kenniskring Genderdiversiteit van 28 januari 2016 stond het thema 'Naar een optimale combinatie van werk en privé' centraal. Tijdens deze bijeenkomst werden uitdagingen en mogelijkheden rond dit thema behandeld en werden praktische tips verzameld die bedrijven en organisaties kunnen helpen bij het voeren van een effectief inclusief diversiteitsbeleid. Deze informatie is verwerkt in dit kennisdocument.

Wij danken hierbij de deelnemers aan deze kenniskring voor hun waardevolle inbreng en inspirerende adviezen: Donadaria, FNV Vrouw, ING-Lioness Network, Ministerie van OCW, Nederlandse Vrouwen Raad, Platform ZijN, Post NL, Women's Inclusion Network, Stichting Pearl, Vinkenburg Advies, Womanize, WOMEN Inc.

## BIJLAGE 2: POSITIE VAN VROUWEN OP DE ARBEIDSMARKT

Om meer inzicht te verkrijgen in de arbeidsmarktsituatie van vrouwen volgen hieronder een aantal feiten en cijfers. Deze gegevens zijn voor een groot deel ontleend aan de Emancipatiemonitor 2016.

### ARBEIDSPARTICIPATIE

- ▶ In 2015 bestond de werkzame beroepsbevolking voor 46% en de werkloze beroepsbevolking voor 49% uit vrouwen.
- ▶ Van de niet-beroepsbevolking was 65% een vrouw (1,2 miljoen vrouwen). Daarvan gaf ca. 74% aan niet te willen of te kunnen werken. Bij mannen waren dat er ruim de helft minder. De afgelopen tien jaar is het aantal vrouwen dat niet wil of kan werken wel flink gedaald.
- ▶ In 2015 had 71% van de vrouwen van 20-65 jaar een betaalde baan (netto-arbeidsparticipatie: werk van meer dan een uur per week). Dat is iets meer dan in de crisisjaren 2008-2014. Bij mannen daalde de netto-arbeidsparticipatie van 85% in 2008 naar 81% in 2014. Zij werden meer geraakt door de economische crisis.
- ▶ De bruto-arbeidsparticipatie van vrouwen nam ook tijdens de crisis verder toe, terwijl die van mannen nauwelijks veranderde. Steeds meer vrouwen boden zich aan op de arbeidsmarkt, waardoor ook de werkloosheid onder vrouwen toenam.
- ▶ De arbeidsdeelname neemt toe naarmate het behaalde onderwijsniveau hoger is. Dat geldt voor mannen en vrouwen, maar het verschil in arbeidsdeelname tussen hoog- en laagopgeleide vrouwen is veel groter. Van vrouwen met minimaal een hbo- of wo-bachelor werkt 91% tegenover 54% van de vrouwen met een opleiding op het niveau van vmbo, mbo-1 of avo-onderbouw. Bij mannen is dat 95% resp. 75%.
- ▶ Het verschil in arbeidsdeelname tussen hoogopgeleide vrouwen en mannen is gering. Op de lagere onderwijsniveaus is het verschil aanzienlijk groter.

- ▶ Etnische minderheden hebben minder vaak werk dan autochtone Nederlanders. Dat geldt zowel voor vrouwen als mannen. De arbeidsparticipatie van vrouwen uit etnische minderheden lag in 2015 op 51%. Dat is lager dan in 2013 (54%). Onder autochtone vrouwen was dit in 2015 74%, even hoog als in 2013. De arbeidsdeelname van vrouwen met een Turkse of Marokkaanse herkomst is het laagst, resp. 47% en 41%.
- ▶ Wel hebben vrouwen uit etnische minderheden als zij werken, vaker een voltijdbaan dan autochtone werkende vrouwen: 31% resp. 25% in 2015.
- ▶ Vrouwen zijn relatief vaak in loondienst en hebben een vaste arbeidsrelatie, maar ook flexibele arbeidsrelaties kwamen onder vrouwen meer voor (oproep-, inval-, uitzendkrachten, tijdelijke werknemers met uitzicht op een vaste aanstelling c.q. met een flexibel aantal uren per week).
- ▶ Bij zowel mannen als vrouwen neemt de flexibilisering van arbeidsrelaties al jaren toe. Tussen 2005 en 2015 bij vrouwen van 14% naar 20%, bij mannen van 10% naar 16%. Ook het aandeel zelfstandigen groeide, met name door toename aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp).
- ▶ Bijna de helft (45%) van de werkende vrouwen werkt bij de overheid en in de zorg. Onder mannen is dit 17%. Wel is tussen 2010 en 2015 de verdeling van vrouwen over bedrijfstakken meer op die van mannen gaan lijken.

### ARBEIDSDUUR

- ▶ Vrouwen werken veel vaker in deeltijd dan mannen. In 2015 had 73% van de werkende vrouwen een deeltijdbaan, van de mannen was dat 21%.
- ▶ Vrouwen werken het vaakst in een middelgrote deeltijdbaan (20-27 uur) of voltijd (35 uur of meer). Iets minder dan een kwart werkt maximaal 20 uur per week.
- ▶ Van de mannen had in 2015 79% een voltijdbaan, van de vrouwen 27%. Tussen 2005 en

2015 is dat voor vrouwen stabiel, voor mannen met 5% gedaald.

- ▶ De gemiddelde arbeidsduur van werkende vrouwen is tussen 2005 en 2015 met een uur toegenomen van 25,6 naar 26,6 uur per week. Mannen werken met 37,7 uur in 2015 juist bijna een uur korter dan in 2005.
- ▶ Vrouwen werken vaker in een grote baan naarmate ze hoger zijn opgeleid. De gemiddelde arbeidsduur van vrouwen neemt flink af naarmate het onderwijsniveau lager is. Bij mannen is er nauwelijks verband tussen onderwijsniveau en arbeidsduur.
- ▶ Moeders met een partner werken van alle vrouwen de minste uren, vaders de meeste.
- ▶ Werkende vrouwen met thuiswonende kinderen en een partner hadden in 2015 een werkweek van 24 à 26 uur. Dat is weinig in vergelijking met vrouwen in andere huishoudsamenstelling. Vaders met een partner hadden juist de langste werkweek (ca. 40 uur). Bij geen enkel ander type huishouden is het verschil tussen vrouwen en mannen zo groot.
- ▶ Vrouwen met een baan willen gemiddeld 29 uur per week werken. Dat is ruim 2 uur meer dan de uren die zij feitelijk maken. Mannen willen met 39 uur per week ruim 1 uur meer werken dan ze nu doen. Bij alleenstaanden tot 40 jaar is het verschil tussen de feitelijke en de gewenste arbeidsduur relatief groot.
- ▶ Moeders met en zonder partner zouden net iets meer willen werken dan ze nu doen. Die behoefte blijkt sterker naarmate de kinderen ouder zijn. De gewenste arbeidsduur van vaders met een partner is gelijk aan hun huidige; alleenstaande vaders met minderjarige kinderen zouden een uurtje meer willen werken.
- ▶ Vrouwen willen vooral vaker dan mannen een grotere baan. Dat heeft voornamelijk te maken met deeltijdwerk. Voor moeders met en vooral die zonder partner geldt dat een groter deel meer uren wenst te werken naarmate de kinderen ouder zijn. Vaders met een partner willen veel minder vaak meer uren

werken dan (gehuwd) samenwonende moeders. Hun werkweek is immers al gemiddeld 40 uur. En als er een heel jong kind thuis is, dan willen vaders bovendien duidelijk minder vaak dan moeders minder uren werken of stoppen met werken.

- ▶ Het onbetaalde werk blijft voor vrouwen de belangrijkste reden om niet in een voltijd baan te werken. Van alle vrouwen met een deeltijd baan doet bijna zes op de tien dit op de eerste plaats vanwege het huishoudelijk werk, de zorg voor kinderen of de informele hulp aan anderen.
- ▶ Een tweede belangrijke reden is onvrijwillige deeltijd. Een op de vijf in deeltijd werkende vrouwen en een kwart van de mannen zou meer uren willen werken, maar kan die bij de huidige werkgever niet krijgen.
- ▶ Het werken in deeltijd gaat ten koste van de perspectieven op doorstroom. Uit onderzoek wordt duidelijk dat ambities kunnen afnemen als mensen minder kansen en steun krijgen (Ellemers 2014).

#### ECONOMISCHE ZELFSTANDIGHEID

- ▶ Er is sprake van economische zelfstandigheid wanneer iemand een eigen inkomen ontvangt uit arbeid dat voldoende is om te voorzien in het eigen levensonderhoud, onafhankelijk van een ander of de overheid. Op basis van het emancipatiebeleid van de overheid moet iemand minimaal 70 procent van het wettelijk minimumloon verdienen (netto bijstandsniveau voor een alleenstaande) om economisch zelfstandig te zijn. In 2015 kwam dit neer op een bedrag van ongeveer 920 euro netto per maand.
- ▶ In 2015 was bijna driekwart van de mannen (74%) tussen de 20 en 65 jaar economisch zelfstandig tegenover ongeveer de helft (54%) van de vrouwen. Sinds de economische crisis is de toename van het aantal vrouwen dat economisch zelfstandig is gelijk gebleven en dat van de mannen gedaald. In vergelijking met tien jaar eerder zijn er in 2014 meer vrouwen en minder mannen economisch zelfstandig en minder mannen.

- ▶ Mannen zijn vaker dan vrouwen de hoofdkostwinner in een gezin. Dit zien we terug in de cijfers. Onder vrouwen is het aandeel economisch zelfstandigen het hoogst bij (gehuwd) samenwonende vrouwen van 20-40 jaar zonder kinderen: 70% (mannen 81%). Bij mannen zijn het de vaders met partner en minderjarige kinderen die het vaakst economisch zelfstandig zijn: 88% (vrouwen 60%).
- ▶ Hoe hoger de leeftijd, hoe lager de economische zelfstandigheid van vrouwen. Hier zit een leeftijdseffect in en een erfenis van het kostwinnersmodel van de vorige eeuw: een groot deel van deze vrouwen is gestopt met werken toen de kinderen kwamen.
- ▶ Er is een duidelijke relatie tussen opleidingsniveau en economische zelfstandigheid. Hoger opgeleide vrouwen zijn relatief vaker economisch zelfstandig dan lager opgeleide vrouwen. In 2014 was 71% van de hoger opgeleide vrouwen tussen de 20 en 65 jaar economisch zelfstandig tegenover 80% van hoger opgeleide mannen. Deze hoger opgeleide vrouwen zijn ongeveer even vaak economisch zelfstandig als mannen die middelbaar opgeleid zijn. Van de lager opgeleide vrouwen is slechts 28% financieel onafhankelijk tegenover 60% van de mannen.
- ▶ In 2013 was de arbeidsparticipatie van vrouwen met een partner en jonge kinderen redelijk hoog, 70% van hen had een baan van minimaal twaalf uur per week. Vrouwen met kinderen en een partner werken in verhouding weinig uren, namelijk gemiddeld 24 uur per week terwijl mannen in soortgelijke huishoudens ongeveer 40 uur per week werken. Het aandeel werkende moeders is tussen 2004 en 2014 gestegen van 71% naar 78%.
- ▶ Volgens de Emancipatiemonitor (2014) van het SCP is het aantal vrouwen dat niet of niet meer dan twaalf uur per week wil werken gehalveerd. In 2013 ging het om ruim 1,2 miljoen vrouwen tegenover 600.000 mannen die verklaarden niet te willen of te kunnen werken. Doordat steeds minder vrouwen de zorg voor het gezin of het huishouden als reden zien om niet te werken is er een daling waar te nemen ten opzichte van 2003 toen nog 1,8 miljoen vrouwen niet wilden of konden werken. Steeds minder vrouwen stoppen met werken na de geboorte van hun eerste kind maar driekwart van de vrouwen geeft aan niet voltijds te willen werken zodat zij tijd overhouden voor de kinderen. Dat is ruim twee keer meer dan bij mannen.
- ▶ Recent is onderzoek gedaan naar de vraag of de omstandigheid dat vrouwen vaak in (kleine) deeltijdbanen werken waardoor zij niet economisch zelfstandig zijn, te maken heeft met de kwantiteit en kwaliteit van hun vrije tijd. Onder 'vrije tijd' werd in dit onderzoek verstaan: alle tijd die niet wordt besteed aan betaald werk, zorgtaken, huishoudelijke taken en 'persoonlijke verzorging' (slapen, eten, kleden, etc.). Het onderzoek *Lekker vrij? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen* (SCP, februari 2016) maakt duidelijk dat deeltijdwerken voor vrouwen een strategie is om de combinatie van werk en zorg vol te houden.
- ▶ Verder blijkt onder andere het volgende:
  - vrouwen hebben even veel vrije tijd als mannen, maar ervaren meer tijdsdruk (dat wil zeggen: een gevoel van gejaagdheid en drukte);
  - de vrije tijd van vrouwen is meer versnipperd en ze brengen die voor een groter deel door in aanwezigheid van kinderen;
  - vrouwen blijken ook in hun vrije tijd meer gericht op wensen en welzijn van anderen ('emotion work');
  - vrouwen zonder jonge kinderen zouden zich minder druk voelen, en meer willen werken, als hun vrije tijd minder versnipperd zou zijn;
  - drukke vaders van jonge kinderen willen minder werken.

## ouderschap

- ▶ In 2015 hadden relatief veel (gehuwd) samenwonende moeders met minderjarige kinderen betaald werk (79%). Voor vaders was dit 93%. De arbeidsdeelname van alleenstaande moeders met minderjarige kinderen lag een stuk lager op 65%. Ook die van alleenstaande vaders lag een lager op 69%.

- ▶ Vrouwen rond de 25 jaar werken de meeste uren per week. Vervolgens neemt de arbeidsduur tot 35 jaar af om daarna niet of nauwelijks mee toe te nemen. De afname rond de 30 jaar hangt samen met de geboorte van kinderen: ruim eenderde van de vrouwen gaat dan minder werken. De meeste mannen gaan na de geboorte van het eerste kind niet minder werken. Een sterke daling van de wettelijke arbeidsduur doet zich bij hen pas vanaf 60 jaar voor.
- ▶ Alleenstaande moeders hebben veel minder vaak werk dan samenwonende moeders, maar als ze werken maken ze meer uren per week.
- ▶ Ziekte of arbeidsongeschiktheid is voor zowel vrouwen als mannen de belangrijkste reden om niet te willen of te kunnen werken. De zorg voor kinderen of het gezin is voor vrouwen steeds minder vaak een reden om te stoppen met betaald werken. Vergeleken met tien jaar geleden is het aantal vrouwen dat niet kan of wil werken vanwege zorgtaken gehalveerd. Mannen noemen zorg voor kinderen of gezin zelden als reden om niet te willen of te kunnen werken.
- ▶ Nederlandse vrouwen besteden veel meer tijd aan het huishouden (67%) en de zorg voor kinderen (66%) en veel minder tijd aan betaald werk (35%) dan mannen. De bijdrage die mannen leveren aan zorgtaken thuis is in de jaren 2005-2011 niet toegenomen. Aan het totaal van verplichtingen (onderwijs, betaald werk, huishouden en kindzorg) besteedden Nederlandse mannen in 2011 meer tijd dan vrouwen.
- ▶ Vrouwen verwachten veel vaker (47%) dan mannen (16%) dat hun kansen op de arbeidsmarkt zullen afnemen met de geboorte van een kind.
- ▶ Van de werkende vrouwen zonder kinderen heeft bijna 45% een voltijdbaan. Van de vrouwen die net hun eerste kind hebben gekregen is dat bijna een kwart. Een (middel)grote deeltijdbaan (20-35 uur) komt bij hen het vaakst voor. Is het kind 1 jaar dan domineert de middelgrote baan (20-28 uur).
- ▶ Bij werkende paren met minderjarige kinderen komt de combinatie voltijd-deeltijd het meeste voor (58% in 2015). Vooral tussen 2003 en 2009 nam dit percentage toe, ten koste van het kostwinnersmodel waarbij één persoon voltijds werkt (meestal de man) en de ander (meestal de vrouw) de zorgtaken op zich neemt. Van kinderloze stellen werken vaak beide partners voltijds (35%) of kiezen voor de combinatie voltijds-deeltijds (36%).
- ▶ Het gebruik van formele kinderopvang (kinderdagverblijf, buitenschoolse opvang of gastouder) is vanaf 2011 afgenomen, terwijl de opvang van kinderen tot 4 jaar door familie of vrienden toenam. Het kinderdagverblijf is nog steeds de belangrijkste vorm van opvang voor werkende ouders met kinderen tot 4 jaar. In gezinnen met een hoogopgeleide moeder wordt het meest gebruikgemaakt van formele opvang. Voor 56% is het de voorkeuzevorm, tegenover 35% en 23% bij middelbaar en laagopgeleide moeders.
- ▶ Ruim een vijfde van de vrouwen en 42% van de mannen vindt een vrouw geschikter om kinderen op te voeden dan een man.
- ▶ Een meerderheid van de bevolking vindt een baan van twee (24%) of drie (38%) dagen ideaal voor vrouwen met jonge kinderen, en een baan van drie (38%) of vier (38%) dagen voor moeders met schoolgaande kinderen. Voor vaders met jonge kinderen vindt 45% van de bevolking een baan van vier dagen ideaal en 22% vindt dat van de voltijdbaan. Voor vaders van schoolgaande kinderen wordt een baan van vier (50%) of vijf (38%) dagen als ideaal gezien.
- ▶ Werkende moeders (22%) nemen vaker ouderschapsverlof op dan vaders (11%). Bovendien steeg van 2011 tot 2013 het aandeel moeders dat verlof opnam, terwijl het aandeel vaders daalde.
- ▶ Langdurig zorgverlof wordt door zowel vrouwen als mannen zelden (slechts 1%) gebruikt.
- ▶ Een deel van de niet- en in deeltijd werkende vrouwen en mannen wil weer of meer uren

gaan werken mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Flexibele werktijden en thuiswerken zijn de belangrijkste voorwaarden.

## MANTELZORG

- ▶ Waar in 2004 nog 13% van degenen die betaald werk verrichten ook mantelzorgtaken op zich nam was dit in 2014 opgelopen tot 19%.
- ▶ Nederland telt 2,6 miljoen mantelzorgers. Een op de zeven werknemers combineert werk met mantelzorgtaken. Ten behoeve van de mantelzorgverlening levert men echter in de praktijk vaak tijd en energie in dat ten koste gaat van het betaald werk en een evenwichtige verdeling van werk en privéleven verstoort.
- ▶ Mantelzorgers hebben vaak een hoger ziekteverzuim dan andere werknemers doordat zij gemiddeld meer last ondervinden van psychische vermoeidheid.
- ▶ Vrouwen zijn iets vaker dan mannen (83% tegenover 79%) bereid om mantelzorg te verlenen aan zieke familieleden en zijn ook vaker daadwerkelijk mantelzorger (32% tegenover 28%). Vrouwen en mannen zouden vooral bezuinigen op hun vrije tijd in het geval zij mantelzorg zouden moeten verlenen.

## BIJLAGE 3: JURIDISCH KADER

### NEDERLANDSE WETGEVING

De rechten van vrouwen en mannen zijn op een aantal manieren in de nationale wetgeving verankerd. Allereerst in artikel 1 van de Grondwet. Dit artikel bepaalt dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk behandeld worden. Discriminatie op grond van geslacht is niet toegestaan. Dit is verder uitgewerkt in de gelijke-behandelingswetgeving.

Hieronder een overzicht van een aantal relevante wetten.

- ▶ **Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen**  
Deze wet is in 1980 in werking getreden. De wet behandelt het verschil in behandeling tussen mannen en vrouwen op het werk: een werkgever mag niet discrimineren bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, bij de arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden, de bevordering en het ontslag. Zowel mannelijke als vrouwelijke werknemers kunnen een beroep doen op deze wet, bijvoorbeeld als zij bij de arbeidsvoorwaarden ongelijk worden behandeld.
- ▶ **Wet onderscheid arbeidsduur**  
Deze wet is in 1996 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen deeltijders en voltijders op het werk, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging (goede reden) aanwezig is. Zowel werknemers die in voltijd als werknemers die in deeltijd werken kunnen een beroep doen op deze wet als zij ongelijk worden behandeld bij de voorwaarden waaronder een arbeidscontract wordt aangegaan, voorgezet of beëindigd.
- ▶ **Wet onderscheid bepaalde en onbepaalde tijd**  
Deze wet is in 2002 in werking getreden. De wet verbiedt een verschil in behandeling tussen werknemers met een vast arbeidscontract en werknemers met een tijdelijk arbeidscontract, tenzij hiervoor een objectieve rechtvaardiging (goede reden) aanwezig is. Werknemers kunnen een beroep doen op deze wet als zij bij de arbeidsvoorwaarden ongelijk worden behandeld.

### INTERNATIONAAL KADER

Naast de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens, het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten en het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten bestaat er het Internationaal Verdrag voor de uitbanning van alle vormen van vrouwendiscriminatie (CEDAW, ofwel het VN-Vrouwenverdrag).

In tegenstelling tot de algemene mensenrechtenverdragen, waar gesproken wordt over discriminatie op grond van geslacht, worden in het VN-Vrouwenverdrag vrouwen expliciet genoemd. Dit verdrag definieert discriminatie tegen vrouwen als "elk onderscheid, elke uitsluiting of beperking op basis van geslacht, met als doel of resultaat het genot van de mensenrechten door vrouwen en meisjes te belemmeren". Op die manier kunnen vrouwen niet op voet van gelijkheid met mannen hun rechten en vrijheden genieten op het politieke, sociale, culturele, burgerlijke vlak of op welk terrein dan ook.



Het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens van de Raad van Europa en het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie zijn ook van toepassing op vrouwen. Het verbod op discriminatie is een van de fundamentele beginselen van de EU. De organisatie bestrijdt discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of geloofsovertuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid. Het recht op non-discriminatie is vastgelegd in de EU-verdragen en in het Handvest van de Grondrechten.

Verder zijn vanaf 2000 richtlijnen tot stand gebracht, onder andere over gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Een overzicht van relevante richtlijnen:

- ▶ Richtlijn 2006/54/EG over gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep.
- ▶ Richtlijn 2004/113/EG over gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en aanbod van diensten en goederen.
- ▶ Richtlijn 2000/78/EG over gelijke behandeling in arbeid en beroep.

## BIJLAGE 4: BELEID VAN OVERHEID EN SOCIALE PARTNERS

### SOCIAAL ECONOMISCHE RAAD

De SER (Sociaal-Economische Raad) en de Stichting van de Arbeid hebben diverse adviezen en aanbevelingen uitgebracht om de arbeidsparticipatie van vrouwen te verbeteren.

In het SER-advies *Discriminatie werkt niet* doet de SER een aantal aanbevelingen voor de verbetering van de arbeidspositie van vrouwen. De raad wijst in aansluiting op eerdere SER-adviezen op het grote belang van verhoging van de arbeidsparticipatie en de economische zelfstandigheid van vrouwen. Daarbij spelen drie specifieke aandachtspunten een rol:

- ▶ Doorstroming naar de top
- ▶ Zwangerschap
- ▶ Gelijke beloning.

Daarnaast wijst de raad o.a. op het belang van het tot stand brengen van voorzieningen en afspraken om werk en privé te combineren en het voeren van diversiteitsbeleid op ondernemingsniveau.

In aanvulling op eerdere adviezen heeft minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de SER op 29 mei 2015 advies gevraagd om na te gaan hoe de meervoudige verantwoordelijkheden van mensen op het gebied van werk en (mantel)zorgtaken zich zullen ontwikkelen, wat ze in de verschillende levensfasen betekenen en hoe afstemming met de arbeidsorganisatie kan plaatsvinden.

In oktober 2016 presenteerde de SER het advies *Een werkende combinatie. Werken en leven in de toekomst*. Het advies bevat een uitgebreide analyse van de taken en verantwoordelijken die mensen op dit moment combineren en de hulpbronnen die zij daarbij gebruiken. Daarbij maakt de SER een onderscheid naar levensfase. Het benoemen van de verantwoordelijkheden per levensfase geeft een beeld van de taken en de combinatiedruk die men in de diverse stadia van het leven ervaart. Deze analyse laat zien dat met name in de gezinsfase en mid-careerfase de combinatiedruk hoog is en veel uren worden besteed aan werken, zorgen en leren.

De SER geeft ook aan dat algemene maatregelen alleen niet genoeg zijn om mensen in staat te stellen hun verantwoordelijkheden op een goede

manier te combineren. Maatwerk is nodig om mannen en vrouwen in de dagelijkse praktijk echt te bereiken en te faciliteren.

De SER benoemt een aantal oplossingsrichtingen om werken, zorgen en leren goed te combineren.

- ▶ Slimmer organiseren van tijden
- ▶ Realiseren van sluitende dagarrangementen voor schoolgaande kinderen
- ▶ Optimaliseren van verloffaciliteiten in eerste jaar na geboorte kind
- ▶ Verbeteren van de combinatie van betaalde arbeid en mantelzorg
- ▶ Leven lang leren
- ▶ Verbeteren van de markt voor persoonlijke dienstverlening

### RIJKSOVERHEID

Om de kosten van een verzorgingsstaat te kunnen betalen is het volgens het huidige kabinet belangrijk om vrouwen meer te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt, zowel in aantallen als in de uren die zij gemiddeld per week werken. Een betere combinatie van arbeid en het privéleven kan hieraan bijdragen.

Steeds meer mensen combineren hun werk met zorgtaken. De Rijksoverheid wil voorkomen dat zij daardoor minder gaan werken, overbelast raken of zelfs stoppen met werken. Vooral vrouwen zijn door de combinatie van werk en zorg nog vaak economisch niet zelfstandig. Zij vervullen immers de meeste zorgtaken. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid pleit daarom voor een aanpassing van de schooltijden opdat deze beter passen bij de werktijden van ouders. Ook zet de minister zich in voor verlofregelingen die beter aansluiten bij de behoeften van mantelzorgers. Zo kunnen werknemers sinds 1 januari 2015 gemakkelijker verlof opnemen.

Een van de speerpunten in het emancipatiebeleid van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is het bevorderen van de arbeidsparticipatie en de economische zelfstandigheid van vrouwen. In dat licht gaf minister Bussemaker de opdracht aan het SCP (Sociaal Cultureel Planbureau) en Atria onderzoek te doen naar de relatie tussen vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen. In een reactie op het onderzoek geeft minister Bussemaker van OCW aan te vinden dat wanneer vrouwen en mannen arbeid en zorgtaken meer evenredig



zouden verdelen ze beiden beter tot hun recht zouden komen. Overheid, werkgevers en werknemers dragen in haar optiek gezamenlijk de verantwoordelijkheid voor oplossingen en mogelijkheden om de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. De minister schetst in haar reactie de manieren waarop het kabinet zich hiervoor inzet, zoals met het project 'Kracht on Tour' waarin afspraken worden gemaakt tussen gemeenten, werkgevers en onderwijsinstellingen voor de re-integratie van niet-werkende vrouwen.

Eind december 2016 maakte het kabinet de balans op van zijn beleid ten aanzien van arbeid en zorg (TK-brief Arbeid en zorg, 16 december 2016, ref. 2016-0000268212).

Met oog op onder andere mogelijke personeelstekorten in de technische sector is er de afgelopen jaren ook veel aandacht besteed aan seksesegregatie in het onderwijs. Waar veel meisjes namelijk kiezen voor de zorg, tellen technische opleidingen voornamelijk veel mannelijke studenten. Door invoering van de Techniekpact trachten het ministerie van SZW, het ministerie van OCW en het Ministerie van Economische Zaken (EZ) in samenwerking met het bedrijfsleven vrouwen te stimuleren een technische opleiding te volgen. Op deze wijze streeft het kabinet naar een meer evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in verschillende sectoren op de arbeidsmarkt.

Een nieuw initiatief van topvrouwen uit de technologiesector is Inspiring Fifty, een Europees platform van vrouwelijke rolmodellen om jonge vrouwen te stimuleren voor een baan en carrière in deze sector. Inmiddels is er ook een Nederlandse top 50: Inspiring Fifty Netherlands 2016.

## BIJLAGE 5: VROUWENNETWERKEN

Onder de huidige ondertekenaars van het Charter Diversiteit bevinden zich de volgende vrouwen-netwerken:

- ▶ ABN AMRO:  
Women on the Move/Leading Ladies
- ▶ Accenture:  
Working Parents
- ▶ Alliander:  
Lianne
- ▶ APG:  
Topvrouwen@APG
- ▶ Brandweer Nederland:  
Brandweervrouwen
- ▶ Deloitte:  
Women's Network
- ▶ FNV:  
Netwerk Vrouwen FNV
- ▶ Gemeente Den Haag:  
Spirit
- ▶ IBM:  
Smarter Women Network/Blue Women
- ▶ Ministerie van Buitenlandse Zaken:  
Female Exchange Experience
- ▶ Ministerie van Defensie:  
Defensie Vrouwen Netwerk
- ▶ Ministerie van Economische Zaken:  
Vrouw
- ▶ MN Services:  
MN Vrouwennetwerk
- ▶ Nuon Energy:  
Impulse
- ▶ PostNL:  
Women's Inclusion Network
- ▶ PwC:  
PwC Women
- ▶ Rabobank:  
Rabo Women
- ▶ Schiphol Group:  
Women on Air
- ▶ Shell Nederland:  
Women's Network Shell
- ▶ Sodexo:  
Sodexo's Women's International Forum for Talent (SWIFT)
- ▶ UWV:  
VROUW@UWV

