



Tweede Kamer t.a.v. de Vaste Kamercommissie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

CC Aan de staatssecretaris van Funderend Onderwijs en Emancipatie, drs. M.L.J. Paul

Datum

15 november 2024

Ons kenmerk

24-130 BvW/CvdP/aw

Betreft/ Onderwerp

Inbreng FNV t.b.v. het wetgevingsoverleg Emancipatie

Geachte Kamerleden,

Op 18 november a.s. vindt het wetgevingsoverleg over het begrotingsonderdeel Emancipatie plaats. Er zijn nog grote stappen te zetten als het gaat om emancipatie in Nederland. In zowel het Hoofdlijnenakkoord als het Regeerprogramma komt het woord emancipatie niet één keer voor. Uit twee emancipatiemonitors over 2024 blijkt dat prioritering van emancipatiebeleid broodnodig is. Zo krijgen LGBTIQ+ mensen vaker te maken met discriminatie op werk.¹ En blijkt uit dit onderzoek dat vrouwen meer zorgtaken op zich nemen ten koste van betaald werk en na de geboorte van hun eerste kind meer dan een derde van hun inkomen verliezen.²

Om te werken aan een gelijkwaardige samenleving en arbeidsmarkt moet de overheid inzetten op gelijke kansen voor iedereen. Daarvoor is structureel en constructief beleid nodig. Hiervoor wil FNV graag een aantal punten meegeven:

- Een veilige werkvloer en gelijke behandeling moet voor iedereen de standaard worden. Sociale en fysieke veiligheid en gelijke kansen moeten gegarandeerd en verankerd zijn in beleid.
- Nederland moet weer koploper worden als het gaat om LHBTI+ acceptatie en emancipatie op de werkvloer. Het tij van intolerantie moet worden gekeerd en emancipatiebeleid moet worden verankerd. Dit gaat concreet om wettelijk transitieverlof en erkenning van meerouderschap.
- Er moet een doorbraak komen op deeltijd. Werk- en zorgtaken moeten eerlijk worden verdeeld in gezinnen. Deze cultuurverandering moeten we als samenleving verankeren in de vorm van beleid dat betaald werk en zorgtaken combineren faciliteert. En beleid dat de loonkloof en pensioenkloof helpt dichten.

¹ Movisie, [Lhbtiga+-monitor 2024](#), 6 november 2024.

² CBS, [Emancipatiemonitor](#), 14 november 2024.

Een veilige werkvloer voor iedereen

Om emancipatie te bevorderen, moet er beleid zijn dat discriminatie tegengaat en gelijke kansen bevordert. Discriminatie vindt overal plaats: op school, in de openbare ruimte, op de werkvloer. Ook tijdens een loopbaan wordt gediscrimineerd. Eén van de voorwaarden voor emancipatie is een veilige en toegankelijke werkvloer voor iedereen. Werkgevers zijn wettelijk verplicht de sociale en fysieke veiligheid van werknemers te garanderen. Echter weten we uit tal van onderzoeken dat dit nog lang geen realiteit is. Vrouwen, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een beperking en LHBTIQ+ werknemers ervaren nu vaker pestering en sociale onveiligheid.³

Het kabinet is voornemens het Nationaal Actieprogramma Aanpak grensoverschrijdend gedrag uit te voeren, wat wij ondersteunen. Gezien de situatie op de arbeidsmarkt stellen wij nog een aantal belangrijke interventies voor om veiligheid te waarborgen en discriminatie tegen te gaan. Het vorige kabinet was voornemens om ILO C190 te ratificeren. Wij roepen u op hier vervolg aan te geven. Echter is enkel ratificeren op papier volstrekt onvoldoende. Er moeten aanvullende maatregelen komen om een veilige werkvloer voor iedereen te realiseren. We pleiten dan ook voor volwaardige en beleidsrijke omzetting in beleid. Onder andere een verbod op geweld en intimidatie (ook gendergerelateerd) in de wereld van werk en het verplichten van een gedragscode, klachtenregeling en onafhankelijk vertrouwenspersoon.

Niemand aan de kant laten staan

Naast de veilige werkvloer zijn inclusieve en objectieve werving en selectie, het bevorderen van door groei en het voorkomen van uitstroom essentieel om emancipatie te bevorderen. In ons mission statement "Samenwerken aan een discriminatievrije generatie"⁴ doen wij meerdere beleidsvoorstellen om dit te bewerkstelligen. De Emancipatienota heeft tot doel om arbeidsparticipatie van vrouwen en LHBTIQ+ mensen te bevorderen, maar neemt te weinig maatregelen om discriminatie tegen te gaan.

Discriminatie belemmert vrouwen in de doorstroom naar hogere functies en 43% van de zwangere mensen krijgt te maken met zwangerschapsdiscriminatie. Discriminatie belemmert mensen om de arbeidsmarkt te betreden, om door te groeien en bij te scholen gedurende hun carrière en kan er zelfs voor zorgen dat mensen ziek worden en uitvallen. Daarnaast zorgt discriminatie ervoor dat mensen een organisatie of sector verlaten, wat zowel persoonlijke gevolgen als consequenties heeft op de nu al krappe arbeidsmarkt. De overheid moet verantwoordelijkheid nemen en discriminatie aanpakken.

Naar een verlostelsel dat werkt

Nederland is gedaald in de ranglijst LHBTIQ+ rechten in Europese landen.⁵ LHBTIQ+ mensen ervaren minder acceptatie.⁶ Ook onder jongeren daalt de acceptatie van LHBTIQ+ mensen.⁷ We zien ook in landen om ons heen dat rechten van LHBTIQ+ mensen onder druk staan. Waar Nederland jarenlang vooropliep als het gaat om LHBTIQ+ acceptatie en emancipatie zijn dit enorm zorgwekkende ontwikkelingen.

³ Zie: Movisie, november 2023 [Handreiking lhbtq+ emancipatie](http://fnv.nl/grensoverschrijdendgedrag) en <http://fnv.nl/grensoverschrijdendgedrag>

⁴ [Mission Statement](#). Voor meer informatie zie fnv.nl/arbeidsmarktdiscriminatie

⁵ NOS, 11 mei 2023 [Nederland opnieuw plaats gezakt op Europese lijst voor lhbt-rechten](#)

⁶ EenVandaag, 3 augustus 2024 [Acceptatie lhbt+ op dieptepunt](#)

⁷ NRC, 11 juli 2024 [Scholen doen hun best, maar steeds minder jongeren vinden homoseksualiteit 'normaal'](#)

Ook op de werkvloer is dit te merken. 58% van de LHBTI+ werknemers komt niet uit voor hun seksuele gerichtheid bij hun directe leidinggevende. Het is dan ook van groot belang dat de overheid hierin het goede voorbeeld geeft en beleid voert dat emancipatie en acceptatie bevordert.

Transitieverlof

Eén van de manieren om acceptatie en toegankelijkheid van de arbeidsmarkt te vergroten is de landelijke verlofregelingen herzien. Naast dat dit werk toegankelijker maakt, heeft een verlofregeling ook een normerend en normaliserend effect.

Momenteel zijn bijvoorbeeld in een aantal cao's afspraken gemaakt over transitieverlof. Er is echter nog een groot aantal werkenden die niet onder deze specifieke cao's valt. Een wettelijk transitieverlof zou vanzelfsprekend veel effectiever zijn. Het vorige kabinet was voornemens transitieverlof wettelijk te regelen. Dit is echter niet gebeurd. De huidige regering heeft geen plannen dit recht te zetten: een enorme gemiste kans.

Tegelijkertijd wordt er wel bezuinigd op een belangrijke subsidie voor transgender vrouwen: de subsidieregeling voor borstprothesen. En dit alles in een klimaat van afnemende acceptatie en toenemende discriminatie en onveiligheid voor transpersonen.⁸

Deze bezuiniging heeft met name gevolgen voor transvrouwen met een laag inkomen, die vanwege discriminatie op de arbeidsmarkt al minder kans hebben op vast werk en inkomen.⁹ In het kader van emancipatie en duurzame deelname aan de arbeidsmarkt zijn juist dergelijke landelijke (verlof)regelingen en subsidies van groot belang.

Erkennen meerouderschap

Ook de toegankelijkheid van verlof voor meeroudergezinnen blijft uit. De definitie van partner, ouder en gezin zijn essentieel voor het toegankelijk maken van verlofregelingen voor alle werkenden. Het uitblijven van deze wettelijke afspraken heeft voor deze gezinnen verstrekende gevolgen.

Bijvoorbeeld wanneer een kind van gescheiden ouders ziek is en niet alle (stief-) ouders aanspraak kunnen maken op zorgverlof.

De overheid kan hierin het verschil maken, door ook dit landelijk vast te leggen in een inclusief verlofstelsel. Zo worden de diversiteit aan gezinnen die Nederland rijk is, in de gelegenheid gesteld betaald werk te combineren met de zorg voor gezin en naasten.

Doorbraak op deeltijd

Nederland kent het hoogste aantal deeltijdwerkers van Europa. En dat zijn voor het overgrote gedeelte vrouwen die onbetaalde zorgtaken doen, zoals de zorg voor kinderen of mantelzorg. Het is nodig dat hier een doorbraak komt. Dat is gunstig voor de emancipatie van vrouwen in Nederland en voor de Nederlandse economie in het algemeen. Er is een grote maatschappelijke behoefte van mannen en vrouwen om in grote deeltijdcontracten te werken (dus mannen een paar uur minder en vrouwen een paar uur meer).

Omdat vrouwen veel in kleinere deeltijdcontracten werken is er geen goed betaald ouderschapsverlof, geen publieke voorziening kinderopvang en hanteren scholen nog ouderwetse schooltijden. Maar omdat deze voorzieningen zo ingericht zijn worden vrouwen "gedwongen" om te werken in een deeltijd baan. Daarnaast krijgt de FNV veel signalen binnen van vrouwen die geen fulltime contract aangeboden krijgen (zoals in de zorg, schoonmaak en kinderopvang). Om een doorbraak te krijgen

⁸ TNN, 23 april 2024 [Schokkende stijging discriminatie tegen transgender mensen](#)

⁹ SCP, 5 juli 2022 [LHBT Monitor 2022](#)

pleit de FNV voor een combinatie van maatregelen. Het Groeifonds *Meer Uren Werkt* dat door het kabinet wordt gezien als het panacee is alleen een goede investering als onderstaande maatregelen worden meegenomen.

- 32urige werkweek

Een 32urige werkweek zal ervoor zorgen dat mannen meer taken thuis op zich kunnen nemen, en dat het voor vrouwen meer loont (en makkelijker wordt) om fulltime te gaan werken. Het heeft daarnaast een positieve uitwerking op de (mentale) belasting van vrouwen, waardoor ze minder snel zullen uitvallen door ziekte. Zo zal de 32urige werkweek zorgen voor het tegengaan van de arbeidsmarktkrapte, ook daar waar het zo nijpend is (zoals zorg en kinderopvang) en bijdragen aan meer emancipatie. Dit is iets aan de cao-tafel om te regelen tussen werknemers en werkgevers.

- Rol van vaders

Als zorgtaken eerlijker verdeeld worden in gezinnen, zullen vrouwen meer kunnen gaan werken. Een cruciaal moment in het leven van ouders is de geboorte van een kind. Door het aanvullend geboorteverlof kunnen vaders een goede start maken met hun kind. Dat kan blijvend zorgen voor meer verbinding en betrokkenheid bij de opvoeding en zorg. Waarom zouden we dat alleen toegankelijk maken voor vaders met goede inkomens? Om dit voor elke vader toegankelijk te maken, is het nodig dat de vergoeding van dit geboorteverlof 100% wordt.¹⁰ Op zijn minst zou er een minimale vergoeding moeten zijn, zodat ouders niet onder het minimumloon of zelfs sociaal minimum komen te vallen. De SER adviseerde daarom om een minimum dagloon in te voeren.¹¹

- Kinderopvang

De druk op jonge gezinnen is groot. Goede en toegankelijke kinderopvang is een voorwaarde voor ouders om te kunnen werken en een cruciale stap in het doorbreken van de deeltijdwerkcultuur in Nederland. Met de huidige plannen zal de kinderopvang voor de lagere inkomens duurder worden. De FNV pleit voor een heldere visie op kinderopvang, met een blik op de emancipatie van vrouwen, juist ook met lagere inkomens en vrouwen die (nog) niet werken. Dat betekent stapsgewijs toewerken naar kinderopvang als een publieke voorziening. Het is een basisvoorwaarde voor de kabinetsplannen om deze groep vrouwen meer uren te laten werken.

Loonkloof en pensioenkloof

De loonkloof in Nederland tussen mannen en vrouwen bedraagt in Nederland 36% per jaar! Dat zorgt ervoor dat veel vrouwen niet financieel onafhankelijk zijn, in armoede terecht komen na bijvoorbeeld een scheiding, wat bijdraagt aan kinderen die opgroeien in armoede. Dit zorgt ook voor een pensioenkloof m/v van 40% in Nederland. Hierin bungelt Nederland onderaan veel Europese lijstjes. Daarom pleit de FNV om dit serieus te nemen en te zorgen dat vrouwen krijgen wat ze verdienen.

Half 2026 zal de richtlijn loontransparantie omgezet moeten zijn in Nederlandse wetgeving. Een hele belangrijke stap in het dichten van de loonkloof. Deze nieuwe wetgeving geeft werknemers het recht op looninformatie, zorgt voor transparantie over salaris bij werving en selecties en verplicht grotere bedrijven om jaarlijkse loonrapportages te maken. De wet gaat alleen werken als controleerbaar is wat werkgevers doen, daarom pleit de FNV voor:

- Expliciete rol voor OR en vakbonden

¹⁰ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/05/11/bijlage-eindrapport-evaluatie-wieg-regioplan>

¹¹ <https://www.ser.nl/nl/Publicaties/balans-maatschappelijk-verlof>

- Inzicht in methodes en opzet van het loonkloofonderzoek door werkgevers
- Kaders vanuit de overheid over hoe het loonkloofonderzoek gedaan moet worden.

Om de loonkloof en pensioenkloof te dichten zijn er nog twee type maatregelen nodig:

- Doorbraak op deeltijd door combinatie van maatregelen (zie hierboven)
- Zorgen dat de salarissen in de publieke sectoren mee kunnen groeien met de markt. Dat zijn vaak de sectoren waar veel vrouwen werken.
- Invoeren van de wet Loontransparantie zodat vrouwen voor gelijkwaardig werk ook gelijkwaardige beloning krijgen. (zie bijlage met meer uitleg over loontransparantie)

Bij ons meldpunt over de loonkloof m/v, zijn er veel verhalen van vrouwen bij ons binnengekomen; uit alle sectoren, vanuit alle lagen, en met één rode draad: de vrouwen krijgen heel veel smoesjes te horen. Een paar quotes van de ingediende verhalen:

- "Hij vond dat ik een te hoge dunk van mijzelf had" - Emily, allround warehouse operator
- "Vrouwen horen niet te werken, zei hij" - Indra, afdelingsmanager
- "Ik ging nóg harder werken. Dat werkte averechts" - Jeanette, MDFT-therapeut

Veel vrouwen hebben het aangekaart bij hun organisatie maar vaak werd het weggewoven. Daarom het pleidooi dat de politiek aan zet is zodat er betere wetgeving komt. Want "Zolang Den Haag niks doet, lukt het niet" aldus Noa - administratief medewerker.

Tot slot

Emancipatie en gelijke kansen bevorderen heeft een hoge urgentie. Om gelijke kansen en emancipatie op de arbeidsmarkt te bevorderen zijn collectieve maatregelen nodig. De overheid moet hierin verantwoordelijkheid nemen. Zo kunnen we de werkvloer veilig en toegankelijk maken, kunnen mensen zich blijven ontwikkelen en krijgt iedereen eerlijk betaald voor het werk dat zij doen.

Met vriendelijke groet,



Bas van Weegberg
Lid Dagelijks Bestuur FNV

Bijlage Loontransparantie Q&A:

Waarom is loontransparantie belangrijk om de loonkloof m/v te dichten?

- Zichtbaarheid van ongelijkheid m/v
- Verantwoording door werkgevers
- Versterking onderhandelingspositie voor werknemers
- Gelijke beloning bij start van nieuwe functie
- Zorgt voor cultuuromslag in beloningsbeleid

Uit onderzoek blijkt:

- Landen met meer loontransparantie, zoals Duitsland en Zweden, hebben gemiddeld een kleinere loonkloof¹²
- Loontransparantie zorgt voor gelijkwaardiger startloon; dat voorkomt een groeiende loonkloof tijdens de loopbaan¹³
- Loontransparantie heeft positieve impact op werknemers vertrouwen, rechtvaardigheid en werktevredenheid, en draagt bij aan betere individuele werkproductiviteit¹⁴

Loontransparantie helpt niet alleen om de loonkloof aan het licht te brengen, maar heeft ook daadwerkelijk impact op het verkleinen ervan

Nieuwe wet loontransparantie:

- Transparantie bij werving en selectie
- Recht op (loon)informatie voor werknemers
- Jaarlijkse loonrapportages van grotere bedrijven
- Beloningsevaluatie (met maatregelen) bij onverklaarbare loonverschillen
- Boetes en sancties bij loondiscriminatie
- Bescherming van werknemers die loonkloof aankaarten
- Toezichthoudende instantie om handhaving van de wet te controleren, en te zorgen voor rapportages vanuit lidstaten

Let op!

De wet gaat alleen werken als controleerbaar is wat werkgevers doen, daarom pleit de FNV voor:

¹² Volgens het World Economic Forum, Global Gender Gap Index, 2023 staat Zweden 5^e (81.5%) en Duitsland 6^e (81.5%) in de lijst met de kleinste loonkloof. Nederland staat op plek 28 (77.7) https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2023.pdf

¹³ • Werkgevers moeten informatie over het startloon of de loonschaal in de vacature opnemen of delen vóór het sollicitatiegesprek. Ze moeten ook een overzicht geven van de verdienmogelijkheden tijdens de loopbaan en kunnen uitleggen hoe loonbeslissingen worden genomen. Je mag toekomstige werknemers niet vragen naar hun salarishistorie, wat ze momenteel verdienen of wat ze zouden willen verdienen. <https://hrtechradar.com/loontransparantie/de-eu-richtlijn-voor-loontransparantie-uitgelegd/>

¹⁴ • <https://www.caop.nl/artikelen/2023/europese-richtlijn-loontransparantie-moet-loonkloof-tussen-mannen-en-vrouwen-dichten/>

- > Expliciete rol voor OR en vakbonden in de wetgeving
- > Inzicht in methodes en onderzoek van werkgevers, zoals genderneutrale criteria voor functiewaardering en het loonkloofonderzoek
- > Kaders vanuit SZW voor loonkloofonderzoek en beloningsevaluatie