

Aan de voorzitter en leden van de  
Vaste Commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap  
van de Tweede Kamer  
Postbus 20018  
2500 EA DEN HAAG

Briefnummer  
24-122999

Den Haag  
15 november 2024

Onderwerp  
Emancipatiebeleid

Telefoonnummer  
+31 6 11209450

E-Mail  
beek@vnoncw-mkb.nl

Geachte heer/mevrouw,

Op 18 november spreekt uw Commissie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over het emancipatiebeleid. VNO-NCW en MKB-Nederland vinden dit een belangrijk thema. Wij geloven sterk in de kracht van een meer diverse en inclusieve werkvloer, waarin we geen enkel talent onbenut laten. Dit is een belangrijke opgave gegeven de krappe arbeidsmarkt en de demografische ontwikkelingen waardoor dit vraagstuk nog nijpender wordt. Maar ook omdat emancipatie bijdraagt aan de economische zelfstandigheid van vrouwen.

We zien in de afgelopen decennia een positieve ontwikkeling t.a.v. de gelijkheid tussen mannen en vrouwen, mede door de aandacht die we vanuit werkgevers- en werknemersorganisaties en die er vanuit de politiek aan dit thema is gegeven. Denk aan de recente adviezen over verlof en kinderopvang ([Gelijk goed van start](#) en [Een kansrijke start voor alle kinderen](#)) en advies 'Balans in [maatschappelijk verlof](#)' en het laatste SER-advies over [Diversiteit in de top](#).

Desalniettemin blijven er grote uitdagingen bestaan op het vlak van het emancipatiebeleid.

1: Allereerst blijft het **verschil in aantal uren dat mannen en vrouwen werken** groot, gemiddeld ruim 9 uur verschil<sup>1</sup>.

Dat draagt er sterk aan bij dat de arbeidsdeelname in personen in Nederland hoog is, echter in fte's een van de laagste van de EU (samen met Spanje, Italië, Kroatië en Griekenland). Zouden we aansluiten bij de top-3 in de EU, dan komen er 1,5 miljoen fte beschikbaar. Voor alle werkgevers is de krapte op de arbeidsmarkt (tekort aan geschikt personeel) hét springende punt, en door demografische trends zal dit de komende jaren nog nijpender kunnen worden.

---

<sup>1</sup> CBS, Enquete beroepsbevolking 2021.

Op dit moment ervaart 56% van alle bedrijven een tekort aan personeel. In het rapport ‘the Power of Parity’<sup>2</sup> werd eerder al stevig beargumenteerd hoe tekorten in sectoren, kunnen worden opgelost als vrouwen met een kleine deeltijd baan meer gaan werken. Bovendien kan hiermee de financiële onafhankelijkheid van vrouwen sterk vergroot worden, die met 56% relatief laag is, en kunnen toekomstige carrièrekansen van vrouwen worden vergroot. Meer uren werken door vrouwen leidt tot een win-win situatie: het is goed voor de brede arbeidsmarkt en voor hun economische zelfstandigheid en hiermee bittere noodzaak.

Wij zien dit als een logische volgende stap in de emancipatie van vrouwen: met ingang van de jaren 60 zijn relatief veel meer vrouwen gaan werken. Volgens onderzoek van de universiteit Leiden<sup>3</sup> is onze welvaartsgroei van de afgelopen decennia vooral te danken aan ‘de stormloop van vrouwen’ op de arbeidsmarkt. Waar in 1981 nog ongeveer slechts een derde van de vrouwen een betaalde baan had en Nederland onderaan bungelde op de emancipatielijstjes, werkt nu meer dan twee derde. De nieuwe emancipatiegolf is om beide ouders in staat te stellen om meer uren te werken.

Wij vragen om een integrale visie en aanpak op dit thema, waarbij we inspelen op ingesleten rolpatronen en stereotypering, inzetten op betaalbare, toegankelijke en flexibele kinderopvang en persoonlijke diensten en een beleid m.b.t. toeslagen, waarbij meer uren werken ook loont.

We denken hierbij aan onder andere de volgende maatregelen:

- Wij verwachten dat het afschaffen van de ‘algemene heffingskorting voor minstverdienende partner’ dit jaar positief kan bijdragen aan de arbeidsparticipatie van vrouwen. Aandachtspunt hierbij is wel hoe we de groep niet-uitkeringsgerechtigde vrouwen actief bij de arbeidsmarkt gaan betrekken, zodat deze economisch onafhankelijk(er) worden. Als hiervan een deel bijvoorbeeld kan instromen in de kinderopvangsector, dan worden hiermee twee vliegen in een klap gevangen, aangezien het personeelstekort in deze sector nu een negatief effect heeft op het aantal uren dat met name vrouwen werken.
- Werkgevers kunnen zelf nog meer maatwerk bieden om op die manier contractuitbreiding te bevorderen, zoals andere opstarttijden, zelfroosting, of hybride werken. De stichting [‘het potentieel pakken’](#) heeft succesvolle pilots uitgerold in onder andere de zorg en kinderopvang, waarbij het aantal uren dat vrouwen werken is vergroot. Uit de pilot zorg bleek dat 1 op de 10 vrouwen gemiddeld 5 uur meer is gaan werken. Wij bevelen andere sectoren, zoals ook technische sectoren, van harte aan hier nog meer actief mee aan de slag te gaan.
- Er zijn creatieve oplossingen nodig om overbelasting van de kinderopvang tegen te gaan. Het kabinet zou bij de herziening van het financieringsstelsel voor kinderopvang moeten bewaken dat er voldoende en flexibel aanbod van kinderopvang blijft voor werkende ouders. Een (eventueel kleinere) inkomensafhankelijke ouderbijdrage kan hierbij behulpzaam zijn.
- Een stroomlijning van het verlofstelsel draagt bij aan een betere balans, waarbij er ook oog moet zijn voor een gelijkere verdeling van zorgtaken tussen mannen en vrouwen. Bij

---

<sup>2</sup> McKinsey & Company, 2018)

<sup>3</sup> Universiteit Leiden, Stille wateren hebben diepe gronden, een analyse van de inkomensverdeling en haar determinanten over de afgelopen veertig jaar, 2023.)

- de vereenvoudiging van het verlofstelsel, vragen wij aandacht voor een betere verdeling van financiering en zeggenschap, zoals door de SER is geadviseerd.<sup>4</sup>
- Meer werken moet ook meer lonen: bedrijven kunnen dit beter inzichtelijk maken voor werknemers door toepassing van de WerkUrenBerekenaar en de impact van meer uren werken op toekomstig pensioen ook te schetsen, maar er zijn grondigere hervormingen nodig, zoals de herziening van de inkomstenbelasting en de werkkostenregeling, alsmede een herziening en harmonisatie van inkomensafhankelijke gemeentelijke regelingen.

## 2: Het tweede aandachtspunt betreft de **balans tussen mannen en vrouwen in Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen.**

In navolging op het SER-advies 'diversiteit in de top, tijd voor versnelling', geldt er sinds januari 2022 een ingroeiquote voor 100 beursgenoteerde bedrijven en een verplichting voor 5000 grote vennootschappen om zelf ambitieuze streefcijfers en actieplannen op te stellen. Deze wet zorgt voor het verhogen van ambities op een man-vrouw balans in de top en houdt ook rekening met de context van een bedrijf en sector.

We zien voorzichtig de eerste positieve resultaten van deze wet. De Female Board Index 2024 liet een flinke stijging zien in percentage nieuwe benoemingen vrouwelijke bestuurders, hetgeen laat zien dat bedrijven de verplichting om een betere man-vrouw balans in de top te verbeteren serieus nemen.

Maar we zijn er nog niet. Wij vragen aandacht voor de verplichting uit de wet ook meer balans in de sub-top te brengen. Veel bedrijven lopen hier tegen knelpunten aan en zien dat het aanbod vrouwen in het middenmanagement dat kan doorstromen naar topposities te beperkt is. Het is goed dat bedrijven op basis van deze wet ook actief aan de slag gaan met deze sub-top, waarbij de overheid een medefaciliterende rol kan hebben, via bijvoorbeeld het verlofstelsel en de organisatie van de kinderopvang zoals eerder benoemd.

Reeds 2500 grote vennootschappen hebbe via het [diversiteitsportaal](#) van de SER publiekelijk gerapporteerd. Wij verwachten dat bedrijven met de actieplannen in de hand beter in staat zijn verhoudingen tussen mannen en vrouwen aan de top evenwichtiger te maken.

Daarnaast zien we dat bedrijven via de portal ook leren van elkaar en zich laten inspireren door de aanpak van andere bedrijven en dit vertalen naar hun eigen context en mogelijkheden.

Wij benaderen samen met de SER branches en sectoren en bedrijven die tot de doelgroep behoren, om deze wet en het SER diversiteitsportaal nog beter onder de aandacht te brengen.

## 3: Ten derde **het verschil in lonen tussen vrouwen en mannen voor vergelijkbaar werk.**

Wij signaleren dat er veel onduidelijkheid is over de definitie van de 'loonkloof'. In het publieke debat zien wij dat er vaak gekeken wordt naar verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen. Als je namelijk de uurlonen van mannen en vrouwen bij elkaar optelt en dan het gemiddelde neemt, dan laat dit zien dat er een tamelijk groot verschil bestaat. Dit kan gezien worden als een maatschappelijk issue, maar hoeft niet per definitie gezien te worden als een ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Dit fenomeen kent namelijk vele oorzaken en heeft met name te maken met een oververtegenwoordiging van vrouwen in sectoren en banen die relatief een lager salaris kennen. Aanpak van dit verschil, vereist vooral een inzet op een betere balans in

---

<sup>4</sup> Zie SER (2023), Balans in maatschappelijk verlof

representativiteit in diverse sectoren en banen. O.a. via samenwerking tussen het onderwijs en het bedrijfsleven en ambities m.b.t. diversiteit vanuit bedrijven wordt hieraan gewerkt.

Het beloningsverschil waarover het CBS rapporteert, betreft een andere definitie, namelijk het onverklaarbaar beloningsverschil bij vergelijkbaar werk. Hierop is de EU richtlijn loontransparantie gericht, waarover wij met samen met de vakbeweging en de overheid werken aan implementatiewetgeving. Op basis van deze wetgeving zullen bedrijven het onverklaarbare loonverschil in kaart gaan brengen en aanpakken. Voor VNO-NCW en MKB-Nederland heeft een goede implementatie van deze richtlijn prioriteit. Wij informeren ook nu al onze achterban via kennissessies, zodat zij zich optimaal kunnen voorbereiden op deze wetgeving en ook nu al dit loonverschil kunnen aanpakken. Wij vinden het daarnaast belangrijk dat er voldoende handreikingen ter beschikking komen te staan aan bedrijven en dat de implementatie niet onnodig ingewikkeld wordt gemaakt in de uitvoering. Wij bevelen aan als uitgangspunt te nemen de definitie van het loonbegrip zoals de fiscus die in Nederland hanteert. Op die manier kan via de belastingdienst de rapportage over de loonverschillen vereenvoudigd worden.

#### 4: Ten vierde de **belemmeringen** waar **vrouwelijke ondernemers** tegen aan lopen.

Gelijke ondernemerskansen voor vrouwen leiden tot aanzienlijke voordelen zoals banengroei, innovatie, duurzaamheid, grotere financiële weerbaarheid, en een groei van de Nederlandse economie van naar schatting 139 miljard euro, zo blijkt uit onderzoek van ABN AMRO en McKinsey.

Wij zijn actief betrokken geweest bij het opstellen van [Code V](#) 'versnelt vrouwelijk ondernemerschap'. Code V is een alliantie van invloedrijke publieke en private organisaties die zich inzetten voor het bevorderen van gelijke ondernemerskansen voor vrouwen. Financiële partijen verbinden zich aan het commitment om inzichtelijk te maken welk percentage van financieringsaanbod terecht komt bij vrouwelijke ondernemers, verbinden hier doelstellingen aan en nemen nadere maatregelen die bijdragen aan een beter ondernemersklimaat voor vrouwen. Wij zijn blij met de financiële en inhoudelijke steun vanuit de overheid voor dit initiatief en gaan er van uit dat nadere conclusies over de belemmeringen zich ook zullen vertalen in een overheidsbeleid.

Uit een eerste kwalitatief onderzoek dat in het kader van Code-V is uitgevoerd blijkt dat er behoefte is aan meer investeringen, meer inzicht (informatie en kennis over financieringsmogelijkheden) en meer interventies. Er wordt ingezet op gelijke criteria bij investeringen t.o.v. mannelijke ondernemers, meer toegang tot beslissingsbevoegde vrouwen bij financiële instellingen en investeringsfondsen en het bieden van trainingen om bewustwording bij financiële instellingen te vergroten.

Daarbij zal een impuls voor het ondernemersbeleid ook bijdragen aan vrouwelijk ondernemerschap en MKB bedrijven waar vrouwen werkzaam zijn. In de [Ondernemers-agenda: Vernieuwen, versnellen en verbinden](#) worden aanbevelingen gedaan hoe het ondernemerschap beter gefaciliteerd kan worden, zoals het stimuleren van innovatie en het aanpakken van de regeldruk.

#### 5: Tot slot het **aantrekken van vrouwen in sectoren waarin vrouwen momenteel ondervertegenwoordigd zijn**.

We zien hierbij nog steeds dat te weinig meisjes kiezen voor een bèta en techniek studie, hetgeen zich vertaalt in lage participatie van vrouwen in deze sectoren.

De overheid geeft daarom extra geld aan het technische vmbo. Dit geld wordt gebruikt om vmbo- en mbo-scholen beter te laten samenwerken met bedrijven in een regio. Dat maakt het

gemakkelijker voor vmbo-studenten om door te stromen naar het mbo en daarna een baan te vinden.

In het [Techniekpact](#) werken overheid, bedrijfsleven en onderwijs samen om de kwaliteit van het bèta-technisch onderwijs te verbeteren en ervoor te zorgen dat meer studenten deze studies volgen. Werkgevers vinden dit een goed initiatief. De maatschappelijke uitdagingen maken dat de vraag naar technologische vaardigheden en kennis in de toekomst alleen maar verder zal toenemen. Met het Techniek werken we aan een gezamenlijke aanpak. Op de thema's instroom, lerarentekort- en professionalisering, publiek private samenwerking en levenlang ontwikkelen worden landelijke afspraken gemaakt en in de regio's nadere pacts gesloten en acties geformuleerd. Met het project "techniek inclusief" binnen 'aanvalsplan arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouwe en Energie' wordt gewerkt aan het bevorderen en verbeteren van meer instroom, doorstroom en behoud van vrouwen voor de sector. Bedrijven van FME, Bouwend Nederland, Metaalunie, Techniek en BOVAG vormen een lerend netwerk gericht op het creëren van bewustwording m.b.t. stereotype beelden en vooroordelen en brengen de voordelen van meer diversiteit in beeld en wisselen tools en best practices uit. Belangrijke leerpunten zijn dat het belangrijk is om het gesprek aan te gaan op de werkvloer en dat met relatief eenvoudige stappen vrouwen zich meer thuis kunnen voelen of aangetrokken kunnen worden. Nog belangrijker is dat op zeer jonge leeftijd het al normaal wordt om met techniek in aanraking te komen, inclusief rolmodellen. Het is een maatschappelijke opgave om ingesloten vooroordelen en rolpatronen aan te pakken.

Wij hopen dat u deze aandachtspunten kunt betrekken bij het commissiedebat over het emancipatiebeleid. Wij zijn graag bereid om ons standpunt mondeling verder toe te lichten. Hiervoor kunt u contact opnemen met Linda van Beek, 06-11209400, [Beek@vnoncw-mkb.nl](mailto:Beek@vnoncw-mkb.nl).

Met vriendelijke groet,

Mevrouw drs. I.C. Linthorst  
Directeur Beleid