

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

Briefnummer
25-123437

Onderwerp
Emancipatiedebat op 18 juni 2025

Den Haag
11 juni 2025

Telefoonnummer
+31703490468

E-Mail
beek@vnoncw-mkb.nl

Geachte leden,

Op 18 juni spreekt uw commissie over het emancipatiebeleid, een thema dat VNO-NCW en MKB-Nederland zeer aan het hart gaat. Werk levert een erg belangrijke bijdrage aan emancipatie en op de werkvloer komt iedereen samen. Wij geloven sterk in de kracht van diversiteit en inclusie op de werkvloer, waar geen talent onbenut blijft. Dit is des te belangrijker in de huidige krappe arbeidsmarkt en met het oog op de demografische ontwikkelingen, die het vraagstuk van arbeidsdeelname en gelijke kansen nijpender maken. Daarnaast draagt emancipatie bij aan de economische zelfstandigheid, wat zowel maatschappelijk als economisch van groot belang is.

Internationale ontwikkelingen vragen om een duidelijke Nederlandse stem

Wereldwijd zien wij dat de bescherming van minderheden en de aandacht voor gendergelijkheid onder druk staan. Beleidsmaatregelen in landen als de Verenigde Staten, bijvoorbeeld onder het Trump-regime, hebben ook impact op Nederlandse bedrijven die internationaal opereren. Uit onze contacten met de achterban horen wij dat werkgevers hun Diversiteit & Inclusie (D&I) beleid willen voortzetten, maar dat zij zich daarbij gesteund willen voelen door de overheid. Ook werknemers en individuen verdienen een krachtige ruggensteun in hun streven naar gelijke behandeling en kansen. Wij roepen de Nederlandse overheid daarom op om hier vocaler en daadkrachtiger in op te treden, zowel nationaal als internationaal.

Emancipatie op de Nederlandse arbeidsmarkt: nog flinke stappen te zetten

Ook in Nederland zelf is er nog veel ruimte voor verbetering. Zo is het verschil in aantal gewerkte uren tussen mannen en vrouwen gemiddeld ruim 9 uur per week. Dit verklaart mede waarom Nederland ondanks een hoge arbeidsparticipatie per persoon toch relatief laag scoort in fte's binnen de EU. Een verhoging van de arbeidsparticipatie in fte's – bijvoorbeeld door vrouwen te stimuleren meer uren te werken – kan een enorme bijdrage leveren aan het oplossen van personeelstekorten én aan de financiële zelfstandigheid van vrouwen.

We zien gelukkig wel een positieve trend dat veel meer vrouwen zijn gaan werken. CBS heeft recent cijfers gepubliceerd waaruit blijkt dat 48% van de vrouwen een grote deeltijd baan heeft (in 2013 was dit nog 45%) en dat er nog maar 21% een kleine deeltijd baan heeft (in 2013 was dit 28%). 31% van de vrouwen werkt voltijd, in 2013 was dit nog 28%.

Tegelijk is er nog altijd – ook volgens het CBS/Emancipatiemonitor – een onbenut arbeidspotentieel van vrouwen die in deeltijd werken en hun werkweek willen uitbreiden – volgens CBS 175.000 vrouwen

Bedrijven zetten zich binnen de bestaande kaders in voor meer gendergelijkheid, ook aan de top en subtop, en voor inclusieve, sociaal veilige werkplekken. Daarnaast vergroten zij de arbeidsparticipatie van vrouwen door maatwerk te bieden om tegemoet te komen aan behoeften die er zijn om werk met zorg te combineren: flexibele werktijden, zelfroostering en hybride werken. De stichting 'Het Potentieel Pakken' laat met succesvolle pilots in zorg en kinderopvang zien dat dit werkt; vrouwen vergroten daar hun aantal gewerkte uren.

Om emancipatie verder te versterken, pleiten VNO-NCW en MKB-Nederland voor een verbetering van de randvoorwaarden, namelijk:

- **Betere balans tussen zorg en werk** door toegankelijke kinderopvang en goede verlofregelingen. Wij zetten in op een vereenvoudiging en verbetering van het verlofstelsel, met oog voor een gelijkere verdeling van zorgtaken.
- **Meer uren werk beter laten lonen** via hervorming van het fiscale systeem en toeslagen die nu belemmerend werken.
- **Bevordering van vrouwelijk ondernemerschap** door gerichte ondersteuning en facilitering.
- **Aantrekken van vrouwen in sectoren waar zij ondervertegenwoordigd zijn**, met name techniek en bèta. Het terugdringen van stereotypen en het stimuleren van meisjes en vrouwen om te kiezen voor bèta- en technische opleidingen is essentieel voor de toekomstbestendigheid van onze arbeidsmarkt. Wij vragen de overheid deze aanpak via o.a. het aanvalsplan techniek te blijven steunen.

Genderdiversiteit in de top en subtop: er worden goede stappen gezet binnen de wet ingroeiquotum en streefcijfers, maar extra inzet is nodig

De Wet diversiteit in de top zet aan tot meer balans in Raden van Bestuur en Commissarissen. Op uw agenda staat ook de SER Scorecard 2025. Positief is dat nu ruim 4000 bedrijven rapporteren over hun genderbalans en velen aan de slag gaan met het formuleren van streefcijfers en actieplannen. Maar we zien niettemin dat veel bedrijven nog worstelen om dit te realiseren. Het personeelbestand van grote bedrijven bestond in 2023 voor 32,2% uit vrouwen. Maar er zijn ook bedrijven waar überhaupt weinig vrouwen werken. Dan wordt de opgave lastiger.

Ook hier is een actieve inzet vanuit werkgevers nodig, ondersteund door passende overheidsmaatregelen zoals kinderopvang, verlof en aantrekken van vrouwen in technische sectoren.

De openbaar gemaakte actieplannen via het SER-diversiteitsportaal bevorderen onderlinge kennisdeling en stimuleren bedrijven om verdere stappen te zetten. Wij blijven ons samen met de SER en sectoren inzetten om deze wet en het diversiteitsportaal breed bekend te maken en te versterken.

Komend jaar zal de wet geëvalueerd worden. Wij gaan graag met de overheid in gesprek langs welke criteria deze evaluatie plaatsvindt, waarbij wij het belangrijk vinden dat er gekeken wordt naar de grootte van het bereik van de wet, de transparantie die er is geboden, in hoeverre bedrijven acties hebben ondernomen om de balans te verbeteren, wat de impact hiervan nu al is en welke impact op de langere termijn verwacht wordt.

Loontransparantie en gelijke beloning voor gelijk werk

Er bestaat veel onduidelijkheid over de loonkloof. Het gemiddelde uurloonverschil tussen mannen en vrouwen wordt vaak genoemd, maar dit zegt niet alles. Het gaat vooral om het onverklaarbare verschil bij vergelijkbaar werk, waar de EU-richtlijn loontransparantie zich op richt. Samen met vakbeweging en overheid werken wij aan een zorgvuldige implementatie, met als prioriteit een praktische uitvoerbaarheid en goede ondersteuning van bedrijven. Wij zijn op dit moment in afwachting van de reactie van de overheid op de input die is opgehaald met de internetconsultatie en werken ondertussen met de overheid en sociale partners aan handreikingen voor werkgevers.

VNO-NCW en MKB-Nederland steunen het doel van de Europese richtlijn loontransparantie, die moet bijdragen aan gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk en daarmee gendergelijkheid bevordert. Er bestaan nog steeds onverklaarbare loonverschillen die aangepakt moeten worden. Wij steunen een aantal keuzes die met de concept implementatie tekst zijn gemaakt, maar tegelijkertijd maken wij ons zorgen over de uitvoerbaarheid en administratieve lasten van het wetsvoorstel. Het risico dat dit goedbedoelde voornemen uitmondt in een wirwar aan administratieve complexiteit kan daarbij het draagvlak om echt werk te maken van de loonkloof ondergraven.

De richtlijn vereist complexe berekeningen en gegevensrapportages die niet altijd bijdragen aan het doel. Ook bestaat het risico op misinterpretatie van cijfers zonder context, wat kan leiden tot onterechte reputatieschade. De voorgestelde implementatiedatum van juni 2026 roept praktische bezwaren op, omdat bedrijven onvoldoende tijd hebben om hun systemen aan te passen. Werkgevers pleiten daarom voor een 'zachte landing' zonder sancties in de eerste jaren. Verder is onduidelijkheid over begrippen zoals 'loon' en 'onderneming' een knelpunt, evenals het te ruime instemmingsrecht van de ondernemingsraad. Ook moet privacy beter worden gewaarborgd.

Tot slot adviseren wij om Europese afstemming te zoeken om versnippering van verplichtingen voor internationaal opererende bedrijven te voorkomen. Zo kan de wet effectief én werkbaar worden geïmplementeerd.

Wij hopen dat u deze aandachtspunten in nadere beschouwing zult nemen.

Inzet op sociale veiligheid: basis voor gelijke kansen en inclusie

Op uw agenda staat de publieksmonitor seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Vanuit VNO-NCW en MKB-Nederland hechten we veel waarde aan sociale veiligheid op de werkvloer. Een sociaal veilig werkklimaat geeft medewerkers de ruimte om zich te ontplooiën, bevordert samenwerking en stimuleert een open cultuur waarin ongewenst gedrag zoals grensoverschrijdend gedrag, pesten, agressie en discriminatie actief wordt tegengegaan. In zo'n omgeving voelen mensen zich veilig om elkaar aan te spreken en is er een heldere common sense over wat gewenst en ongewenst gedrag is. Dit draagt niet alleen bij aan de duurzame inzetbaarheid en medewerkerstevredenheid, maar versterkt ook productiviteit en innovatie doordat alle talenten en inzichten worden benut.

Hoewel wij het belang van sociale veiligheid onderschrijven, zijn wij kritisch op wettelijke verplichtingen die te rigide zijn en leiden tot extra regeldruk, vooral voor kleinere ondernemers. Sociale veiligheid vraagt bij uitstek om een cultuur die ruimte biedt voor dialoog en maatwerk: wat goed werkt kan per organisatie verschillen en laat zich niet volledig reguleren. Daarom zetten wij ons binnen de Stichting van de Arbeid in voor bewustwording en praktische ondersteuning, onder meer via sectorale pilots, managementtrainingen en kennisdeling. Hierbij is het belangrijk dat werkgevers, werknemers en medezeggenschap gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen en dat meldingen van ongewenst gedrag serieus worden opgevolgd met oog voor alle betrokkenen.

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, tel.: 06 – 11209400, e-mail: Beek@vnoncw-mkb.nl.

Met vriendelijke groet,

Jurre de Haan,
Teammanager Sociale Zaken, Strategie & Coördinatie