

Sessie 2 – Beleid en beloning: de waarde van informele en onbetaalde arbeid



Welkom & opening

- Ingrid Doorten
(Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis)
- Saskia Daru (Movisie)
- Bregje Feuth en Mirte Wibaut (Drs Mama)

Programma

13:00 – 13:10 | Welkom & opening (10 min) – Ingrid

13:10 – 13:30 | Inhoudelijke introductie (20 min) – Bregje/Mirte

13:30 – 13:55 | Werkvorm 1 – omdraaien perspectief (25 min) – Bregje/Mirte

13:55 – 14:05 | Korte plenaire terugkoppeling/oogst (10 min) – Bregje/Mirte

14:05 – 14:15 | Inhoudelijke introductie (10 min) – Saskia

14:15 – 14:45 | Werkvorm 2: Vertaalslag naar beleid / koppeling naar de praktijk (30 min) – Saskia

14:45 – 15:00 | Afsluiting (5 min) – Ingrid

Het doel van deze sessie

- Op welke wijze we naar het begrip “werk” kunnen kijken:
- Vanuit een gender- en beleidsperspectief onderzoeken we:
 - Welke arbeid zichtbaar en gewaardeerd wordt in beleid en economie
 - Welke arbeid vaak onzichtbaar blijft
 - Welke aannames en gendernormen daarin meespelen
 - Welke consequenties dit heeft voor beleid en maatschappelijke systemen
- Daarnaast willen we concrete beleidsmatige handelingsperspectieven ophalen voor gendersensitiever beleid rondom arbeid, zorg en economische zelfstandigheid



- Onderzoek bij Atria
- E-Quality (1996-2012)
- Thema's in onderzoek:
 - Feminisme, gendergerelateerd geweld, economische ongelijkheid, genderstereotypering, zelfbeschikking
- Groepen die onzichtbaar zijn
- Biedt inzicht voor beleid

Internationale verplichtingen

Het Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen (CEDAW) verplicht alle lidstaten beleid te voeren dat actief genderdiscriminatie bestrijdt, structurele ongelijkheden aanpakt en patriarchale stereotypen afbreekt.

Het verdrag vereist dat wetgeving en overheidsbeleid expliciet gendersensitief zijn, om vrouwen gelijke rechten en daadwerkelijke, tastbare gelijkheid met mannen te waarborgen.

Nederland heeft zich door het tekenen van de 'Beijing verklaring en actieplatform' tijdens de Vierde Wereldvrouwenconferentie in Beijing in 1995 gecommitteerd aan gendermainstreaming.

Gendermainstreaming

Atria:

- Het structureel integreren van kennis over gendergelijkheid, genderstereotypen en ongelijke machtsverhoudingen in onderzoek, beleid en maatschappelijke besluitvorming, zodat gelijke rechten, kansen en behandeling voor iedereen worden bevorderd.
- In alle beleidsterreinen van het (overheids)beleid en in de gehele beleidscyclus: in de beleidsvoorbereiding, het ontwerp, de uitvoering, de controle, monitoring en evaluatie, en de uitgavenprogramma's.

Wat is gendersensitief beleid?

Gendersensitief beleid:

- Erkent dat mensen verschillende rollen toegeschreven krijgen in de samenleving op basis van hun gender
- Houdt rekening met verschillende behoeftes op basis van gender
- Doel: onbedoelde effecten van beleid voorkomen en eerlijker en effectiever beleid maken

Onderzoek van Atria

Het onderzoek *'Vrij om te kiezen?'* Genderstereotypen en de levensloop, enkele bevindingen:

- Het zijn jongvolwassen mannen die zich op het gebied van werken, zorgen en leren meer laten leiden door genderstereotypen en genderrolopvattingen dan jongvolwassen vrouwen.
- Bij jonge vrouwen zien we geen effect van het gebruik van regelingen, zoals regelingen voor flexwerk, verlof of kinderopvang.
- Gebruik van regelingen heeft voor mannen wel een effect, maar stimuleren mannen over het algemeen niet tot een groter aandeel in het huishouden. Flexregelingen vergroten eerder de genderongelijkheid dan dat ze deze verkleinen

Aanbevelingen uit het onderzoek

- De bevindingen in het onderzoek vragen om beleid specifiek gericht op het tegengaan van stereotypen op jonge leeftijd – vooral bij jonge mannen, en dus om mannenemancipatie.
- Een pleidooi voor het omdraaien van het huidige narratief in het emancipatiebeleid, dat deeltijdwerk van vrouwen als probleem ziet: niet het deeltijdwerken van vrouwen, maar het voltijdwerken van mannen en hun afwezigheid in zorgtaken houdt genderongelijkheid in stand.
- Een mogelijke oplossing voor meer gelijkheid zou kunnen zijn om zowel mannen als vrouwen te stimuleren om voor een grote deeltijdbaan te kiezen. Neem daarbij het gemiddelde aantal uur dat Nederlanders werken (31 uur) als uitgangspunt voor mannen en vrouwen, in plaats van fulltime werk.

Deel 1: omdraaien van perspectief

Bregje Feuth en Mirte Wibaut (Drs Mama)

1975: Kabinet Den Uyl

- Eerste emancipatiebeleid
- Vrijmaken van vrouwen EN MANNEN uit traditionele rolpatronen

1990: Evaluatie

- Te eenzijdig gericht op aanpassing van vrouwen aan het “mannelijk” arbeidsmodel
- Verzwaring van de taken van vrouwen
- Laat mannen als object van beleid buiten beschouwing
- Onderwaardeert het belang van (onbetaalde) zorg

Ad Melkert

- 30 uur betaald en 23 uur onbetaald werk

Moeders

- Van 10 naar 25 uur betaald werk;
- Van 45 naar 35,6 uur onbetaald werk

Vaders

- Van 37 naar 40 uur betaald werk;
- Van 20 naar 20,4 uur onbetaald werk

Moeders zijn in 20 jaar tijd gemiddeld
15 uur per week meer gaan werken

Vaders zijn slechts 0,4 uur per week
meer gaan zorgen

Wat is werk en welk werk waarderen we?

Onderwaardering van zorg

- Makkelijk
- Niet gedefinieerd
- Wat je ernaast doet, niet meegenomen in bbp
- Kostenpost
- Wat je weerhoudt van werk
- Genderstereotypen
- Persoonlijke keuze

Flip the coin

Waarom werken vrouwen niet?

Waarom zorgen mannen niet?

Mantelzorg



Sociaal en Cultureel Planbureau

Home > Actueel > Nieuws

Stijgend aantal ernstig belaste mantelzorgers maakt ondersteuning belangrijker dan ooit

Gender

De Telegraaf

Emancipatie stukt: vrouw hoger opgeleid, maar werkt toch minder zodra er kind komt

Werkgeverschap



Welzijn

INTERVIEW

Vrouwen tussen de 31 en 40 jaar verzuimen veel en dat is écht een probleem, vindt de verzekeraar

Deel 2: Vertaalslag naar beleid / koppeling naar de praktijk

Saskia Daru (Movisie)

Wat is volgens Movisie genderrechtvaardigheid?

Dwingende gendernormen leiden tot onvrijheid, ongelijkheid uitsluiting en geweld.

Vooraf vrouwen en lhbtq+ personen worden geraakt:

- Van verschillen in beloning op de arbeidsmarkt,
- Tot intimidatie en uitsluiting,
- En levensbedreigende situaties.

Dat is onrechtvaardig

Ambitie

Rol van professionals en beleidsmakers

- Sleutelrol in tegengaan van ongelijkheid
- Dagelijks werken aan veiligheid, participatie en gelijke kansen

Ondersteuning Movisie

- Landelijk kennisinstituut voor het sociaal domein
- Ontwikkelt kennis en praktische aanpakken
- Helpt werken met een 'genderbril' om ongelijkheid te herkennen en effectief aan te pakken

Van gelijke kansen op de arbeidsmarkt tot het verminderen van geweld: genderrechtvaardigheid versterkt de samenleving voor iedereen.

Wat willen we doen?

Kennis combineren, 'vertalen' en borgen

- Gender&...
- Leren van vrouwenemancipatie, lhbtq+ beweging, maar ook antiracisme beweging, emancipatie mensen met een beperking, etc.
- Wat moet het sociaal domein met de manosphere?
- Gendermainstreaming
- Expertisepunt / vraagbaakfunctie

Nieuwe kennis genereren

- Verkennen van onderwerpen
- Hiaten in kennis naar boven halen
- lhbtq+ monitor

Wat willen we doen?

Samenwerken: netwerken en allianties vormen

- Regenboogsteden
- Veilige Steden
- Alliantie Verandering van Binnenuit
- Alliantie Worden Wie Je Bent

Wat is beleid?

- Beleid is een bewuste, samenhangende keuze over hoe een overheid of organisatie een maatschappelijk probleem aanpakt — met doelen, middelen en afspraken over wie wat doet.

De vijf stappen van beleidsvorming

1. Probleemanalyse:

Wat is het probleem? Wie lijdt eronder? Is overheidsingrijpen nodig?

2. Doelformulering:

Wat willen we bereiken? Concreet, meetbaar en realistisch.

3. Instrumentkeuze:

Hoe pakken we het aan? Regels, subsidie, communicatie — of een mix?

4. Besluit en uitvoering:

Wie beslist, wie voert uit?
Draagvlak bij betrokkenen borgen.

5. Evaluatie:

Werkt het? Doelen behaald? Wat moet worden bijgesteld?

↻ *Evaluatie leidt altijd terug naar bijstelling — beleid is nooit 'af'.*

Het gaat ook om hoe

- Strategie: hoe stuur je je collega's, hoe adviseer je je bestuurder, hoe onderbouw je je punten?
- Moreel/ethisch: nothing about us without us (intersectioneel)

Afsluiting

- Reflectie: wat kun je toepassen in je eigen praktijk?
- Take away: wat neem je mee uit deze sessie?

Handvatten en inspiratie

- Gendersensitief beleid: illustratieve voorbeelden (Atria)
- Factsheet Genderstereotypering in werk, zorg en beleid (Atria)
- Genderscan tool: werk jij al genderbewust? (Act4Respect)
- Handreiking Scan op genderstereotypering in beleid voor (rijks)ambtenaren (Atria)
- Genderscan re-integratie en participatiebeleid Gemeente Amsterdam (Atria)
- Gender Mainstreaming Cycle (EIGE)
- 'Gender mainstreaming. Step-by-step toolkits' (EIGE)
- 'Gendermainstreaming: beleid maken voor meer gendergelijkheid. Tips voor beleidsmakers' (Movisie)
- Mannen en mantelzorg | Movisie (Movisie)
- Informele zorg voor hulpbehoevende ouders: genderverschillen nemen af | (Movisie)

Middagprogramma

15:00 – 15:30 | Koffie- en theepauze

15:30 – 15:40 | Optreden door Sophia Blyden

15:40 – 16:00 | Afsluiting door Karin van der Heiden

16:00 – 17:00 | Netwerkborrel

Bedankt!



- Verder in gesprek met Ingrid? i.doorten@atria.nl / atria.nl
- Verder in gesprek met Bregje en Mirte? info@drsmama.com / drsmama.com
- Verder in gesprek met Saskia? s.daru@movisie.nl / movisie.nl

Interviewblad

Titel:
Naam:

Wat is het probleem?

Wat wil je bereiken?

Welke instrumenten zetten we in?

Wie beslist? Wie voert uit? Wie wordt geconsulteerd?

Hoe weten we of het werkt?

Wat is onze strategie?