Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2019–2020

30 420 Emancipatiebeleid

Nr. 336

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juli 2020

«Geen van ons zal gedurende ons leven gendergelijkheid meemaken, en veel van onze kinderen waarschijnlijk evenmin.»
Ontnuchterend, noemt het World Economic Forum (WEF) op zijn website deze conclusie van het Global Gender Gap Report 2020. Als het in het huidige tempo doorgaat, wordt gendergelijkheid pas over 99,5 jaar bereikt. In de huidige geglobaliseerde wereld is dat volgens het WEF onacceptabel: jongere generaties hebben progressievere ideeën over gendergelijkheid, en het wordt steeds duidelijker hoe we het proces kunnen versnellen.

Ik ben als Minister voor Emancipatie blij met de aandacht die het WEF besteedt aan gendergelijkheid. Het WEF is een gerenommeerde particuliere organisatie gericht op publiek-private samenwerking. Terecht stelt het WEF dat gendergelijkheid een fundamenteel effect heeft op de mate waarin economieën en samenlevingen floreren. Met het Global Gender Gap Report (GGGR), dat sinds 2006 verschijnt, wil het WEF daarom wereldwijd bewustzijn op dit punt creëren.
Ik deel dat streven van harte. Gendergelijkheid is belangrijk uit een oogpunt van rechtvaardigheid en uit een oogpunt van welbevinden van vrouwen en mannen – maar inderdaad zeker ook vanuit economisch belang.

Eind oktober 2019 bleek dat Nederland in het GGGR 2020 was gedaald op de wereldranglijst. Voor uw Kamer was dat aanleiding om tijdens het ordedebat op 17 december te vragen om een brief van het kabinet. Aan dat verzoek voldoe ik bij deze.
Ik teken daarbij aan dat het gaat om informatie van vóór de corona-crisis. Dat geldt zowel voor de informatie in het GGGR 2020 als voor de cijfers van bijvoorbeeld de Emancipatiemonitor en de Monitor loonverschillen mannen en vrouwen. De impact van de huidige situatie op de verschillen tussen mannen en vrouwen is nog onvoldoende te voorspellen. Vanzelfsprekend houd ik als Minister van Emancipatie wel de vinger aan de pols.

kst-30420-336
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2020

In deze brief ga ik eerst in op hoe Nederland scoort op het GGGR, gevolgd door een korte beoordeling hiervan. Het belangrijkste bewaar ik voor het laatste deel van de brief: wat doen we in Nederland om beter te scoren op gendergelijkheid?

Score van Nederland in het Global Gender Gap Report

Nederland staat in het nieuwste GGGR op de 38e plaats van 153 landen wereldwijd. In de vorige editie van het GGGR, die eind 2018 verscheen, stonden wij nog op een 27e plaats. De top 3 bestaat uit IJsland, Noorwegen, en Finland.
De totale score van elk land wordt opgebouwd uit vier thema's: economische participatie en kansen, onderwijsprestaties, politieke macht, en gezondheid en levensverwachting. Per saldo scoort Nederland 73,6 punten uit een maximum van 100. Het hoogst scoren wij op onderwijsgebied (100), en het laagst op politieke macht (27,6).

De daling van de Nederlandse plek op de ranglijst wordt veroorzaakt door een lagere score op politieke representatie: het percentage vrouwelijke Kamerleden is gedaald. Na de verkiezingen in 2017 zaten er 54 vrouwen in uw Kamer, en op dit moment 51. In 2010 waren er 64 vrouwelijke Tweede Kamerleden. Er is dus inderdaad sprake van een daling. Het feit dat Nederland nog nooit een vrouwelijke premier heeft gehad, draagt net als vorige keren bij aan een lage ranking van ons land op deze schaal.

	Score 2018	Score 2020	Rang 2020
Economische participatie en kansen	69,8	70,2	60e
Onderwijsprestatie	100	100	1e (gedeeld)
Politieke macht	32,3	27,6	40e
Gezondheid en levensverwachting	96,8	96,8	122e
Totaalscore	74,7	73,6	38e

Beoordeling van de score

Bij het beoordelen van de Nederlandse score staat voorop dat ik verre van tevreden ben met de score op zichzelf, en ook verre van tevreden met het feit dat we daarmee internationaal op de 38e plaats staan. Daar komt bij dat wij als Nederland niet alleen in de WEF-systematiek helaas enige achteruitgang geboekt op gendergelijkheid: hetzelfde geldt voor de score op de Europese Gender Equality Index van EIGE (European Institute for Gender Equality). Daarin bleek Nederland eind 2019 gedaald van de vierde naar de zesde plaats binnen de – toen nog – 28 EU-landen.
De rankings zijn voor mij niet het belangrijkste. Emancipatie is geen wedstrijd, en het inhalen van andere landen op de ranglijst is geen doel op zich. Voor mij als Minister gaat het erom dat de gendergelijkheid in Nederland in deze bewindsperiode dichterbij komt. De trends en ontwikkelingen op gendergelijkheid houden wij in Nederland bij in de tweejaarlijkse Emancipatiemonitor. Eind dit jaar verschijnt de volgende editie. Daarnaast houd ik uw Kamer jaarlijks van het emancipatiebeleid op de hoogte in een voortgangsrapportage die u tegelijk met deze brief ontvangt.
Kijkend naar de scores op het GGGR valt het volgende op te merken:

- Algemeen geldt: wat het GGGR meet is niet het *niveau* van bijvoorbeeld inkomen, gezondheidszorg, of opleiding, maar naar het verschil tussen vrouwen en mannen in een bepaald land. Een score van 100 betekent daarbij dat er geen verschil is.
- De score op economische participatie en kansen is een klein beetje vooruitgegaan. Dat is in lijn om de bevindingen in de Emancipatiemonitor, en de EIGE-index. Dit onderwerp is een van de prioriteiten in het

emancipatiebeleid van dit kabinet. In het volgende deel van deze brief vindt u meer informatie over wat wij hieraan doen.

- Er zijn vraagtekens te plaatsen bij de manier waarop in het GGGR de loonkloof wordt gemeten. Dit gebeurt namelijk, bij gebrek aan concrete cijfers die voor alle 153 landen op dezelfde manier gemeten worden, door een opinie-uitvraag onder leiders van grote bedrijven. Dit resulteert voor Nederland tot de opinie dat er een loonkloof is van 32,7%: zoveel minder zouden vrouwen verdienen voor gelijkwaardig werk. Gelukkig is dat niet juist: de totale loonkloof is op basis van de meest recente CBS-cijfers 19% in het bedrijfsleven, en 8% bij de overheid. Bij deze cijfers gaat het bovendien om de totale loonkloof, grotendeels veroorzaakt door verschillende posities van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt en voor een kleiner deel door ongelijke beloning voor gelijkwaardig werk.
- De score op de onderwijsprestatie is gelukkig goed gebleven.
- De score op politieke macht is zoals gezegd gedaald. Ook in de eerder genoemde EIGE-index scoort Nederland relatief laag op de indicator macht. De Minister van BZK heeft in haar brief aan uw Kamer van 2 juli 2019[1] aangegeven dat de toename van vrouwen in het openbaar bestuur het laatste decennium traag gaat en afvlakt. Haar inzet is dat na de volgende Tweede Kamer verkiezingen in 2021 en de gemeenteraadsverkiezingen in 2022 de man-vrouw verhouding in het openbaar bestuur beter in balans is. Streven is dat de man-vrouw verhouding in het openbaar bestuur zich in de toekomst stabiliseert tussen de 40 en 60%. De Minister van BZK neemt om te sturen op een divers en inclusief bestuur maatregelen op drie fronten: inclusieve selectie en selectieprocedures; actief uitnodigen en werven van kandidaten; en goede toerusting in het politieke ambt.
  De ambities van het kabinet op dit punt zijn alleen te realiseren samen met anderen. Het is immers aan politieke partijen om te beslissen wie zij op hun kandidatenlijst plaatsen. Het is aan kiezers om te beslissen op wie zij hun (voorkeurs)stem uitbrengen. Het is aan raadsleden een burgemeesterskandidaat voor te dragen en aan de commissaris van de Koning om daarover te adviseren.
- De score op gezondheid en levensverwachting is ongewijzigd. Met een score van 96,8 doen we het als Nederland niet slecht. Toch komen we daarmee op een 122^{e} plaats op de ranglijst. Dat komt doordat in de systematiek van het WEF voor de indicator «gezonde levensverwachting» de benchmark niet ligt op een *gelijke* score (100). Vrouwen worden geacht hier hoger te scoren dan mannen. In Nederland is dat wel het geval (score 102,1), maar in mindere mate dan het wereldwijde gemiddelde van 103,4.

Wat doen we in Nederland om gendergelijkheid dichterbij te brengen?

Op diverse aspecten van gendergelijkheid boekt de Nederlandse samenleving wel enige vooruitgang, blijkt uit de Emancipatiemonitor die elke twee jaar verschijnt. Vrouwen zijn bijvoorbeeld iets meer uren gaan werken, en zij zijn vaker financieel onafhankelijk. Maar het gaat te langzaam. De afgelopen jaren heb ik daarom – in veel gevallen samen met mijn collega's – op verscheidene beleidsterreinen ingezet. Aan het begin van mijn ambtstermijn heb ik op het gebied van de arbeidsmarkt als doel gesteld dat meer vrouwen financieel onafhankelijk zijn, meer vrouwen in topfuncties terecht komen, en de loonkloof afneemt. De afgelopen jaren zijn stappen gezet met onder andere de invoering van het geboorteverlof, de verhoging van de kinderopvangtoeslag, en het financieel aantrekkelijker maken om (meer uren) te werken. Daarnaast bleek er recent een

[1] Kamerstuk 30 420 nr. 328

Kamermeerderheid te zijn voor het vrouwenquotum en financier ik de Stichting Het Potentieel Pakken. Deze stichting heeft in de zorgsector met steun van VWS een aanpak ontwikkeld om de deeltijdfactor te verhogen, en is naar analogie daarvan nu bezig met een verkenning van de potentie van een soortgelijke aanpak voor de onderwijssector.

Elk voor zich raken deze maatregelen slechts een deelterrein van het probleem, maar door op alle gebieden tegelijk in te zetten wil ik een cultuuromslag bewerkstelligen. Ik ambieer een Nederlandse cultuur waarin het als normaal wordt gezien dat vrouwen financieel onafhankelijk zijn, ouderschap voor alle ouders te combineren is met werk en ouders de taken evenwichtiger verdelen dan nu, en het bedrijfsleven in alle aspecten een afspiegeling is van de samenleving.

Een dergelijke cultuuromslag is helaas niet in een oogwenk bereikt. Dit vergt geduld en beleidsinspanningen op een breed scala van terreinen. De maatregelen die de afgelopen jaren zijn getroffen zetten verschillende radertjes in werking die hier aan zullen bijdragen. Daarnaast zoekt het kabinet met verscheidene onderzoeken als het IBO Deeltijdwerk en de recent gestarte scenariostudie vormgeving kindvoorzieningen (SVK) met een meer systemische blik naar oplossingen voor het hardnekkige probleem van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt. Een systemische blik is van groot belang, maar systeemveranderingen kosten tijd.

Overigens zijn niet alleen de door de WEF aangehaalde – louter economische – onderwerpen van belang voor gendergelijkheid. Veiligheid thuis, op het werk, en in de publieke ruimte zijn heel belangrijk, evenals bijvoorbeeld een evenwichtige en niet-stereotiepe representatie in de media. Representatie in de media is van belang aangezien deze bepaalde gendernormen kan herhalen en daarmee versterken. Door dergelijke stereotypering tegen te gaan wordt de keuzevrijheid vergroot.

Op het terrein van gendersensitieve zorg ondersteun ik de alliantie Gezondheidszorg op Maat. Deze alliantie heeft als doel om de gender- en LHBTI-sensitieve gezondheidszorg door heel Nederland de norm te maken, zodat de zorg inclusief is. Daarnaast ben ik blij dat in het programma Gender en Gezondheid van ZonMW twaalf thema's zijn opgenomen waarbinnen zich op het terrein van gender en gezondheid de grootste kennislacunes bevinden.

Er is op al deze onderwerpen in de afgelopen jaren veel gebeurd, maar dat betekent niet dat we stil moeten blijven zitten totdat eerder gemaakt beleid effect zal hebben. Een land dat bekend staat als progressief, als een land waarin iedereen zichzelf kan zijn, een dergelijk land kan het zich niet veroorloven om hierop achter te blijven. Ik streef ernaar dat iedereen zich moet kunnen uiten, voelen en gedragen zoals diegene wil. Dat geldt temeer voor mensen die te maken hebben met een achterstand.

Slotwoord

De WEF schetst een vrij triest beeld van de gendergelijkheid in Nederland. Alhoewel daar kanttekeningen bij te plaatsen zijn, deel ik de conclusie van het rapport. Op sommige terreinen in Nederland is er sprake van stilstand, of zelfs achteruitgang. Dat is onacceptabel.

We moeten gendergelijkheid blijven bevorderen. Dit jaar nog zal de SVK verschijnen, het geboorteverlof wordt per 1 juli uitgebreid naar 6 weken, het kabinet streeft ernaar om nog dit voorjaar het wetsontwerp om diversiteit m/v in de top van het Nederlandse bedrijfsleven te vergroten

naar de Raad van State te sturen, en na de zomer ontvangt u een wetsvoorstel voor invoering van gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof.

Emancipatie is geen vast gegeven, maar vraagt constant aandacht. Zoals de verscheidene onderzoeksrapporten laten zien is het essentieel om de keuzevrijheid voor ieder te vergroten. Dit kan door het makkelijker te maken om arbeid- en zorgtaken te combineren, bewuste keuzevorming omtrent deeltijdwerk te stimuleren bij zowel werknemers als werkgevers, en door instituties in Nederland meer te laten passen bij de wensen van ouders. Er zijn de afgelopen jaren flinke stappen gezet, maar er is nog meer dan voldoende te doen.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
I.K. van Engelshoven