

Vrouwen en arbeid anno 2004

Dr. Ingrid Robeyns*

Tekst voorgelezen op 13 december 2004 in de Commissie Gelijke Kansen van de Belgische Senaat, tijdens een seminarie over het feministische protest in december 1934 over het Wetsvoorstel Rutten.

Deze tekst is in elektronische vorm beschikbaar op www.ingridrobeyns.nl

(minimaal verbeterde) versie 17 December 2004

Gelijke reële vrijheden

Zoals geschiedkundigen die gespecialiseerd zijn in vrouwenarbeid al vaak geschreven hebben, doen over vrouwen en arbeid een paar hardnekkige mythen de ronde. Eén mythe is dat werkende vrouwen een recent fenomeen zou zijn. In de realiteit hebben er altijd vrouwen aan het arbeidsproces deelgenomen.¹ Dat zou ook eigenlijk niet hoeven te verbazen. Vrouwen moesten vaak werken uit economische noodzaak. Ook vandaag de dag speelt economische noodzaak nog een rol, al is de concrete invulling van wat die noden dan zijn wel enorm verschoven. Veel koppels werken met z'n tweeën onder andere omdat ze een hypotheek af te betalen hebben, of omdat ze een bepaalde materiële levensstandaard willen bereiken.

Maar uiteraard is dat niet de enige reden. Vrouwen werken, omdat voor vele vrouwen, net als voor mannen, arbeid een gevoel van eigenwaarde geeft. Arbeid kan vrouwen een deel autonomie geven, een stukje eigen leven buiten het gezin of het huwelijk. Arbeid kan vrouwen ontplooiingskansen geven. Arbeid geeft vrouwen een sociaal netwerk en geeft hen de kans vriendschappen te ontwikkelen. Bovendien heeft de maatschappij er alle belang bij dat vrouwen kunnen werken, want het zou zonde zijn om al dat talent geen kans te geven. En werkende vrouwen betalen belastingen, en dragen zo bij aan de instandhouding van de sociale zekerheid, en andere publieke voorzieningen zoals het onderwijs en de rechtshandhaving.

Uiteraard geldt dit ook allemaal voor mannen. En uiteraard is het helemaal niet zo dat arbeid overall en altijd deze positieve effecten heeft. Maar waar ik denk dat feministen

* Post-doctoraal onderzoeker, Universiteit van Amsterdam, Afdeling Policologie, Oudezijds Achterburgwal 237, N- 1012 DL Amsterdam. E: i.robeyns@uva.nl. H: www.ingridrobeyns.nl

¹ Zie bijvoorbeeld Hettie Pott-Buter (1993), *Facts and Fairy Tales about Female Labor, Family and Fertility*, Amsterdam: Amsterdam University Press.

voor moeten blijven pleiten en blijven strijden, is dat vrouwen dezelfde *reële* vrijheden krijgen dan mannen, en tegen dezelfde beloning en arbeidsvoorwaarden. Ik wil eerst kort toelichten wat ik precies bedoel met dezelfde reële vrijheden, en daarna zal ik beargumenteren dat vandaag de dag de reële vrijheden tussen mannen en vrouwen nog steeds niet gelijk zijn.

Wat bedoel ik als ik zeg dat vrouwen dezelfde reële vrijheden moet krijgen als mannen, en tegen dezelfde beloning?² Ik bedoel daar drie dingen mee. Ten eerste gaat het over vrijheden en niet over verplichtingen. Arbeid is voor vele vrouwen en mannen een belangrijk en zinvol deel van hun leven, maar arbeid is ook voor de meeste mensen niet zaligmakend. Er kunnen perioden in je leven zijn dat je echt wel iets anders wil doen, zoals vrijwilligerswerk, een nieuwe studie, een lange reis, of zorgen voor je zieke moeder of voor je kind dat aandacht of verzorging nodig heeft. Daarom wil ik benadrukken dat het over vrijheden moet gaan en geen verplichtingen. Het kan niet de bedoeling van het feminisme of het gelijke kansen beleid zijn dat ze hopen dat er even veel vrouwen als mannen in de ratrace stappen en op hun 50^{ste} een hartaanval krijgen. Vrouwen moeten dezelfde reële vrijheden hebben om een workoholic te worden, maar dat betekent nog *niet noodzakelijk* dat we in alle geledingen van de maatschappij precies evenveel vrouwen als mannen zullen aantreffen.³

Ten tweede gaat het niet over *formele* vrijheden, maar over *reële* vrijheden. Dat betekent dat de morele, sociale en culturele beperkingen op die vrijheden voor vrouwen niet groter mogen zijn dan bij mannen. En hier ligt natuurlijk het grote probleem, want de morele, sociale en culturele beperkingen zijn vandaag de dag nog steeds meer beperkend voor vrouwen dan voor mannen. Het verschil tussen formele en reële vrijheden moet sterk benadrukt worden, want het is al te gemakkelijk om te beweren dat vrouwen gelijke kansen of vrijheden hebben, en het nu maar zelf moeten

² Ik baseer mij hier op de *Capability-theory* van de filosoof en econoom Amartya Sen. Voor een inleidend artikel, zie Ingrid Robeyns (2005) "The Capability Approach: A Theoretical Survey", *Journal of Human Development*, of Ingrid Robeyns (2004), "De Kwaliteit van Leven: Drie Politiek-Filosofische Benaderingen", *Ethiek en Maatschappij*, 7(1), pp. 3-16. Voor een toepassing van deze theorie op genderongelijkheid, zie Ingrid Robeyns (2003), "Sen's capability approach and gender inequality", *Feminist Economics*, 9(2/3), pp. 61-92.

³ Echter, het zou veel te eenvoudig zijn om daaruit te besluiten dat de ongelijkheden die we nu kunnen vaststellen tussen mannen en vrouwen in deelname aan verschillende beroepen, te verklaren zou zijn door hun verschillende keuzes. Zoals het vervolg van deze tekst zal duidelijk maken, is er daarvoor veel te veel evidentie van discriminatie, en van een set van maatschappelijke structuren die het vrouwen extra moeilijk maakt om hun wensen op de arbeidsmarkt te vervullen.

waarmaken. Momenteel hebben vrouwen dezelfde formele vrijheden, maar helemaal niet dezelfde reële vrijheden. Daar kom ik zo dadelijk uitgebreid op terug.

Ten derde moeten de voorwaarden van arbeid voor vrouwen en mannen rechtvaardig zijn: met andere woorden, gelijk loon voor gelijk werk. Ook dat hebben we vandaag de dag nog steeds niet bereikt, zoals ik zal zo dadelijk zal toelichten.

De hardnekkige obstakels

Wat zijn dan die obstakels of beperkingen die de reële vrijheden van vrouwen beperken?

Ten eerste zijn er sociale en culturele obstakels, vooral dan het idee van wat het betekent om een man of een vrouw te zijn. Ook al denken wij van onszelf dat wij moderne en rechtvaardige mensen zijn, onze cultuur en onze denkpatronen zitten vol denkbeelden over mannelijkheid en vrouwelijkheid, – denkbeelden die we gebruiken om vrouwen en mannen te beoordelen.⁴ Eigenlijk gaat het hier over een vorm van subtiel, alledaags seksisme, waarvan we vaak moeite hebben om te erkennen dat het nog steeds bestaat, omdat het botst met ons zelfbeeld van rationele, eerlijke mensen. Hoe weet ik dat zo'n alledaags seksisme bestaat? Uit de sociale en cognitieve psychologie blijkt dat assertieve vrouwen stevast op afkeur kunnen rekenen als ze precies hetzelfde gedrag vertonen als mannen. Onze cultuur meet dus echt met twee maten en twee gewichten. Vrouwen in leiderschapsfuncties of in situaties waarin problemen moeten opgelost worden, worden bij exact hetzelfde gedrag veel negatiever beoordeeld dan mannen. Ondanks alle mooie retoriek ten spijt, worden vrouwen in leiderschapsposities nog steeds niet even veel gewaardeerd dan mannen. En wat blijkt: het zijn niet alleen mannen die deze stereotypes en vooroordelen hanteren, vrouwen zijn ook veel harder voor vrouwen dan voor mannen. Het gevolg is dat vrouwen in leidinggevende, creatieve of probleemoplossende functies op de arbeidsmarkt nog steeds gediscrimineerd worden.⁵

Uit ervaring weet ik dat de meeste mensen niet geloven dat er nog steeds discriminatie tegen vrouwen bestaat. Dat komt omdat de meeste mensen denken dat discriminatie gaat over het *intentioneel en bewust* benadelen van een persoon op basis van een irrelevante eigenschap, in dit geval haar geslacht. Het probleem ligt hem echter hierin

⁴ Voor een algemene inleiding, zie Michael Kimmel (2000) *The Gendered Society*, New York: Oxford University Press.

⁵ Virginia Valian (1998) *Why So Slow? The Advancement of Women*, Cambridge, Mass: MIT Press.

dat die discriminatie in de meeste gevallen niet intentioneel en niet bewust is; het zijn onze denkpatronen, die doordrongen zijn van een cultuur die voor mannen en vrouwen andere normen hanteert, die tot deze discriminatie leiden. Maar het is niet omdat deze discriminatie niet zichtbaar, niet intentioneel en niet algemeen erkend is, dat ze daarom minder reëel is.

In publieke debatten worden vrouwen nog veel vaker dan mannen in een instrumentele rol gezien: het belang van vrouwen voor het gezin, het belang van vrouwen voor de sociale cohesie, het belang van vrouwen om kinderen op de wereld te zetten zodat onze pensioenen betaalbaar blijven. Maar wat met de reële vrijheid van vrouwen, met de kwaliteit van het vrouwenleven als doel op zich? Mannen worden constant gelauwerd om hun creatieve geest, om hun talenten, om hun doorzettingsvermogen, om hun leiderschap. Bij vrouwen zijn we veel sneller geneigd om te denken: *what a bitch*. Wat een egoïstisch mens. Aan een man wordt nooit gevraagd wie er voor zijn kinderen of zijn zieke moeder zorgt als hij op zakenreis is, vergadert in de senaat, of als hij hele nachten doorwerkt in zijn kunstatelier, of aan zijn computer.⁶ Ambitieuze vrouwen krijgen die vraag stevast, en worden stevast geportretteerd als koud en egoïstisch. Wie goed kijkt onder het mooie laagje vernis, merkt dat in onze cultuur de vrouw nog steeds in de eerste plaats een middel tot andere doelen is, en dat we er moeite mee hebben om de vrouw te waarderen als de persoon die haar eigen leven in handen neemt, en zichzelf niet steeds wegcijfert voor anderen.

Nauw verbonden met die culturele obstakels, zijn morele of religieuze obstakels, waarvan de moederschapsideologie waarschijnlijk de belangrijkste is. Religieuze en morele discours verkondigen nog veel te vaak ideeën die vrouwen ervan moeten weerhouden zich ten volle te ontplooien op de arbeidsmarkt, en die vaders er vooral op wijzen dat ze moeten zorgen dat er brood op tafel komt. Waarom zijn er zo weinig ideologieën en religieuze stromingen die vaders vertellen dat ze prima in staat zijn om een baby de nodige tederheid, aandacht en affectie te geven? Bijna alle religies hebben hun steentje bijgedragen tot de bevestiging van de klassieke rolpatronen, wat het voor homo's en lesbiennes al helemaal moeilijk maakte om een normaal en gelukkig leven te leiden in hun families. Het is dan ook geen wonder dat de meeste

⁶ Zie voor het verhaal van een journaliste die voor de BBC naar de Zuidpool ging en vragen kreeg die haar echtgenoot in gelijkaardige situaties nooit had gekregen, Christine McGourty (2001), "Sorry, I'm Off", *The Guardian*, 20 December.

buitenshuiswerkende moeders, veel meer dan vaders, constant het gevoel hebben dat ze zich dubbel moeten bewijzen en geen steekje mogen laten vallen.

Ik ga aan de moederschapsideologie hier niet te veel woorden aan vuil maken. Als er goede kinderopvang is, is er geen enkel probleem dat beide ouders een job hebben. Het wetenschappelijke onderzoek voor de West-Europese landen toont aan dat kinderen geen nadeel ondervinden van een goede kwaliteit kinderopvang, en dat de opvoeding in de kinderopvang deze kinderen vaak leert om andere dimensies te ontwikkelen dan thuis.⁷ Uiteraard zijn er bepaalde groepen in de maatschappij die er belang bij hebben om iets anders te beweren: mannen die het liefst van al een vrouw thuis hebben zodat ze hun zorgverantwoordelijkheid van zich kunnen afschuiven; huisvrouwen voor wie het aangenamer is dat andere vrouwen ook thuis zijn; en conservatieve religieuze groepen die de ultieme autoriteit bij god zoeken en die geloven dat god de vrouw geschapen heeft om zich voltijds aan het moederschap te wijden.

Verdiene vrouwen meer?

Maar het is niet alleen belangrijk dat vrouwen effectief dezelfde kansen, of dezelfde reële vrijheden krijgen als mannen om te kunnen kiezen wat soort werk ze uitoefenen en of, en hoeveel, ze werken: ze moeten ook voor hetzelfde werk en dezelfde inspanning hetzelfde loon krijgen. En dat is vandaag de dag nog steeds niet het geval. De volgende anekdote is typerend voor wat een aantal vrouwen ervaren, en voor de situatie waarin nog veel meer vrouwen verkeren, maar dan zonder het te weten. Een Nederlandse professor, die als enigste vrouwelijke hoogleraar werkzaam is in haar faculteit, kreeg van de personeelsdienst per ongeluk een document toegestuurd met daarop de lonen van al haar collega's. Zo ontdekte ze dat ze het minste verdiende van alle professoren, zelfs minder dan diegenen die jonger waren en minder ervaring hadden. Toen ze aan de personeelsdienst vroeg waarom ze het minste verdiende van alle hoogleraren, kreeg ze als antwoord dat ze bij haar aanstelling niet onderhandeld had over haar loon, en direct akkoord was gegaan met het loon dat de personeelsdienst haar had aangeboden. Haar mannelijke collega's hadden allemaal meer loon geëist – en meer loon gekregen. Maar is dat dan rechtvaardig dat wie het luidst schreeuwt, het meeste krijgt? Zijn er geen objectieve maatstaven om te bepalen wie wat verdient?

⁷ Elly Singer (1993) *Kinderopvang: Goed of Slecht?*, Utrecht: SWP.

Wetenschappelijk onderzoek over discriminatie van lonen, promoties en andere arbeidsvoorwaarden tussen mannen en vrouwen in Europa en Noord-Amerika, tonen aan dat vrouwen bij gelijke kwalificaties en gelijke prestaties vaak minder kans hebben om aangenomen te worden, minder verdienen, minder promotiekansen krijgen, minder verantwoordelijkheid, meer uitvoerende taken, enzovoort.⁸ Bovendien worden beroepen waarin vrouwen oververtegenwoordigd zijn slechter betaald. De aloude zogenaamd 'neutrale' verklaring daarvoor is dat het de werking van de markt is. Maar wat is dat, de werking van de markt? De markt weerspiegelt de oordelen en voorkeuren van de mensen die zich op die markt begeven. Als de cultuur waarin wij leven op subtiele wijze seksistisch is, en ons dus leert dat vrouwen van nature goed kunnen verplegen en verzorgen, en dat bovendien toch met liefde doen, dan moeten we ze daar zeker geen goed loon voor betalen.

Bovendien zien we in de financiële waarderingen van zogenaamd mannelijke en vrouwelijke beroepen de werking van het alledaags seksisme in onze cultuur terugkeren: beroepen die ooit hoofdzakelijk door mannen werden beoefend maar waar later het aandeel vrouwen toenam, zoals klerk of secretaris, onderwijzer, of arts, werden veel slechter betaald en daalden in sociale status toen vrouwen de meerderheid gingen uitmaken. Het moet dan ook niet verbazen dat mannen, en ook de enkele vrouwen die nu deel uitmaken van de zogenaamd mannelijke beroepen, er geen enkel belang bij hebben om echte gelijke kansen te creëren voor een grotere groep vrouwen. Een of twee vrouwelijke professoren is nog wel aardig, maar dat volstaat dan ook.

Een vicieuze cirkel

Wat betekent dit alles nu concreet voor de reële vrijheden van vrouwen om op een rechtvaardige manier betaalde arbeid te kunnen doen? Het beeld dat we krijgen op basis van een brede waaier empirische studies, is dat er een soort van vicieuze cirkel werkt voor heteroseksuele koppels, waarbij private beslissingen die door koppels gemaakt worden, en die de vrouwen benadelen, ten dele veroorzaakt worden door

⁸ Agnes Wennerås and Christine Wold (1997). 'Neopotism and Sexism in Peer Review', *Nature*, 387: 341-343.; Valian, *op cit.*; Claudia Goldin and Cecilia Rouse (2000). 'Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians', *American Economic Review*, 90/4: 715-741; MIT Committees on the Status of Women Faculty (2002). Reports of all the Schools, Cambridge: MIT; David Neumark, Roy J. Bank and Kelly van Nort (1996). 'Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study', *Quarterly Journal of Economics*, 111: 915-941.

maatschappelijke structuren, maar die private beslissingen versterken op hun beurt die maatschappelijke structuren. Vooral in gezinnen met kinderen krijgt het werk van de man bijna altijd voorrang. Dit komt ten dele door onze cultuur die de arbeidsbelangen van vrouwen ondergeschikt maakt aan die van mannen, en het is ten dele ook een rationele beslissing omdat mannen meer verdienen dan vrouwen. Bovendien maken de structuren van de welvaartstaat het nog steeds quasi onmogelijk voor koppels om te kiezen voor een egalitaire relatie, omdat die welvaartstaat nog steeds niet volledig rekening houdt met het feit dat elke werkende mens ook zorgverantwoordelijkheden kan hebben. Een meer traditionele verdeling binnen het gezin, met de man die voltijds werkt en de vrouw die deeltijds of niet buitenshuis werkt is misschien wel op korte termijn efficiënt vanuit het standpunt van het gezin in zijn geheel, maar de vraag is nog maar of het rechtvaardig is, en of het op lange termijn efficiënt is voor de verschillende individuen in het gezin.

Bovendien is er uit onderzoek de laatste jaren heel duidelijk aan het licht gekomen dat of nu vrouwen geen job hebben, deeltijds werken of voltijds werken, dat nauwelijks invloed heeft op de hoeveelheid huishoudelijke arbeid en zorgarbeid die mannen voor hun rekening nemen.⁹ Menig voltijds werkende moeder droomt stiekem van een huisman, of een deeltijd werkende man, maar die bestaan nauwelijks. Het gebrek aan bereidheid van de mannen om meer huishoudelijke werk en zorgarbeid te verrichten, heeft tot gevolg dat vrouwen een zwaardere totale arbeidsdruk hebben dan mannen. Als je alle Belgen tussen de 12 en 95 jaar neemt, is de gemiddelde wekelijkse werklast van vrouwen 2 uur en 33 minuten meer dan van mannen.¹⁰ Misschien is 2 uur en 33 minuten extra werk op zich geen grote zaak. Maar bedenk dan wel dat overeenkomt met 132 uur en 36 minuten per jaar – of drie en een halve werkweken van 38 uren. En het gaat hier over gemiddelden - voor elk koppel dat het werk eerlijk verdeelt, betekent dit dat in een ander koppel de vrouw 7 werkweken per jaar extra werkt. Bovendien blijkt ook dat vrouwen vaak liever het huishoudelijke werk en de zorg voor de kinderen eerlijk zouden delen, maar dat hun mannen een ingenieuze

⁹ Ignace Glorieux, Suzanna Koelet and Maarten Moens (2001). 'Tijdsbesteding van de Vlamingen: een Tijdsbudget-onderzoek bij een Représentatieve Steekproef van Vlamingen' in: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap (ed.) *Vlaanderen gepeild!* Brussels: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap, 157-184.

¹⁰ Ignace Glorieux en Jessie Vandeweyer, '24 uur ... Belgische tijd. Samenvatting van de resultaten van het onderzoek naar de tijdsbesteding van de Belgen', p. 2.

reeks aan excuses hebben waarom dat ze dat niet doen.¹¹ En daarmee is de cirkel rond: zolang mannen niet meer huishoudelijk werk en zorgarbeid gaan doen, is het voor vrouwen onmogelijk om dezelfde hoeveelheid energie in hun werk te steken als hun man – wat hun reële vrijheid op de arbeidsmarkt beknort.

Tien voorstellen voor gelijke reële vrijheid voor mannen en vrouwen

Op basis van deze korte schets van de obstakels die vrouwen vandaag de dag nog steeds op hun weg tegenkomen, is het duidelijk dat er zowel op het structurele als op het interpersoonlijke vlak nog heel wat moet veranderen vooraleer vrouwen en mannen dezelfde reële vrijheden kunnen genieten. Als bijdrage aan het maatschappelijke debat hierover, zou ik de volgende voorstellen willen doen:¹²

1. De overheid en alle relevante maatschappelijke instellingen en organisaties moeten blijven werken aan kwaliteitsvolle en goedkope kinderopvang en creatieve naschoolse opvang. Niet alleen is dat een absolute voorwaarde voor vrouwen om een reële kans te krijgen om aan het arbeidsproces deel te nemen, het kan ook de toenemende moeilijke positie van gezinnen met kinderen ondersteunen, wat op zich ook belangrijk is.

2. Er ligt een belangrijke sleutel bij de vaders. Onderzoek toont aan dat vaders onderschatten hoe zwaar de zorg voor kinderen en het huishouden is, en het veel meer gaan waarderen eens ze het zelf een tijdje hebben gedaan. Maar bovendien verbetert de relatie die mannen met hun kinderen hebben indien ze deeltijds werken of vaderschapsverlof hebben genomen.¹³ Veel mannen zeggen dat ze niet durven vragen om deeltijds te werken, of dat er sociale druk is vanuit het bedrijf om het vaderschapsverlof niet op te nemen. Het is ook waarschijnlijk dat de vaders die dit doen, net als moeders, daar de financiële gevolgen van zullen dragen, en ook op

¹¹ Aafke Komter (1989). 'Hidden Power in Marriage', *Gender & Society*, 3/2: 187-216., Arlie Hochschild, Arlie. *The Second Shift. Working Parents and the Revolution at Home*. New York: Viking.

¹² Dit zijn niet de enige dingen die moeten veranderen om een meer gender-rechtvaardige samenleving te bereiken. Ik heb gepoogd tien voorstellen te formuleren die misschien niet allemaal even vaak gehoord worden in het feministische of publieke debat, maar dat betekent niet dat andere (vaker gehoorde) voorstellen niet of minder belangrijk zouden zijn.

¹³ Vincent Duindam (1999). 'Men in the Household: Caring Fathers', in: Sophie Bowlby, Sue Gregory and Linda McKee (eds.), *Gender, Power and the Household*. Hampshire: MacMillan, 43-59; Þorgerdur Einarsdóttir (1998). *Through Thick and Thin: Icelandic Men on Paternity Leave*. The Committee on Gender Equality, City of Reykjavík.

andere wijze binnen het bedrijf of de organisatie nadelen zullen ondervinden. Daarom stel ik voor: vaders, verenigt u! Kom op voor uw rechten als vader, voldoe aan uw zorgverplichting wegens uw gezin, verbeter uw relatie met uw kinderen, en draag bij aan meer rechtvaardigheid tussen de mannen en vrouwen in het gezin, en in de maatschappij.

3. Voor eenoudergezinnen zullen extra ondersteunende overheidsmaatregelen nodig zijn, aangezien voor hen de economische noodzaak om te werken nog veel groter is dan in tweoudergezinnen. Bovendien zijn deze gezinnen veel kwetsbaarder voor armoede.

4. Voor alle ouders geldt: leer je zonen boodschappen doen, wassen, was ophangen, was opvouwen, koken, afwassen, poetsen, strijken en voor hun kleine broertjes, zusjes, neefjes en nichtjes zorgen. Als ouders dat niet doen, geven ze hun zonen het perfecte excuus om zich later te onttrekken aan huishoudelijk werk en zorgarbeid.

5. Laaggeschoolde vrouwen hebben ook recht op arbeid. Het is niet omdat de financiële marktwaarde van hun arbeid laag is, dat we deze vrouwen moeten uitsluiten door ze een bestaansminimum uit te keren en hen verder elk recht op arbeid te ontzeggen. Vaak zijn deze vrouwen sociaal kwetsbaar waardoor ze extra steun en begeleiding nodig hebben, maar een begeleide baan zoals in de sociale economie betekent voor hen dan ook niet alleen een arbeidsinkomen, maar ook sociale ondersteuning, toegang tot een netwerk, het ontwikkelen van hun menselijke kapitaal, het versterken van hun zelfvertrouwen, enzovoort. Het arbeidsmarktbeleid moet deze vrouwen de reële vrijheid geven om te kunnen werken – en daartoe is meer overleg en samenwerking tussen de overheid, de sociale economie, en commerciële economie noodzakelijk.¹⁴

¹⁴ Zie de expertise van Flora VZW, www.florainfo.be

6. We moeten erkennen dat ieder in ons een kiem van seksisme draagt. We moeten begrijpen dat onrechtvaardige processen, zoals seksisme en racisme, niet altijd betekenen dat mensen dat bewust en intentioneel doen; maar dat pleit ons niet vrij voor ons racistisch of seksistisch gedrag. Kinderen zouden moeten leren om stereotypen en vooroordelen te ontdekken en kritisch te bevragen, en studenten moeten wetenschappelijk inzicht krijgen in de studies in sociale en cognitieve psychologie over de werking van stereotypen.

7. Er moet meer openheid komen over loonsverschillen binnen organisaties. De econoom Ronald Oaxaca heeft een aantal organisaties en grote bedrijven doorgelicht, en zo aangetoond welke vrouwen en gekleurde werknemers doorheen de tijd onrechtvaardig zijn behandeld in termen van lonen en promoties. Het zou bedrijven en organisaties sieren als zij hiertoe zelf het initiatief zouden nemen. En aangezien dit bij uitstek een taak is die economen en kwantitatieve sociologen op zich kunnen nemen, kunnen ze misschien beginnen met hun eigen universiteiten door te lichten.

8. Als we dan toch bij de universiteiten zijn, wil ik meteen ook een oproep doen om hervormingen in de academische wereld door te voeren, zodat meer en betere kennis kan gemaakt worden over complexe fenomenen waarover ik in deze lezing gesproken heb. Interdisciplinair onderzoek, en genderstudies in het bijzonder, moeten een volwaardige plaats krijgen in de academische wereld. Nog veel te vaak wordt er weliswaar lippendienst bewezen, maar vooralsnog zijn de beschikbare middelen minimaal.

9. Het is duidelijk dat er een hervorming van de welvaartstaten in Europa aan de gang is. Er wordt gesleuteld aan de structuren en incentieven van de arbeidsmarkten en de sociale zekerheid. Bij het ontwerpen en implementeren van de nieuwe welvaartstaat moeten we steeds voor ogen houden dat er een grote diversiteit onder mensen bestaat, en dus niet een welvaartstaat ontwerpen die is geschreven op het lijf van de onafhankelijke gezonde autochtone Belgische man zonder zorgverplichtingen. De meerderheid van de Belgen vallen namelijk niet in deze categorie. Bovendien moeten we niet alleen naar de financiële effecten kijken, maar naar de kwaliteit van het leven in een bredere betekenis.

10. Ten slotte denk ik dat het belangrijk is een oude feministische slogan te herhalen, die vandaag de dag nog net even belangrijk is: het persoonlijke is politiek. In deze context betekent dit dat rechtvaardigheid tussen vrouwen en mannen niet alleen een taak van de overheid of het onderwijs is, maar dat vrouwen en mannen in hun dagdagelijkse handelingen daden stellen die al dan niet subtiel seksistisch zijn. Het is perfect mogelijk om in een gezin te leven waarin het als volkomen normaal wordt aanzien dat rechtvaardigheid ook belangrijk is tussen de 4 muren van het huis, en dat zoiets er niet vanzelf komt.¹⁵ Deze rechtvaardigheid is echter heel moeilijk te bereiken indien de maatschappij echter niet over de structuren een voorzieningen beschikt die daarvoor noodzakelijk zijn.

Er wacht ons dus allemaal een taak.

¹⁵ Zie bijvoorbeeld Sandra Lipsitz Bem (1998) *An Unconventional Family*. New Haven: Yale University Press, en Barbara J. Risman (1998) *Gender Vertigo*, New Haven: Yale University Press.