

Manifest Vrouwen aan het werk

cultuurverandering • arbeidsparticipatie • verplicht diversiteitsbeleid • stimuleren van (vrouwelijk) ondernemerschap • opheffen rechts-onzekerheid voor - kleine - ondernemers • zwangerschapsverlof en -uitkering voor ondernemers • arbeid en zorg • werken fiscaal belonen
• Federatie Zakenvrouwen is de stem van ondernemende vrouwen

Vrouwen aan het werk

Negen punten waar de Federatie Zakenvrouwen voor gaat:

1 Cultuurverandering

Mannen en vrouwen dezelfde kansen en mogelijkheden.

2 Arbeidsparticipatie

Meer vrouwen (fulltime) aan het werk.

3 Verplicht diversiteitsbeleid

Minimaal 20% vrouwen aan de top.

4 Stimuleren van (vrouwelijk) ondernemerschap

Versoepeling van de regelgeving is nodig.

5 Opheffen rechtsonzekerheid voor - kleine - ondernemers

Duidelijkheid over ondernemersstatus.

6 Zwangerschapsverlof en -uitkering voor ondernemers

Een uitkering voor alle vrouwen met zwangerschapsverlof.

7 Arbeid en zorg

Flexibele en betaalbare kinderopvang, hulp in huis, etc.

8 Werken fiscaal belonen

Afschaffen van de algemene heffingskorting voor niet-werkende partners.

9 Federatie Zakenvrouwen is de stem van ondernemende vrouwen

De Federatie Zakenvrouwen

In de Federatie Zakenvrouwen werken netwerken van vrouwelijke ondernemers en managers in Nederland samen. Zij doen dit vanuit de overtuiging dat zij van deze krachtenbundeling kunnen profiteren en beter gehoord worden. De federatie beoogt vanuit haar doelstellingen een maatschappelijke en economische beweging in gang te zetten.

Onze visie

Het stimuleren van levenslange, economische zelfstandigheid van vrouwen.

Onze missie

Door belangen te behartigen van ondernemende vrouwen en een spreekbuis te zijn in de politiek, het bedrijfsleven, de zorg, de maatschappij en de wetenschap, streeft de Federatie Zakenvrouwen naar een verandering in het maatschappelijk denken ten aanzien van de arbeidsparticipatie van vrouwen.

Onze overtuiging

Er zijn vele redenen om arbeidsparticipatie van vrouwen te stimuleren: economische onafhankelijkheid, renderen van investeringen in opleidingen, benutten van vrouwelijke talenten, betere bedrijfsprestaties, garantie voor duurzame ontwikkeling, bekostigen van de vergrijzing, bijdragen aan de B.V. Nederland, etc. We zien echter dat de vrouwen die in het arbeidsproces zijn opgenomen - of opgenomen willen worden - tegen een aantal drempels aanlopen, waardoor:

- Nederland in relatie tot andere landen een lage fulltime arbeidsparticipatie van vrouwen kent.
- Weinig vrouwen in topfuncties terechtkomen.

- Zelfstandig werkende vrouwen zelden doorgroeien naar bedrijven met personeel.
- Vrouwen relatief veel meer dan mannen zorgen voor huishouding, kinderen, familie.

Naast een verandering in attitude ten aanzien van de rol van vrouwen thuis en in het arbeidsproces, moet ook de wet- en regelgeving bijdragen aan een kwalitatieve verbetering van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Met als resultaat:

Meer vrouwen succesvol aan het werk

Negen punten waar de Federatie Zakenvrouwen voor staat:

Cultuurverandering

Mannen en vrouwen dezelfde kansen en mogelijkheden.

Cultuurverandering moet leiden tot een betere benutting van het grote potentieel aan vrouwelijk talent. Positieve beeldvorming over werkende vrouwen zal tot de gewenste attitudeverandering in alle gelederen van de maatschappij leiden. Rolmodellen, gezaghebbende instanties en politici hebben hierbij een belangrijke taak. De verantwoordelijkheid voor onze kinderen, voor onze toekomst, voor onze welvaart dragen wij immers gezamenlijk. Gedragsverandering van mannen én vrouwen zal pas echt cultuurverandering teweegbrengen.

Arbeidsparticipatie

Meer vrouwen (fulltime) aan het werk.

66% van de Nederlandse vrouwen werkt, maar slechts 25% van de werkende vrouwen werkt fulltime. De Federatie Zakenvrouwen ondersteunt dan ook het SER-advies waarin de sociale partners zich verplichten tot het streven naar een hogere arbeidsparticipatie. Het 'anderhalfverdienersmodel' weerspiegelt traditionele rolpatronen. Hoogopgeleide vrouwen die niet een volwaardige carrière nastreven, verkwisten kapitaal en doen daarmee zichzelf en de samenleving tekort. Door te stimuleren dat vrouwen (meer) deelnemen aan het arbeidsproces wordt Nederland weer ondernemend en vooruitstrevend!

Verplicht diversiteitsbeleid

Minimaal 20% vrouwen aan de top.

Als het gaat om vrouwen in de top van het bedrijfsleven, dan bezet Nederland samen met Pakistan de laatste plaats op de internationale ranglijst. Een verplicht diversiteitsbeleid zal leiden tot meer doorstroming van vrouwelijke managers naar topposities in bedrijfsleven, overheid, zorg en wetenschap.

Stimuleren van (vrouwelijk) ondernemerschap

Versoepeling van de regelgeving is nodig.

- Verlenging van de periode van startersaftrek, want veel vrouwen starten in deeltijd.
- Minder administratieve lasten, waardoor ondernemers zich met ondernemerschap kunnen bezighouden.
- Extra stimulans voor vrouwen om door te groeien tot ondernemer in het MKB; 30% van de starters is vrouw, doorgroei (met personeel) komt echter zelden voor.
- Versoepeling van de ontslagregelingen.

Opheffen rechtsonzekerheid voor - kleine - ondernemers

Duidelijkheid over ondernemersstatus.

De strijd tussen de belastingdienst en het UWV over de vraag wanneer iemand zelfstandig ondernemer is - en wanneer werknemer - moet worden beëindigd. De bewijslast ligt nu bij de ondernemer. Inschrijving bij de KvK en afdracht van omzet- en inkomstenbelasting moeten echter genoeg zijn om als zelfstandig ondernemer te worden aangemerkt. Een heldere regelgeving vanuit de overheid over de bevoegdheden van de belastingdienst en het UWV moet aan deze discussie een einde maken.

Zwangerschapsverlof en -uitkering voor ondernemers

Een uitkering voor alle vrouwen met zwangerschapsverlof.

Sinds augustus 2004 kunnen vrouwelijke ondernemers geen aanspraak meer maken op een uitkering voor zwangerschaps- en bevallingsverlof. Vrouwen die in hun verlofperiode een uitkering willen, moeten zich verzekeren op de particuliere markt met een wachttijd van twee jaar. Deze rechtsongelijkheid ten opzichte van vrouwen in andere Europese landen, vrouwen in loondienst en mannelijke ondernemers moet opgeheven worden door een voorziening van overheidswege.

Arbeid en zorg

Flexibele en betaalbare kinderopvang, hulp in huis, etc.

Vrouwen dragen nog steeds een onevenredig groot deel bij aan de (mantel)zorgtaken. Om arbeidsparticipatie van vrouwen te stimuleren en te vergroten, zal de combinatie van arbeid en zorg dan ook vergemakkelijkt moeten worden door:

- Flexibilisering van arbeidstijden.
- Flexibele en betaalbare kinderopvang tot 16 jaar.
- Betaalbare persoonlijke dienstverlening (bijvoorbeeld met een btw-tarief van 0%). Hierdoor kunnen werkende vrouwen meer uren werken en wordt werkgelegenheid bevorderd.
- Flexibilisering van openingstijden van gemeentelijke diensten, winkels, gezondheidszorg, etc.
- Verplicht zorgverlof voor beide ouders.

Werken fiscaal belonen

Afschaffen van de algemene heffingskorting voor niet-werkende partners.

Werken moet worden beloond. Niet werken mag niet gestimuleerd worden door een heffingskorting voor niet-werkende partners.

Federatie Zakenvrouwen is de stem van ondernemende vrouwen

De Federatie Zakenvrouwen vraagt dringend aandacht voor de hierboven genoemde punten. Punten die door aangepaste wet- en regelgeving en attitudeverandering kunnen worden opgelost en die stimulerend werken op de arbeidsparticipatie van vrouwen. De Federatie Zakenvrouwen kan en wil, als vertegenwoordiger van vrouwelijke ondernemers en managers, meedenken over concrete oplossingen.

Landelijk Service Bureau
Postbus 382 - 3830 AK Leusden
T (033) 432 07 34 - F (033) 434 10 69
info@federatiezakenvrouwen.nl
www.federatiezakenvrouwen.nl

Federatie 
Zakenvrouwen

Met dank aan
CARTA grafisch ontwerpers, www.carta.nl en
Bouwens Tekst, www.bouwenstekst.nl

C A R T A

tekst
bouwens