

Wat moet er gedaan worden door werkgevers en de gemeente?

Dit document betreft een verzameling van opmerkingen in de voorbespreking met enkele deelnemers aan de bijeenkomst van 3 maart. Daarnaast een samenvatting van wat in de gezamenlijke bijeenkomst is benoemd en enkele aanvullingen van Gerda. De onderstaande aanbevelingen staan in willekeurige volgorde.

Werkgevers:

- Beleid formuleren en uitvoeren ten aanzien van combi arbeid en zorg, w.o. flexibele opstelling wat betreft werkuren, roosterveranderingen en mogelijkheden tot thuiswerken, bijvoorbeeld bij ziekte kind en m.n. voor alleenstaande ouders en werknemers met beperkt netwerk en financiën. Terug laten komen in werkoverleggen, functioneringsgesprekken, vacatures. Intentie vastleggen en op agenda houden. Uitgaan van zorgende werknemer (ook mantelzorg).
- Kinderopvangbijdrage, ook bij laaggeschoold personeel. Hier ook naar vragen bij organisaties die worden ingehuurd, zoals schoonmaakbedrijf.
- Empathisch/vrije dagen kunnen kopen.
- Formele regelingen combineren met individueel maatwerk.
- Persoonlijke dienstverlening faciliteren.
- Investeren in deeltijdwerkers, bijvoorbeeld bij interne opleidingen. Stimulans en mogelijkheid bieden meer uren te gaan werken in m.n. zorg en onderwijs bij kleine deeltijdcontracten.
- Beter loopbaanbeleid, ook voor deeltijdwerkers. Bijvoorbeeld mogelijkheden leidinggevende functies.
- Rolmodellen/maatje/leidinggevende.
- Vermindering van flexcontracten en nulurencontracten; meer vaste contracten.
- Tegemoetkoming reiskosten en veilige en goede verbindingen met openbaar vervoer. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen minder mobiel zijn dan mannen.

Gemeente:

- Aanbod kinderopvang, ook voor ouders met onregelmatige werktijden.
- Tegemoetkoming kosten kinderopvang voor minima.
- Melding en beleid ten aanzien van zwangerschapsdiscriminatie.
- Promoten gendersensitief beleid w.o. arbeid & zorgbeleid werkgevers (voorbeeldbedrijven etaleren) en als criteria bij opdrachten voor externe bedrijven. Mogelijk een prijs instellen voor beste gendersensitief beleid of scan/toets.
- Eigen beleid onder de loep, ook bij functies onderin de organisatie (zie alles onder 'werkgevers').
- Alle vormen van discriminatie aanpakken: leeftijd, migratieachtergrond, etc.
- Zowel vrouwen aan de top en het stimuleren van betere arbeidsomstandigheden, contracten + loon voor vrouwen uit de basis van de arbeidsmarkt.
- Scholing en leningsmogelijkheden verruimen.
- Herwaardering diploma's migranten; waar?
- Loopbaanpaden voor laagopgeleide vrouwen bij instroom en in functie.
- Arbeidscontracten bij de Diamantgroep indien gewenst verhogen voor alleenstaande ouders/kostwinners. Plafond mag niet de huidige 32 uur zijn.
- Bij VNG en Rijksoverheid bepleiten dat het toeslagencircus moet worden afgeschaft, omdat dit veel vrouwen tegenhoudt om tijdelijk werk aan te nemen. Verhoging minimumloon en uitkeringen.
- Goede verbindingen openbaar vervoer met bedrijventerreinen/grote werkgevers.
- Bovenstaande inbrengen bij programma's als Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

- Realistische data van individuen in de bijstand, dus bij echtparen niet alleen voormalig kostwinner tellen, omdat dit voornamelijk de man is. Dit ook bij VNG en Rijksoverheid inbrengen. Daarnaast ook lokaal actuele data verzamelen over aantal alleenstaande moeders + migratieachtergrond.
- Ruim bestaanszekerheidsbeleid; tot 130% minimumloon, omdat dit dan ook veel werkende armen omvat.