WOMEN INC

7 ONMISBARE PUNTEN VOOR HET REGEER-AKKOORD

Puntenplan voor gendergelijkheid

Iedereen in Nederland zou gelijke kansen moeten hebben, ongeacht gender of sekse. Nu is het moment om aan de slag te gaan en gelijke kansen voor vrouwen en mannen[1] daadwerkelijk te realiseren.

De cijfers spreken boekdelen: als de emancipatie van vrouwen op dit tempo doorgaat, is gendergelijkheid in Nederland pas rond het jaar 2100 bereikt. Vrouwen verdienen nu nog 13% minder dan mannen; 44% van de vrouwen is financieel afhankelijk van een partner of de overheid; vrouwen leven langer dan mannen, maar brengen gemiddeld meer jaren door in slechte gezondheid; veel vrouwen zijn slachtoffer van geweld. De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen is nog steeds diep geworteld in ons systeem en in ons beleid. De tijd is aangebroken voor een overheid die haar verantwoordelijkheid neemt en actief werkt aan een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt, financiële onafhankelijkheid voor iedereen, gezondheidszorg op maat, een veilige omgeving en vrije keuze rondom seksualiteit.

ONGELIJKHEDEN IN HET SYSTEEM BIJSTUREN EN NIEUWE WEEFFOUTEN VOORKOMEN

Veel landen om ons heen zijn verder dan wij in het bereiken van gendergelijkheid. Dit geldt natuurlijk voor de Scandinavische landen, maar ook dichterbij in België en Duitsland gaat het beter. Dit laat zien dat er een tweeledige aanpak nodig is om gelijke kansen te creëren voor vrouwen en mannen. Ten eerste, specifiek beleid om ongelijkheden op te lossen, denk bijvoorbeeld aan wetgeving rondom ongelijke beloning of verlofregelingen waarbij partners nu nog 70% van hun salaris doorbetaald krijgen en moeders 100%. Dit zijn ongelijkheden of weeffouten in ons systeem die niet vanzelf verdwijnen. Daarnaast is het van groot belang om beleid te toetsen op effecten op gendergelijkheid tijdens het opstellen van nieuwe wetgeving, om ongelijkheid te voorkomen en (gender) gelijkheid te bevorderen.

EEN GELIJKE POSITIE VAN VROUWEN KAN ONS LAND 100 MILJARD BBP OPLEVEREN

Er is veel te winnen met meer gendergelijkheid. Voor vrouwen, voor mannen, maar ook voor ons land als geheel. Een meer gelijke positie op de arbeidsmarkt versterkt de financiële onafhankelijkheid van vrouwen. Gelijkheid op de arbeidsmarkt kan ons als land zelfs een toename van 100 miljard bbp opleveren. Door de combinatie van werk en zorg te faciliteren, neemt keuzevrijheid toe voor vrouwen om meer betaald werk te doen en voor mannen om meer te zorgen. En als we meer weten over man-vrouwverschillen in de gezondheidszorg, verbetert ieders gezondheid.

ZEVEN PUNTEN VOOR HET NIEUWE REGEERAKKOORD

We hebben voor de verkiezingen zeven punten opgesteld die essentieel zijn voor het bereiken van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Het gaat om de volgende punten: een gelijk speelveld op de **arbeidsmarkt**; gelijke mogelijkheden en kansen om **financiële onafhankelijkheid** te realiseren en **werk en zorg** te verdelen; **gezondheidszorg** op maat; een **veilige** omgeving en vrije keuze rondom **seksualiteit**. En tot slot: een **overheid** die met AL haar beleid bewust bijdraagt aan het creëren van gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender of sekse.

STEREOTYPEN BEPERKEN GELIJKE KANSEN

Een belangrijke voorwaarde voor meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen is het doorbreken van beperkende stereotypen. De media en het onderwijs spelen hierin een belangrijke rol. Op dit moment worden in beeld en taal nog veel stereotypen en breed gedragen aannames gebruikt over het gedrag,, de eigenschappen en de rollen van mensen. Die vormen ook onze verwachtingen over hoe mensen zich horen te gedragen en kunnen beperkend zijn door hoe andere mensen naar je kijken. Maar beïnvloeden ook hoe je zelf denkt dat je je moet gedragen.

INTERSECTIONALITEIT ALS BASISPRINCIPE VOOR BELEID

Voor alle punten uit dit plan geldt: naast gender en sekse kunnen achtergrond, sociaal-economische status, kleur, seksuele oriëntatie, leeftijd en het hebben van een mentale of fysieke beperking invloed hebben op iemands kansen. Het is daarom belangrijk om bij het maken van beleid altijd te kijken naar de kruispunten - de intersecties - waar deze kenmerken samenkomen.

De verkiezingen zijn geweest en de formatie gaat van start. Met dit punten-plan doen wij concrete aanbevelingen voor het nieuwe regeerakkoord Het is van groot belang dat de overheid nu écht werk maakt van gendergelijkheid, ongeacht de politieke kleur van het nieuwe kabinet.

Fix the system, not the women!

[1] Omdat veel van de uitdagingen uit dit puntenplan en ondersteunend onderzoek gebaseerd zijn op de tegenstellingen en verschillen tussen vrouwen en mannen, hebben we de keuze gemaakt om vooral te spreken over vrouwen en mannen (meisjes en jongetjes). Met deze termen bedoelen we iedereen die zich identificeert als vrouw of man. We realiseren ons dat dit een binaire benadering is, terwijl gender een breed begrip is waarin van persoon tot persoon grote verschillen kunnen bestaan.

1. HET KABINET REALISEERT EEN NATIONALE STRATEGIE VROUWENGEZONDHEID

- **Er komt een Nationale Strategie Vrouwengezondheid met maatregelen die de gezondheid van vrouwen verbeteren. Hierin is zowel aandacht voor gender- en sekseverschillen als voor vrouwspecifieke aandoeningen.**
- **Deze strategie moet minimaal 6 miljoen euro financiering per jaar krijgen zodat kennishiaten weggewerkt worden en de kennis die hieruit volgt in de zorgpraktijk en in de opleidingen terechtkomt. Binnen deze strategie moet minimaal 3 miljoen euro per jaar geoormerkt worden voor onderzoek naar vrouwspecifieke aandoeningen.**

De gezondheidszorg is van oorsprong gebaseerd op onderzoek naar het mannenlichaam. Lange tijd werd gedacht dat de lichamen van vrouwen en mannen hetzelfde zijn, maar dat is absoluut niet het geval. Vrouwen leven langer, maar ook meer jaren in ongezondheid dan mannen. Vrouwen gebruiken daarnaast meer en langduriger geneesmiddelen en melden vaker bijwerkingen dan mannen. Dit heeft te maken met het feit dat medicijnen tot de jaren '90 vaak niet getest zijn op vrouwen. Ook is de kennisachterstand op het gebied van vrouwspecifieke aandoeningen groot. Hieronder verstaan wij menstruatie-, bekkenbodem- en hormoongerelateerde klachten en aandoeningen die specifiek mensen met een baarmoeder treffen. Het duurt erg lang voordat diagnoses voor deze aandoeningen - zoals endometriose (7 tot 10 jaar), of PMDD (12 jaar) - worden gesteld.

Waarom het percentage leerlingen met emotionele problemen op de basisschool bijvoorbeeld ruim twee keer zo hoog is bij meisjes als bij jongens (33% t.o.v. 14%) is onbekend. In het voortgezet onderwijs is dit verschil zelfs ruim drie keer zo hoog (44% t.o.v. 13%). Er is nog te weinig aandacht, focus en coördinatie op het gebied van onderzoek naar deze aandoeningen, verschillen en implementatie van deze kennis in de zorgpraktijk en de opleidingen.

NATIONALE STRATEGIE VROUWENGEZONDHEID
Er moet een Nationale Strategie voor Vrouwengezondheid komen met landelijke coördinatie door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), gebaseerd op ervaringsverhalen van Nederlandse vrouwen zelf en experts uit het veld. De strategie moet voorzien zijn van voldoende financiële middelen en een looptijd hebben van minimaal 10 jaar om effectief te zijn. Academische inbedding, onderzoek en de levensloopaanpak moeten centraal staan. Voldoende kennis en implementatie in de zorgpraktijk en in de zorgopleidingen betaalt zich uiteindelijk dubbel en dwars terug door de duurzame inzetbaarheid van vrouwen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

ONDERZOEK NAAR MENSTRUATIE-, BEKKENBODEM- EN HORMOONGERELATEERDE AANDOENINGEN
We weten nog weinig over vrouwspecifieke aandoeningen en klachten. De witte vlekken in de wetenschappelijke kennis moeten in kaart worden gebracht, achterstanden moeten zo snel mogelijk worden weggewerkt door middel van geoormerkt onderzoek. Deze verworven kennis moet uiteindelijk ook terechtkomen in de spreekkamer. Ook de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme schrijft in het Nationale Programma dat er 'een apart onderzoeksprogramma naar vrouwspecifieke aandoeningen moet worden opgesteld'.

PASSENDE ZORG IS INCLUSIEVE ZORG
Ieder mens die bij de dokter komt moet gelijke kansen hebben en passende zorg ontvangen. In de zorg zou rekening gehouden moeten worden met seksuele oriëntatie. We weten bijvoorbeeld dat lesbische, homo- en biseksuele jongeren vaker psychische klachten hebben dan hun heteroseksuele leeftijdsgenoten. Verder blijkt dat LHBTI personen zich minder goed begrepen voelen door de huisarts en zich eerder ongemakkelijk voelen tijdens lichamelijke onderzoeken of behandelingen. Hierdoor wordt contact met de huisarts soms zelfs vermeden. Om een goede en respectvolle behandeling voor iedereen te garanderen, is het belangrijk dat patiënten en zorgverleners op de hoogte zijn van kennis over deze verschillen. Trans personen moeten vaak lang wachten op de zorg die ze nodig hebben, omdat er lange wachttijden zijn voor transitiegerelateerde zorg. Zij hebben net als ieder ander recht op passende zorg en de lange wachttijden zouden dus ook moeten worden teruggedrongen. Ook zou het niet moeten kunnen dat medisch niet-noodzakelijke ingrepen plaatsvinden bij intersekse personen zonder hun toestemming.

2. HET KABINET NEEMT VERANTWOORDELIJKHEID VOOR EEN PAKKET MAATREGELEN WAARMEE IEDEREEN GELIJKE KANSEN HEEFT OM WERK EN ZORG TE COMBINEREN

- **Goede, (zo goed als) gratis kinderopvang, zonder toeslagen en voor alle kinderen (ongeacht of ouders betaald werk hebben), waarbij prijzen worden gereguleerd.**
- **Gelijk trekken zwangerschapsverlof en partnerverlof vanaf de geboorte van het kind, oftewel even lang en 100% betaald.**
- **Iedere mantelzorger krijgt dezelfde en beter betaalde financiële compensatie, ook voor langdurig verlof. Er is hierbij geen onderscheid tussen gemeenten.**
- **Werkenden in een particulier huishouden krijgen dezelfde arbeidsrechtelijke bescherming en sociale zekerheidsrechten als andere werknemers.**

Vrouwen besteden anderhalf keer zoveel tijd aan onbetaalde zorgtaken (huishouden, kinderen, mantelzorg) als mannen. Bij de geboorte van een kind gaat 44% van de vrouwen minder werken, tegenover 7 procent van de mannen. Dit is niet altijd een vrijwillige keuze: hoewel 4 op de 10 heterostellen werk en zorg idealiter gelijk verdelen, is dit bij minder dan 1 op de 10 gelukt. Uit onderzoek blijkt dat vrouwen meer willen werken en mannen meer willen zorgen, maar dat het verlofsysteem hen daarbij in de weg staat. Het nieuwe kabinet moet hier met een pakket van maatregelen verandering in brengen.

GOEDE, ZO GOED ALS GRATIS KINDEROPVANG VOOR ALLE KINDEREN
Goede, zo goed als gratis kinderopvang moet in de volgende kabinetsperiode beschikbaar zijn voor alle kinderen, ongeacht of hun ouders betaald werk hebben of niet. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is dat de sector aantrekkelijk is om in te werken, met behoorlijke salarissen en voldoende doorgroeimogelijkheden. Het huidige toeslagensysteem is buitengewoon complex en foutgevoelig, en schrikt af om gebruik te maken van de opvang, zeker bij praktisch opgeleide ouders. Het is hierbij belangrijk om ervoor te zorgen dat de prijzen niet hoger uitvallen dan de prijs die door de overheid wordt vergoed, zodat kinderopvang voor alle inkomens toegankelijk is en niemand erop achteruit gaat. Het reguleren van de prijzen door de overheid is dan ook cruciaal voor het slagen van dit plan.

GELIJKE VERLOFREGELINGEN VOOR ALLE OUDERS
Door het partnerverlof uit te breiden en 100% door te betalen, wordt de basis gelegd voor een gelijke werk-zorgverdeling. Verlofregelingen maken daarmee geen onderscheid meer tussen moeders en partners, waardoor beiden evenveel tijd krijgen om met hun kind door te brengen. Er worden positieve effecten verwacht op het inkomen van de moeder en op de werk-zorgverdeling van ouders, als de partner het verlof opneemt op het moment dat de moeder weer aan het werk gaat en zo ´solo-care´ verricht. De overheid zou dit bij ouders moeten stimuleren. Als baby's later naar de opvang gaan omdat partners langer thuis blijven dan 6 weken, heeft dit ook een positief effect op de krapte in de kinderopvangsector.

FINANCIËLE COMPENSATIE VOOR MANTELZORGERS
Bijna de helft van de werkende mantelzorgers moest zich in het afgelopen jaar één of meerdere keren afmelden op het werk vanwege mantelzorgtaken. Zij nemen vrij of melden zich ziek. Een derde van de mantelzorgers was meerdere weken en zelfs maanden afwezig vanwege de zorg thuis. Volgens het SCP waren er in 2019 bijna een half miljoen overbelaste mantelzorgers in Nederland. Van de mensen die verzuimen vanwege mantelzorgtaken is het grootste deel (72%) vrouw. De regelingen die er zijn voor mantelzorgers, zijn maar bij 23% bekend en worden beperkt gebruikt. Bovendien verschilt de ondersteuning van mantelzorg enorm per gemeente. Daarom moet de gemeentelijke ondersteuning meer eenduidig en beter vindbaar worden en moet er een landelijk verlof komen dat zowel bekend is bij mantelzorgers als goed betaald is (ook bij langdurig verlof).

VERBETERING REGELING DIENSTVERLENING AAN HUIS
Werkenden in een particulier huishouden hebben momenteel geen recht op sociale zekerheid en onvoldoende juridische bescherming als ze minder dan vier dagen per week werken onder de regeling Dienstverlening aan huis. Het betreft ongeveer 30.000 mensen en de overgrote meerderheid van deze groep is vrouw. De Centrale Raad van Beroep heeft geoordeeld dat de uitsluiting van sociale zekerheid bij persoonsgebonden budget zorgverleners, verboden discriminatie van vrouwen is. Deze uitspraak wordt echter nog niet goed uitgevoerd. Huishoudelijk werkers die niet met publiek geld worden betaald en familieleden die pgb zorg verlenen, hebben nog steeds geen recht op sociale zekerheid. De overheid moet een einde maken aan deze discriminatie door de regeling Dienstverlening aan huis af te schaffen en een pilot te starten met een alternatief stelsel. Hiervoor kan het SER-advies uit 2020 worden geraadpleegd, waar ook voorbeelden uit andere landen in staan beschreven.

3. HET KABINET VERPLICHT ORGANISATIES OM TE ZORGEN VOOR EEN GELIJK SPEELVELD TUSSEN VROUWEN EN MANNEN OP DE ARBEIDSMARKT

- **Organisaties met meer dan 100 werknemers zijn verplicht om een gendergelijkheidsplan op te stellen en hierover te rapporteren. Het aanpakken van de loonkloof en zwangerschapsdiscriminatie, het toewerken naar 50/50 representatie van vrouwen en mannen in besluitvormende posities en een aanpak tegen grensoverschrijdend gedrag moeten hier onderdeel van zijn.**
- **De overheid helpt organisaties bij het opstellen van deze plannen, bijvoorbeeld door een portaal waar een tool op staat om de loonkloof te meten en met goede voorbeelden, en faciliteert en stimuleert daarmee ook kleinere organisaties om plannen op te stellen.**

Vrouwen en mannen hebben niet dezelfde kansen op de arbeidsmarkt: vrouwen verdienen nog steeds 13 procent minder per uur dan mannen, zijn ondervertegenwoordigd in besluitvormende posities, doen minder uren betaald werk dan mannen en werken vaker dan mannen in slecht betaalde sectoren. Zwangerschapsdiscriminatie komt veel voor en grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer is een groot probleem. De oplossingen voor deze ongelijkheden liggen bij bedrijven, maar ook de overheid speelt een cruciale rol.

GENDERGELIJKHEIDSPLAN VOOR ORGANISATIES

Beursgenoteerde bedrijven moeten al streefcijfers voor vrouwen in besluitvormende posities opstellen en een plan van aanpak schrijven voor een meer evenwichtige verdeling van vrouwen en mannen in leidinggevende functies. Daarnaast moeten bedrijven met meer dan 100 werknemers in de nabije toekomst volgens Europese wetgeving rapporteren over gelijke beloning. Voorkom een veelvoud van verschillende regels voor bedrijven, door deze maatregelen samen te vatten in een verplicht gendergelijkheidsplan voor organisaties met meer dan 100 werknemers. Dit gebeurt al in landen als Spanje en Frankrijk. In dit plan moeten ook maatregelen met betrekking tot (seksueel) grensoverschrijdend gedrag staan, evenals aanvullend beleid op het gebied van instroom en doorstroom, duurzame inzetbaarheid in relatie tot vrouwengezondheid en zwangerschapsdiscriminatie.
De overheid moet organisaties helpen bij het opstellen van het gendergelijkheidsplan door kennis beschikbaar te stellen. Daarnaast moet het meten en rapporteren over bijvoorbeeld de loonkloof zo makkelijk mogelijk gemaakt worden, zodat het zo min mogelijk administratieve last oplevert. Dit kan door openbaar beschikbare software aan te bieden, zoals de Zwitserse overheid jaren geleden al deed of door best practices te delen.

4. HET KABINET KOMT TOT EEN AANPAK OM DE DUURZAME FINANCIËLE ONAFHANKELIJKHEID VAN VROUWEN TE BEVORDEREN

- **Werknemers in cruciale sectoren, zoals zorg- en kinderopvangmedewerkers, krijgen salarisverhoging.**
- **Vrouwen die meer betaald werk willen verrichten, krijgen ondersteuning bij het uitbreiden van hun verdiencapaciteit en meer inzicht in hun rechten tot contractuitbreiding.**
- **Huidige belemmeringen om meer te werken vanwege het complexe toeslagensysteem worden weggenomen.**

Het merendeel (77%) van de vrouwen in Nederland heeft betaald werk. Echter werkt 7 op de 10 Nederlandse vrouwen parttime. Dit hoeft niet ten koste te gaan van de financiële onafhankelijkheid zolang het uurloon hoog genoeg ligt, het inkomen meebeweegt met de loopbaanontwikkeling en er mogelijkheden zijn voor urenuitbreiding in financieel minder gunstige tijden. Er is echter een grote groep vrouwen die minder kansen heeft om voldoende, passend en lonend werk te doen, en dat zijn vooral praktisch opgeleide vrouwen. In 2021 was maar liefst 56% van de praktisch opgeleide vrouwen financieel afhankelijk van haar partner of de overheid. Praktisch opgeleide vrouwen bevinden zich hierdoor beduidend vaker in een financieel kwetsbare positie, wat onder meer zichtbaar is in de inkomensterugval na scheiding.

AANPAK DUURZAME FINANCIËLE ONAFHANKELIJKHEID

Er is bijna geen beroepsgroep die niet kampt met personeelstekorten. Vaak wordt gekeken naar vrouwen om deze tekorten op te lossen, omdat de sectoren met grote krapte vaak ook sectoren zijn waar veel vrouwen werken, zoals de zorg en de kinderopvang. We willen dat het kabinet een aanpak maakt die vrouwen in staat stelt om duurzaam financieel onafhankelijk te zijn. Dat betekent hogere salarissen in sectoren waar veel vrouwen werken zoals kinderopvang en zorg. Daarnaast moet het aantrekkelijker gemaakt worden om in dienst te gaan, zodat de toevlucht tot precaire en onvrijwillige flexibele dienstverbanden en zzp-aanstellingen van werknemers in de zorg beperkt worden. Betere salarissen, maar ook betere werktijden, betere doorgroeimogelijkheden, werkomstandigheden, zeggenschap over eigen roosters en lagere werkdruk zijn nodig.

INVESTEREN IN INTERVENTIES RONDOM CONTRACTUITBREIDING

Om duurzaam financieel onafhankelijk te zijn moeten vrouwen de kans hebben voldoende te verdienen, maar ook om hun verdiencapaciteit uit te breiden door verhoging van uren. Bijna één op de vier werknemers in de zorg wil bijvoorbeeld het liefst een groter contract, maar ervaart belemmeringen om meer te gaan werken. De overheid moet investeren in interventies rondom contractuitbreiding, waarbij maatwerk centraal staat en verandering in denken en doen van de werkgevers het doel is. Dit gebeurt nu op kleine schaal, maar kan opgeschaald worden, zeker in sectoren waar we werknemers hard nodig hebben zoals zorg, kinderopvang en onderwijs. Ook moet de bekendheid van tools zoals de WerkUrenBerekenaar worden vergroot zodat meer vrouwen inzicht krijgen in wat meer werken financieel oplevert. Daarnaast zijn er bestaande wettelijke regelingen tot contractuitbreiding waar veel werknemers geen weet van hebben, dit moet veranderen.

AANPAK COMPLEXITEIT BELASTINGSYSTEEM

De complexiteit van het belastingstelsel schrikt af, met name bij praktisch geschoolde werknemers. Die complexiteit en onvoorspelbaarheid van het belastingsysteem, onder andere vanwege toeslagen, moet rigoureus worden aangepakt. Dat zal ook een positief effect hebben op het verlagen van de marginale druk, zodat meer werken ook beduidend meer loont. Tools blijven nodig zolang het belastingsysteem nog complex en onoverzichtelijk is en niet direct duidelijk is wat meer werken financieel betekent.

5. HET KABINET ZET ZICH MEER IN VOOR DE VEILIGHEID VAN VROUWEN

- **Voldoende, passende en bereikbare opvangplaatsen voor slachtoffers van geweld achter de voordeur en hun kinderen en goede bereikbaarheid van hulplijnen.**
- **Femicide moet een nationale definitie hebben, zodat hierop gemonitord kan worden.**
- **Meer maatregelen om de veiligheid van vrouwen te verbeteren, bijvoorbeeld training van de politie, voldoende hulp voor plegers en grote bewustwordingscampagnes.**

Veilig zijn is een randvoorwaarde om deel te kunnen nemen aan de samenleving. Vrouwen zijn echter, vaker dan mannen, slachtoffer van (seksueel) geweld: op straat, thuis of op de werkvloer. Bij 60% van de vrouwen die tussen 2017 en 2021 in Nederland werden vermoord, was de (vermoedelijke) dader de (ex-) partner. Vrouwen lopen extra risico in situaties waarbij zij in een afhankelijke positie zitten. Daarnaast kreeg in 2022 meer dan de helft van de jonge vrouwen te maken met seksueel grensoverschrijdend gedrag. 42% van de transgender volwassenen krijgt te maken met geweld achter de voordeur en transgender jongeren onder de 16 jaar worden thuis ruim 2x zo vaak geschopt en geslagen als hun leeftijdsgenoten. Zeven op de tien lhbti+ personen krijgen in hun leven te maken met discriminerend geweld, verbaal of fysiek.

PASSENDE OPVANG VOOR SLACHTOFFERS

Het is belangrijk dat slachtoffers van geweld kunnen rekenen op goede opvang. Passende opvang betekent dat hulplijnen 24/7 beschikbaar zijn voor alle doelgroepen en in meerdere talen. Op dit moment is Slachtofferhulp alleen op specifieke tijden bereikbaar. Een algemeen bekend nummer vergelijkbaar met 115 of 113 zou hierbij behulpzaam zijn.

REGISTRATIE EN MONITORING FEMICIDE

Betrouwbare gegevens over femicide zijn essentieel voor het ontwikkelen van effectief beleid, die ontbreken nu in Nederland. Daarom liggen de werkelijke aantallen van femicide waarschijnlijk hoger dan nu in de statistieken zichtbaar wordt. Dat heeft diverse oorzaken: zo staat niet iedereen geregistreerd als (ex) partner bij de burgerlijke stand.
Ook ontbreekt het gebruik van een nationale definitie van femicide. Daarbij is het onderzoeken van de context belangrijk, dit kan helpen om patronen en onderliggende risicofactoren inzichtelijk te maken. Aan femicide gaat vaak huiselijk geweld, bedreiging, intimidatie, stalking of seksueel geweld vooraf. Op dit moment worden dergelijke waarschuwingssignalen niet altijd opgepikt door hulpverleners of de omgeving. In Spanje worden goede stappen gezet die als voorbeeld kunnen dienen, waar verschillende vormen van femicide wel al worden geregistreerd en gemonitord.

AANSCHERPING AANPAK GEWELD TEGEN VROUWEN

Voor alle vormen van geweld tegen vrouwen - inclusief geweld achter de voordeur en seksueel geweld - geldt dat het van belang is dat de politie, justitie en andere hulpverleners door training beter bewust worden van de diversiteit binnen de doelgroepen, de ruimtes waarin ze zich begeven en meldingen van bijvoorbeeld stalking serieus nemen. Daarnaast wordt vaak over het hoofd gezien dat veel problemen voorkomen kunnen worden door ook plegers in de aanpak tegen geweld op te nemen en hen toegang te geven tot ondersteuning. De focus op preventie van geweld, en het betrekken van mannen bij deze preventie, moet een onderdeel zijn van de aanpak tegen geweld achter de voordeur en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Daarnaast moet het kabinet de aanbevelingen van het Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld omzetten in concrete maatregelen en hiervoor de komende jaren voldoende financiële middelen beschikbaar stellen.
Tot slot is het essentieel voor een spoedige en succesvolle implementatie van de nieuwe wet Seksuele misdrijven dat het begrip ‘consent’ goed bekend is bij politie, justitie en andere hulpverleners. Dit geldt ook voor het fenomeen ‘victim blaming’. Campagnes vanuit de overheid zijn een belangrijk onderdeel van de de bewustwording en normverandering die nodig is om geweld te voorkomen.

6. HET KABINET ZORGT VOOR RANDVOORWAARDEN VOOR EEN GOEDE SEKSUELE GEZONDHEID

- **Het kabinet neemt (financiële) drempels weg bij de toegang tot anticonceptie, bijvoorbeeld door het op te nemen in het basispakket.**
- **Verbeterde en geconcretiseerde kerndoelen en eindtermen in het onderwijs (po, vo en mbo) rondom seksuele voorlichting, die niet alleen gaat over voortplanting, maar ook over het doorbreken van taboes (bijvoorbeeld rond menstruatie), seksuele- en genderdiversiteit, stereotypering, relaties, online seksualiteit en het aangeven van wensen en grenzen.**

Onderzoek laat zien dat ongeveer 8% van de vrouwen in de afgelopen 10 jaar vanwege geldnood geen anticonceptie gebruikt. In Nederland staat abortus nog altijd in het Wetboek van Strafrecht. Het mag alleen legaal onder bepaalde voorwaarden. Jongeren geven aan belangrijke informatie te missen bij lessen over seksuele vorming.

DREMPELS RONDOM ANTICONCEPTIE WEGNEMEN EN ABORTUS UIT HET WETBOEK VAN STRAFRECHT

Van de vrouwen die een andere methode van anticonceptie willen gebruiken maar dit niet doen, zegt 31% van de vrouwen met beneden modaal inkomen, dat ze het niet kan betalen. Gratis anticonceptie kan deze drempels wegnemen. Bovendien is het oneerlijk dat vooral vrouwen opdraaien voor de kosten van anticonceptie. Van alle mensen die anticonceptie gebruiken is 4% man en 96% vrouw. In Nederland staat abortus nog altijd in het Wetboek van Strafrecht. We zien in de Verenigde Staten wat er kan gebeuren als het recht op abortus niet wettelijk is verankerd. Het is tijd dat abortus uit het Wetboek van Strafrecht wordt gehaald.

AANSCHERPING KERNDOELEN EN EINDTERMEN SEKSUELE VOORLICHTING IN HET ONDERWIJS

Sinds 2012 zijn scholen vanuit de kerndoelen verplicht aandacht te besteden aan seksualiteit. Maar scholen zijn vrij om hier zelf invulling aan te geven, waardoor de mate van aandacht voor deze thema’s en de inhoud van lessen per school en soms zelfs per docent verschillen. Jongeren geven aan belangrijke informatie te missen. Ze beoordelen hun lessen seksuele vorming met een 5.8 en willen vaker, meer uitgebreide en diverse voorlichting krijgen. De huidige kerndoelen zijn dusdanig breed en summier geformuleerd, dat het voor veel scholen niet duidelijk is wat er van hen wordt verwacht. Relationele en seksuele vorming maakt relaties en seksualiteit bespreekbaar, bevordert de seksuele gezondheid, werkt preventief tegen problemen als soa, hiv en seksuele grensoverschrijding en bevordert begrip voor seksuele diversiteit. Helaas besteedt nog niet elke school hier structureel aandacht aan. De regering moet de aanbevelingen van het manifest *Betere Seksuele Vorming* van Rutgers overnemen, waarin opgeroepen wordt seksuele voorlichting concreter in de kerndoelen en eindtermen te verankeren zowel in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs als in het mbo.

7. ER KOMT EEN KABINETSBREDE, DAADKRACHTIGE AANPAK OP HOE DE OVERHEID WEEFFOUTEN IN HET SYSTEEM VOORKOMT

- **In elke nieuwe wet, bij ieder nieuw beleid en bij iedere begroting wordt het effect op gendergelijkheid getoetst en de uitkomsten daarvan openbaar gemaakt.**
- **Het Ministerie van Financiën krijgt een Taskforce Gender Budgeting.**
- **Het budget voor de Directie Emancipatie verdubbelt van 14,5 miljoen naar 29 miljoen per jaar.**
- **De inkoopcriteria van de overheid garanderen dat toeleveranciers maatregelen nemen voor het bevorderen van gendergelijkheid, diversiteit en inclusie.**
- **De overheid geeft het goede voorbeeld en is voorloper op inclusief werkgeverschap door zelf een ambitieus gendergelijkheidplan op te stellen.**
- **Het kabinet streeft bij het benoemen van politieke gezagsdragers zoals bewindspersonen naar gelijke representatie van vrouwen en mannen.**

Het emancipatiebeleid in Nederland focust zich vaak op gebieden die heel duidelijk met gelijkheid tussen vrouwen en mannen te maken hebben. Bijvoorbeeld verlofregelingen of de aanpak van de loonkloof. Dat beleid is zeer nodig. Net als de aandacht op beleidsterreinen die minder voor de hand liggen. Door middel van een toets kan de invloed op gendergelijkheid ook hier zichtbaar worden gemaakt. Enkele voorbeelden: er komt met name meer onbetaald werk bij vrouwen terecht doordat er in het zorgbeleid van de afgelopen jaren een steeds groter beroep wordt gedaan op onbetaalde zorg. Dat heeft een onbedoeld negatief effect op gendergelijkheid, omdat vrouwen daardoor minder tijd hebben om betaald werk te doen en het dus moeilijker is om financieel onafhankelijk te zijn. Als je beleid maakt voor het onderwijs, is het belangrijk dat het doorbreken van stereotypen daar altijd in meegenomen wordt, anders worden er nog vaak stereotiepe beroepskeuzes gemaakt. En als er geen specifieke aandacht is voor gender- en sekseverschillen in het onderzoek dat gedaan wordt in de gezondheidszorg, zullen we diagnoses blijven missen zoals lang het geval was bij hartaandoeningen.

´FOLLOW THE MONEY´: GENDER BUDGETING VOOR ALLE BEGROTINGEN

In landen om ons heen is al jaren aandacht voor de toepassing van *gender budgeting* als effectieve manier om gendergelijkheid te bevorderen. Een belangrijke vorm van gender budgeting is het doen van onderzoek naar de effecten op gendergelijkheid bij het opstellen van begrotingen. Nederland blijft hierin nog volledig achter. Sterker nog, gender budgeting wordt nog in geen enkele vorm in Nederland toegepast in tegenstelling tot de meerderheid van de OESO-landen.

VEEL STERKERE TOEPASSING VAN DE GENDERTOETS

Er is in Nederland sinds enkele jaren een verplichte ´gendertoets´, als onderdeel van het Beleidskompas. Hierover hoeft echter niet te worden gerapporteerd. In 2020 is gebleken dat de gendertoets niet structureel wordt toegepast en dat de uitvoering interdepartementaal duidelijk te wensen overlaat[3]. In 2022 maakte het Ministerie van Buitenlandse Zaken bekend hier wél aandacht aan te besteden door een feministisch buitenlandbeleid te gaan voeren. Een zeer goede ontwikkeling, maar dit alleen in het beleid dat over andere landen dan onszelf gaat opnemen, kan natuurlijk niet. Het kabinet moet ook een feministisch binnenland beleid opstellen én succesvol implementeren, waarbij de gendertoets structureel in alle fases van beleid wordt toegepast en waarin stemmen van vrouwen gehoord worden via een maatschappelijke consultatie indien negatieve effecten op gendergelijkheid te verwachten zijn.

AMBITIEUZE EN KABINETSBREDE VISIE NODIG OM WEEFFOUTEN IN HET BELEID TE VOORKOMEN

Meten is weten. Daarom is het belangrijk om bij nieuw en bestaand beleid en bij begrotingen, vooraf een toets te doen op de effecten van de voorgenomen wijziging op gendergelijkheid in de praktijk en dit ook te publiceren. In Oostenrijk, bijvoorbeeld, is dit al sinds 2013 verplicht voor alle beleidsterreinen. Ook België en Zweden hebben deze toets al ingebed in hun beleidscyclus. In Nederland moet de toepassing van de gendertoets ook verplicht gesteld worden en kabinetsbreed opgepakt worden. Dit geldt ook voor het openbaar maken van de resultaten van de toets. Deze toepassing geldt voor elke fase van de beleidsbepaling: van het uitdenken van beleid tot aan tussentijdse evaluaties en eindevaluaties. Zo kan de Tweede Kamer haar controlerende taak ook op dit gebied uitvoeren.

Om het thema aan te jagen bij het Ministerie van Financiën, moet er een Task Force Gender Budgeting komen. Op elk ministerie zijn trainingen en tools nodig zodat ambtenaren voldoende expertise krijgen, alsook een senior gender mainstreaming expert die proactief meedenkt en toeziet op de maatschappelijke consultatie. Deze expert rapporteert aan de bewindspersoon om te zorgen voor waarborging in alle lagen van de ministeries.

FINANCIERING DIRECTIE EMANCIPATIE OMHOOG

De Directie Emancipatie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft meer middelen en menskracht nodig om als loket en expert op het gebied van gender mainstreaming te fungeren voor andere ministeries. Een beter toegeruste Directie Emancipatie levert een belangrijke bijdrage aan de economische participatie van vrouwen, waarmee deze investering zich ruimschoots terugbetaalt (het potentieel van deze participatie loopt namelijk op tot 100 miljard bbp).

DE OVERHEID PAKT HAAR VOORBEELDROL

De overheid zou het goede voorbeeld moeten geven als voorloper op inclusief werkgeverschap en zorgvriendelijk beleid. Hiervoor moeten ambitieuze doelen worden gesteld binnen de eigen organisaties, en ervaringen en resultaten worden gemeten en gemonitord. Volg daarnaast het advies van de commissie Vinkenburg op en stel ambitieuze streefcijfers voor de (semi) publieke overheid en mogelijk een wettelijk quotum als deze streefcijfers na enkele jaren niet worden behaald. De overheid heeft ook een voorbeeldrol als het gaat om politieke gezagsdragers. Het is belangrijk dat een kabinet een goede afspiegeling van de samenleving is en voor ongeveer 50/50 uit vrouwen en mannen bestaat. Tot slot kan de overheid bij het besteden van haar middelen via het inkoopbeleid voorwaarden stellen die gendergelijkheid bevorderen en zo garanderen dat toeleveranciers daar een bijdrage aan leveren.

Beleid kan onbedoeld bestaande ongelijkheden, maar ook rolpatronen en stereotypen, bevestigen in plaats van tegengaan. En niet alleen beleid, ook uitingen van de overheid zoals campagnes kunnen onbedoeld bestaande genderstereotypen bevestigen. Dit gebeurde bijvoorbeeld in een campagne van de overheid uit 2020 waarbij artsen als man werden afgebeeld en verpleegkundigen als vrouw.

WOMEN INC

Deze organisaties ondersteunen het puntenplan:

Het Potentieel Pakken
Freya – Vereniging voor mensen met vruchtbaarheidsproblemen
AMI
nws – nederlandse wetenschappelijke vereniging voor seksuologie
ALLIANTIE GENDER EN GGZ
atria – Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis
Period!
NNID – Nederlandse Organisatie voor Seksediversiteit
FNV
Nederlandse VrouwenRaad
NVG&G – Nederlandse Vereniging Gender & Gezondheid
DeGoedeZaak
ava
PMDD Nederland
VROUWEN IN BEELD
STEM OP EEN VROUW
Emancipator – voor mannen en emancipatie
Single SuperMom
bi+
Bernard van Leer FOUNDATION
diversion
TALENT NAAR DE TOP
Bekkenbodem4All
Rutgers
MVO NEDERLAND
seksHAG – NHG-EXPERTGROEP SOA HIV EN SEKSUALITEIT
Brancheverenigingen Maatschappelijke Kinderopvang
SDG Nederland
UN Global Compact Network Netherlands
cnv
topvrouw van het jaar
STICHTING IN SPORT WE TRUST
VNVA – Vereniging van Nederlandse Vrouwelijke Artsen
UN WOMEN NEDERLAND
voices for women – platform vrouwspecifieke zorg
Bureau Clara Wichmann
Qidos
ENDOME TRIOSE Stichting
actionaid
HVMANISTISCH VERBOND
CHOICE FOR YOUTH & SEXUALITY
nvog – Nederlandse Vereniging voor Obstetrie & Gynaecologie
Vereniging Innovatieve Geneesmiddelen
VUURVROUW
In VH – landelijk netwerk vrouwelijke hoogleraren
CQ
VOOR WERKENDE OUDERS