

**MAAK
ER EEN**

PUNT

VAN 

**WOMEN
INC**
●

**PUNTENPLAN
VOOR HET VERBETEREN VAN
DE POSITIE VAN VROUWEN**

Verkiezingen 2025

MAAK EEN PUNT VAN DE POSITIE VAN VROUWEN

Het wordt tijd dat de politiek een punt maakt van de positie van vrouwen!

Nederland is afgelopen jaar op de Global Gender Gap Index met 15 plekken gedaald: van plaats 28 naar plek 43¹. Landen om ons heen als België, Duitsland, het Verenigd Koninkrijk en Spanje, en landen als Mexico, Namibië en Bangladesh doen het beter. De ongelijkheid tussen vrouwen en mannen is in Nederland diepgeworteld, als een weeffout in ons systeem, die niet vanzelf verdwijnt. Dit uit zich bij de dokter, op het werk, in het gezinsleven – en het heeft zelfs impact op de veiligheid van vrouwen.

In de gezondheidszorg worden klachten van vrouwen vaak niet serieus genomen en is er een gebrek aan kennis over het vrouwenlichaam. Zo duurt het gemiddeld 7 tot 10 jaar voordat de vrouwspecifieke aandoening endometriose wordt gediagnosticeerd². Ook op de arbeidsmarkt is er ongelijkheid: talent en ambitie worden nog vaak gekoppeld aan gender en in Nederland is er een hoge beroepssegregatie³. Daarnaast dragen vrouwen nog steeds de meeste zorgtaken, wat leidt tot meer deeltijdwerk en financiële afhankelijkheid: 41% van de vrouwen is afhankelijk van de overheid of een partner. Ook is het slecht gesteld met de veiligheid van vrouwen in Nederland: 41% van de vrouwen kreeg te maken met fysiek, seksueel of ander geweld en 1 op de 10 mannen vindt het acceptabel om zijn partner te slaan⁴.

Schokkende cijfers, die laten zien dat niks doen geen optie is. Niet alleen omdat gelijkheid rechtvaardig is, maar ook omdat het de Nederlandse samenleving als geheel veel kan opleveren: een meer gelijke arbeidsmarkt kan Nederland 100 miljard extra bbp opleveren⁵, en meer kennis over het vrouwenlichaam kan ruim 7,6 miljard euro per jaar besparen.

Gendermainstreaming & intersectionaliteit

Om de positie van vrouwen te verbeteren, is het essentieel dat er specifiek beleid wordt gemaakt om de positie van vrouwen te verbeteren. Daarnaast is het van belang dat al het beleid rekening houdt met de verschillen tussen vrouwen en mannen. ‘Neutraal’ beleid mist vaak genderspecifieke inzichten, wat (onbedoeld) nadelige effecten voor vrouwen kan hebben. Door te onderzoeken wat de impact van maatregelen op het leven van vrouwen én mannen is, kunnen nadelige effecten worden voorkomen. Dit noemen we *gendermainstreaming* of het inzetten van een *genderlens*.

Ook verschillen tussen vrouwen krijgen nog onvoldoende aandacht. Naast gender spelen factoren als migratieachtergrond, etniciteit, seksuele oriëntatie en/of iemands sociaal-economische positie een grote rol bij de kansen die iemand wel of niet krijgt. Zo ervaart een vrouw van kleur andere ongelijkheden dan een witte vrouw, en loopt een vrouw met een hoofddoek tegen andere barrières aan dan een vrouw zonder hoofddoek. Beleid dat slechts op één identiteitsfactor focust, mist inzichten. Data over met elkaar kruisende identiteitskenmerken ontbreken, en daarom is het belangrijk dat er meer *intersectionele* data komen. Om uiteindelijk de oorzaken van ongelijkheid zichtbaar te maken en gerichte oplossingen te ontwikkelen zodat beleid effectiever wordt en de positie van iedere vrouw verbetert.

Met dit Puntenplan doen wij concrete aanbevelingen aan de politiek om de positie van vrouwen in Nederland te verbeteren.

Fix the system, not the women!

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 (meiden en jongens en 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. Medische kwesties die we beschrijven zijn van toepassing op mensen die menstrueren, mensen met een baarmoeder, mensen met eierstokken en mensen met een vulva – maar zij zullen zich niet allemaal als vrouw identificeren.

DE GEZONDHEID VAN VROUWEN

• Een Nationale Strategie Vrouwegezondheid, met:

- een startbudget van 10–15 miljoen;
- een looptijd van minimaal 10 jaar;
- financiële middelen voor maatregelen;
- een gedegen consultatie bij vrouwen en het veld;
- een strategisch partnerschap met relevante partijen in het veld.

• Intensivering onderzoeksprogramma Gender en Gezondheid, met:

- intensivering van het Kennisprogramma Vrouwspecifieke gezondheid bij ZonMW ten opzichte van de huidige impuls;
- voortzetting van de taakopdracht Gender en Gezondheid bij ZonMW om gender en sekse duurzaam te integreren in onderzoek en programmering bij alle medische dossiers;
- starten van een Kennisprogramma rondom genderverschillen in mentale gezondheid.

• Aandacht voor lichamelijke autonomie, door:

- schrappen van abortus uit het Wetboek van Strafrecht;
- invoeren van gratis anticonceptie;
- concretiseren van kerndoelen en eindtermen rond relationele en seksuele vorming in alle lagen van het onderwijs in een doorlopende leerlijn;
- ambitieuze aanpak en betrokkenheid van vrouwen bij preventie van vrouwspecifieke kankers (denk aan aandacht voor D&I in bevolkingsonderzoeken en alternatieve opsporingsmethoden waarbij wordt ingezet op pijnreductie).

• Oog voor intersectionaliteit, door:

- structurele en volledige verzameling van gezondheidsdata, gespecificeerd naar geslacht en gender gecombineerd met andere relevante identiteitskenmerken;
- invoeren van nationale standaarden voor sekse- en genderspecifieke dataverzameling inclusief relevante intersecties als seksuele oriëntatie, sociaal-economische positie, migratieachtergrond en etniciteit.

De gezondheidszorg is nog onvoldoende ingericht op het vrouwenlichaam en er ontbreekt nog veel kennis. Daardoor leven vrouwen minder lang in goede gezondheid dan mannen⁶ en lopen zij vaak lang rond zonder de juiste diagnose. Vrouwen overlijden vaker dan mannen aan hartfalen of een beroerte⁷, melden anderhalf keer zoveel bijwerkingen van medicijnen⁸ als mannen, en de gemiddelde diagnose-tijd van de vrouwspecifieke aandoening endometriose is 7 tot 10 jaar, terwijl maar liefst 10% van alle vrouwen aan deze aandoening lijdt⁹. Op menstruatie en vrouwspecifieke klachten heerst nog steeds een groot taboe, waardoor ze gepaard gaan met schaamte en een tekort aan kennis over aandoeningen¹⁰. Minder dan 1% van het onderzoeksgeld gaat naar vrouwegezondheid¹¹.

Ook op het gebied van mentale gezondheid zijn er grote verschillen tussen vrouwen en mannen, die we nog onvoldoende kunnen verklaren. In groep acht van de basisschool is het percentage meisjes met emotionele problemen ruim twee keer zo hoog als bij jongetjes en in het voortgezet onderwijs zelfs ruim drie keer zo hoog¹². Een verschil tussen meiden en jongens blijft ook op latere leeftijd bestaan. In het type klachten bestaan ook verschillen: vrouwen hebben bijvoorbeeld gemiddeld bijna twee keer zo vaak een angststoornis als mannen¹³ en mannen doen twee keer vaker een geslaagde suïcidepoging dan vrouwen¹⁴. Het is nog onvoldoende bekend waar deze verschillen vandaan komen.

Leed én kosten besparen

Niet alleen kan er veel onnodig leed bespaard worden door meer kennis over het vrouwenlichaam, het kan de samenleving ook veel kosten besparen¹⁵. Uit de kosten-baten analyse van de Vrije Universiteit in samenwerking met WOMEN Inc. blijkt dat een tijdige herkenning en diagnose in combinatie met adequate behandeling van klachten gerelateerd aan endometriose, de overgang, veel voorkomende psychische aandoeningen en hart- en vaatziekten bij vrouwen in Nederland al 7,6 miljard euro per jaar kan besparen. Dit enorme bedrag is te verklaren doordat verzuim vanwege klachten sterk af zal nemen, terwijl de zorgkosten voor het behandelen van aandoeningen relatief weinig omhoog gaan.

Nationale Strategie Vrouwegezondheid

Momenteel is er nog steeds onvoldoende focus op vrouwegezondheid in Nederland. Er moet daarom een Nationale Strategie Vrouwegezondheid komen met landelijke coördinatie vanuit het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, waarin zowel aandacht is voor vrouwsensitieve gezondheid als voor vrouwspecifieke gezondheid. Deze strategie moet gebaseerd zijn op ervaringen van vrouwen in Nederland, patiëntenorganisaties en de expertise uit het veld, voorzien van voldoende financiële middelen voor maatregelen en met een meerjarige looptijd van minimaal 10 jaar. Academische inbedding, onderzoek en de levensloopaanpak moeten centraal staan. Prioritering door verschillende departementen is hierbij essentieel, bijvoorbeeld rond overgang en werk en menstruatie armoede bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Investerings in een Nationale Strategie Vrouwegezondheid betalen zich uiteindelijk dubbel en dwars terug door de duurzame inzetbaarheid van vrouwen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt.

Keuzevrijheid over je eigen lichaam

Om je eigen keuzes te kunnen maken in het leven is het cruciaal om – op basis van de juiste informatie – die ook te kunnen maken over je eigen lichaam. In een wereld van social media en internet worden kinderen steeds jonger geconfronteerd met seksualiteit, naaktbeelden, groepsdruk en misinformatie – vaak zonder dat ouders dit doorhebben. Door kinderen en jongeren thuis én via school van eerlijke en betrouwbare informatie te voorzien, wordt een positiever zelfbeeld ontwikkeld en leren zij op een gezonde manier om te gaan met hun lichaam, emoties en relaties. Kinderen en jongeren die

gedegen relationele en seksuele voorlichting krijgen, zijn weerbaarder tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ook maken zij later bewustere en gezondere keuzes, zoals zich beter beschermen tegen soa's, hiv en onbedoelde zwangerschappen¹⁶. Ook toegang tot anticonceptie is hiervoor een vereiste. Er zijn nog steeds vrouwen in Nederland die geen anticonceptie kunnen betalen¹⁷. Bovendien is het oneerlijk dat vooral vrouwen opdraaien voor deze kosten¹⁸. Daarnaast staat abortus nog steeds in het Wetboek van Strafrecht. We zien in het buitenland wat er kan gebeuren als het recht op abortus niet wettelijk vastgelegd is, en dat moeten we in Nederland absoluut voorkomen. Tot slot is er op dit moment geen ambitieuze aanpak voor de eliminatie en preventie van vrouwspecifieke kankers zoals borstkanker en baarmoederhalskanker. Er zou meer aandacht voor diversiteit en inclusie moeten zijn bij bevolkingsonderzoeken en voor alternatieve opsporingsmethoden waarbij wordt ingezet op pijnreductie.

Verschillen doen er toe

Factoren als sekse, gender, seksuele oriëntatie, sociaal-economische positie, migratieachtergrond en etniciteit hebben invloed op je gezondheid. Zo komen myomen vaker voor bij vrouwen van kleur¹⁹, krijgen interseks personen te maken met non-consensuele niet-medisch noodzakelijke behandelingen²⁰ en wachten trans personen lang op de zorg die zij nodig hebben²¹. Op het gebied van mentale gezondheid bestaan ook gezondheidsverschillen: zo hebben lhbt+ personen vaker een slechte mentale gezondheid dan hetero personen. En suïcidale gedachten en pogingen komen vaker voor bij lhbt+ personen dan bij hun heteroseksuele leeftijdsgenoten²². Ook onbewuste vooroordelen (over bepaalde identiteitskenmerken) hebben invloed op de zorg die je ontvangt. Vrouwen krijgen hierdoor minder snel pijnbestrijding en de juiste diagnose dan mannen. En vrouwen van kleur ontvangen minder goede zorg bij een bevalling dan witte vrouwen²³. Om de positie van alle vrouwen in Nederland te verbeteren is het noodzakelijk om aandacht te hebben voor relevante verschillen tussen individuen en groepen²⁴. Er moet meer onderzoek komen naar de invloed van deze identiteitskenmerken op de gezondheid van vrouwen en dit moet worden vertaald naar beleid.

WERK EN ZORG COMBINEREN

- **Invoering van goede, (zo goed als) gratis kinderopvang:**

- inkomensonafhankelijk;
- zonder toeslagenstelsel;
- met een vorm van prijsregulering.

- **Hervorming verlofstelsel voor gelijke kansen om te werken en zorgen, met:**

- partnerverlof net zo lang als geboorteverlof en 100% betaald;
- 100% betaald ouderschapsverlof;
- landelijke mantelzorgverlofregelingen die 100% betaald worden;
- wettelijk transitieverlof dat 100% betaald wordt;
- miskraamverlof voor beide ouders;
- recht op verlofregelingen voor ZZP'ers.

- **Oog voor intersectionaliteit, zodat:**

- iedereen gebruik kan maken van verlofregelingen, ongeacht inkomen, contractvorm of gezinssamenstelling;
- drempels voor het gebruikmaken van verlofregelingen worden weggenomen.

De verdeling van betaald werk en onbetaalde zorgtaken tussen vrouwen en mannen in Nederland is nog steeds ongelijk. Vrouwen besteden 1,5 keer meer tijd aan onbetaalde zorgtaken – zoals de zorg voor kinderen en huishouden – dan mannen²⁵. De helft van de ouders met een kind zou werk en zorg het liefst gelijk verdelen, maar in de praktijk lukt dat slechts 9%²⁶. Op dit moment missen veel ouders passende ondersteuning bij het combineren van werk en zorgtaken. Om hen hier beter in te faciliteren is een belangrijke rol weggelegd voor de overheid en werkgevers²⁷. Maar ook het verlenen van mantelzorg en verlof bij belangrijke levensgebeurtenissen zouden te combineren moeten zijn met werk, zonder dat dit invloed heeft op je kansen op de arbeidsmarkt.

Kinderopvang draagt bij aan kansengelijkheid

Het verschil in arbeidsuren tussen vrouwen en mannen wordt groter zodra ze kinderen krijgen. Verschillende rapporten, waaronder het IBO Deeltijdwerk en Het betere werk (WRR), geven aan dat goede en betaalbare kinderopvang een belangrijke voorwaarde is voor vrouwen om meer uren te werken²⁸. Veel moeders zitten vast in de zogeheten deeltijdklem. Pilots in Zeeland en Groningen

lieten al zien dat beide ouders (meer) gingen werken bij volledig vergoede kinderopvang. Ook het IMF stelt dat de kinderopvang in Nederland ‘notoir duur’ is en dat hier makkelijker gebruik van gemaakt moet kunnen worden om de personeelstekorten als remmende factor voor de Nederlandse economie tegen te gaan²⁹. Er kunnen 6 tot 11 ouders werken door de inzet van één pedagogisch professional³⁰.

Het huidige toeslagensysteem is buitengewoon complex en foutgevoelig. Maar liefst 80% van de ouders heeft te maken met een correctie van de kinderopvangtoeslag³¹. Zij moeten aan het eind van het jaar geld terugbetalen aan de Belastingdienst of krijgen geld terug. De teruggevorderde bedragen zijn hoog: gemiddeld 861 euro en met uitschieters tot zelfs 20 duizend euro³². Vooral kinderen van praktisch opgeleide ouders ontwikkelen zich beter als zij op jonge leeftijd naar een kinderopvang van goede kwaliteit gaan, terwijl juist deze kinderen het minst gebruikmaken van de kinderopvang. De complexiteit van het toeslagensysteem leidt met name bij praktisch opgeleide ouders tot onduidelijkheid over de kosten en weerhoudt hen ervan om gebruik te maken van kinderopvang³³.

Een hervorming van het kinderopvangstelsel is daarom belangrijk, zodat kinderopvang voor alle ouders toegankelijk is, oftewel zonder arbeidseis en tussenkomst van toeslagen en inkomensonafhankelijk. Daarnaast zou het verstandig zijn om te kijken naar hoe het verlofstelsel en de kinderopvang beter op elkaar aan kunnen sluiten. Als ouders het eerste levensjaar vanwege uitgebreider verlof meer voor hun kindje kunnen zorgen, kan dit bijdragen aan een meer gelijke werk-zorgverdeling tussen ouders en tegelijkertijd druk op de kinderopvang verlichten. De zorg voor de jongste kinderen is namelijk het meest arbeidsintensief. Daarnaast levert het voordelen op die niet direct in economische voordelen uit te drukken zijn: verbeterd welzijn van families, vermindering van stress en burn-outs en vermindering van zwangerschapsdiscriminatie. Daarnaast draagt gelijkwaardig verlof het principe in zich dat beide ouders de kans krijgen om te zorgen en werken.

Gelijke kansen op de arbeidsmarkt door een goed verlofstelsel

Ons verlofstelsel zou bij moeten dragen aan het combineren van werk en privéleven en gelijke kansen op de arbeidsmarkt. Het beperkte en deels onbetaalde partnerverlof maakt het voor met name lage inkomens moeilijk om zorgverantwoordelijkheden gelijk te verdelen. Een inclusiever verlofstelsel maakt het voor partners toegankelijker om meer zorg te dragen en voor moeders om meer betaald te kunnen werken. Ook zouden er wettelijke verlofregelingen moeten komen voor levensgebeurtenissen als een gendertransitie of het verlies van een ongeboren kind. Het moet voor iedereen mogelijk zijn om tijd door te brengen met diens kind, om te rouwen of om in transitie te gaan.

Verlichten van druk op mantelzorgers

De druk op mantelzorgers neemt toe door de vergrijzing. Vrouwen en mensen met een migratieachtergrond dragen relatief vaak intensieve zorgtaken en zijn daardoor vaak ernstig belast. Dit leidt tot een structurele vermindering van werkuren – en daarmee verlies aan financiële onafhankelijkheid – en een hoog risico op uitval.³⁴ Mensen die minder gaan werken vanwege mantelzorg zien niet alleen hun maandsalaris minder worden, ook hun uurloon stijgt minder hard dan dat van collega's die geen mantelzorg doen maar wel in dezelfde levensfase zitten en hetzelfde werk doen. Opvallend is dat met name vrouwen inkomen verliezen als ze gaan mantelzorgen, terwijl mannen er vaak een beetje uurloon bij krijgen als ze gaan mantelzorgen. Ook blijkt dat als de mantelzorg langer duurt dit een negatiever effect

heeft op het loon van vrouwen dan op dat van mannen³⁵. De maatschappelijke waarde van mantelzorg wordt geschat op circa 22 miljard euro per jaar. Mantelzorg zorgt namelijk voor een verminderde druk op de officiële zorg³⁶. Dit zou echter niet ten koste moeten gaan van de financiële positie van mantelzorgers zelf. Een financiële compensatie voor deze onmisbare zorg is daarom cruciaal, net als meer bekendheid van en inzicht in de beschikbare regelingen. Ook dient de arbeidsrechtelijke positie van werkenden in particuliere huishoudens en de sociale zekerheid van pgb-zorgverleners in familieverband die onder de Regeling Dienstverlening aan huis vallen, verbeterd te worden.

Gericht en inclusief verlofbeleid

Het toepassen van een genderlens en aandacht voor intersectionaliteit zijn van fundamenteel belang om effectief beleid te maken dat werken en zorgen faciliteert. Wanneer een factor als inkomen niet wordt meegenomen bij de hervorming van een verlofstelsel, zal dit specifieke groepen raken en als gevolg hebben dat zij geen gebruik kunnen maken van regelingen. Het mag niet zo zijn dat de hoogte van je salaris bepaalt of je tijd krijgt met je kind, om te rouwen of om in transitie te gaan. En als er meer kennis komt over waarom vrouwen en mensen met een migratieachtergrond relatief vaak intensieve zorgtaken verlenen, zal beleid om overbelasting tegen te gaan effectiever zijn.

VROUWEN OP DE WERKVLOER

- **Verplicht DE&I-plan voor bedrijven met 100+ werknemers, met daarin:**
 - de implementatie van de Wet Loontransparantie;
 - beleid voor inclusieve in – en doorstroom ter bevordering van de representatie van vrouwen en andere ondervertegenwoordigde groepen zoals mensen van kleur;
 - aanpak om sociale veiligheid op de werkvloer te garanderen.
- **Inclusieve, veilige en gezonde werkomstandigheden, door:**
 - meer middelen voor de arbeidsinspectie voor toezicht en handhaving;
 - toegang voor elke medewerker tot een vertrouwenspersoon.
- **Verkleinen van ongelijkheden tussen sectoren, door:**
 - ondersteuning van initiatieven om beroepssegregatie tegen te gaan.
- **Oog voor intersectionaliteit, door:**
 - onderzoek dat verschillen tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt meet, meet ook verschillen tussen vrouwen onderling.

De arbeidsmarkt vraagt om een nieuwe blik. De witte, heteroseksuele man zonder zorgtaken is ook hier nog altijd de norm. Terwijl iedereen een eerlijke kans verdient op de arbeidsmarkt én een divers team een bewezen positief effect heeft op bedrijven³⁷. De verantwoordelijkheid ligt bij bedrijven, maar het is aan de overheid om hier kaders voor te stellen en bedrijven te ondersteunen.

Vrouwen verdienen gemiddeld 10,5% minder salaris per uur dan mannen³⁸. Dit heeft verschillende oorzaken, waaronder ongelijke beloning. Het is daarom belangrijk dat de Wet Loontransparantie zo snel mogelijk wordt geïmplementeerd. Om de loonkloof te dichten is het ook van belang dat in cruciale sectoren zoals de kinderopvang, zorg en schoonmaak – waar voornamelijk vrouwen werken – de financiële waardering omhoog gaat. Ook de arbeidsvoorwaarden dienen verbeterd te worden: bijvoorbeeld in de kraamzorg, die onder andere slecht betaalde wachtdiensten kent.

Stimuleer bedrijven met een verplicht DE&I-plan

Beursgenoteerde bedrijven stellen al streefcijfers op voor vrouwen in besluitvormende posities en schrijven een plan van aanpak voor een evenwichtigere verdeling van vrouwen en mannen in leidinggevende functies. In 2026 komt daar de nieuwe Wet Loontransparantie bij. Voorkom dat bedrijven met een veelvoud aan regels te maken krijgen en in silo's plannen maken zonder de onderliggende oorzaken aan te pakken. Voeg daarom deze maatregelen samen in één verplicht DE&I-plan voor organisaties met meer dan 100 werknemers, waarin deze onderwerpen in samenhang bekeken worden. Bedrijven rapporteren momenteel over bestaande verplichtingen in het SER Diversiteitsportaal. Dit zou voor deze uitbreiding een geschikt platform zijn. Andere landen, zoals Spanje en Frankrijk, zijn ons al voorgegaan.

Bescherm gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Nederlandse bedrijven met Amerikaanse wortels ervaren sinds vorig jaar toenemende druk van de Amerikaanse regering om hun inzet voor diversiteit, gelijkheid en inclusie (DE&I) stop te zetten of af te breken. Grote bedrijven trekken zich al terug uit de Canal Parade of passen hun DE&I-beleid aan³⁹. Het mag niet zo zijn dat het wel of niet voeren van DE&I-beleid bij Nederlandse bedrijven bepaald wordt door buitenlandse druk. De Nederlandse overheid moet gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor iedereen beschermen en daarom maatregelen nemen om buitenlandse beïnvloeding te voorkomen.

Veilig en gezond werken voor iedereen

43% van de zwangere vrouwen maakt zwangerschapsdiscriminatie mee op de werkvloer en ruim 40% van de vrouwen heeft te maken gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer⁴⁰. Bovendien moeten Arboregels rekening houden met alle werkenden, zodat vrouwen bijvoorbeeld passende bedrijfskleding krijgen. Elke werknemer moet veilig diens werk kunnen doen, zowel qua sociale als fysieke veiligheid. Alleen in een inclusieve, gezonde en veilige werkomgeving kan werk duurzaam worden verricht.

Ga beroepssegregatie tegen

In goed gewaardeerde functies zoals banen in besluitvormende posities en de 'banen van de toekomst', zoals in de STEM-, IT- en bouwsector, zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. In de energiesector is er momenteel sprake van 38% aan onbenut vrouwelijk arbeidspotentieel in technische beroepen. Met andere woorden: er is veel ruimte om meer vrouwen aan te trekken én te behouden in deze functies⁴¹. Door als overheid te investeren in loopbaanoriëntatie op scholen dragen we bij aan studiekeuzes gebaseerd op talent en interesse in plaats van genderstereotypen. De uitstroom van vrouwen in de technische sector is hoog door een gebrek aan sociale veiligheid⁴². Zet daarom aanvullend in op ondersteuning voor een sociaal veilig werkklimaat in sectoren waar mannen oververtegenwoordigd zijn, zoals IT, STEM en de bouw.

Intersectioneel meten is weten

Uiteraard bestaan er ook verschillen tussen groepen vrouwen op de arbeidsmarkt. Zo ontvangen vrouwen die een hoofddoek dragen 2 tot 7 keer minder positieve reacties op sollicitaties dan vrouwen zonder hoofddoek⁴³, hebben mensen met een migratieachtergrond 17,3% minder vaak een vast contract dan mensen zonder migratieachtergrond⁴⁴ en zijn trans vrouwen bijna drie keer zo vaak werkloos als cis vrouwen, omdat werkgevers vrezen voor ziekteverzuim en hen daardoor minder snel aannemen⁴⁵. Tegelijkertijd zijn er nog te weinig cijfers over ongelijkheden tussen vrouwen. Om deze ongelijkheden te kunnen signaleren en aan te pakken is het noodzakelijk om intersectioneel te meten.

IN DE PORTEMONNEE VAN VROUWEN

- **Maken van financieel beleid naar aanleiding van analyses over de korte- en lange termijn effecten voor vrouwen en mannen, bijvoorbeeld bij:**
 - het pensioenstelsel;
 - beleid rondom ondernemerschap en bijbehorende financiering;
 - armoede en dak- en thuisloosheid.
- **Faciliteren van de financiële autonomie van vrouwen door financieel dienstverleners, doordat:**
 - het ministerie van Financiën in de kaders voor de Autoriteit Financiële Markten opneemt dat financieel dienstverleners verplicht zijn het scheidingsrisico aan de orde te stellen bij hypotheekadvies.
- **Meer uren werken moet ook meer lonen, doordat:**
 - bij meer uren werken minimaal het wettelijk minimumloon wordt overgehouden aan de extra gewerkte uren;
 - het voor werknemers inzichtelijk en helder wordt wat het hen in de portemonnee oplevert om meer uren te werken;
 - er specifiek beleid komt voor doelgroepen met een zeer hoge marginale druk, zoals vrouwen met een uitkering die de stap naar de arbeidsmarkt willen maken.
- **Oog voor intersectionaliteit, door:**
 - onderzoek naar hoe identiteitskenmerken zoals migratieachtergrond, etniciteit en seksuele oriëntatie invloed hebben op de financiële positie van vrouwen;
 - beleid op basis van intersectionele data, specifiek relevant voor financiën zijn dat bijvoorbeeld: opleidingsniveau, gezinssamenstelling en sociaal-economische positie.

Bijna de helft (41%) van de Nederlandse vrouwen is financieel afhankelijk van een partner of de overheid, tegenover 21% van de mannen. Onder praktisch opgeleide vrouwen loopt dit op tot 55%⁴⁶. Deze ongelijkheid wordt in stand gehouden door systemische en culturele belemmeringen, zoals beperkte toegang tot kinderopvang en traditionele rolpatronen. Een duidelijk voorbeeld hiervan is de ‘babyboete’: zes jaar na de geboorte van een eerste kind verdienen vrouwen gemiddeld 35% minder dan vóór de geboorte. Bij mannen is juist sprake van een inkomensstijging van 1%⁴⁷. Van de eenoudergezinnen met jonge kinderen in Nederland staat bij het merendeel een vrouw aan het hoofd. Binnen deze groep ligt het armoedecijfer aanzienlijk hoger (bijna 15%) in vergelijking met eenoudergezinnen onder leiding van mannen (7%)⁴⁸.

Financieel beleid voor vrouwen en mannen

Minder betaald werk betekent ook minder pensioenopbouw. Nederland kent een van de grootste pensioenkloven tussen vrouwen en mannen van de Europese Unie. In het nieuwe pensioenstelsel wegen de eerste arbeidsjaren zwaarder mee voor de uiteindelijke pensioenopbouw. Juist in deze periode doen veel vrouwen vanwege de geboorte van een kind een stap terug in hun werkuren. Dit, in combinatie met het feit dat steeds minder stellen goede financiële afspraken maken waarin pensioenverevening wordt meegenomen, vergroot de bestaande ongelijkheid in pensioenopbouw⁴⁹. Het College voor de Rechten van de Mens heeft geoordeeld dat dit discriminerend uitpakt voor vrouwen⁵⁰. Dit onderstreept de noodzaak van een structurele genderlens bij de vormgeving van beleid. Daarnaast is het belangrijk dat er onderzoek komt naar verschillen tussen vrouwen met betrekking tot de pensioenkloof, net als bij de loonkloof.

Ernstige gevolgen van financiële afhankelijkheid bij levensveranderingen

De gevolgen van financiële afhankelijkheid van een partner of de overheid kunnen groot zijn. Bij scheiding of overlijden van een partner, of bij financiële tegenvallers als inflatie en huurverhogingen is er vaak onvoldoende vangnet. Na een scheiding daalt de koopkracht van vrouwen gemiddeld met 24%, terwijl die van mannen vrijwel gelijk blijft⁵¹. In het uiterste geval kunnen vrouwen als alleenstaande moeder dakloos raken, terwijl de opvang momenteel lange wachttijden kent en niet is toegerust op hun specifieke behoeften. Het is daarom belangrijk dat financieel dienstverleners de positie van vrouwen beschermen, door het beter vastleggen van financiële afspraken. Hiervoor is een sturende rol van het ministerie van Financiën nodig.

Meer uren werken moet meer lonen

Doordat je bij meer werken toeslagen kan verliezen en in een hogere belastingschijf terecht kan komen, loont het niet voor iedereen voldoende om meer te gaan werken. Per extra gewerkt uur zou een medewerker op zijn minst het minimumloon moeten overhouden. Op dit moment is dat niet voor iedereen zo, en is de marginale druk voor sommige mensen te hoog. Daarnaast zijn de gevolgen van meer uren werken voor veel mensen onduidelijk. Het zou makkelijker moeten zijn om weg inzicht te krijgen in wat er onderaan de streep verandert bij meer of minder werken, door een eenvoudiger stelsel.

DE VEILIGHEID VAN VROUWEN

- **Nationaal Actieplan Geweld tegen Vrouwen met:**

- het samenkomen van bestaande programma's die aflopen zoals Stop Femicide, Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en op handen zijnde programma's;
- speciale aandacht voor samenwerking en coördinatie tussen hulpverlenende organisaties en Justitie en tussen ministeries onderling;
- het vergroten van kennis en kunde over gendergerelateerd geweld bij uitvoeringsinstanties met oog voor verschillende doelgroepen;
- een looptijd van minimaal 10 jaar;
- financiële middelen voor maatregelen.

- **Structurele monitoring van geweld tegen vrouwen, die:**

- alle vormen van geweld tegen vrouwen meet;
- de relatie van de dader tot het slachtoffer meet;
- dataverzameling standaardiseert;
- datasplitsing op gender en andere identiteitskenmerken mogelijk maakt.

- **De grond 'geslacht' wordt in de artikelen 137c en 137e van het Wetboek van Strafrecht aan de discriminatiegronden toegevoegd om vrouwen te beschermen tegen (online) groepsbelediging.**

- **Oog voor intersectionaliteit, door:**

- verschillen tussen vrouwen zoals migratieachtergrond, etniciteit, sociaal-economische positie en seksuele oriëntatie mee te nemen in onderzoek naar gendergerelateerd geweld.

Niemand zou in angst moeten leven. Helaas is dit voor veel vrouwen in Nederland wel de realiteit en er zijn zorgwekkende trends te zien die er op wijzen dat Nederland alleen maar onveiliger wordt voor vrouwen.

In Nederland wordt er gemiddeld elke acht dagen een vrouw vermoord, femicide. Maar liefst 41% van de vrouwen in Nederland heeft te maken gehad met fysiek geweld, dreigingen en/of seksueel geweld. Dat is 11% meer dan het Europese gemiddelde. Daarnaast tolereren jonge Europese mannen voor het eerst meer geweld tegen vrouwen dan voorgaande generaties; dat lijkt onder andere voort te komen uit online invloeden waar geweld tegen vrouwen genormaliseert wordt. 1 op de 10 mannen vindt het prima als een man soms zijn vrouw of vriendin slaat. En dezelfde hoeveelheid mannen denkt dat wanneer een vrouw 'nee' zegt op een seksuele handeling, ze 'ja' bedoelt⁵².

Gendergerelateerd geweld

Geweld tegen vrouwen kent vele vormen, zoals huiselijk- en seksueel geweld, maar ook vormen die nog vaak over het hoofd worden gezien zoals psychisch- en economisch geweld. Het vindt vóór en achter de voordeur plaats, op straat en op de werkvloer. Gendergerelateerd geweld betekent geweld dat tegen een persoon wordt gericht vanwege diens gender. De overgrote meerderheid van de slachtoffers zijn meisjes en vrouwen. Het gebruik van deze term verduidelijkt dat veel vormen van geweld tegen vrouwen hun oorsprong vinden in machtsongelijkheid tussen vrouwen en mannen⁵³. De oorzaken van geweld tegen vrouwen worden nog te weinig in samenhang bekeken. Niet alle vormen van gendergerelateerd geweld zijn goed in beeld of worden (volledig) gemonitord. Een onderbelichte vorm van gendergerelateerd geweld is economisch geweld; dit uit zich bijvoorbeeld in het beperken van iemands toegang tot geld, het controleren van uitgaven of het verbieden om te werken. Zorgwekkend is dat 58% van de Nederlanders het acceptabel vindt dat een man de controle heeft over de financiën van zijn vrouw of vriendin, wat laat zien hoe genormaliseerd deze vorm van geweld nog is⁵⁴.

Nationaal Actieplan Geweld tegen Vrouwen

De overheid moet inzetten op een integrale aanpak van geweld tegen vrouwen, waarbij bestaande programma's zoals *Stop Femicide* en het *Nationaal Actieprogramma Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld* worden samengevoegd met nieuwe initiatieven, waaronder de aanpak van online geweld tegen vrouwen en LHBTI+ personen. Omdat de verschillende vormen van

geweld – zoals economisch geweld, online geweld, stalking, intiem partnergeweld, seksueel geweld en femicide – met elkaar samenhangen, is het belangrijk de onderliggende oorzaken gezamenlijk aan te pakken. Een dergelijk actieplan moet oog hebben voor preventie, bescherming, vervolging, nazorg/herstel en gecoördineerd beleid⁵⁵.

Het Nationaal Actieplan Geweld tegen Vrouwen zou op één plek samen moeten komen en gecoördineerd moeten worden. Dit vraagt om een nauwe samenwerking tussen betrokken ministeries zoals J&V, OCW, VWS en SZW. Ook is er meer expertise nodig bij uitvoeringsinstanties zoals de politie, en moet informatie tussen betrokken partijen worden gedeeld. Daarnaast is structurele monitoring van gendergerelateerd geweld vereist, waarbij oog moet zijn voor de diverse vormen van geweld én de samenhang tussen de verschillende vormen. Ook is het meenemen van intersecties met gender belangrijk, zoals bijvoorbeeld seksuele oriëntatie, migratieachtergrond, etniciteit en sociaal-economische positie. Een voorbeeld: van de bi+ vrouwen in Nederland heeft 44% seksueel geweld meegemaakt en maakten bi+ vrouwen het vaakst geweld achter de voordeur mee: 21% ten opzichte van 9% van de hetero vrouwen (9%)⁵⁶. Alleen door intersectionaliteit mee te nemen kunnen cijfers écht inzicht geven en gebruikt worden voor een effectieve, gerichte aanpak.

Juridische bescherming tegen groepsbelediging van vrouwen

Doordat de grond 'geslacht' niet onder het verbod op groepsbelediging valt zijn vrouwen, transgender en intersekse personen juridisch niet beschermd tegen hatelijk taalgebruik. Doordat geslacht onbreekt kunnen instanties niets doen tegen de online hatelijke uitingen tegen vrouwen, transgender mensen en intersekse mensen. Ook is aangifte op deze grond nu onmogelijk. De bescherming tegen haat en geweld zou moeten gelden voor iedereen.

Impact op vrouwen is groot

In Nederland voelt 44% van de vrouwen zich onveilig, tegenover 26% van de mannen⁵⁹. Die constante alertheid vergroot het gevoel van onveiligheid en dwingt vrouwen hun gedrag aan te passen en keuzes te maken op basis van onveiligheid in plaats van autonomie. Daarnaast kost gendergerelateerd geweld de Europese Unie jaarlijks zo'n 289 miljard euro, onder meer door uitval, gemiste economische bijdragen, zorgkosten en inzet van politie en justitie⁵⁸.

BRONNENLIJST

¹ World Economic Forum (2025). Global Gender Gap Report 2024.

² Van der Zanden (2019). Diagnostic delay of endometriosis.

³ CBS (2024). Emancipatiemonitor.

⁴ EIGE, FRA en Eurostat (2024). EU gender based violence.

⁵ McKinsey Global Institute (2018). The Power of Parity. Capturing the Potential: Advancing Gender Equality. in the Dutch Labor Market.

⁶ CBS (2024). Emancipatiemonitor.

⁷ De Hartstichting (2023). Cijfers hart- en vaatziekten.

⁸ Lareb (2019). Meer bijwerkingen gemeld bij vrouwen.

⁹ Van der Zanden (2019). Diagnostic delay of endometriosis.

¹⁰ WOMEN Inc. (2024). Stand van zaken: menstruatie-taboe- en armoede in Nederland.

¹¹ McKinsey Health Institute (2023). Closing the women's health gap: A \$1 trillion opportunity to improve lives and economies.

¹² HBSC (2021). Gezondheid en welzijn van jongeren in Nederland.

¹³ CBS & Trimbos Instituut (2024). 4 op de 10 Nederlanders hebben angst.

¹⁴ RIVM (2022). Depressie en andere stemmingsstoornissen.

¹⁵ WOMEN Inc. & VU Amsterdam (2024). De maatschappelijke kosten van gezondheidsproblemen bij vrouwen: voorkomen is beter dan genezen.

¹⁶ Rutgers en Soa Aids Nederland (2023). Seks onder je 25e.

¹⁷ Dokters van de Wereld (2025). Seksuele en reproductieve zorg.

¹⁸ Universiteit van Amsterdam & VU Amsterdam (2024). Gebruik, voorkeuren, en betaling van anticonceptiemiddelen en voorbehoedsmiddelen in Nederland.

¹⁹ RTL Nieuws (2025). Miljoenen vrouwen hebben een vleesboom, vaak zonder het te weten: 'Ik voelde ineens een bobbel'.

²⁰ NNID (2023). Misvattingen over intersekse. Op weg naar wettelijke regulering geslachtsbevestigende behandelingen intersekse personen.

²¹ Transgender Netwerk (2024). Onderzoek bevestigt schadelijke effecten van wachtlijsten in de transgenderzorg.

²² Panteia, Movisie & Ipsos I&O (2024). Lhbtqia+-monitor 2024.

²³ Bahareh Goodarzi & Daan Borrel (2024). Baren buiten de box. Over hoe de geboortezorg niet voor iedereen gelijk is.

²⁴ Pharos (2025). De doffe kleuren van gezondheidsongelijkheid.

²⁵ SCP (2017).

²⁶ CBS (2024). Emancipatiemonitor.

²⁷ Verwey Jonker (2025). De situatie van gezinnen in Nederland in beeld.

²⁸ BO Deeltijdwerk (2019). De(el)tijd zal het leren. Van analyse naar beleid over deeltijd.

²⁹ IMF (2024). Kingdom of the Netherlands–The Netherlands: Staff Concluding Statement of the 2024 Article IV Mission.

³⁰ Kinderopvang Werkt! (2022). Arbeidsmarkteffect medewerkers kinderopvang.

³¹ SZW (2016). Eindrapport: Heroriëntatie Programma Directe Financiering Kinderopvang.

³² Algemene Rekenkamer (2019). Toeslagen terugbetalen.

³³ SEO (2020). Naar een stabiel stelsel van kinderopvang.

³⁴ SCP (2019). Meer integrale visie op mantelzorg nodig.

³⁵ Radboud Universiteit (2024). Mantelzorg moeilijk te combineren met werk.

³⁶ Ecorys (2021). Mantelzorgers verleenden in 22 voor €2019 miljard aan zorg.

³⁷ McKinsey (2023). Diversity matters even more: The case for holistic impact.

³⁸ Centraal Bureau voor de Statistiek (2025). Beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen; kenmerken baan, werknemer.

³⁹ Het Financieel Dagblad (2025). Amazon en Facebook doen niet meer mee aan Pride Amsterdam.

⁴⁰ College voor de Rechten van de Mens (2020). Zwanger en werk, dat baart zorgen - Derde onderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt van zwangere vrouwen en moeders met jonge kinderen.

⁴¹ Atria (2024). Nieuwe Europese cijfers: seksueel en gendergerelateerd geweld tegen vrouwen.

⁴² 75inQ (2021). Rapportage vrouwen in de energietransitie.

⁴³ WOMEN Inc. (2025). Regel dat ze wil blijven.

⁴⁴ Radboud Universiteit (2024). Moslima's kampen met discriminatie op de arbeidsmarkt.

⁴⁵ FNV (2024). FNV Mission Statement Arbeidsmarktdiscriminatie.

⁴⁶ SCP (2022). LHBT Monitor.

⁴⁷ CBS Statline (2022). Inkomen en economische zelfstandigheid: persoonskenmerken.

⁴⁸ CBS (2024). Emancipatiemonitor.

⁴⁹ SCP (2019). Armoede in kaart.

⁵⁰ Wijzer in Geldzaken (2018). Ruim helft samenwonenden heeft geen samenlevingscontract.

⁵¹ College voor de Rechten van de Mens (2022). College geeft advies over wetsvoorstel aanpassing pensioenstelsel.

⁵² CBS Emancipatiemonitor (2024).

⁵³ Raad van Europa. (2011). Verdrag inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld.

⁵⁴ EIGE, FRA en Eurostat (2024). EU gender based violence.

⁵⁵ Council of Europe. Action against violence against women against domestic violence. Istanbul Convention.

⁵⁶ Bi+ Nederland. Schokkend aantal bi+ mensen seksueel en huiselijk geweld.

⁵⁷ Het Centraal Bureau voor de Statistiek (2023). Veiligheidsmonitor.

⁵⁸ EIGE (2021). The cost of gender-based violence in the European Union.

WOMEN INC



Deze organisaties ondersteunen het Puntenplan:

