



Kennisinstituut
voor Emancipatie en
Vrouwengeschiedenis

RAPPORT

Gendersensitief beleid: Illustratieve voorbeelden

Auteurs:

W. Krebbekx, E. Maliepaard, S. Bouma, F. Gaasterland, E. de Jong & S. Holla

Atria, Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis
December 2018

Inhoud

1. Introductie	p. 3
1.1 Sneeuw en gender?	
1.2 Gendersensitief beleid	
1.3 Aanpak van het onderzoek	
2. Illustratieve voorbeelden	p. 5
2.1 Techniekpact 2020	
2.2 Amsterdamse Aanpak Statushouders	
2.3 Gender Budget Analyse van gemeentelijke sportinvesteringen	
2.4 De Rotterdamse Zeiknota	
2.5 Gender in de geneeskunde	
2.6 Wetenschap M/V	
2.7 Het vrouwelijke gezicht van de armoede – een Tilburgse casus	
2.8 Toegang tot arbeid: Onderzeeërs en dresscodes	
2.9 Nationaal Actieplan 1325	
3. Algemene bevindingen en aandachtspunten	p. 18

1. Introductie

1.1 Sneeuw en gender?

Wanneer gendergelijkheid onderwerp is van gesprek, is sneeuw waarschijnlijk niet het eerste waaraan gedacht wordt. Toch hebben beide met elkaar te maken. In Zweden wordt de manier waarop lokale overheden sneeuwschuiven onderworpen aan een genderanalyse en zijn er maatregelen ingevoerd om mannen en vrouwen gelijke toegang tot 'de buitenwereld' te geven. Wat liet de genderanalyse zien? Wegen werden eerder vrijgemaakt dan stoepen en deze beslissing bleek in het nadeel van vrouwen. Want mannen gebruikten vaker de wegen. Vrouwen – en met name alleenstaande vrouwen – maakten vaker gebruik van stoepen, fietspaden en openbaar vervoer. Om de beperkte mobiliteit minder ongelijk te verdelen wordt er in Zweden geëxperimenteerd met gendersensitief sneeuwschuiven. Naast dat nu ook stoepen en fietspaden worden vrijgemaakt, wordt er – naast de aandacht die er al was voor bedrijfsterreinen - ook aandacht gegeven aan sneeuwschuiven rondom scholen. De aanpassingen kosten niets extra's, en hebben mogelijk zelfs economische voordelen: voetgangers raken in Zweden drie keer vaker gewond dan automobilisten, dus wordt verwacht dat gendersensitief sneeuwschuiven de hieraan gerelateerde zorgkosten en verlies aan productiviteit zal verminderen.¹

1.2 Gendersensitief beleid

Zoals in het geval van sneeuwschuiven in Zweden, kan beleid soms ongewild en onbedoeld positiever uitpakken voor de ene groep dan voor de andere groep. Om dit inzichtelijk te krijgen is een genderanalyse van belang als eerste stap naar een meer gendersensitief beleid. Gendersensitief beleid erkent dat mannen en vrouwen verschillende rollen toegeschreven krijgen in de samenleving, en dat zij als gevolg daarvan, vaak verschillende en soms conflicterende behoeften, interesses, en prioriteiten hebben.² Het opgestelde en uitgevoerde beleid houdt vervolgens rekening met de gendergerelateerde factoren van het beleidsprobleem in kwestie. Dit betekent niet dat er voor mannen en vrouwen verschillende oplossingen of verschillend beleid komt, maar dat wordt gekeken naar de verschillende behoeftes, drempels, en andere ongelijkheden tussen mannen en vrouwen. Gendersensitief is daarmee een tegenhanger van seksneutraal of genderneutraal beleid: een vorm van beleidsvoering waar geen aandacht is voor gender, waardoor uitwerking in de praktijk ongelijke uitkomsten voor mannen, vrouwen en non-binaire mensen kan hebben. Om gendersensitief beleid te bewerkstelligen is het ten eerste nodig dat een analyse wordt uitgevoerd van de mate waarin mannen, vrouwen en non-binaire mensen rollen toegeschreven krijgen en wat de verschillen in behoeften, interesses en prioriteiten zijn bij het onderwerp in kwestie. Vervolgens kan met deze informatie nagegaan worden of het huidige beleid aan de verschillende behoeften,

¹ Gender Equal Snow Clearing in Karlskoga, www.includegender.org

² International Labour Organization. (2007). *Manual for Gender audit facilitators. The ILO participatory gender audit methodology*. Geneva: International Labour Office

interesses en prioriteiten in gelijke mate tegemoetkomt. Als dat niet zo is, moet een aanpak worden ontworpen waarin het verschil wordt verkleind of weggenomen. Deze aanpak kan bijvoorbeeld te maken hebben met een andere prioriteitstelling, andere budgettering, een andere aanpak, of bewustwording.

1.3 Aanpak van het onderzoek

In de jaarplanning van de commissie Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) van de Tweede Kamer is aandacht voor de versterking van de kennispositie van de Tweede Kamer inzake emancipatie. Dit onderwerp wordt interdisciplinair uitgewerkt in een samenwerking tussen de commissies OCW en Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW). Eén van de subonderwerpen binnen het thema emancipatie is gendersensitief beleid.

De Tweede Kamer heeft aan Atria gevraagd succesvolle voorbeelden van gendersensitief beleid in kaart te brengen. De cases die gebundeld zijn in dit rapport illustreren wat gendersensitiviteit in de beleidspraktijk kan betekenen.

Op basis van een brainstormsessie binnen de afdelingen Onderzoek en Beleidsadvisering van Atria is een lijst met mogelijk illustratieve voorbeelden van gendersensitief beleid opgesteld. Uit deze lijst van ruim 20 voorbeelden is een selectie van negen voorbeelden gemaakt. Selectie vond plaats op basis van spreiding van beleidsterreinen, beleidsniveaus, en beschikbare documentatie over de voorbeelden. De geselecteerde voorbeelden zijn afkomstig uit verschillende beleidsgebieden, variërend van defensie, ruimtelijke ordening, integratie, tot onderwijs en wetenschap. De voorbeelden worden in hoofdstuk 2 beschreven. Het rapport wordt in hoofdstuk 3 afgesloten met een algemene reflectie en enkele aanbevelingen voor de inzet van gendersensitief beleid in Nederland.

2. Illustratieve voorbeelden

2.1 Techniepact 2020

Het Techniepact is op 13 mei 2013 gesloten door de rijksoverheid, regionale overheden en vele partners (onderwijsinstellingen, werkgevers, topsectoren, werknemers, studenten). Het pact is een voorbeeld van publiek-private samenwerking (PPS) en heeft als doel de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt in de technieksector te verbeteren en daarbij het tekort aan technisch personeel terug te dringen. Hoewel neutraal geformuleerd is het beleid gendersensitief omdat het bewust is van de verschillen tussen mannen en vrouwen in de technieksector *en* omdat het genderrollen doorbreekt, namelijk de techniek als mannelijke sector en een sector die vooral mannen wil aanspreken. Door een breed scala aan maatregelen wordt getracht om meer vrouwen aan de slag te laten gaan in de technieksector³. Het Techniepact wordt voortdurend gemonitord en er worden continue tussenrapportages geschreven over de voortgang van het *Techniepact 2020*.

Aanleiding en aanpak

Het Techniepact stamt uit 2013 en wordt op verschillende niveaus uitgevoerd, zowel de rijksoverheid (projectteam is ondergebracht bij Economische Zaken en Klimaat) als regionale overheden zijn partners binnen dit programma. Er zijn twaalf doelen opgesteld, die in eerste instantie genderneutraal geformuleerd worden. Kernwoorden zijn samenwerking tussen onderwijsinstellingen en tussen onderwijs en arbeidsmarkt, bevorderen van doorstroming, professionalisering (van leerkrachten) en behoud van vakkrachten⁴. Er wordt specifieke aandacht besteed aan het voorkomen en tegengaan van genderstereotyperingen binnen dit pact: er worden trainingen gegeven aan pabo-studenten om bewust te worden van genderstereotyperingen (zoals: jongens zijn technischer aangelegd dan meiden), pabo-studenten maken kennis met vrouwen die in technische sectoren werken (bijv. via *Share my Day in Tech*) en het toepassen van genderscans op mbo-scholen⁵. Er wordt verder gewerkt met rolmodellen en er is een ambassadeur aangesteld, Ans Hekkenberg, om vrouwen te werven voor de technieksector. Evenementen zoals Girlsday worden georganiseerd en bij andere evenementen, zoals Techniepact-on-tour en ScienceMakers, is er expliciet aandacht voor genderdiversiteit. GirlsTech richt zich expliciet op het behoud van vrouwelijke vakkrachten voor de techniek, onder meer door te kijken naar internationale voorbeelden en het mogelijk te maken dat vrouwen niet-bekostigd onderwijs kunnen volgen met keuze uit een aantal vakken.

Zo'n 30% van de leerlingen in de technische richtingen
zijn vrouw (zowel in mbo, havo als vwo),
toch is slechts 13% van de werkzame technici vrouw⁶

³ [Nationaal Techniepact 2020](#)

⁴ [Nationaal Techniepact 2020](#)

⁵ Een genderscan is een methodiek om organisaties, beleid, interventies etc. te analyseren op genderspecten: hoe zijn de te verwachten uitkomsten van een interventie bijvoorbeeld uit te splitsen naar mannen en vrouwen. Dit betekent expliciet kijken naar gendergerelateerde factoren in de dagelijkse realiteit.

⁶ [Techniepact Highlights Monitor 2018](#)

Resultaten

Het is vanzelfsprekend lastig resultaten c.q. effecten te meten van een alomvattend beleid. Het aandeel (werkende) vrouwelijke technici stijgt, echter deze stijging loopt niet gelijk met de toename van het aantal vrouwen dat afstudeert in technische sectoren. De output wordt vooral gemeten – in de *Voortgangsrapportage 2017*⁷ althans – in de ondernomen activiteiten. Er worden geen cijfers gebruikt die effecten laten zien. Een concreet resultaat van de genderscans bij de mbo-scholen is de formulering van zeven aandachtspunten door directeuren en opleidingsmanagers van zeven mbo-scholen om mbo-onderwijs gendersensitiever te maken: (1) blijvende aandacht voor gender in technische opleidingen, (2) voorlichtingsactiviteiten voor een brede groep studiekeziers, (3) doorvoeren onderwijsvernieuwingen gericht op genderdiversiteit in mbo-techniekopleidingen, (4) realisatie van een genderinclusieve cultuur en didactiek, (5) inbedding van gender in reguliere studieloopbaanbegeleiding, (6) proactieve support voor vrouwen bij stages en entree arbeidsmarkt en (7) genderdiversiteit op mbo-scholen geplaatst in breder perspectief. Hoewel deze zeven punten niet concreet gemaakt worden in de *Voortgangsrapportage* geeft dit in ieder geval blijk van genderbewustzijn; bewustzijn dat er voor mannen en vrouwen verschillende benaderingen nodig zijn. Verder blijkt dat in het algemeen het aantal jongens en meiden met een N-profiel stijgt, waarbij de stijging bij de meiden het grootst is⁸.

Vervolg

Het *Techniepact 2020* loopt nog en wordt via tussentijdse rapportages geëvalueerd. Over het vervolg is nog niks bekend. Wel merkt de *Voorgangsrapportage 2017* op dat er nieuwe, soortgelijke, initiatieven zijn begonnen in Zeeland, Rotterdam en Utrecht wat de urgentie aangeeft van het Techniepact.

2.2 Amsterdamse Aanpak Statushouders

Onderzoek uit 2016 laat zien dat in Amsterdam de recente vrouwelijke statushouders minder vaak werken dan mannelijke statushouders. Mannelijke statushouders vinden sneller werk dan vrouwelijke statushouders: na drie tot vijf jaar in Nederland, werkt 33% van de mannen en 15% van de vrouwen (Amsterdam, *Vluchtelingenmonitor 2016*). Dit is een landelijke trend: binnen de groep werkende vluchtelingen zijn vrouwen sterk ondervertegenwoordigd⁹.

Onderzoek toont ook aan dat vrouwelijke statushouders minder kans krijgen om hun (grote) afstand tot de arbeidsmarkt te overbruggen. Ten eerste is er te weinig kennis over de belemmeringen die specifiek voor vluchtelingvrouwen gelden en hoe deze belemmeringen te overbruggen. Ten tweede is de begeleiding met name gericht op mannen. Dit laatste heeft enkele redenen. Veelal is de man al eerder in beeld en zijn vrouwen zogenaamde ‘narezigers’. Wanneer vervolgens de man een baan vindt en het gezin niet langer uitkeringsgerechtigd is, stopt de begeleiding van zowel de man als de vrouw. Tevens is het idee dat mannen ‘makkelijker’ naar arbeid begeleid worden en dat de gestelde

⁷ [Rapportage Nationaal Techniepact 2020. De tussenstand in 2017](#)

⁸ [Techniepact Highlights Monitor 2018](#)

⁹ Razenberg, I., Kahmann, M., & de Gruijter, M. (2018). *‘Mind the gap’: barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving

targets eerder gerealiseerd worden wanneer de focus op de man blijft.¹⁰ Zo versterken belemmeringen die te maken hebben met de achtergrondkenmerken van vrouwelijke statushouders en belemmeringen in de uitvoering elkaar. Daarmee zien we dat, als er vanuit gemeenten en in arbeidstoeleidingsprojecten in de basis geen onderscheid gemaakt wordt in sekse (een genderneutrale aanpak), dit leidt tot ongelijke uitkomsten voor mannen en vrouwen, ten nadele van de arbeidspositie van vrouwen.

Aanpak

De Amsterdamse Aanpak Statushouders¹¹ begeleidt mensen in de eerste drie jaar in Nederland intensief en maatgericht naar een betaalde baan, een opleiding, vrijwilligerswerk, of een combinatie daarvan. De Amsterdamse Aanpak bestaat uit teams met getrainde en gespecialiseerde klantmanagers. In deze aanpak is specifiek aandacht voor het begeleiden van vrouwelijke statushouders naar opleiding en werk. Onderdelen van de aanpak zijn een training in gender- en cultuursensitief werken¹². Klantmanagers van de gemeente zijn getraind om inzicht te krijgen in de belemmeringen die vrouwen ervaren bij toetreding tot de arbeidsmarkt. Belangrijk daarbij is om de vrouw goed te leren kennen en erachter te komen waaróm zij niet wil of kan werken, zonder dat zelf in te vullen.

De gemeente Amsterdam zet de Participatiewet in om vrouwen richting opleiding of werk te krijgen. Met de statushouder wordt een plan van aanpak opgesteld, waarin bijvoorbeeld aandacht is voor ontwikkelen van netwerken, volgen van trainingen, of het starten van een opleiding. Daarmee heeft de gemeente een pressiemiddel in handen: wanneer het in overleg opgestelde plan van aanpak niet voldoende wordt opgevolgd door de statushouder kan de uitkering worden gekort.

Het idee bestaat dat mannen ‘makkelijker’ naar arbeid begeleid kunnen worden en dat de gestelde targets eerder gerealiseerd worden wanneer de focus op de man blijft

Resultaten

De resultaten van 2017 en 2018 laten zien dat de Amsterdamse Aanpak in algemene zin werkt: sinds de start van de aanpak zijn in totaal 736 statushouders begeleid naar (parttime) werk. Daarnaast doen 610 statushouders aan vrijwilligerswerk en zijn 881 statushouders begonnen met een opleiding. Sommigen doen ook een opleiding én vrijwilligerswerk. 402 statushouders waren niet langer meer afhankelijk van een uitkering.¹³

¹⁰ Razenberg, I., Kahmann, M., & de Gruijter, M. (2018). *‘Mind the gap’: barrières en mogelijkheden voor de arbeidsparticipatie van vluchtelingenvrouwen*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving

¹¹ Gemeente Amsterdam. (2015). *Beleidskader Vluchtelingen in Amsterdam 2015- 2018*

¹² Atria heeft in 2016 en 2017 trainingen verzorgd aan deze klantmanagers, waarin de focus lag op gendersensitief werken.

¹³ Gemeente Amsterdam. (2018). Position paper *Werk voor asielzoekers en statushouders*. Rondetafelgesprek maandag 26 maart 2018, Vaste Kamercommissie Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer.

De beschikbare, openbare, cijfers zijn niet gespecificeerd naar geslacht. Wel is gendersensitiviteit geïntegreerd in de Amsterdamse aanpak en is de gemeente voornemens om verdere maatregelen te nemen¹⁴.

2.3 Gender Budget Analyse van gemeentelijke sportinvesteringen

Uit de leefstijlmonitor van het RIVM blijkt dat 65% van de Nederlandse kinderen (4 tot 12 jaar) wekelijks of vaker sport¹⁵. Het percentage jongens en meisjes dat minimaal wekelijks aan sport doet is vrijwel gelijk. In de hogere leeftijdsgroepen zien we echter dat vrouwen minder sporten dan mannen. Zij voldoen dan ook minder vaak aan de beweegrichtlijn dan mannen.

Aanleiding en aanpak

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor sportbeleid. Hoe is het sportbudget in gemeenten in de praktijk verdeeld naar m/v? In zes gemeenten is reeds in 2006 een Gender Budget Analyse uitgevoerd in relatie tot sport. Gender Budget Analyse (GBA) is een set van methoden die inzicht geeft in overheidsbestedingen vanuit een genderperspectief. De toepassing van een GBA levert inzicht op naar de verdeling van bestedingen tussen mannen en vrouwen. Door middel van GBA kan de overheid nagaan wie er profiteert van de overheidsbestedingen.

In de gemeenten Alkmaar, Almere, Groningen, Heerhugowaard, Tiel en Tilburg is de sportbegroting geanalyseerd met een GBA, waarbij gekeken is naar accommodatiegelden (85% van de begroting) en sportstimuleringsprojecten (5 - 10% van de begroting) en deze begroting is gerelateerd aan het gebruik van de voorzieningen door mannen en vrouwen.

In de gemeente Tilburg maakten mannen van bijna
alle sportaccommodaties vaker gebruik
– behalve van zwembaden

Resultaten

Uit het onderzoek bleek dat in alle gemeenten in verhouding meer geld wordt besteed aan sportfaciliteiten voor mannen dan voor vrouwen (Almere: 64%, Heerhugowaard: 55%, Alkmaar: 54%, Groningen: 58%, Tiel: 56%, en Tilburg: 57%)¹⁶. Uiteraard is dit geen bewuste verdeelsleutel, maar het resultaat van een budgettering waarin vooraf geen rekening is gehouden met gender. In de praktijk blijkt de investering dan ongelijk uit te werken.

In Groningen bleek dat mannen/jongens 81% van het gebruik van de gemeentelijke sportparken voor hun rekening nemen. Bij binnensportaccommodaties daarentegen, waren vrouwen licht oververtegenwoordigd (59%). Uit de Groningse analyse blijkt dan ook dat er uit het sportbudget in de praktijk tien miljoen euro meer bij jongens en mannen terecht kwam dan bij vrouwen.

Uit de analyse van de gemeente Tilburg bleek dat mannen van bijna alle sportaccommodaties die de

¹⁴ We kunnen helaas de maatregelen nog niet expliciet noemen omdat ze nog niet openbaar gemaakt zijn.

¹⁵ RIVM. (2018). [Beweeggedrag bij personen van 4 jaar en ouder in 2017](#)

¹⁶ Marktplan Diversiteit & E-Quality. (2006). *Doelgericht begroten in de sport: Gender Budget Analyse bij zes gemeenten*.

gemeente biedt vaker gebruik maken. Een uitzondering vormt het zwembad – waar ook vrouwen met een niet-Nederlandse achtergrond vaak gebruik van maken. Juist het zwembad is voor een gemeente een grote kostenpost. Echter, wanneer we een genderbudgetanalyse uitvoeren en oog houden voor de groepen waar sportdeelname achterblijft, is het duidelijk dat investeren in zwembaden loont.

Vervolg

De besproken gender budgetanalyse in zes gemeenten liet zien welke groepen profijt hebben van sportbudget. Om de sportdeelname onder vrouwen te verhogen kan een gemeente ervoor kiezen in bepaalde takken van sport extra te investeren. Genoemd is al het belang van zwembaden. De gemeente Groningen heeft daarnaast bijvoorbeeld het initiatief genomen om een eigen fitnesscentrum op te zetten,¹⁷ en ondersteunt het bestaande fitness initiatieven waar mogelijk¹⁸. Op deze manier wordt het aanbod van binnensportruimten in stand gehouden of vergroot, wat de sportdeelname van vrouwen ten goede komt.

Onderzoek naar vrijetijdsbesteding toont aan dat vrouwen in Nederland minder vrije tijd hebben dan mannen, en dat ze deze vrije tijd in kleinere aaneengesloten tijdseenheden hebben. Hun vrije tijd wordt vaker onderbroken door zorgtaken zoals kinderopvang en huishouden¹⁹, wat sportdeelname bemoeilijkt. Het is dan ook belangrijk niet alleen in te zetten op een eerlijke verdeling van sportbudget naar m/v, maar ook aandacht te besteden aan dergelijke onderliggende mechanismen en samenwerking te zoeken met arbeid-en-zorgbeleid.

2.4 De Rotterdamse Zeiknota

De nota Openbare Toiletvoorzieningen, door het Rotterdamse stadsbestuur omgedoopt tot de *Zeiknota* kent haar oorsprong in het beleid van de vorige gemeenteraad (invoering 2016). Er worden een aantal aanleidingen geschetst zoals het toegenomen aantal toeristen, de toegenomen buitenrecreatie, het wildplassen na het uitgaan, het beperkt aantal aanwezige openbare toiletvoorziening en de realisatie dat een deel van de bestaande voorzieningen niet toegankelijk zijn voor vrouwen (bijv. de Urilifts). Het beleid is gendersensitief te noemen omdat er bewust wordt gefocust op de verschillende behoeften van mannen en vrouwen en de constatering dat de huidige infrastructuur zich vooral op mannen richt. Zo wordt gesteld dat meer dan de helft van de voorzieningen in parkeergarages en openbaar vervoer alleen toegankelijk is voor mannen.²⁰ In publieke uitingen betreffende de Zeiknota wordt regelmatig expliciet benadrukt dat het beleid zich moet richten op zowel mannen als vrouwen.²¹

¹⁷ Martkplan Diversiteit & E-Quality. (2006). *Doelgericht begroten in de sport: Gender Budget Analyse bij zes gemeenten*.

¹⁸ [Dagblad van het Noorden. \(2016\). Sportschool Kelderwerk gaat voor permanent pand](#)

¹⁹ Portegijs, W., Cloin, M., Roodsaz, R., Olsthoorn, M. (2016). *Lekker vrij!? Vrije tijd, tijdsdruk en de relatie met de arbeidsduur van vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau & Atria, Kenniscentrum voor emancipatie en vrouwengeschiedenis

²⁰ Velthoof, G. & Groeneweg, M. (2016). *De Zeiknota. Naar een stedelijke visie op openbare toiletvoorzieningen*. Gemeente Rotterdam.

²¹ [Stadzaken. 29-11-2017. 5 vragen over de Rotterdamse Zeiknota: Voldoende toiletten vergt verandering mentaliteit](#)

“Je kunt wel handhaven op wildplassen,
maar dan moeten er ook toiletten zijn.
Voor mannen én vrouwen.”²²

Aanpak

De Zeiknota wordt op lokaal niveau uitgevoerd. De nadruk ligt op de binnenstad (lees: de uitgaans- c.q. winkelgebieden) en groene recreatieplekken zoals het Kralingse Bos (omdat hier veel ouders met kinderen komen). Op vijftien locaties worden openbare toiletten geplaatst. Er is minder urgentie binnen het beleid om gebieden buiten de binnenstad en de parken en stadsstranden ook ruim te voorzien van openbare toiletten. Er is voor vier jaar in totaal 1,6 miljoen euro vrijgemaakt om de infrastructuur te verbeteren en inclusiever te maken: 400.000 euro voor investeren en 200.000 euro voor onderhoud. Doel van dit beleid is om zowel actief te handhaven op wildplassen door bijzondere opsporingsambtenaren en politie, het aantal openbare toiletten te vergroten en de huidige toiletten te moderniseren. Deze openbare toiletten worden in de HogeNood app geplaatst en zullen, indien mogelijk, worden gekoppeld aan de Rotterdam Tourism app. Binnen de Zeiknota worden meerdere doelgroepen benoemd: mannen, vrouwen, gehandicapten, ouderen en baby's. Dit zijn ook de doelgroepen van de HogeNood app, die onderscheid maakt tussen voorzieningen toegankelijk voor mannen, vrouwen, invaliden en het verzorgen van baby's.

Resultaten

De Zeiknota wordt gezien als succesvol vanwege enerzijds het bekeuren van wildplassers en anderzijds het regelmatig plaatsen van openbare toiletten sinds 2017, en de plaatsing van hypermoderne zelfreinigende toiletten, waardoor de wachttijd wordt verkleind.²³ Rotterdam is in 2018 door de Maag Lever Darm Stichting geroemd als eerste “Koplopergemeente openbare toiletten” vanwege de inspanningen om de openbare wc-infrastructuur te vergroten.

Vervolg

Op dit moment is er een pilot gaande, gelijkend het Duitse initiatief *Die Nette Toilette*, waarbij zeven bedrijven hun toiletten kosteloos ter beschikking stellen aan mensen met hoge nood. De locaties worden geïntegreerd in de HogeNood app en zijn te herkennen aan een “Propere plee” sticker. De bedrijven krijgen vanuit de gemeente Rotterdam een vergoeding voor schoonmaakkosten en onderhoud²⁴. De pilot *propere plee* duurt twee jaar en kan worden opgeschaald indien succesvol.

2.5 Gender in de geneeskunde

De Alliantie Gender en Gezondheid, een initiatief van Women Inc. en het ministerie van OCW, pleit al sinds 2014 voor erkenning van de verschillen tussen mannen en vrouwen in de gezondheidszorg²⁵. In datzelfde jaar verzocht kamerlid Agnes Wolbert (PvdA) de regering in een motie om in

²² [Algemeen Dagblad, 14-11-2017. Grote behoefte aan openbare toiletten](#)

²³ <https://www.ad.nl/rotterdam/wildplassers-flink-de-klos-in-rotterdam-75-000-euro-boete-br-br~a35f6c54/>

²⁴ <https://www.rotterdam.nl/wonen-leven/propere-plee/>

²⁵ Zie <https://www.womeninc.nl/wat-we-doen/alliantie-gender-gezondheid/>

overleg te gaan met relevante partijen om vrouwspecifieke geneeskunde integraal onderdeel van de geneeskundige opleidingen te maken²⁶. Aanleiding hiervoor was het gebrek aan kennis bij een groot deel van de huidige artsen over gender en sekse in relatie tot verschillen in gezondheid, ziekte, diagnostiek en behandeling tussen mannen en vrouwen. Na overleg met de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU) en het College Geneeskundige Specialismen (CGS) zijn de opleidingsdirecteuren van de verschillende basisopleidingen geneeskunde en de Alliantie Gender en Gezondheid met elkaar in gesprek gegaan, om kennis over gendersensitieve gezondheidszorg te delen, teneinde de kwaliteit van de zorg voor vrouwen te doen verbeteren. Deze gesprekken leidden tot de uitvoering van het project *Gendersensitieve zorg in de geneeskundige vervolgoopleidingen*, uitgevoerd door het Radboudumc in opdracht van het CGS.²⁷

Aanpak

Het project *Gendersensitieve zorg in de geneeskundige vervolgoopleidingen* is gestart op 15 december 2016 en werd per 15 december 2017 met succes afgerond. De uitvoering van het project was landelijk en heeft ertoe geleid dat de concilia van de vijf geneeskundige vervolgoopleidingen hebben ingestemd om sekse/gender in de landelijke opleidingsplannen te verankeren.

Hoewel vrouwen gemiddeld langer leven dan mannen,
brengen zij minder jaren in goede ervaren gezondheid door²⁸

Resultaten

Doel van het project was om de aandacht voor gender op te nemen in de opleidingsplannen voor de opleidingen huisartsgeneeskunde, cardiologie, psychiatrie, interne geneeskunde en maatschappij en gezondheid. Dat doel is behaald. In het beoordelingskader CGS voor landelijke opleidingsplannen is nu opgenomen dat bij de vaststelling van de landelijke opleidingsplannen van deze specialismen expliciet wordt getoetst op aandacht voor gender.

Een ander onderdeel van het CGS-project was het ontwikkelen van een e-learning module om gender in de vervolgoopleiding te introduceren, met als doel om artsen in opleiding (aiosson) bewust te maken van het belang van relevante sekse/gender aspecten bij ziekte en gezondheid. Ook dit doel is behaald: aiosson van de vijf vervolgoopleidingen hebben hieraan meegewerkt. De e-learning wordt inmiddels beschikbaar gesteld aan alle geneeskundige vervolgoopleidingen om te gebruiken binnen het onderwijs.

Het draagvlak voor beleid dat gericht is op gendersensitieve zorg is groot: zowel de politiek, de overheid, artsenfederaties als de medische opleidingen onderschrijven het belang van kennis over relevante sekse/gender aspecten in de zorg. Of de e-learning module en de implementatie van gender in de landelijke opleidingsplannen ook hebben geleid tot verbeterde kennis van afgestudeerde artsen, is een vraag die nu nog niet met een stellig ja of nee beantwoord kan worden.

²⁶ Zie https://www.tweedekamer.nl/kamerleden/alle_kamerleden/wolbert-ag-pvda/meer?qry=%22A.G.+Wolbert%22%3Aprl_kamerlid&srt=date%3Adesc%3Adate&dpp=15&clusterName=Moties&fld_pr_l_soort=Motie&Type=Kamerlid&sta=31

²⁷ [College Geneeskundige Specialismen. \(2018\) Gendersensitieve zorg in de geneeskundige vervolgoopleidingen](#)

²⁸ Van Beek et al. (2015). *Effectenanalyse Gender en Gezondheid. Hoe aandacht voor gender in de gezondheidszorg het verschil maakt*. Rotterdam: Ecorys

Echter, op basis van de effect-analyse *Gender en Gezondheid* van Ecorys (2015)²⁹, kunnen we positieve effecten verwachten van de landelijke implementatie van gender in het medisch curriculum. In deze evaluatie worden verschillende vormen van gendersensitief handelen in de zorg geëvalueerd (waaronder diagnostiek en medicatie). Het rapport brengt naar voren dat meer kennis en begrip bij onder meer huisartsen en cardiologen, een aantal positieve gevolgen hebben voor gender-sensitieve diagnostiek. Diagnoses bij vrouwen worden eerder gesteld en hun aandoeningen (in de geëvalueerde casus was dit een hartinfarct) worden eerder behandeld. Vrouwelijke patiënten zijn hierdoor minder vaak, lang en ernstig ziek waardoor de levenskwaliteit verbetert. Andere effecten van een gender-sensitieve benadering zijn lagere zorgkosten en meer aandacht voor de verschillen tussen mannen en vrouwen; lagere kosten voor werkgevers; minder druk op familie en de omgeving van patiënten en een lager beroep op formele zorg.

Vervolg

Artsenfederatie KNMG zet voor de toekomst in op het verplicht stellen van de e-learning module *Gendersensitieve zorg in de geneeskundige vervolgopleiding*, omdat deze, zo stellen zij, de bewustwording van sekse- en genderverschillen onder aiossen (en docenten/opleiders) vergroot. De bedoeling is dat aiossen, opleiders en docenten na het volgen van de e-learning één accreditatiepunt krijgen toegekend. Daarnaast stelt het KNMG voor dat opleiders (en docenten) aan geneeskunde-opleidingen *Teach the Teachers*-cursussen zullen gaan volgen om hun eigen gendersensitiviteit te vergroten. De bestaande cursus (SDMO, afdeling Vrouwenstudies Medische Wetenschappen, Radboudumc) wordt hiervoor aangepast aan de inhoud en de werkwijze van de vervolgopleidingen³⁰.

2.6 Wetenschap M/V

In 1917 werd Johanna Westerdijk benoemd als eerste vrouwelijke hoogleraar in Nederland. Honderd jaar later zijn er ongeveer 600 vrouwelijke hoogleraren, tegenover ruim 3300 mannen. De verdeling is dus verre van gelijk (in 2017: 18% vrouw) – ondanks de formulering van streefcijfers voor de universiteiten in 2015³¹. Dit percentage is een van de laagste in Europa. Voor het ministerie van OCW was dit de aanleiding om eenmalig vijf miljoen euro beschikbaar te stellen voor de benoeming van honderd vrouwelijke hoogleraren, de Westerdijk Talentimpuls.

Aanpak

In het kader van de Westerdijk Talentimpuls is aan universiteiten gevraagd meer vrouwelijke hoogleraren te benoemen. Het ministerie stelde een verdeelsleutel op voor het aantal aanstellingen per universiteit dat zij financieel konden ondersteunen. De looptijd van het project was van 10 februari 2017 tot en met 10 februari 2018.

²⁹ Van Beek et al. (2015). *Effectenanalyse Gender en Gezondheid. Hoe aandacht voor gender in de gezondheidszorg het verschil maakt*. Rotterdam: Ecorys

³⁰ Zie voor verdere aanbevelingen: <https://www.knmg.nl/opleiding-herregistratie-carriere/cgs/themas-projecten/gendersensitieve-zorg-in-de-geneeskundige-vervolgopleidingen.htm>

³¹ In 2015 hebben alle Nederlandse universiteiten streefcijfers geformuleerd voor 2020, zie Landelijk Netwerk Vrouwelijk Hoogleraren. (2018). *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018*. Utrecht: LNVH

“100 vrouwen als hoogleraar erbij in 1 jaar:
dat is viermaal zoveel als normaal,
maar Nederland blijft nog altijd achter”³²

Resultaten

Op 8 maart 2018 maakte minister Ingrid van Engelshoven van OCW bekend dat de universiteiten erin zijn geslaagd om 100 nieuwe vrouwelijke hoogleraren te benoemen.³³ Uit de monitor vrouwelijke hoogleraren van 2018 bleek dat het aandeel vrouwelijke hoogleraren door deze impuls is gestegen naar 1 op 5 (20,9%, percentage voor eind 2017). Dit betekent dat de groei van het aantal vrouwelijke hoogleraren hoger is dan ooit en het percentage voor het eerst boven de 20 komt.³⁴

Uit cijfers van het Rathenau Instituut blijkt dat hoogleraarsbenoemingen de laatste jaren gelijk verdeeld worden tussen mannen en vrouwen. Dat geeft een groei van ruim 1% vrouwelijke hoogleraren per jaar, maar dat leidt pas in 2050 tot gelijke verhoudingen wegens de grote achterstand. Ondervertegenwoordiging van vrouwen is niet in alle wetenschapsgebieden gelijk – in de wetenschapsgebieden Recht, Gedrag & Maatschappij en Taal & Cultuur is het aandeel vrouwelijke hoogleraren groter dan in andere wetenschapsgebieden (respectievelijk 28,1%; 30%; 30,7%).

Vervolg

De Westerdijk Talentimpuls is als een werkzaam en behulpzaam instrument bestempeld. Het ministerie heeft er echter voor gekozen het bij een eenmalige impuls te laten. Het initiatief ligt nu weer bij de universiteiten. In de laatste jaren is een daling van vrouwelijke promovendi gesignaleerd: een punt van zorg omdat de promovendi van nu de hoogleraren van de toekomst zijn (LNVH, 2018)³⁵.

2.7 Het vrouwelijke gezicht van de armoede – een Tilburgse casus

De kadernota Vrouwenemancipatie in Tilburg heeft onder meer als doel: “het voorkomen en opheffen van ongewenste effecten en gevolgen van beleidsmaatregelen voor vrouwen”. Daarnaast is het een gegeven dat bijna driekwart van de Tilburgse minima vrouw is en het niet bekend is wat de effecten zijn van het Tilburgse armoedebeleid op mannen en vrouwen. In juli 2010 heeft de gemeenteraad daarom besloten het armoedebeleid te laten onderzoeken in relatie tot gender.

Aanpak

In het onderzoek werd voor het eerst specifiek gekeken naar genderaspecten van armoede in Tilburg en welke verbeteringen de gemeente Tilburg kon doorvoeren om meer genderbewust armoedebeleid te voeren.

³² [Volkskrant. 8-3-2018. 100 vrouwen als hoogleraar erbij in 1 jaar: viermaal zoveel als normaal, maar Nederland blijft nog altijd achter](#)

³³ [Nederland 100 vrouwelijke hoogleraren rijker](#)

³⁴ Landelijk Netwerk Vrouwelijk Hoogleraren. (2018). *Monitor Vrouwelijke Hoogleraren 2018*. Utrecht: LNVH

³⁵ Meer dan de helft van de studenten die afstuderen aan de Nederlandse universiteiten is vrouw. In de daaropvolgende functiecategorieën neemt het aandeel vrouwen per categorie af: er is dus geen gebrek aan talent, maar een doorstromingsprobleem (LNVH, 2018).

De rapportage *Het vrouwelijke gezicht van de armoede* kan worden gezien als output van de *Kadernota Vrouwenemancipatie* uit 2007. Daarin stelt de gemeente dat het belangrijk is om het beleid te toetsen op ongewenste effecten en gevolgen van beleid voor vrouwen. Met andere woorden, men veronderstelt dat beleid anders kan uitpakken voor mannen en vrouwen. De rapportage is dus in feite een emancipatietoets van het armoedebeleid. Onderdelen zijn een analyse van de huidige situatie in Tilburg, een argumentatie waarom er specifiek gefocust moet worden op vrouwen (uitsplitsing van de armoede naar sekse en met aandacht voor deeltijdwerken en armoedeval na scheiding).

Resultaten

In 2012 verscheen het rapport *Het vrouwelijke gezicht van de armoede*. Hierbij werd er voor het eerst specifiek gekeken naar genderspecten van armoede in Tilburg en welke verbeteringen de gemeente Tilburg kon doorvoeren om meer genderbewust armoedebeleid te voeren. Een groot scala aan onderwerpen wordt behandeld in de rapportage: armoedeval, deeltijdwerken, economische zelfstandigheid, schaamte, schulden, en bijvoorbeeld de manier waarop data verzameld c.q. gebruikt wordt waardoor het aandeel vrouwen dat in armoede leeft onderschat wordt. Er worden cijfers gegeven, voorbeelden benoemd en aanbevelingen voor de Gemeente Tilburg om het armoedebeleid meer te focussen (hoewel het reeds als zeer ruimhartig wordt gekenschetst, vooral gericht op individuele maatwerkondersteuning en een proactieve houding ten opzichte van verborgen armoede).³⁶ De kwetsbare vrouwen worden uitgesplitst in drie categorieën met ieder hun eigen focus: vrouwen zonder inkomen (26%), vrouwen met een uitkering (38%) en vrouwen met betaald werk (36%), waarbij het bij de eerste groep gaat om vrouwen die afhankelijk zijn van anderen met inkomen en bij de laatste groep om vrouwen die vooral in deeltijd werken c.q. flexwerker zijn.

Vervolg

De rapportage is reeds in 2012 uitgekomen en ondanks een focus op alleenstaande ouders, is er weinig bekend over de verdere landing van dit document. Emancipatie Expertise Centrum Feniks concludeert in 2017 dat de gemeente Tilburg geen emancipatievisie heeft behalve het mogelijk maken van de activiteiten van Feniks zelf.³⁷ Op internet zijn er ook geen verdere referenties te vinden van dit initiatief om tot een meer genderbewuste aanpak van armoede te komen. In 2013 heeft de Provinciale Vrouwenraad Noord-Brabant een vervolgonderzoek gedaan naar vrouwen, armoede en sociale uitsluiting in Noord-Brabant. Eén van de conclusies is dat gemeenten in Brabant geen noodzaak zien in het apart aandacht besteden aan mannen en vrouwen in armoedebeleid omdat ze ofwel generiek beleid voeren ofwel gericht zijn op individuele maatwerkondersteuning.³⁸ In de Tilburgse armoedemonitor is geen onderscheid gemaakt naar gender: wel valt op dat eenoudergezinnen vaak een inkomen hebben dat onder het beleidsminimum valt. Te verwachten is dat het hier met name om vrouwen gaat.³⁹

³⁶ [Feniks \(2012\). Het vrouwelijke gezicht van armoede](#)

³⁷ [Feniks \(2017\). Vrouwenemancipatie in Tilburg](#)

³⁸ [Provinciale Vrouwenraad Noord-Brabant. Vrouwen, armoede en sociale uitsluiting in Noord-Brabant](#)

³⁹ Armoedemonitor Tilburg 2015

2.8 Toegang tot arbeid: Onderzeeërs en dresscodes

Kleine aanpassingen hebben grote gevolgen. Dat is zeker het geval in de volgende casus waar we focussen op de gelijke toegankelijkheid van werkplekken voor mannen en vrouwen. We laten dit zien door in te zoomen op onderzeeërs als werkplek.

In 1906 stelde de Koninklijke Marine de eerste onderzeeboot in dienst.⁴⁰ Tot op heden hebben op Nederlandse onderzeeboten geen vrouwen gewerkt: de Onderzeedienst is de laatste eenheid bij Defensie waar geen vrouwen mogen werken. Vaak genoemde reden hiervoor is dat de huidige voertuigen niet ontworpen zijn voor een gemengde bemanning: zo zijn er geen gescheiden slaapruidtes of gescheiden sanitaire voorzieningen.

Aanpak

In 2019 komt hier verandering in: dan start Defensie met een pilot 'gemengd varen'.⁴¹ De pilot volgt het in Canada en Australië succesvolle *one of the crew concept*.⁴² Aanpassingen aan boord zijn in deze oplossing minimaal. Het gaat dan om onderlinge afspraken, een extra gordijntje zodat mannen en vrouwen zich rustig kunnen omkleden en een douchedeur in plaats van een douchegordijn. Dit is een andere, en sneller in te voeren, oplossing dan een eerder voorgestelde oplossing, namelijk het ontwerpen van een nieuwe onderzeeboot waarin in het ontwerp meer rekening is gehouden met privacy⁴³. Daarnaast zal er een dresscode ingevoerd worden – waarin een heel letterlijke betekenis van het woord wordt gehanteerd, namelijk dat de bemanning zich moet kleden.

“We gaan een dresscode invoeren.
De bemanning moet minimaal
een onderbroek en T-shirt gaan dragen.”⁴⁴

Resultaten en vervolg

In het kader van de pilot gaan vier vrouwen in het voorjaar van 2019 voor het eerst op een onderzeeboot werken. Het is nog onduidelijk of het *one of the crew concept* ook hier succesvol zal zijn en of er een vervolg aan wordt gegeven.⁴⁵ Duidelijk is wel dat Defensie voornemens is de genderongelijkheid weg te nemen: ofwel middels de pilot en de *one of the crew* oplossing, ofwel door nieuwe onderzeeërs te laten bouwen waarin het ontwerp meer privacy biedt aan de bemanning (dit zou het probleem pas vanaf 2027 oplossen). Van een onderzeeër waar enkel vrouwen op werken is geen sprake, dit lijkt een onwenselijke oplossing voor Defensie.

⁴⁰ <https://www.rdm-archieef.nl/RDM-PB/DIV-2006A.pdf>

⁴¹ <https://www.defensie.nl/actueel/nieuws/2018/10/09/vrouwen-bij-de-onderzeedienst>

⁴² <https://www.theglobeandmail.com/news/national/navy-to-let-women-sail-on-submarines/article4145469/>

⁴³ Het betreft hier een nieuw ontwerp van de *Walrus* dat in 2027 gepresenteerd zou worden.

⁴⁴ <https://nos.nl/artikel/2035060-vrouwen-mogen-meevaren-op-nieuwe-onderzeeboot.html>

⁴⁵ <https://marineschepen.nl/nieuws/Volgend-jaar-proef-met-vrouwen-op-onderzeeboten-091018.html>

2.9 Nationaal Actieplan 1325

Op 31 oktober 2000 werd Resolutie 1325 door de VN Veiligheidsraad aangenomen. De resolutie erkent de effecten van oorlog en gewapend conflict op vrouwen en meisjes. In de resolutie wordt het belang benadrukt van de vertegenwoordiging van vrouwen in alle besluitvormingsprocessen die te maken hebben met preventie, management en oplossing van conflicten, en bij post-conflict wederopbouw. De resolutie roept alle partijen op om de rechten van vrouwen en meisjes te allen tijde te respecteren en te waarborgen.

Aanpak

Het Nederlands Nationaal Actieplan (NAP) 1325 is een samenwerkingsverband tussen de ministeries van Buitenlandse Zaken, Defensie, OCW en Veiligheid en Justitie, diverse kennisinstellingen en 50 Nederlandse maatschappelijke organisaties. In het NAP staan afspraken over hoe Nederland resolutie 1325 over 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' van de Veiligheidsraad uitvoert. In het NAP zijn Nederlandse actoren overeengekomen dat zij vrouwen in (post)conflictgebieden in hun strijd voor vrede en veiligheid willen ondersteunen. Het eerste Nationaal Actieplan was van kracht voor de periode 2008 tot en met 2011, het tweede actieplan liep van 2012 tot en met 2015⁴⁶.

De ondertekenaars zullen een genderanalyse maken van de situatie in conflictgebieden en hun beleid in deze gebieden daarop aanpassen om ongelijkheid tegen te gaan. Samen streven ze naar meer bewustzijn van, en steun voor het belang van gender in conflictgebieden en van Resolutie 1325 in het bijzonder.

“Including women in peace and security efforts is not only the right thing to do; it also makes these efforts more effective and leads to sustainable solutions. Without the inclusion of women, there will be no sustainable peace.”⁴⁷

Resultaten

Binnen het kader van het actieplan (NAP I en II) is een aantal resultaten bereikt. Zo heeft Nederland bewerkstelligd dat Syrische vrouwen betrokken zijn bij de vredesonderhandelingen in Genève, hebben mannen in de Arabische regio zich ingezet voor vrouwenrechten en volgden politievrouwen in Zuid-Sudan een training leiderschapsvaardigheden⁴⁸. NAP I en II zijn gezamenlijk geëvalueerd door de Inspectie Ontwikkelingssamenwerking en Beleidsevaluatie (IOB) van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Dit resulteerde in het evaluatierapport *Gender, Peace and Security* in 2015. NAP werd geëvalueerd als een kader voor multi-stakeholder samenwerking, als een vrouwen-, vrede- en veiligheids-‘project’ en als initiatief om gender te mainstreamen in het vrede en veiligheidsbeleid van Buitenlandse Zaken⁴⁹.

Met betrekking tot gendermainstreaming wordt er onder meer geconcludeerd dat de NAP's hebben bijgedragen aan toegenomen bewustzijn van en steun voor de vrouwen-, vrede- en

⁴⁶ <https://www.nap1325.nl/>

⁴⁷ <https://www.nap1325.nl/>

⁴⁸ <https://wo-men.nl/nationaal-actie-plan-1325/>

⁴⁹ <https://www.government.nl/documents/reports/2015/04/01/iob-gender-peace-and-security-evaluation-of-the-netherlands-and-un-security-council-resolution-1325>

veiligheidsagenda van Resolutie 1325. Dit relateert ook aan de focus op vrouwelijk leiderschap en politieke participatie van vrouwen. Echter, de implementatie van NAP wordt ook beschreven als een ietwat geïsoleerde onderneming door de genderafdeling van Buitenlandse Zaken, ondanks dat er in andere departementen wel aanspreekpunten waren. De sterke beleidsfocus op Resolutie 1325 zorgde ervoor dat aandacht voor *gender* in vrede- en veiligheidsbeleid gelijk werd gesteld aan een focus op *vrouwen*⁵⁰.

Vervolg

In 2016 ondertekenden meer dan 60 organisaties het derde Nationale Actieplan: NAP III. Dit actieplan loopt tot en met 2019. Er wordt ingezet op de participatie van vrouwen bij vredesprocessen en structurele veranderingen in Afghanistan, Colombia, DRC, Zuid-Sudan, Irak, Syrië, Jemen en Libië. Er zal nauwe samenwerking met lokale vrouwenorganisaties en mannen zijn. Gendergelijkheid is óók voor mannen relevant en belangrijk⁵¹.

⁵⁰ Pagina 13: <https://www.government.nl/documents/reports/2015/04/01/iob-gender-peace-and-security-evaluation-of-the-netherlands-and-un-security-council-resolution-1325>

⁵¹ <https://wo-men.nl/themas/nationaal-actie-plan-1325/>

3. Algemene bevindingen en aandachtspunten

De illustratieve voorbeelden van gendersensitief beleid die in dit rapport besproken zijn hebben een aantal dingen gemeen. Zo starten zij vanuit een analyse van de verschillende wensen, behoeften en mogelijkheden van mannen en vrouwen. Dit blijkt in de praktijk nog niet altijd makkelijk, omdat daarvoor de informatie vaak ontbreekt. Vervolgens laten de voorbeelden zien dat op basis van de analyse wordt gezocht naar een manier om aan deze verschillen tegemoet te komen, zodat mannen en vrouwen in gelijke mate bereikt worden of in gelijke mate kunnen profiteren van een beleidsinvestering. Soms is een ongelijke investering nodig om een gelijk effect te bereiken. Gendersensitief beleid betekent soms dat er extra middelen beschikbaar moeten worden gesteld en soms dat er een verschuiving van de inzet van middelen plaats moet vinden.

De zoektocht naar voorbeelden van gendersensitief beleid gaf echter ook inzicht in het ontbreken van een aantal aspecten die tot 'gendersensitief beleid' behoren. Zo komen er met name voorbeelden naar voren waarin de positie van vrouwen wordt versterkt. Het verbeteren van de positie van mannen en non-binaire mensen ontbreekt. Dit betekent echter niet dat gendersensitief beleid altijd alleen ten goede komt van vrouwen. Kijken we voorbij de Nederlandse grens, dan zien we bijvoorbeeld dat Noorwegen onlangs een kleine verandering heeft doorgevoerd in het vaderschapsverlof. Deze aanpassing betrof het niet overdraagbaar maken aan de partner van de bestaande 15 weken vaderschapsverlof. Hoewel het op papier gelijk verdeeld was, zag de Noorweegse regering dat veel mannen hun verlof aan hun partner overdroegen. Hiermee werd het bestaande rolpatroon van man als kostwinner en vrouw als huismoeder gereproduceerd. De Noorweegse overheid achtte dit onwenselijk en greep in, waardoor de huidige regeling is: 15 weken voor beide partners, en 16 weken onderling te verdelen.⁵² De regering stelt dat de aanpak succesvol is, het ouderschapsverlof is gelijk verdeeld waardoor de norm wordt dat zowel mannen als vrouwen voor kinderen zorgen.

Daarnaast zijn enkele voorbeelden gevonden van gendersensitief beleid op lokaal niveau die voorbij de binaire indeling van man en vrouw gaan. Het betreft hier beleid voor werknemers van de gemeente en niet voor alle inwoners van de gemeente, en is daarom niet in detail uitgewerkt in dit rapport. Noemenswaardige voorbeelden zijn het transitieverlof dat de Gemeente Amsterdam heeft ingevoerd: een initiatief waardoor transgender medewerkers van de gemeente het recht hebben op betaald verlof wanneer zij een geslacht veranderende operatie ondergaan. Ook hebben enkele gemeenten in het afgelopen jaar besloten om, wanneer het niet noodzakelijk is, geen seksegegevens te registreren, zoals bijvoorbeeld de Gemeente Woerden.⁵³ Het is van belang te volgen hoe deze initiatieven uitwerken en wat mogelijkheden zijn om de maatregelen buiten de muren van gemeentehuizen te implementeren.

De zoektocht naar illustratieve voorbeelden heeft echter ook laten zien dat een genderanalyse niet altijd leidt tot gendersensitief beleid. Ook wanneer alle genoemde cases laten zien dat gendergelijkheid nog geen feit is en genderneutraal beleid onbedoeld ongelijkheid in de hand kan werken. Beleid ontwikkelen dat 'extra' aandacht geeft aan mannen, vrouwen dan wel non-binaire

⁵² <http://www.nordiclabourjournal.org/i-fokus/in-focus-2018/nordic-working-life/article.2018-06-14.5410895249>

⁵³ <https://www.rtvutrecht.nl/nieuws/1576438/woerden-komt-transgenders-tegemoet.html>

mensen stuit het idee dat we in Nederland allemaal gelijk zijn tegen de borst en doet te veel denken aan doelgroepenbeleid.

De in dit rapport gebundelde voorbeelden laten echter zien dat gendersensitief beleid nodig is. Door het sneeuwschuifbeleid te herzien zijn in Zweden onbedoeld ongelijke uitwerkingen weggenomen. Door onderzeeërs anders in te richten en een dresscode in te voeren krijgen vrouwen ruimte tot een tot nog toe 'verboden terrein'. Door in de begeleiding van statushouders de focus te leggen - én te houden - op vrouwen, krijgen vluchtelingvrouwen meer kansen hun arbeidsmogelijkheden te ontwikkelen en lopen ze minder risico om in isolement - en letterlijk 'uit beeld' - te verdwijnen. En door in het beleid meer aandacht te hebben voor deeltijdwerken en armoedeval na scheiding, wordt voorkomen dat een grote groep burgers – namelijk vrouwen – te maken krijgt met problematische schulden. Deze voorbeelden laten tevens zien dat gendersensitief beleid niet alleen relevant is voor de sociale domeinen maar ook voor domeinen als techniek en defensie.

Alleen als de uitkomsten van een genderanalyse, als eerste stap van gendersensitiefbeleid, ook daadwerkelijk op worden gevolgd, geëvalueerd worden op effect, en het beleid waar nodig wordt aangepast, is het mogelijk dat mannen, vrouwen en non-binaire mensen echt op gelijke voet mensenrechten kunnen uitoefenen.