



Initiatiefvoorstel

Nummer	Nvt
Directie	Nvt
Van	Bentoumya en Wehkamp
Datum	9 december 2024
Portefeuille	Diversiteit, Werk en Inkomen; Zorg en Publieke Gezondheid; Sport;
Agendapunt	Nvt

Onderwerp

Instemmen met het initiatiefvoorstel 'Gendermainstreaming in Amsterdams beleid' van de leden Bentoumya en Wehkamp

De gemeenteraad van Amsterdam besluit

- 1 In te stemmen met genoemd initiatiefvoorstel
- 2 Het college van burgemeester en wethouders te verzoeken:
 - 1 Gendermainstreaming toe te passen binnen de afdelingen Werk en Inkomen; Zorg, Publieke Gezondheid en Preventie en Sport. Waarbij de verantwoordelijkheid van uitvoering komt te liggen bij deze afdelingen met een coördinerende rol in de fase van implementatie voor de afdeling Diversiteit, in afstemming met de bestuursopdracht (Bureau Inclusie en Diversiteit);
 - 2 Gelijktijdig een instrument te ontwikkelen om gendermainstreaming te implementeren binnen de gemeente Amsterdam en om:
 - a Hierbij het onderzoek van [Movisie](#) over gendermainstreaming als uitgangspunt te nemen en de aanbevelingen en interventies van het onderzoek daarbij toe te passen op de gemeentelijke context. En om hierbij inspiratie te putten uit de beleidstoets 'effecten op gendergelijkheid' in het beleidskompas van de Rijksoverheid;
 - b Hierbij in ieder geval voort te bouwen op de expertise van- een aanbevelingen voortkomend uit:
 - I Servicepunt Emancipatie¹ en de Amsterdamse Genderscan re-integratie en participatie²;
 - II Mensenrechtenscan VN-Vrouwenverdrag en Initiatiefvoorstel Racisme in de zorg;
 - III Genderscan Sport en de toezegging om genderbudgetting toe te passen binnen Sport. Betrek tevens de Amsterdamse Sportraad;
 - c Succesvolle voorbeelden uit o.a. de Europese Commissie en Europese landen hierbij mee te nemen en de samenwerking en uitwisseling hierin actief op te zoeken;

¹ <https://www.spe-amsterdam.nl/>

² <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2021/04/22122043/Scan-op-genderstereotypering-van-het-re-integratie-en-participatiebeleid-van-de-gemeente-Amsterdam.pdf>

- d De afdeling Onderzoek en Statistiek te betrekken bij het verzamelen en in kaart brengen van relevante data;
- 3 Om binnen het instrument *gendermainstreaming* de volgende stappen terug te laten komen:
 - a Een genderanalyse, waarmee je op basis van kwantitatieve en kwalitatieve data en literatuurstudie kunt toetsen hoe beleid verschillend effect heeft op mannen, vrouwen en non-binaire personen. Implementeer deze genderanalyse binnen de gehele beleidscyclus: bij het maken, uitvoeren en evalueren van beleid. Te beginnen op de volgende beleidsterreinen: Werk en Inkomen, Zorg en Publieke Gezondheid en Preventie en Sport.
 - b Duidelijke ambities en doelstellingen te stellen om gendergelijkheid te bevorderen, geformuleerd op basis van die genderanalyse. En om bij tussentijdse rapportages inzichtelijk te maken hoe het beleid bijdraagt aan gendergelijkheid en/of hoe de effectiviteit hiervan groot kan worden.
 - c *Genderbudgetting*: breng in kaart hoe subsidies en aanbestedingen terecht komen en hoe hierin gendergelijkheid bevorderd kan worden;
- 4 Een expertisepunt op te richten waarbij de gemeentelijke beleidsafdelingen die *gendermainstreaming* implementeren, hierover advies kunnen inwinnen;
- 5 Vanuit de Amsterdamse School trainingen te ontwikkelen voor ambtenaren op het gebied van intersectionele *gendermainstreaming*;
- 6 Manieren te onderzoeken en ontwikkelen om consultatie structureel onderdeel te maken van *gendermainstreaming* op de genoemde beleidsterreinen en -onderwerpen door:
 - a In samenwerking met relevante organisaties te onderzoeken hoe een consultatiemodel *gendermainstreaming* ontwikkeld kan worden. Met als doel om Amsterdamse vrouwen en non-binaire personen, organisaties en experts structureel te consulteren bij het maken, implementeren en evalueren van beleid;
 - b Dit consultatiemodel te ontwikkelen en implementeren, eventueel in samenwerking met relevante organisaties;
- 7 Een plan van aanpak te ontwikkelen om *gendermainstreaming* op termijn gemeentebreed toe te passen, op basis van de inzichten die naar voren komen bij de uitvoering van dit voorstel. De uitvoering van dit plan van aanpak is een verantwoordelijkheid van de gehele organisatie (en daarmee niet van de afdeling Diversiteit);
- 8 De voortgang van de gestelde doelen en acties regelmatig terug te koppelen aan de raad, bijvoorbeeld in de begroting, het jaarverslag en in beleidsnota's en voortgangsrapportages van de betreffende afdelingen

Wettelijke grondslag

artikel 147a, lid 1 van de Gemeentewet

Initiatiefvoorstel

Aanleiding Gendergelijkheid is anno 2024 nog altijd geen feit. Ook in Nederland niet. Sterker nog: Nederland doet het helemaal niet zo goed in vergelijking met andere Europese landen.³ Normalisering van vrouwenhaat en haat tegen vrouwelijke journalisten, politici en activisten die opkomen voor gelijke kansen neemt toe. Evenals de aanwezigheid van influencers met vrouwonvriendelijke denkbeelden, die door social media algoritmes grote aantallen jongeren kunnen beïnvloeden met schadelijke desinformatie. Om met de woorden van onze Amsterdamse burgemeester te spreken 'Ik heb het gevoel dat we qua emancipatie achteruit bewegen'.⁴

In 2003 kondigde Minister Sociale Zaken Aart Jan de Geus aan dat de emancipatie van de Nederlandse vrouw voltooid was. Anno 2024 is dit nog altijd verre van het geval, en dit frame werkt emancipatie juist tegen. Vrouwen die parttime werken worden weggezet als 'deeltijdprinsesjes'; schandalen rondom seksueel overschrijdend gedrag worden weggelachen als 'jeugdzondes' of mannen worden niet serieus genomen als zij hiermee te maken krijgen, en bijna de helft van de vrouwen is financieel afhankelijk van een partner of de overheid en dat geldt nog in sterkere mate voor vrouwen met een praktische opleiding. Hierbij geldt bovendien dat de ongelijkheid nog groter is voor gemarginaliseerde groepen. Denk hierbij aan vrouwen met een biculturele achtergrond, transvrouwen, non-binaire personen of mensen met een beperking.

Het is duidelijk: er valt nog veel te behalen. Het goede nieuws is dat de gemeente Amsterdam hier oog voor heeft én hier hard aan werkt, onder andere vanuit de afdeling Inclusie en Antidiscriminatie. De ongelijkheid tussen genders is echter zo groot dat we hiervoor alle hens aan dek nodig hebben. De gemeente Amsterdam heeft een begroting van 8 miljard euro en maakt beleid op alle terreinen die raken aan de levens van Amsterdammers. En daarmee op alle terreinen waar sprake is van genderongelijkheid. Van werk en inkomen tot onderwijs, van sport tot zorg. Wij zien hierin kansen. Als het bevorderen van gendergelijkheid wordt meegenomen in al het beleid dat de gemeente maakt en uitvoert, zetten we enorme stappen.

Waarom moet er wat veranderen?

Amsterdams beleid wordt effectiever als het past bij de verschillende behoeften en ervaringen van alle Amsterdammers. Aandacht voor genderverschillen is nodig om goed beleid te maken. Zo werd in Nederland lang gedacht dat onze aanpak van huiselijk geweld voor iedereen hetzelfde uitpakt, schrijft de directeur van Genderplatform Anne-Floor Dekker: "Dat bleek anders: het genderneutrale beleid bleek vooral genderblind. Hulpverleners hoefden niet te kijken naar de specifieke ervaringen van vrouwen en mannen bij huiselijk geweld. Daardoor werd over het hoofd gezien dat vooral vrouwen in een (financiële) afhankelijkheidsrelatie zitten. De stap om hulp te zoeken, of

³ Volgens het Global Gender Gap rapport van het World Economic Forum staat Nederland op de 28e plaats, met boven ons Europese landen Denemarken, Estland, Zwitserland, Spanje, Albanië, Letland, Ierland, België, Litouwen, Duitsland, Zweden, Finland, Noorwegen en IJsland.

⁴ [Femke Halsema ziet een 'nieuw soort preutsheid' onder jongeren: 'Het is haast onvoorstelbaar wat er in deze groep gebeurt' | de Volkskrant](#)

weg te gaan bij een partner is daarom vooral voor vrouwen moeilijker.”⁵ Toen beleidsmakers aandacht hadden voor de genderverschillen werd duidelijk dat je iets aan de financiële afhankelijkheidsrelatie moet doen om te zorgen dat de intieme terreur eerder stopt. In de huidige Amsterdamse aanpak kijken we naar genderverschillen. Dit voorbeeld maakt goed duidelijk: je gaat genderongelijkheid pas zien, als je het doorhebt. Als je oog hebt voor gender kun je beter werken aan de uitdagingen van onze stad.

Het niet (h)erkennen van genderverschillen resulteert niet alleen in onacceptabele genderongelijkheid, maar kost de samenleving ook veel geld. En niet alleen omdat je beleid een stuk minder effectief is. We lopen ook economische schade op, bijvoorbeeld omdat gezondheidsklachten van vrouwen vaak niet worden begrepen. Het geheel aan verkeerde diagnoses bij vrouwen en de impact daarvan op de economie, kost Europa 750 miljard euro. “De groei van de economie zou 5 procent groter zijn als vrouwen niet werden gediscrimineerd op gezondheidsgebied” volgens Colum Jyce, die de berekening van de economische gevolgen uitvoerde.⁶ In Nederland worden de kosten geschat op 7,6 miljard euro per jaar. In het rapport wijzen de onderzoekers dat dit bedrag nog hoger kan zijn doordat veel vrouwen met een gebrek aan goede zorg uitvallen in sectoren waar een groot tekort aan medewerkers is, zoals de zorg, het onderwijs en de dienstverlenende sector.⁷ In andere woorden: niet alleen zorgt gendersensitiviteit voor meer gelijkheid, het gemeentebudget is ook effectiever wanneer je oog hebt voor genderverschillen.

Wat verandert er met dit voorstel?

Met dit voorstel zorgen we dat de gemeente met een andere bril op beleid gaat maken, waardoor het effectiever wordt voor alle Amsterdammers. Niet alle Amsterdammers zijn hetzelfde, en hun behoeften ook niet. Door gendermainstreaming toe te passen op Amsterdams beleid zorgen we dat beleid oog heeft voor deze verschillen. Het bestrijden van genderongelijkheid wordt met dit voorstel een vast onderdeel van al het beleid dat de gemeente maakt op de terreinen Werk en Inkom en toeleiding naar werk, Zorg en Publieke Gezondheid en Preventie, en Sport. We stellen voor om de inzichten rondom *gendermainstreaming* die recentelijk uit landelijk wetenschappelijk onderzoek zijn gebleken, hierin als uitgangspunt te nemen. Daarnaast bouwt dit voorstel voort op de huidige gemeentelijke inzet op- en onderzoek naar gendergelijkheid. Ook stellen we voor om vanuit de Amsterdamse School trainingen te ontwikkelen voor ambtenaren op het gebied van (intersectorale) gendermainstreaming. We hoeven dus niet bij nul te beginnen. Wel zal de gemeente Amsterdam de eerste lokale overheid zijn die gendermainstreaming toepast.

Dit initiatiefvoorstel is bovendien gebouwd op consultatie: we stellen voor om in het maken, uitvoeren en evalueren van beleid systematisch Amsterdammers te bevragen om de positieve invloed van beleid op gendergelijkheid te vergroten. Ook dit voorstel is tot stand gekomen door vele gesprekken met organisaties die zich bezighouden met genderongelijkheid en met

⁵ <https://www.volkskrant.nl/columns-opinie/opinie-het-zou-te-gek-voor-woorden-zijn-als-vrouwen-in-2030-minder-gelijke-rechten-hebben~b75823bf/>

⁶ [Mannelijke artsenblik en gebrek aan kennis van het vrouwenlichaam kosten de EU miljarden | Het Parool](#)

⁷ [De maatschappelijke kosten van gezondheidsproblemen bij vrouwen. Voorkomen is beter dan genezen](#)

Amsterdammers voor wie dit de dagelijkse realiteit is. Want in dit voorstel staat centraal: niet over ons, zonder ons.

Een brede en intersectionele blik op gendergelijkheid

Verschillende vormen van ongelijkheid hangen met elkaar samen en beïnvloeden elkaar zowel op individueel als op institutioneel niveau. Intersectionaliteit moet daarom een belangrijk uitgangspunt zijn. Concreet wil dat zeggen dat de voorstellen die we in dit initiatiefvoorstel doen zich focussen op gender *plus* relevante andere sociale dimensies. Bijvoorbeeld: vrouwen van 50 jaar of ouder (gender + leeftijdscategorie) of vrouwen met migratieachtergrond (gender + specifieke culturele achtergrond).

Wanneer in dit voorstel gesproken wordt over vrouwen, doelen we uiteraard op alle vrouwen: trans- en cisgender. Ook hebben we in dit voorstel expliciet aandacht voor non-binaire Amsterdammers. Als we spreken over verschillende genders, bedoelen we ook expliciet deze groep. Om deze laatste groep op de juiste manier te kunnen betrekken bij het beleid is het van belang om ook te weten waar zij tegenaan lopen. Op dit moment is er nog weinig data over hoe deze groep bijvoorbeeld in behoeften verschilt van mannen en vrouwen. Daarom is het goed om daar extra aandacht voor te hebben. Dit kan bijvoorbeeld door non-binair als categorie mee te nemen in (gemeentelijke) onderzoeken. Met de kanttekening dat onnodige seksregistratie voorkomen moet worden⁸.

Genderongelijkheid speelt zich bovendien niet af in een vacuüm en beperkt zich niet tot specifieke leefgebieden. Vrouwen kunnen belemmerd worden in sport doordat zij sport, werk en ook onbetaalde zorgtaken met elkaar moeten combineren. Een verminderde sportdeelname heeft ook negatieve invloed op iemands gezondheid. Ook heeft een groot deel van de vrouwen in de overgang grote kans op verzuim in werk omdat zij hormoongerelateerde klachten ervaren⁹. Betere kennis hierover of gerichte preventie zou in veel gevallen kunnen helpen, en dus belemmering in werk kunnen tegengaan. Tegelijkertijd kan sport in sommige gevallen helpen bij klachten, maar dat moet wel te combineren zijn met werk- en zorgtaken. Deze voorbeelden laten zien hoe ongelijkheid vaak op meerdere onderdelen van iemands leven invloed heeft. Het is dus zowel voor individuele Amsterdammers als voor de gehele stad van belang om in samenhang met andere thema's te kijken hoe we gendergelijkheid kunnen bevorderen.

Waarom is gendermainstreaming de oplossing?

Emancipatie en gendergelijkheid worden vaak gezien als een 'vrouwenprobleem'. De oplossing hiervoor wordt daarom vaak gezocht in het domein van Inclusie en Antidiscriminatie. De betrokkenheid van deze afdeling is cruciaal vanuit een expertise-oogpunt. Echter, genderongelijkheid is een probleem van ons allemaal en raakt bovendien niet alleen vrouwen. Zowel mannen als vrouwen profiteren ervan als bijvoorbeeld ons beleid voor mentale gezondheid toegesneden is op de verschillende behoeften van Amsterdammers. Oplossingen hiervoor moeten daarom niet komen

⁸ <https://atria.nl/aanbod/toolkit-onnodige-seksregistratie/>

⁹ [Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: De overgang en werk](#)

uit 'emancipatie-potjes' maar moeten structureel onderdeel worden van al het beleid dat de gemeente maakt en de subsidies die de gemeente verstrekt. Middels [een motie van GroenLinks](#) rondom genderbudgeting is hier eerder onderzoek naar gedaan.

Structurele oplossingen beginnen bij het besef dat beleid gekleurd is en vaak wordt gemaakt voor een norm die niet op iedereen van toepassing is. Normen die vaak als vanzelfsprekend worden gezien, maar wel degelijk ongelijke invloed hebben op vrouwen en non-binaire personen.

Om gendergelijkheid te bevorderen in al het beleid dat je maakt, is *gendermainstreaming* een belangrijk instrument. Het wordt gezien als een van de meest effectieve manieren om genderongelijkheid tegen te gaan. *Gendermainstreaming* houdt in dat de impact van beleid op de verschillende genders standaard wordt meegenomen in het maken, uitvoeren en evalueren van beleid. Binnen alle beleidsterreinen. Dit is dus het tegenovergestelde van genderneutraal beleid, waarbij je geen oog hebt voor de verschillen tussen genders. Op dit moment is genderneutraal werken op veel beleidsterreinen in Amsterdam de norm.

Iedereen heeft baat bij *gendermainstreaming*, ook mannen. Een voorbeeld. Genderongelijkheid op de arbeidsmarkt is niet alleen schadelijk voor vrouwen. De druk die voortkomt uit traditionele rolpatronen waarin mannen de (voornaamste) kostwinner moeten zijn, kan ook voor mannen nadelig zijn. Uit de Emancipatiemonitor 2024 blijkt dat bijna de helft van de mannen werk en zorg voor het huishouden gelijk wil verdelen, tegenover 12% bij wie dit ook daadwerkelijk lukt in de praktijk. Ook geeft één op de zes werkende mannen aan minder uren te willen werken. Bovendien is het bespreken van psychische problemen van mannen (die o.a. uit deze druk voort kunnen komen) nog altijd taboe. Het bespreekbaar maken van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt en de wenselijkheid van traditionele rolpatronen is een discussie die maatschappijbreed gevoerd moet worden. De uitwerking hiervan in onze huidige maatschappij behoeft echter voor verschillende groepen een uiteenlopende aanpak. De ene groep heeft mogelijk meer baat bij informatie over de risico's van financiële afhankelijkheid en je rechtspositie hierin, terwijl de andere groep meer ondersteuning behoeft bij de mentale druk die komt kijken bij traditionele verwachtingen en rolpatronen. Dit is precies waar *gendermainstreaming* vanuit gaat.

Door juist te kijken naar de verschillen tussen groepen Amsterdammers en dat mee te nemen in beleid krijgen we effectiever beleid én zorgen we ervoor dat beleid niet onbewust voor ongelijkheid zorgt. Gemeentelijke uitgaven komen zo ook beter terecht bij de juiste groep, en zorgt er dus ook voor dat we ons geld beter inzetten. Zo bleek bijvoorbeeld uit een genderscan in Groningen in 2006 al dat gemeentelijke sportparken veruit het meeste werden gebruikt door mannen en jongens (81%). Van het sportbudget kwam zo'n 10 miljoen euro meer bij jongens en mannen terecht.¹⁰ Gendersensitief beleid kan dit recht trekken. Weten we bijvoorbeeld dat vrouwen vaker doen aan hockey, maar dat er te weinig hockeyvelden zijn? Dan kunnen we ons geld anders verdelen. Om die afweging op een juiste manier te maken is het van belang om genderspecifieke data te

¹⁰<https://prod-cdn.atrria.nl/wp-content/uploads/2019/03/26135019/Gendersensitief-Beleid-Illustratieve-voorbeelden.pdf>

hebben. Hiermee krijgen we inzicht in welke verschillen er zijn tussen genders en kunnen we, indien nodig, andere keuzes maken. Met gendersensitieve keuzes zorgen we er bijvoorbeeld voor dat alle genders evenveel toegang hebben tot essentiële zaken zoals passend werk en inkomen, zorg en sport. Dit zorgt voor meer gendergelijkheid.

Hoe gendermainstreaming toegepast kan worden in Amsterdam

Wij stellen voor een instrument te ontwikkelen waarmee het bevorderen van gendergelijkheid standaard onderdeel wordt van al het beleid. Hierbij nemen we het recente onderzoek van Movisie over *gendermainstreaming* op landelijk niveau als uitgangspunt. Een belangrijke aanbeveling die hieruit voortkomt, is om in te zetten op interventies op drie niveaus om echte impact te bereiken¹¹:

1. Het systeem en bestuurlijke commitment: Zorg voor duidelijke verantwoordelijkheidsverdeling, consequenties bij het wel en niet gebruiken van het instrument voor gendermainstreaming en voor voldoende mensen en middelen;
2. Het instrument: zorg dat deze goed vindbaar is, tips geeft over de uitvoering en waar data te vinden is. Belangrijk is dat het instrument motiveert, dat het laat zien waarom het instrument beter beleid oplevert. Ook is het van belang om aandacht te besteden aan consultatie met Amsterdammers, maar ook met maatschappelijke organisaties, als onderdeel van *gendermainstreaming*;
3. Zet in op bewustwording en vergroting van kennis en vaardigheden van beleidsmakers.

Als Amsterdam kunnen we van deze handreiking leren en aanbevelingen hieruit toepassen door een vertaalslag te maken naar onze lokale context.

We stellen voor om bij drie beleidsterreinen te beginnen met *gendermainstreaming*, zodat hiervan geleerd kan worden wanneer deze werkwijze gemeentebreed wordt toegepast. Hierbij kiezen we voor Werk en Inkomen, Zorg, Publieke Gezondheid en Preventie, en Sport. Binnen deze beleidsterreinen gebeurt enerzijds al het een en ander om gendergelijkheid te bevorderen. Anderzijds raken de terreinen aan leefgebieden waar Amsterdammers veel genderongelijkheid kunnen ervaren en kennen de terreinen veel onderlinge raakvlakken. Ondanks de grote inspanningen van de gemeente, zien we dat er nog een wereld te winnen is om genderongelijkheid uit te bannen. De intentie van dit initiatiefvoorstel is nadrukkelijk om te leren van de toepassing van *gendermainstreaming* op de drie genoemde beleidsterreinen, zodat uiteindelijk *gendermainstreaming* gemeentebreed kan worden toegepast. *Gendermainstreaming* is namelijk het meest effectief in het aanpakken van genderongelijkheid, wanneer dit op alle beleidsterreinen gebeurt.

¹¹ Movisie, 'Gendermainstreaming bij de rijksoverheid - Een gedragswetenschappelijk onderzoek' (September 2024), aanbevelingen

Beleidsterrein 1: Werk en Inkomen en de toeleiding naar werk

Van het maken van een studiekeuze tot het beginnen aan een parttime baan vanuit een uitkeringspositie: gender speelt een belangrijke rol in de keuzes en mogelijkheden die Amsterdammers maken en hebben. Zo weten we dat bijna de helft van de Nederlandse vrouwen financieel afhankelijk is van een partner of de overheid. Bovendien verdienen vrouwen per uur gemiddeld 12% minder dan mannen¹²; hebben vrouwen vaker onbetaalde (zorg)taken waardoor een betaalde full-time baan onmogelijk is en ontvangen vrouwen minder snel (passende) ondersteuning bij het uitstromen uit de bijstand.¹³ Dit heeft ook gevolgen voor het pensioen. Nederland heeft met 38% de op één na grootste pensioenkloof van Europa¹⁴. Ook zijn de bijkomende kosten van kinderopvang en zelfs menstruatieproducten voor sommige vrouwen en non-binaire personen een belemmering om betaald aan het werk te gaan of een opleiding te volgen¹⁵. Het is belangrijk dat we deze belemmeringen wegnemen. Daarom deden GroenLinks en D66 samen met andere partijen [een voorstel](#) om menstruatieproducten op meer plekken gratis beschikbaar te maken. Uit het onderzoek CODE ROOD van Neighborhood Feminists blijkt dat gemeentelijke financiering voor menstruatieproducten effectief is in het tegengaan van menstruatiearmoede. Meer en blijvende aandacht en actie van zowel werkgevers als de overheid is echter nodig om deze problematiek tegen te gaan.¹⁶

Ook heeft 43% van de vrouwen op de arbeidsmarkt te maken gehad met discriminatie wegens zwangerschap of pril moederschap.¹⁷ En we weten dat binnen verschillende beroepsgroepen sprake is van ongelijke vertegenwoordiging naar gender. Dit betekent in de praktijk dat niet iedereen dezelfde kans krijgt om diens talenten te ontwikkelen, belemmerd door traditionele genderrollen. Zo kiezen nog steeds veel minder meiden voor technische opleidingen en minder jongens voor het onderwijs. Niet alleen is dit een gemiste kans in het oplossen van de tekorten in sectoren als het onderwijs, de zorg en de techniek. Vooral is het wat GroenLinks en D66 betreft onbestaanbaar dat genderstereotypen Amsterdammers beletten om te worden wat écht bij ze past.



*“Soms doen jonge moslims zelfs hun hijab af bij sollicitaties uit angst voor discriminatie”**

*Alle citaten zijn afkomstig van gesprekken met organisaties of Amsterdammers

¹² <https://www.ser.nl/nl/actueel/zicht/op/art-loonkloof#:~:text=Toch%20is%20de%20loonkloof%20er,minder%20vaak%20een%20topfunctie%20hebben.>

¹³ Women Inc. (2024), via <https://www.womeninc.nl/kennis/de-loonkloof-in-nederland/>

¹⁴ <https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/financial-independence-and-gender-equality-joining-dots-between-income-wealth-and-power>

¹⁵ <https://www.womeninc.nl/artikel/menstruatiearmoede-in-nederland-hoe-lossen-we-het-op/>

¹⁶ Neighborhood Feminists, [CODE ROOD](#) (2024)

¹⁷ Women Inc. (2024), via <https://www.womeninc.nl/werk/>

Bovendien spelen ook andere facetten van iemands identiteit een rol in diens kansen of belemmeringen op de arbeidsmarkt. Denk hierbij aan culturele achtergrond, genderidentiteit, leeftijd, het hebben van een beperking, iemands huidskleur of seksuele voorkeur. Deze diverse aspecten maken ons wie we zijn. Helaas ervaren nog altijd te veel Amsterdammers discriminatie of racisme op basis van hun identiteit, ook op de arbeidsmarkt. Omdat ervaringen en behoeften verschillen, is het cruciaal om hierin waar mogelijk te differentiëren bij het bevorderen van (gender)gelijkheid in werk en inkomen.

Gelukkig zet Amsterdam al belangrijke stappen om gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te bevorderen. Zo is dit een bestuurlijke prioriteit binnen het beleidskader Inclusie en Antidiscriminatie. Ook wordt vanuit Sociale- en Economische Zaken ingezet op gendersensitiviteit in de toeleiding naar specifieke (tekort)sectoren.¹⁸ En is eerder een genderscan¹⁹ uit-

gevoerd door Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis, waaruit naar voren kwam dat het re-integratie en participatiebeleid van de gemeente Amsterdam baat heeft bij meer aandacht voor gender én instrumenten om dit in de praktijk te brengen. Maar ondanks deze inzet, laten de genoemde voorbeelden zien dat er nog werk aan de winkel is.



“Voor sommige vrouwen is de stap naar werk groot. Tijd maken voor jezelf en leren en ervaren dat dat oké is, moet het startpunt zijn.”

GroenLinks en D66 zien daarom in het toepassen van *gendermainstreaming* binnen het beleid van WPI en het arbeidsmarktbeleid een belangrijke volgende stap om gendergelijkheid structureel en integraal te versterken op de Amsterdamse arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld door in de toeleiding naar werk rekening te houden met bestaande (culturele) rolpatronen, (mantel)zorgtaken en de angst voor wegvallende toeslagen. Of met de manier waarop vrouwen op de werkvloer behandeld kunnen worden en de drempels die dit met zich meebrengt. De inzichten uit het Economische Veerkracht van Vrouwen onderzoek kunnen hier aanknopingspunten voor bieden. Op dit moment worden er een aantal handreikingen ontwikkeld²⁰. Die handreiking kan een startpunt zijn voor de ambtenaren binnen dit domein. Ook zou de gemeente in gesprek kunnen gaan met Amsterdamse werkgevers over hoe zij flexibele werktijden kunnen stimuleren. En met het toepassen van *gendermainstreaming* komen juist ook ongelijkheden én oplossingsrichtingen naar boven die op voorhand niet duidelijk zijn.

Beleidsterrein 2: Zorg en Publieke gezondheid

¹⁸ Zie hiervoor o.a. de uitwerking van [de motie](#) van de leden Bentoumya, Yemane, Schmit, Belkasmi en Kabamba inzake de raadsinformatiebrief over de O&S onderzoeken Onderwijsloopbanenmonitor mbo studenten en Monitor techniek: onderwijs en arbeidsmarkt.

¹⁹ <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2021/04/22122043/Scan-op-genderstereotypering-van-het-re-integratie-en-participatiebeleid-van-de-gemeente-Amsterdam.pdf>

²⁰ <https://www.uu.nl/onderzoek/economische-veerkracht-vrouwen>

Er zijn veel gezondheidsverschillen tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen ontstaan door biologische, sociaal-culturele en psychologische aspecten. Vrouwen kunnen te maken krijgen met klachten die komen door een hormonale disbalans, die niet altijd gezien of serieus worden genomen. Ziektes kunnen zich ook anders manifesteren. Zo wordt geschat dat ADHD bij meisjes vrouwen in 33 tot 50% van de gevallen niet of te laat herkend wordt, waardoor zij bijvoorbeeld op school vaak vastlopen zonder de juiste hulp te krijgen. Autisme wordt drie keer vaker vastgesteld bij jongens dan bij meisjes omdat autisme zich bij meisjes anders uit dan in het handboek is beschreven, maar dat betekent niet dat zij minder problemen ervaren of minder zorg nodig hebben²¹. Sociaal-culturele invloeden zijn ook van belang. Depressie wordt vaak niet goed gezien bij jongens of mannen omdat mannen minder snel aangeven dat zij zich niet goed voelen en depressie op een andere manier uiten.²² Het is belangrijk dat Amsterdamse (jeugd)zorgverleners deze symptomen goed herkennen zodat Amsterdammers op tijd hulp krijgen.

Een gendersensitieve benadering helpt bijvoorbeeld om risicofactoren te identificeren. Meiden op de middelbare school ervaren drie keer zo vaak psychische problemen dan jongens (44% versus 14%), de aanleiding verschilt tussen jongens en meiden.²³ Na [een motie](#) op initiatief van D66 wordt er binnen dit programma specifiek gekeken naar de verschillende oorzaken op je mentale gezondheid tussen mannen en vrouwen. Deze kennis wordt nu gebruikt binnen de aanpak van het programma Thrive, waardoor de aanpak nog beter aansluit op de verschillende behoeften van meiden en jongens. Op 20 november 2024 publiceerde de Nationale Kinderombudsvrouw Margrite Kalverboer haar onderzoeksrapport *'Als je het ons vraagt'* naar het welbevinden van kinderen en jongeren. Hieruit blijkt dat meisjes tussen de 13 en 18 jaar een stuk minder gelukkig zijn dan jongens van dezelfde leeftijd, en de verschillen zijn het grootst in het 'online-leven'. Ruim de helft van de meisjes voelt zich soms onveilig. Dit percentage ligt ruim 20 procent hoger dan bij jongens. De Kinderombudsvrouw roept de overheid op om met 'genderspecifiek' beleid te komen, dat rekening houdt met de verschillen tussen jongens en meisjes. 'Juist om alle kinderen en jongeren gelijke kansen te geven.'²⁴

Het Amsterdamse zorgbeleid is te vaak genderneutraal geformuleerd en houdt dus te weinig rekening met genderverschillen. Dat blijkt naar aanleiding van [een motie](#), op initiatief van D66, die vroeg om het Amsterdamse zorgbeleid te toetsen aan het VN vrouwenverdrag. Uit [het onderzoek](#) bleek dat hoewel de toegang tot zorg voor vrouwen in Amsterdam over het algemeen goed gegarandeerd is, er verbeteringen nodig zijn. Zo bevelen de onderzoekers aan om van genderneutraal naar gendersensitief beleid te werken en genderanalyses uit te voeren bij thema's die minder voor de hand liggen. Bij subsidiestromen is het relevant om rondom aanbesteding een genderanalyse uit te voeren die nagaat waar financiële stromen terecht komen. Zij raden aan beleidsmakers door trainingen beter toe te rusten hoe ze gendersensitief beleid kunnen uitvoeren én vrouwen beter te consulteren. Dit leidt tot een betere gezondheid voor alle Amsterdammers.

²¹ [NVA - Diagnose autisme bij meisjes](#)

²² [Drie verschillen tussen mannen en vrouwen met een depressie -](#)

²³ [Mensenrechtenscan VN-Vrouwenverdrag Gemeente Amsterdam. Naar een gendersensitieve aanpak van het beleid op zorg en welzijn.](#)

²⁴ [Tienermeiden zijn minder gelukkig dan jongens, verschillen het grootst in 'online-leven' | de Volkskrant](#)

Oog hebben voor gender voorkomt ook dat vrouwen te lang met onnodige pijnen rondlopen. Ook tijdens de consultaties voor dit initiatiefvoorstel spraken we vrouwen waarbij hun klachten niet serieus genomen worden. Hoogleraar Fedde Scheele noemt dat 'de normalisatie van vrouwelijk leed'. "Die is bedoeld voor klachten die alleen vrouwen hebben en waarvan artsen, werkgevers en ook moeders zeggen: je moet er maar mee zien te leven. Ernstige menstruatiepijn. Migraine. Overgangsklachten." Terwijl er voor veel van die klachten gewoon een oplossing blijkt te bestaan.²⁵ Organisaties zoals Voices for Women verzamelen data over dit soort onverklaarde gezondheidsklachten. Want 80% van alle patiënten met onverklaarde gezondheidsklachten is vrouw²⁶. Ook de pijnbestrijding bij het plaatsen van een spiraaltje is voor sommige vrouwen een zeer pijnlijke ervaring. Vanwege de angst voor deze pijn zien jonge vrouwen soms af van een spiraaltje, en stappen ze over op onveilige temperatuurmethodes, waardoor zij ongewenst zwanger kunnen raken, geeft Gynaecoloog Patty van der Heijden aan²⁷. Amsterdam zorgt via het programma 'Nu niet zwanger' voor structurele anticonceptie. Vrouwen moeten hier op basis van juiste informatie en vrouwvriendelijke zorg de juiste keuze over kunnen nemen. Aandacht voor genderverschillen in de zorg voorkomt persoonlijk leed bij vrouwen en verbetert hun positie in de samenleving.



"Ik had gewild dat ik meer had geweten over de effecten van anticonceptie voordat ik ermee begon"

Een goed voorbeeld van hoe zowel mannen als vrouwen profiteren van gendermainstreaming is kennis over vaccinaties. Als je weet dat vooral jongens geen een HPV-vaccinatie halen, dat kan je als gemeente kiezen voor een gerichte campagne om de vaccinatiecijfers bij deze groep omhoog te krijgen. Daar profiteert vervolgens de hele samenleving van. In een tijd waarin social media een grote rol speelt waar ook veel desinformatie circuleert en bepaalde (traditionele) normen rondgaan, denk aan een andere omgang met anticonceptie, is het extra belangrijk om campagnes en informatie toe te spitsen op de juiste doelgroep zodat iedereen een eigen geïnformeerde keuze kan maken die bij diegene past.

Je ziet tussen Amsterdammers grote gezondheidsverschillen. Zo hebben Amsterdammers met een migratieachtergrond of een lager sociaaleconomische status vaker een slechtere gezondheid.²⁸ Dit kan verschillende oorzaken hebben, bijvoorbeeld omdat zorg voor hen minder toegankelijk is of omdat zij discriminatie of racisme ervaren. Tel daarbij op dat zij als vrouw mogelijk niet goed gediagnostiseerd worden wanneer ze uiteindelijk wél hun weg naar zorg vinden. Vrouwen met een lage sociaaleconomische status of migratieachtergrond staan daarmee met 2-0 achter. Om dat te voorkomen is het belangrijk om de verschillen tussen genders te zien én hierin

²⁵ [Mannelijke artsenblik en gebrek aan kennis van het vrouwenlichaam kosten de EU miljarden | Het Parool](#)

²⁶ <https://voicesforwomen.nl/meldpunt/>

²⁷ [Pijn bij vrouwen wordt eindelijk serieus genomen: 'Een opmerking als 'even flink zijn' is niet van deze tijd' | de Volkskrant](#)

²⁸ Amsterdamse Gezondheidsmonitor 2020

intersectioneel te werk te gaan. Eerder vroeg het aangenomen [initiatiefvoorstel](#) 'Racisme in de zorg', op initiatief van GroenLinks, het Amsterdamse college al om een proactieve houding ten aanzien van het bestrijden van racisme en discriminatie in de zorg. De oproep en bijbehorende actiepunten van dat initiatiefvoorstel sluiten goed aan bij de intersectionele benadering van *gender-mainstreaming* die centraal staat in dit voorstel. Deze intersectionele blik moet ervoor zorgen dat ook de stapeling van ongelijkheden zichtbaar wordt.

Amsterdam zet in haar beleid in op het voorkomen van drugs-, alcohol- en gokverslavingen. Uit wetenschappelijk onderzoek blijkt dat alcoholafhankelijkheid vaker voorkomt bij theoretisch opgeleide vrouwen. Bij mannen maakt de opleiding geen verschil. Bij mannen daarentegen is drankmisbruik ook afhankelijk van hun genen, bij vrouwen is dat niet het geval. Vrouwen drinken om vervelende gevoelens weg te drinken, mannen drinken om zelfvertrouwen te krijgen.²⁹ Als je verslaving wil tegengaan is het belangrijk om deze verschillende factoren zoals achtergrond en opleidingsniveau te kennen zodat je beter weet wie hiermee te maken heeft en dus verslaving beter kan voorkomen.



"In de huishoudelijke zorg: Clienten geven aan dat ze specifiek willen dat alleen een vrouw komt voor de huishoudelijke zorg. Het is goed om het gesprek aan te gaan en te vragen waar mensen bang voor zijn"

Het gemeentelijk beleid moet gebaseerd zijn op wetenschappelijke kennis over de verschillen in de samenleving, dat maakt het beleid een stuk effectiever. Ook is het verzamelen van data en informatie over zorg, uitgesplitst naar gender, een essentieel onderdeel van het inzichtelijk maken hoe de genderverschillen tot uiting komen.

Beleidssterrein 3: Sport

In Amsterdam hebben we al eerder een genderscan op sport gedaan door Atria naar aanleiding van [een motie](#) van GroenLinks. De scan laat zien dat er verschillen zijn in deelname in sport, zo sporten mannen (71%) net wat meer dan vrouwen (68%), maar zien we dat sportdeelname afneemt wanneer mensen ouder worden en dat die daling voor vrouwen sterker is. Kijken we naar gender *plus* andere dimensies dan is te zien dat de grootste terugval in wekelijkse sportdeelname vooral plaatsvindt onder meisjes met een niet-westerse achtergrond rond de middelbare schoolleeftijd. Voor meisjes met migratieachtergrond is deze terugval 35 procentpunt meer dan bij meisjes zonder migratieachtergrond, terwijl het verschil tussen jongens met en zonder migratieachtergrond 10 procentpunt is.



"Ik mocht als jongen niet mee doen aan een dansgroep, die was alleen voor meiden, maar er was ook geen aparte jongensgroep"

²⁹ <http://www.kenniscentrum-sdmo.nl/elearning/alcohol/index.html>

In de scan is gekeken naar belemmeringen in sportdeelname. Hieruit blijkt dat belemmeringen die kunnen meespelen bijvoorbeeld een gevoel van veiligheid, logistieke toegankelijkheid (denk hierbij bijvoorbeeld aan het hebben van vervoer), het combineren van sport met werk en zorgtaken of een tekort aan sportfaciliteiten voor vrouwen en meisjes zijn.

De scan maakt duidelijk dat je verschillen in bijvoorbeeld deelname en behoeften pas ziet wanneer je er naar op zoek gaat. Waar je niet naar zoekt, kom je ook niet tegen. Onlangs bleek dat de non-binaire keeper van een Amsterdams vrouwenvoetbalteam door de KNVB werd geschorst vanwege de geslachtsaanduiding ("M") in diens paspoort³⁰. Hieruit bleek temeer dat in het vaststellen van beleidsregels, de werkelijkheid en behoeften van non-binaire sporters niet wordt meegenomen. Non-binaire personen zijn vaak geen aparte categorie waarover gerapporteerd wordt, zo ook niet in de sportscan. Dit onderschrijft het belang van een intersectionele blik.

De sportscan geeft inzicht in waar verschillen in deelname, maar ook in behoeften zitten. Tegelijkertijd wordt ook duidelijk dat verschillen in sport samenhangen met ongelijkheden in bijvoorbeeld de verdeling van werk en zorgtaken. Het is dus belangrijk om bij het bevorderen van gendergelijkheid te focussen op meerdere gebieden.

Het is hierbij ook goed om te kijken naar representatie in sportverenigingen. Vrouwen en jongere generaties zijn onvoldoende vertegenwoordigd binnen sportverenigingsbesturen. Een representatief sportbestuur draagt bij aan een gezonder sportcultuur. Het register voor Verenigingsbestuurders stelt na onderzoek³¹ vast dat er meer aandacht moet komen voor diversiteit in sportbesturen. Naar aanleiding van [een motie van D66](#) doet Amsterdam nu onderzoek naar hoe diversiteit bij sportbesturen gestimuleerd kan worden en of een campagne hieraan kan bijdragen.

Dankzij de sportscan weten we veel beter waar de barrières en behoeften liggen van Amsterdammers. Een verminderde sportdeelname kan te maken hebben met veel verschillende factoren. Maar de consequenties zijn groot. Denk hierbij aan verminderde mentale en fysieke gezondheid en minder sociale interactie. GroenLinks en D66 vinden het onaanvaardbaar dat vrouwen, meiden en non-binaire Amsterdammers door gendergerelateerde barrières minder toegang hebben tot sport. Iedereen in Amsterdam moet immers in een inclusieve omgeving kunnen sporten en bewegen. Zo zou meer aandacht voor de (sociale) veiligheid van vrouwen, meiden en non-binaire Amsterdammers helpen bij de toegankelijkheid van sportfaciliteiten, evenals voldoende en passend openbaar vervoer. Ook hierbij maakt gendermainstreaming inzichtelijk welke barrières er naast de genoemde voorbeelden bestaan en hoe deze opgelost kunnen worden.

"Niet over ons, zonder ons"

Beleid wordt gemaakt en uitgevoerd voor en door mensen. Mensen met hun eigen behoeften, referentiekaders en vooronderstellingen. Om inclusief beleid te maken en te implementeren en de behoeften van specifieke groepen mee te nemen, is het cruciaal om deze groepen te betrekken in het gehele beleidsproces. In het geval van dit voorstel: de ervaringen en behoeften van vrouwen,

³⁰ Voor meer informatie: [Schriftelijke vragen](#) van GroenLinks over deze casus.

³¹ [Register voor Verenigingsbestuurders: toekomstbestendigheid sportverenigingen](#)

meiden en non-binaire personen. Zij ervaren immers de ongelijkheid en zien ook waar het overlapt of samenkomt. Beleid moet juist voor hen werken.

De consultatie van vrouwen en non-binaire personen in al hun diversiteit is dan ook een belangrijke voorwaarde voor de implementatie van *gendermainstreaming* en een centraal onderdeel van dit initiatiefvoorstel. Bij het maken, implementeren en evalueren van beleid op de benoemde terreinen moeten behoeften en knelpunten van Amsterdamse vrouwen en non-binaire personen structureel worden meegenomen. Zolang deze groep wordt bereikt, zijn verschillende consultatiemodellen denkbaar. Wij stellen voor om te onderzoeken welk model het best passend is voor de gemeente Amsterdam; hiertoe expertise en advies in te winnen bij organisaties die hier ervaring mee hebben (zoals WOMENinc., Bureau Clara Wichmann³² en WomenMakeTheCity³³) en dit model te implementeren als onderdeel van *gendermainstreaming*.

Expertisepunt gendermainstreaming en training ambtenaren

Ook stellen we voor om de kennis die de gemeente in huis heeft over gendergelijkheid te vergroten, omdat de vraag hiernaar zal toenemen wanneer *gendermainstreaming* onderdeel wordt van het gemeentelijke beleid (dit ook vernoemd in dictum 4). Om *gendermainstreaming* op een goede wijze te kunnen toepassen binnen de gemeente is het van belang dat ambtenaren een plek hebben om vragen te stellen, te kunnen sparren of informatie op te vragen. Het belang van voldoende kennis over *gendermainstreaming* wordt onderstreept door het onderzoek van Movisie.³⁴ Daarom stellen wij voor om een expertisepunt *gendermainstreaming* in te richten, zodat deze als vraagbaak daarin kan ondersteunen. De gemeente kan hierbij optrekken met relevante organisaties die ervaring hebben met het oprichten van dit soort expertisepunten of zelf deze expertise in huis hebben. Een dergelijke vraagbaak kennen we bijvoorbeeld bij de Europese Commissie en bij de rijksoverheid³⁵ als Gender Focal Points. Deze Gender Focal Points hebben expertise op het gebied van *gendermainstreaming*, en zorgen bijvoorbeeld voor de coördinatie van alle activiteiten rondom *gendermainstreaming*, maar zijn ook vaak verantwoordelijk voor het trainen van beleidsmakers.

Het zien van de ongelijke uitwerking van beleid op genders en daar rekening mee houden bij het maken van beleid vraagt ook van ambtenaren en beleidsmakers om een ander soort bril op te zetten. Om hen daarbij te helpen stellen wij voor om ambtenaren trainingen aan te bieden over intersectioneel en gendersensitief beleid. Er zijn eerder dit soort trainingen georganiseerd voor beleidsmakers en raadsleden. Het is belangrijk dat de opgedane kennis binnen de organisatie wordt geborgd, zodat deze niet verloren gaat bij personele wisselingen. Het onderzoek van Movisie stelt dat het kan helpen om trainingen aan te laten sluiten op de werkpraktijk van ambtenaren en

³² Binnen de [landelijke alliantie Financieel Sterk door Werk](#) wordt gewerkt met een zeggenschapsmodel dat is toegespitst op de deelnemende organisaties en doelstellingen van de alliantie. Dit model kan als voorbeeld dienen bij het ontwikkelen van een Amsterdams zeggenschaps- of consultatiemodel.

³³ <https://womenmakethecity.nl/over-ons/>

³⁴ Movisie, 'Gendermainstreaming bij de rijksoverheid - Een gedragswetenschappelijk onderzoek' (September 2024)

³⁵ Het ministerie van Buitenlandse Zaken werkt bijvoorbeeld met [feministisch buitenlands beleid](#), waar gender focal points een onderdeel van zijn.

bijvoorbeeld het thema gendergelijkheid te integreren met andere inhoudelijke sessies.³⁶ Deze trainingen kunnen helpen bij bewustwording van heersende normen en het zien van blinde vlekken. Die kennis is van belang om gendermainstreaming succesvol te laten zijn. Het Movisie onderzoek laat zien dat het belangrijk is dat *gendermainstreaming* breed wordt gedragen binnen de organisatie.³⁷

Goede voorbeelden³⁸

Amsterdam zou de eerste lokale overheid zijn waar *gendermainstreaming* wordt toegepast. Ook op andere plekken zijn overheden en organisaties hiermee bezig. Zo stimuleren de Verenigde Naties, de OECD en de EU landen en internationale instituties al sinds de wereldvrouwenconferentie in Beijing in 1995 om gendermainstreaming in te zetten. Nederland heeft zich sinds 1995 gecommitteerd aan gendermainstreaming, al wordt het in de praktijk nog niet overal toegepast. Ook wordt de laatste jaren door steeds meer landen en internationale instituties gendermainstreaming geïmplementeerd en zijn er steeds meer kennis en goede voorbeelden beschikbaar. In Wenen bijvoorbeeld. Bij het ontwerpen van de stad wordt stevast het vrouwelijke perspectief meegenomen, hier is een speciaal team voor ingericht. Het team zorgde er bijvoorbeeld voor dat Wenen voldoende straatverlichting heeft langs alle fietspaden en in en rondom parken, dat uitgangen in parkeergarages voldoende zichtbaar zijn en er parkeerplaatsen zijn speciaal voor vrouwen die zich dicht bij de uitgang bevinden.³⁹ Onlangs diende D66 ook [een voorstel](#) in om het genderperspectief meer mee te nemen in het inrichten van de openbare ruimte.

In Kosovo wordt gendermainstreaming al jaren toegepast. Het Kosovaarse Vrouwen netwerk (KWN) werd in 1996 opgericht als een informeel netwerk van vrouwen(organisaties). Inmiddels is het uitgegroeid tot een invloedrijk netwerk dat de belangen van Kosovaarse vrouwen op lokaal, regionaal en internationaal niveau vertegenwoordigt. Met 190 aangesloten organisaties, van alle etnische groepen in Kosovo, speelt KWN een sleutelrol in het versterken van gendergelijkheid door samen te werken met zowel formele als informele vrouwengroepen. Via hun jaarlijkse vergaderingen zorgen ze voor inclusie van vrouwen in beleidsvorming en bij strategische plannen. Daarnaast kent elk ministerie in Kosovo iemand (een Gender Focal Point) die verantwoordelijk is voor *gendermainstreaming*, deze persoon zorgt voor coördinatie maar is bijvoorbeeld ook verantwoordelijk voor het trainen van beleidsmakers.

³⁶ Movisie, 'Gendermainstreaming bij de rijksoverheid - Een gedragswetenschappelijk onderzoek' (September 2024)

³⁷ Ibidem

³⁸ Dit is een greep uit de internationale voorbeelden rondom gendermainstreaming. Veel landen houden zich hier steeds meer bezig, zie ook het onderzoek van [Movisie](#) voor meer voorbeelden.

³⁹ <https://charter-equality.eu/exemple-de-bonnes-pratiques/a-model-city-for-gender-mainstreaming.html>