

## **Geachte programmadirectie Herstel- en Veerkrachtplan,**

Atria is tezamen met andere maatschappelijk middenveldorganisaties uitgenodigd om input te leveren op het eerste concept van het Nederlandse herstel- en veerkracht plan (HVP). Allereerst willen wij onze waardering uitspreken voor deze uitnodiging.

Als kennisinstituut voor emancipatie en gendergeschiedenis maakt Atria zich sterk voor het beleid dat oog heeft voor gendergelijkheid. Dit is ook van groot belang bij de maatregelen die in het concept-HVP beschreven staan. De Europese Commissie (EC) stelt vast dat de Coronacrisis heeft geleid tot een sterke toename van de inkomensongelijkheid, die niet gelijk verdeeld is over sectoren en bevolkingsgroepen. Inderdaad constateerden wij bijvoorbeeld in onderzoek binnen onze alliantie Werk.en.de.Toekomst<sup>1</sup> een ongelijke impact van de Coronacrisis op mannen en vrouwen.<sup>2</sup> Bij mannen bleef het aantal werkuren vaker gelijk, waar vrouwen vaker meer of juist minder gingen werken. Ook zagen we dat vrouwen het meeste bleven doen in het huishouden, en dat dit leidde tot grotere stress en combinatiedruk.<sup>3</sup> Tegelijkertijd heeft de coronacrisis ook *momentum* voor een grotere rol van mannen in het huishouden gecreëerd: juist nu inzetten op gendergelijkheid benut dit momentum optimaal.

### ***Aansluiten op voorwaarden EC***

Atria sluit zich aan bij de landspecifieke aanbevelingen van de Europese Commissie (EC) uit het Europees Semester van 2020: “herstel moet ook gendergevoelig zijn en de onevenredig zware gevolgen van de crisis voor vrouwen, boven op de bestaande vormen van ongelijkheid, verlichten”.

Wij constateren dat het eerste concept van het HVP geen concrete maatregelen benoemt om aan deze voorwaarde te voldoen. Het HVP in de huidige conceptvorm loopt daarmee twee risico's. Ten eerste zijn de plannen mogelijk onvoldoende effectief in het tegengaan van genderongelijkheid die is vergroot door de Coronacrisis. Ten tweede is van de genoemde plannen onduidelijk of en in hoeverre deze genderongelijkheid verkleinen, waarmee ook een risico bestaat dat deze bestaande ongelijkheden juist nog verder uitvergrooten.

Voor toekomstige raadplegingen sluiten wij ons dan ook aan bij de opmerkingen die tijdens de fysieke raadpleging op 21 april jl. werden geuit. Wij adviseren om het maatschappelijk middenveld in een eerder stadium van het planontwerp te betrekken, om tot effectievere maatregelen t.a.v. gendergelijkheid te komen en optimaal te voldoen aan de bovengenoemde aanbeveling van de EC.

### ***Het belang van gendersensitief beleid***

Om alsnog te voldoen aan de voorwaarden van de EC, onderstreept Atria het belang van een gendersensitieve blik bij het ontwerpen en uitvoeren van de plannen in het HVP. Gendersensitief

---

<sup>1</sup> Werk.en.de Toekomst is een samenwerking van Atria, Emancipator, de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) en VHTO, – Expertisecentrum genderdiversiteit in bèta, techniek en IT. De alliantie wordt gesteund door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. WedT richt zich op het doorbreken van genderstereotypen in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren.

<sup>2</sup> <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2021/09/30153444/atria-corona-onderzoek-web.pdf>

<sup>3</sup> <https://atria.nl/nieuws-publicaties/werk-en-zorg/factsheet-rolpatronen-in-gezinnen-tijdens-de-coronacrisis/>

beleid houdt er rekening mee dat mannen, vrouwen en non-binaire personen verschillende rollen krijgen toegeschreven in onze samenleving. Als gevolg daarvan hebben zij vaak verschillende en conflicterende behoeften, belangen en prioriteiten, en heeft beleid een andere impact op hen. Wanneer hier geen rekening mee wordt gehouden in beleid, kan het zo zijn dat beleid onbewust en onbedoeld genderongelijkheid in stand houdt of zelfs versterkt. In het eerste concept-HVP zijn vrijwel geen maatregelen opgenomen die zich richten op gendergelijkheid, en is er onvoldoende oog voor de genderongelijkheden die door de Coronacrisis zijn versterkt en ontstaan en voor de ongewenste effecten van beleid op deze groepen.

Wij adviseren ex ante en ex post intersectionele genderanalyse van beleid in alle beleidsfasen (formulering, implementatie, evaluatie) en in elke pijler. Bij de formulering en implementatie is een analyse nodig van hoe het beleid kan bijdragen aan gendergelijkheid en kan inspelen op de specifieke behoeften en problemen van verschillende groepen vrouwen in de samenleving.

**Monitoring** van gendergelijkheid in diverse sectoren en op diverse beleidsterreinen is van belang om bestaande ongelijkheid in kaart te brengen en **evaluatie** van de interventies is belangrijk om de (positieve of negatieve) impact van beleidsinterventies op deze ongelijkheid te evalueren. Hierbij is een intersectionele lens van belang: het beleid zal een andere impact hebben op vrouwen met diverse culturele achtergronden, met diverse opleidingsniveaus en met of zonder beperking. Als voorbeeld van een dergelijke genderanalyse verwijzen we naar de genderscan die Atria uitvoerde in opdracht van de gemeente Amsterdam, op het re-integratie en participatiebeleid van de gemeente.<sup>4</sup>

Om te voldoen aan het verzoek tot concrete beleidsadviezen, geven wij hieronder per pijler enkele aandachtspunten waar bij de implementatie, monitoring en evaluatie rekening mee moet worden gehouden. Los hiervan achten wij een meer integrale genderanalyse noodzakelijk.

### ***Pijler 1 groene transitie***

Met betrekking tot de investeringen in relatie tot de groene transitie en voor het programma Natuur onder pijler 4 beveelt Atria aan om genderperspectieven op te nemen in alle financieringsmechanismen en strategieën. Alle soorten, schalen en aspecten van klimaatfinanciering moeten genderbewust zijn.<sup>5</sup> Uit onderzoek van Atria blijkt dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de klimaat- en energiesector (zowel in de sectoren op zich als in topfuncties) en dat zij daardoor minder betrokken zijn in besluitvormingsprocessen, klimaatoppen, et cetera.<sup>6</sup> Het voorwaardelijk maken van investeringen in de groene transitie aan een gelijkere vertegenwoordiging van vrouwen in de sector en topposities, kan bijdragen aan gendergelijkheid in de besluitvorming en uitvoering van de groene transitie. Hiermee zou het HVP aansluiting vinden bij de afspraken van de 66e Commission on the Status of Women (CSW66) van de VN over genderbalans in participatie, representatie, en besluitvorming t.a.v. het klimaat.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup> <https://atria.nl/nieuws-publicaties/beeldvorming-stereotypering/genderscan-re-integratie-participatiebeleid-amsterdam/>

<sup>5</sup> Habtezion, S., 2013. *Gender and climate finance*. UNDP.

<sup>6</sup> [https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2022/02/16161047/Klimaatverandering-en-gender\\_Verkennende-studie\\_OCW-Feb-2022\\_Atria\\_75InQ.pdf](https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2022/02/16161047/Klimaatverandering-en-gender_Verkennende-studie_OCW-Feb-2022_Atria_75InQ.pdf)

<sup>7</sup> [https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-](https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/CSW66%20Agreed%20Conclusions_Advance%20unedited%20version_25%20March%202022.pdf)

[03/CSW66%20Agreed%20Conclusions\\_Advance%20unedited%20version\\_25%20March%202022.pdf](https://www.unwomen.org/sites/default/files/2022-03/CSW66%20Agreed%20Conclusions_Advance%20unedited%20version_25%20March%202022.pdf)

Met betrekking tot de hervormingen in pijler 1 (energiebelasting en autobelasting) adviseert Atria monitoring van negatieve effecten (mal-adaptatie en -mitigatie) op de weerbaarheid van vrouwen. Wij wijzen erop dat energiearmoede een sterke gendercomponent heeft.<sup>8</sup> Ook hier bevelen wij ex ante en ex post monitoring aan met specifieke aandacht voor oudere vrouwen, vrouwen in eenoudergezinnen en vrouwelijke huurders. Energiearmoede ontstaat als mensen met een laag inkomen hoge energiekosten hebben of een huis met lage energetische kwaliteit. Er zijn grote verschillen tussen mannen en vrouwen in energie- en watergebruik en toegang tot hulpbronnen.<sup>9</sup> Ook zien we grote verschillen in betaalbaarheid van water en energie. Vrouwen verdienen gemiddeld minder dan mannen, hebben daardoor een lager besteedbaar inkomen, en leven langer in armoede.<sup>10</sup> Maatregelen die impact hebben op de betaalbaarheid van de water- en energierekening, hebben daarmee direct een sterke gendercomponent.

Een groep die vooral onzichtbaar is, zijn oudere vrouwen die met een klein pensioen na overlijden van een partner alleen in een te groot en slecht geïsoleerd huis blijven wonen. Verhuizen kost veel (emotionele) moeite en investeren in energie-efficiëntie is lastig vanwege gebrek aan investeringsmogelijkheden en kennis over subsidies en energie-efficiënte maatregelen. Daarnaast wonen vrouwen vaker in (sociale) huurwoningen en zijn zij dus vaker afhankelijk van huisbazen om energie-efficiëntie maatregelen door te voeren. Bij deze groep leidt een verhoging van de energiebelasting mogelijk tot meer armoede en niet tot een stimulans om efficiënter met energie om te gaan.<sup>11</sup>

### ***Pijler 2 Digitale transformatie***

Ook met betrekking tot de investeringen in de digitale transformatie moet gemonitord worden wat de gevolgen van de maatregelen zullen zijn voor gendergelijkheid (negatief en positief) en inclusie voor andere groepen in de samenleving. De ambitie wordt uitgesproken voor een 'inclusieve digitale transformatie'. Daarbij vragen wij met het oog op de inclusieve digitale transformatie aandacht voor de veiligheid van vrouwen online.

Uit onderzoek van de EU Fundamental Rights Agency uit 2014 blijkt:

- 1 op de 6 vrouwen in Nederland heeft ooit te maken gehad met online intimidatie.
- Onder jonge vrouwen (18-29 jaar) is dat 1 op 3.
- In vergelijking met andere Europese landen komt online intimidatie relatief vaak voor in Nederland (17% in Nederland vergeleken met 11% gemiddeld in de EU).<sup>12</sup>

Sindsdien is het gebruik van sociale media verder toegenomen. Jonge vrouwen, vrouwen van kleur, LHBTIQ+'ers, personen met een handicap, en vrouwen die zich mengen in het publieke debat (politici, journalisten, wetenschappers, bloggers en mensenrechtenactivisten) worden extra hard geraakt door online haat. Vrouwen en meisjes zijn volgens een onderzoek van de Universiteit

---

<sup>8</sup> Feenstra, M., Clancy, J., 2019. *Women, gender equality and the energy transition in the EU*. Publications Office of the European Union, LU.

Feenstra, M., Creusen, A., 2021. *Rapportage Vrouwen in de Energietransitie (Rapportage)*. Topsector Energie.

<sup>9</sup> Feenstra & Clancy, 2019

<sup>10</sup> Feenstra & Clancy, 2019; Feenstra & Creusen, 2021

<sup>11</sup> [https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2022/02/16161047/Klimaatverandering-en-gender\\_Verkennende-studie\\_OCW-Feb-2022\\_Atria\\_75InQ.pdf](https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2022/02/16161047/Klimaatverandering-en-gender_Verkennende-studie_OCW-Feb-2022_Atria_75InQ.pdf)

<sup>12</sup> <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

Utrecht het belangrijkste doelwit van digitaal gendergerelateerd geweld. Op onlineplatforms krijgen zij disproportioneel vaak te maken met seksisme, misogynie en geweld, van haatberichten, online intimidatie, bedreiging of *stalking*, *grooming*, verspreiden van beelden zonder toestemming, *hacking* en chantage.

De normalisatie van online gendergerelateerd geweld leidt tot het in stand houden en bevorderen van schadelijke stereotiepe beeldvorming en *victim blaming*, beperkt de vrijheden en actieve deelname van vrouwen en meisjes in al hun diversiteit aan het (online) maatschappelijke debat en vergroot de genderongelijkheid. Een inclusieve digitale transformatie kan alleen plaatsvinden als de veiligheid van vrouwen in de digitale sfeer onderdeel is van het beleid.

### ***Pijler 3 slimme, duurzame en inclusieve groei***

Ook met betrekking tot de arbeidsmarktmaatregelen in pijler 3 (Regional Mobility Teams (RMTs) en Nederland Leert Door) missen we een gendersensitieve analyse. Er wordt niet onderbouwd dat de maatregelen 'vrij inclusief' zijn en op basis waarvan dit is vastgesteld. Er zijn verschillen in het aandeel mannen en vrouwen dat niet-werkzoekend is, werkloos is, of bijstand ontvangt. Deze verschillen hangen samen met andere kenmerken, zoals migratieachtergrond, opleidingsniveau, leeftijd en type huishouden. Zo zijn relatief meer mensen met een migratieachtergrond werkloos geworden na de coronacrisis, en dit geldt nog sterker voor mensen met een niet-westerse migratieachtergrond.<sup>13</sup>

Wij adviseren om bij de uitvoering van de RMTs en Nederland Leert Door rekening te houden met de verschillen tussen groepen in de samenleving en intersectionele identiteiten (bijvoorbeeld: vrouwen van kleur, vrouwen met een beperking, alleenstaande vrouwen met kinderen) en hun specifieke behoeften. Een intersectionele ex ante en ex post monitoring van het beleid is hierbij noodzakelijk. Een brede maatregel voor alle werkzoekenden of iedereen die verbonden is geweest met de Nederlandse arbeidsmarkt is niet per definitie inclusief: sommige groepen zullen hierdoor beter worden bereikt dan andere groepen. Bovendien hebben verschillende groepen andere behoeftes en motivaties.

Voorts merken wij hierbij op dat in het programma Nederland Leert Door een focus ligt op de tekortsectoren techniek en ICT. In deze sectoren zijn vrouwen ondervertegenwoordigd. Om gendergelijkheid te bevorderen, moet de scholing zich hier dus ook richten op de specifieke behoeften van vrouwen. Bovendien weten we uit onderzoek dat vrouwen steeds vaker voor een technische opleiding kiezen, maar in elke vervolgstap (baan kiezen, promotie maken, etc.) uitvallen. De redenen hebben te maken met de werkomgeving waarin ze terechtkomen: ze voldoen niet aan de masculiene norm en voelen zich minder thuis in de sterk masculiene werkomgevingen, zijn meer dan mannen onzeker over hun technische vaardigheden en krijgen niet de flexibiliteit om (technisch) werk en gezin te combineren.<sup>14</sup> Als we meer mensen in deze sectoren aan het werk willen hebben, zullen deze zaken integraal moeten worden meegenomen in het beleid, bij werkgevers en in de scholingsprogramma's. Ook zal in de evaluatie de langetermijneffecten van de scholing op verschillende groepen moeten worden geanalyseerd.

---

<sup>13</sup> <https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werklozen/werkloosheid-naar-migratieachtergrond>

<sup>14</sup> [https://www.vhto.nl/fileadmin/user\\_upload/documents/projecten/Girlsday/Whitepaper\\_Vrouwen\\_in\\_b%C3%A8ta\\_tec\\_hniek\\_en\\_IT\\_hoe\\_behoud\\_je\\_ze\\_als\\_organisatie\\_01.pdf](https://www.vhto.nl/fileadmin/user_upload/documents/projecten/Girlsday/Whitepaper_Vrouwen_in_b%C3%A8ta_tec_hniek_en_IT_hoe_behoud_je_ze_als_organisatie_01.pdf)

Met betrekking tot de RMTs adviseren wij om de begeleiders en betrokken ambtenaren bewust te maken van onbewuste gendernormen en genderdiscriminatie. Wanneer dit niet wordt gedaan, is het mogelijk dat ambtenaren en jobcoaches onbewust gendernormen reproduceren en de segregatie op de arbeidsmarkt onbedoeld bevorderen. Ook moeten de RMTs voorkomen dat werkgevers die deelnemen aan dit programma genderdiscriminerende voorwaarden stellen.<sup>15</sup>

***Pijler 4 en 5 Sociale en territoriale cohesie & Gezondheid en economische, sociale en institutionele veerkracht***

Voor pijler 4 en 5 herhalen wij onze oproep voor het gendersensitief monitoren en evalueren (ex ante en ex post) van de maatregelen. Met betrekking tot de maatregelen voor het bevorderen van meer zorgpersoneel vragen wij ook aandacht voor de ondervertegenwoordiging van mannen in deze sector. Het stimuleren van mannen om in de zorg te werken door het tegengaan van genderstereotypen bij mannen en het (financieel) herwaarderen van deze sector zal het potentieel voor mensen in de zorg drastisch kunnen vergroten. Concrete aanbevelingen zijn te vinden in de WedT-brochure “Werken in de Zorgsector”.<sup>16</sup>

***Voor meer informatie over het bevorderen van gendergelijkheid zie ook hier:***

[Atria | Reactie Rijksbegroting 2022](#)

[Werk.en.de Toekomst | Programma's \(atria.nl\)](#)

Wij hopen u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd. Neemt u gerust contact op bij vragen over onze adviezen.

Met vriendelijke groet,

Namens Atria, kennisinstituut voor emancipatie en gendergelijkheid,

**Djoeke Ardon**

Onderzoeker & Beleidsadviseur

[d.ardon@atria.nl](mailto:d.ardon@atria.nl)

**Mickey Steijaert**

Onderzoeker & Beleidsadviseur

[m.steijaert@atria.nl](mailto:m.steijaert@atria.nl)

---

<sup>15</sup> <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>

<sup>16</sup> <https://prod-cdn.atria.nl/wp-content/uploads/2021/07/28121233/atria-gelijkheid-zorg-A5-los.pdf>