

rkendetoekomst
februari 2020

Werk.en.de
Toekomst



Verslag
WOENSDAG 19 FEBRUARI 2020
Expertmeeting gemeentepolitiek &
genderstereotypering

atria

nvr
Nederlandse
Vrouwen Raad

Locatie: De Amershof te Amersfoort

Sprekers: Sophie Heesen, Gemeenteraadslid Gouda voor de PvdA
Leyla Hamidi, beleidsmedewerker NVR
Froukje Gaasterland, senior beleidsadviseur bij Atria

Dagvoorzitter: Hasna El Maroudi, journalist en presentator.

Doel van de bijeenkomst: enerzijds het delen van kennis en ervaringen over genderstereotypering in beleid en wet- en regelgeving ('waar hebben we het over en wat zijn de ervaringen') en anderzijds om input op te halen die gebruikt gaat worden in de ontwikkeling van een training "Omgaan met Genderstereotypering in beleid en wet- en regelgeving", die in 2021 zal worden aangeboden aan de doelgroep lokale politici.

Introductie

Dagvoorzitter Hasna el Maroudi verwelkomt iedereen en opent de middag met een aantal vragen via Mentimeter. Er wordt geïnventariseerd wie er werkzaam is in de gemeente politiek

en in welke gemeente. Ook wordt de vraag gesteld in hoeverre collega's enthousiast zijn over genderspecifieke voorstellen, het antwoord daarop was verdeeld.

Het woord was aan Leyla Hamidi, om het doel van de bijeenkomst uit te leggen en wat achtergrondinformatie te geven over het strategisch partnerschap Werk.en.de Toekomst en de twee organiserende partners: Nederlandse Vrouwenraad (NVR) en Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.

Over Werk.en.de Toekomst

Werk.en.de Toekomst is een 5-jarige strategisch partnerschap waarvan NVR, Atria, de Emancipator en VHTO lid zijn, gefinancierd door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Werk.en.de Toekomst zet zich in om genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te doorbreken en een betere combinatie van zorg, werken en leren mogelijk te maken. Dit gebeurt onder andere door onderzoek naar stereotypering, rolmodellen in de politiek en in het bedrijfsleven te presenteren, het delen van goede voorbeelden, en het agenderen van relevante onderwerpen bij overheid, sociale partners of onderwijsinstellingen.

Over de Nederlandse Vrouwen Raad

De NVR is een koepelorganisatie met zo'n 57 lidorganisaties, die strijdt voor gelijke rechten en volwaardige participatie van vrouwen. Dit doet de NVR onder andere door te lobbywerk (nationaal en internationaal), de werving, selectie en ondersteuning van de VN Vrouwenvertegenwoordiger en projecten als De Nieuwe Toekomst, een methodiek voor vrouwen die te maken hebben gehad met huiselijk geweld om weer te participeren in de maatschappij. Daarnaast zit de NVR in allianties zoals Werk.en.de Toekomst, en Samen Werkt Het, dat kijkt naar een betere verdeling tussen werk en zorg.

Over Atria

Atria is het kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis. Atria heeft een uitgebreide collectie, archief en bibliotheek, die de vrouwengeschiedenis documenteert. Daarnaast heeft Atria een onderzoeks- en adviesafdeling, die zich inzet op meerdere terreinen, zoals de verdeling tussen arbeid en zorg, genderstereotypering, gendergerelateerd geweld, beeldvorming, politieke participatie en feminisme van nu. Ook Atria is onderdeel van enkele strategisch partnerschappen: Werk.en.de Toekomst, Act4Respect, dat zich focust op het voorkomen gendergerelateerd geweld en Bronnen van Verandering.

Aanleiding van deze bijeenkomst

Vorig jaar is er door Werk. en.de. Toekomst een expertmeeting georganiseerd voor landelijke politici over de beeldvorming van politici en de rol van genderstereotypering daarin. Hieruit kwam duidelijk naar voren dat politici graag handvatten willen om genderstereotypering in de politiek tegen te gaan. Daarom gaan wij een training ontwikkelen over genderstereotypering in beleid in de lokale politiek. Vandaag is onze eerste bijeenkomst en willen we graag good practices ophalen, kijken welke kennis en tools nodig

zijn of ontbreken en kijken welke mechanismen een rol spelen bij het identificeren van genderstereotypering in beleid, wet en regelgeving. Deze training zal in 2021 klaar zijn. Er is veel belangstelling voor dit onderwerp vanuit de lokale politiek.

Is er een evenknie voor man? Een soortgelijk initiatief dat zich inzet voor het doorbreken van genderstereotypering van mannen?

Ja, een van de alliantiepartners in Werk.en.de Toekomst is Emancipator, een organisatie die zich inzet voor emancipatie van mannen. Bovendien gaat het doorbreken van genderstereotypen voor vrouwen niet zonder hetzelfde voor mannen.

Waarom kiezen jullie voor een training en niet een filmpje of een blog?

Daar is deze bijeenkomst juist voor, om erachter te komen op welke manier wij dit het beste kunnen aanbieden. Hetzij een training, e-learning of een film inderdaad.

Genderstereotypering

Dan is het woord aan Froukje Gaasterland, die een presentatie geeft over genderstereotypering in beleid. In onze samenleving heersen bepaalde normen over hoe mannen en vrouwen zich horen te gedragen, ook wel genderstereotypen genoemd. Deze ideeën zijn vaak gebaseerd op traditionele denkbeelden en hangen samen met andere stereotiepe ideeën over bijvoorbeeld seksuele voorkeur of religie. Deze samenhang noemt met intersectionaliteit. Deze genderstereotypen zorgen voor ongelijkheid doordat “mannelijke” eigenschappen maatschappelijk hoger gewaardeerd worden dan eigenschappen die we als vrouwelijk definiëren. Dit uit zich bijvoorbeeld in de loonkloof en segregatie op de arbeidsmarkt.

Ongelijke uitkomsten

Genderneutraal beleid, waarbij er geen aandacht is voor gender en de achterliggende stereotyperingen, kan in de praktijk een ongelijke uitkomsten voor mannen, vrouwen, non-binaire mensen of andere groepen hebben. Gendersensitief beleid erkent dat mannen en vrouwen verschillende rollen toegeschreven krijgen in de samenleving en houdt vervolgens rekening met de gendergerelateerde factoren van het beleidsprobleem in kwestie. Hiervoor moet men zich bewust zijn van genderstereotypen.

Voorbeelden: Verlofregelingen en deeltijdwerk

Voorbeelden van genderstereotype beleid: de huidige verlofregelingen houden genderstereotypen van ‘de zorgende vrouw’ en ‘de werkende man’ in stand, doordat de geboortemoeder 16 weken zwangerschapsverlof krijgt en de partner maar 5 dagen. Hierdoor wordt de rolverdeling in veel Nederlandse gezinnen traditioneler nadat het kind is geboren. Veel moeders gaan in deeltijd werken, terwijl de partners fulltime blijven werken. Om genderstereotypes tegen te gaan, zou het een oplossing zijn om ook de partners 16 weken verlof te geven, zoals de Europese Unie ook aanraadt.

Een ander voorbeeld van genderstereotypering in beleid zien we terug met betrekking tot deeltijdwerk. Veel meer vrouwen dan mannen werken in deeltijd en zijn hierdoor minder vaak economisch zelfstandig. Deeltijdwerk is vaak een oplossing voor een probleem,

namelijk het maakt het combineren van werk en zorg mogelijk. De samenleving is zodanig ingericht, namelijk rondom het anderhalfverdienersmodel, dat het voor vrouwen en mannen moeilijk is om af te wijken van deze norm. De overheid richt zich voornamelijk op het stimuleren van vrouwen om meer te werken, in plaats van ook aandacht te geven aan mannen om meer te zorgen.

Tot slot noemt Froukje Gaasterland een voorbeeld uit de gemeente praktijk; de Amsterdamse Aanpak Statushouders richt zich op het begeleiden van statushouders naar werk. Toen uit onderzoek bleek dat vrouwelijke statushouders minder vaak werken dan mannelijke statushouders en vaak uit het zicht verdwenen, is de aanpak aangepast. De belemmeringen van vrouwen naar de arbeidsmarkt zijn in kaart gebracht en alle klantmanagers volgen nu een training voor gender- en cultuursensitief werken. Zo wordt het stereotype doorbroken dat vrouwelijke statushouders minder bereid zouden zijn om te werken en liever willen zorgen.

De belangrijkste stap is bewustwording, maar deze is ook het lastigst. Belangrijk is dat beleid stereotypes niet bevestigt en counterstereotypes ondersteunt. Daarnaast is het belangrijk om na te denken over verschillende types stereotypering op elkaar inhaken en hoe dat te integreren.

Machtsevenwicht in de politiek

Sophie Heesen, een jong raadslid voor de PvdA in Gouda, vertelt over haar ervaringen in de gemeentepolitiek en hoe het is om als 18-jarige vrouw raadslid te worden. Zonder ervaring of diploma is Sophie de politiek in gestapt uit de overtuiging dat zowel politiek als wetgeving voor iedereen toegankelijk moet zijn.

Sophie zit in een fractie met 3 mannen en in de gemeenteraad van Gouda zijn 3 vrouwelijke fractievoorzitters, die allemaal niet in de coalitie zitten. Dus buiten dat er minder vrouwen aanwezig zijn, zitten vrouwen ook minder in de positie van macht. Er is geen machtsevenwicht. De helft van de vrouwen vindt dan ook dat vrouwen onvoldoende vertegenwoordigd zijn in de politiek.

Dat vrouwen minder vertegenwoordigd zijn, komt volgens Sophie onder andere door genderstereotypering. Sophie krijgt daar ook zelf mee te maken, haar ervaring en geschiktheid wordt in twijfel getrokken. Vanaf jongs af aan ziet zij de focus op rolverdeling: meisjes moeten in de poppenhoek spelen en jongetjes met de auto's. Eigenschappen die als mannelijk worden gezien, worden hoger gewaardeerd: zoals dominantie, assertiviteit en rationaliteit.

Dit vertaalt zich door in regelgeving, wet en beleid: zaken als menstruatiermoede en schaamtearmoede. Sophie heeft onder andere vragen gesteld in de gemeenteraad over het sportbeleid. Op dit moment komen de subsidies meer bij mannen dan bij vrouwen terecht: landelijk gezien worden sportfaciliteiten meer gebruikt door mannen. Dit hangt met veel dingen samen: zoals de verdeling van arbeid en zorg. Onderzoek naar vrijetijdsbesteding toont aan dat vrouwen minder vrije tijd hebben, in kleinere aaneengesloten momenten en

vaker onderbroken door zorgtaken. In Gouda is nu gendersensitief sportbeleid, wat de ongelijkheid tegengaat: zo is er een speciale sportfaciliteit voor islamitische vrouwen. Deze vrouwen stappen nu meer de maatschappij in.

Brainstromsessie 1

De aanwezigen worden in meerdere groepen opgedeeld om te brainstormen over genderstereotypering in beleid. De eerste sessie behandelt de volgende vragen:

Geef een voorbeeld uit de praktijk waarbij het is gelukt om genderstereotypering in beleid en wet- en regelgeving te herkennen en te doorbreken (good practices)

- 1. Welke succesfactoren zijn effectief voor het doorbreken van het denken in stereotypen?*
- 2. Hoe werken deze factoren door?*
- 3. Wat mis je in het huidige politiek proces om de verschillende vrouwen en mannen gelijke kansen te geven?*
- 4. Welke aspecten vind je daarbij belangrijk?*

Nadat elke groep uitgebreid voorbeelden en succesfactoren hebben besproken, worden de belangrijkste bevindingen plenair met de groep gedeeld.

Één groep brengt het idee naar voren om een 'genderleger' op te zetten: een facebookgroep waar vanuit verschillende gemeentes raadsleden informatie en tips en trucs met elkaar kunnen uitwisselen. Binnen deze groep kan er gefocust worden op één thema per keer, zodat langzaam alle onderwerpen door een genderbril bekeken worden en niet iedereen het wiel opnieuw hoeft uit te vinden. Zo pak je op een praktische manier het probleem aan.

Een andere groep vertelt wat goede voorbeelden: zo zijn in het kader van 100 jaar vrouwenkiesrecht in Heerenveen de straatnaamborden vervangen door Vrouwenveen en is er hard gewerkt op vrouwenvoetbal onder de aandacht te brengen. Belangrijke factoren zijn hierbij dat hier veel zelfverzekerdheid en een lange adem voor nodig is.

Naast dit soort acties, die vooral om aandacht en symboliek gaan, waardoor je bewustzijn creëert, zijn er ook voorbeelden van zwaardere beleidskwesties, zoals de sociale veiligheid en bedrijvigheid van vrouwen. In een gemeente is bijvoorbeeld 75% van de mensen in de bijstand vrouw, maar focust de re-integratie zich vooral op mannen. De bijstandsmedewerkers hadden dit zelf niet door, zij hadden het idee er neutraal in te staan.

Weer een andere groep laat horen dat we eigenlijk verplicht zijn tot inclusief en dus gendersensitief beleid vanuit de Convention on Elimination of Discrimination against Women. Het kan dus handig zijn om het in te steken vanuit inclusief beleid i.p.v. gendersensitief beleid, omdat sommige mensen hierdoor makkelijker mee zullen gaan. Het is belangrijk dat er gekeken wordt naar genderbudgeting, wellicht kan dit een verplichting worden vanuit de overheid. Vervolgens moet beleid ook geëvalueerd worden, dit moet ook in het budget. Gendersensitief beleid wat werkt, moet ook bekend gemaakt worden: voorbeelden zijn nu lastig te vinden.

De laatste groep brengt een voorbeeld uit Rotterdam in dat gaat over de openbare ruimte voor jongeren. Deze bleek bovenmatige gebruikt te worden door jongens: hierop is het beleid aangepast, zodat ook meisjes zich veilig voelen om gebruik te maken van de openbare ruimte. Dit voorbeeld en andere lieten duidelijk zien dat door met een gendersensitieve bril naar beleid te kijken ook andere kwetsbare groepen naar boven komen, waardoor ook diversiteit beter wordt meegenomen. Dit zou eigenlijk moeten gebeuren in de standaard analyse van beleidsontwikkeling: deze is nu vaak heel technisch en financieel, maar mist het menselijk perspectief. Dit kwam bijvoorbeeld naar voren in het beleid omtrent geluidsoverlast in Utrecht: hierbij is rekening gehouden met wat voor last mensen hebben, zoals bijvoorbeeld huisvrouwen.

Ook wordt er genoemd dat dit voorjaar de programmacommissie wordt opgesteld, waardoor er nu lobby op gevoerd kan worden om gendersensitief beleid in verkiezingsprogramma's te krijgen.

Brainstormsessie 2

Na een pauze gaan de groepen verder met een tweede brainstormsessie, die de volgende vragen behandelde:

- 1. Welke kennis en vaardigheden hebben politici nodig bij het herkennen van en omgaan met genderstereotypering in beleid en wet-regelgeving?*
- 2. Hoe kunnen we daar in een training op aansluiten?*
- 3. In welke vorm zou je graag getraind willen worden?*
 - a. E-learning*
 - b. Fysieke training*
 - c. Combinatie*

Hasna el Maroudi haalt wat punten die ze bij verschillende groepen hoorde naar voren en bespreekt deze plenair. Bij elke groep was eigenlijk de vraag voor wie de training is bedoeld: raadsleden met emancipatie in de portefeuille of juist de gehele gemeenteraad. Het ultieme doel is dat iedereen zich gaat hardmaken voor deze zaak.

Belangrijk hierbij is dat gemeenteraadsleden het over het algemeen ontzettend druk hebben, aangezien dit vaak wordt gedaan naast een reguliere baan. Daarom lijken 'incompany' trainingen het beste idee. Deze training moet raadsleden concrete tools geven, die zij direct de volgende dag kunnen inzetten.

Daarnaast werden nog verschillende ideeën geopperd om bewustwording en een gevoel van urgentie te creëren: een toneelstuk, best practices online, een spetterende avond in ludieke setting, koppeling aan toekomstige beleidsstukken zoals de omgevingswet. Belangrijk is ook dat men met data kan aantonen dat de effecten van beleid verschillend zijn voor mannen en vrouwen en dat er gedegen analyses komen, zodat deze meermaals ingezet kunnen worden.

Om de dag af te sluiten wordt Mentimeter nog even ingezet om te kijken in hoeverre de deelnemers meer kansen zien om genderstereotypering aan te pakken en het antwoord daarop is positief.

De resultaten worden meegenomen in het verdere traject om de training te ontwikkelen. De Nederlandse Vrouwen Raad en Atria houden de deelnemers van deze bijeenkomst op de hoogte.

Wilt u op de hoogte blijven van Werk.en.de Toekomst en goede ideeën, voorbeelden of nieuws delen? Word dan lid van de Werk.en.de Toekomst [LinkedIn Groep](#) en volg #WerkendeToekomst op sociale media!