



Gemeente
Amsterdam



Rechten, Ruimte
en Representatie
Nota gendergelijkheid
2019 - 2022

Vrouwen houden veel ballen in de lucht

154
vrouwenorganisaties en
emancipatie-initiatieven
aangesloten bij SPE-netwerk

63%
van de vrouwen
met Nederlandse
achtergrond

24%
van de
laagopgeleide
vrouwen

33%
van de 1e generatie
niet-westerse vrouwen

43%
van de 2e
generatie
niet-westerse
vrouwen

Bron: monitor vrouwenemancipatie 2017, OIS



mantelzorg 3x zo
vaak taak moeders

Bron: Wierda, 2015.

vrouwen-
organisaties
emancipatie-
initiatieven

Mantelzorg
aan kinderen

#*&@!!

Straat-
intimidatie

Meer vrouwen
dan mannen hebben
te maken met
straatintimidatie

Bron: jaarboek Amsterdam 2018, OIS

53%

30%

Economisch
zelfstandigheid



mantelzorg
2x zo vaak
taak dochters

Bron: Boer e.a., 2015

Mantelzorg
aan ouders

fysiek of
seksueel geweld

Nederlandse vrouwen die in
hun leven fysiek of seksueel
geweld meemaken

Bron: Römken, de Jong, Harthoorn
(2014). Geweld tegen vrouwen. Europese
onderzoeksgegevens in Nederlandse
context.

45%

±
50%
**vrouwelijke
bewoners**

435.131 vrouwen

427.856 mannen

862.987 bewoners Amsterdam

Bron: OIS, per 1 januari 2019

Inhoud

Inleiding	4
Aanpak	6
Thema's	8
1. Keuzevrijheid, representatie, en normstelling	9
Actiepunten	13
2. Financiële onafhankelijkheid en gelijkheid	15
Actiepunten	17
3. Seksueel geweld en lichamelijke veiligheid	19
Actiepunten	21
4. Verdeling zorg en arbeid	22
Actiepunten	25
5. Overkoepelend	26
Actiepunten	27
Financiën	28
Monitoring en evaluatie	29

Inleiding

"Don't think about making women fit the world - think about making the world fit women." - Gloria Steinem

Meer dan de helft van de inwoners van Amsterdam is vrouw. Wie wil dat het goed gaat met de stad zal er dus logischerwijs voor moeten zorgen dat het goed gaat met de Amsterdamse vrouw. Amsterdam kent een eeuwenlange traditie, waarin steeds verder gestreefd wordt naar de vrijheid van het individu. 'Het doel van de staat is in werkelijkheid vrijheid', is dan ook de gevleugelde uitspraak van Spinoza. Maar het verschil tussen een bestuur dat onpartijdig is, en een bestuur dat gelijkwaardigheid promoot, zit hem in erkennen dat er ongelijkheid bestaat, en vervolgens onder ogen komen dat ieder mens gelijke kansen nodig heeft om tot gelijke rechten te kunnen komen.

Vrouwen worden in Amsterdam door een aantal factoren belemmerd in hun keuzevrijheid en gelijkwaardigheid. Seksueel geweld is hierin de meest prangende. Ook ongelijkheid in de verdeling van zorg en arbeid, en ongelijkheid op de arbeidsmarkt spelen een grote rol. Maar wie in de zoektocht naar gendergelijkheid enkel kijkt naar vrouwen, mist de helft van het verhaal.

Het heeft weinig zin om je alleen op vrouwen te richten in de aanpak van seksueel geweld, als mannen in 94 procent van de gevallen dader zijn¹. Het heeft weinig zin om tegen vrouwen te zeggen dat ze meer moeten werken, als er vervolgens niemand is die de zorgtaken op zich neemt. En waar vrouwen de afgelopen vijftig jaar grote stappen hebben genomen in hun emancipatie van seksistische rollenpatronen, zitten mannen nog vaak gevangen in dwingende normen over wat een échte man is, en hoe die zich zou moeten gedragen. Normen die steeds vaker botsen met de veranderende genderverhoudingen.

Vrouwen hebben het in Nederland, en in Amsterdam, beter dan op veel andere plekken in de wereld. Maar dat betekent niet dat ze zich maar bij de situatie zoals hij nu is, neer hoeven te leggen. En ook mannen hoeven zich niet te laten beperken tot normen die niet meer van deze tijd zijn. De gemeente Amsterdam neemt in ieder geval geen genoegen met de huidige status quo.

Ieder mens heeft gelijke kansen nodig om tot gelijke rechten te kunnen komen.

Wie in de zoektocht naar gendergelijkheid enkel kijkt naar vrouwen, mist de helft van het verhaal.

¹ Factsheet Centrum Seksueel Geweld (2013) http://www.centrumseksueelgeweld.nl/wp-content/uploads/2013/09/FactsheetCSG_HR.pdf

Veel van de thema's en problemen die in deze nota aan bod komen, werden in de jaren '70 namelijk al aangesneden door feministen van de tweede golf. In de bijna vijftig jaar die erop volgde is er veel veranderd. Er is eindeloos gepraat en gepolderd. Maar nog steeds zijn vrouwen significant minder vrij dan mannen, nog steeds worden vrouwen klein gehouden door een systeem dat niet op hen is ingericht. Nog steeds worden ze beoordeeld op basis van dezelfde beklemmende stereotypen.

Dat terwijl de idealen van kansengelijkheid, gelijkwaardigheid, respect en zelfbeschikking helemaal niet zo ver buiten het bereik liggen als af en toe zou lijken. Pensioenbureau APG demonstreerde² recent dat de loonkloof helemaal geen onoplosbaar probleem is, als er maar voldoende échte wil is om verantwoordelijkheid te nemen. Een steden als Stockholm, Seoul en Barcelona³ laten zien wat er kan, wanneer vrouwen een centrale rol spelen in het terugeisen van de straten van hun stad.

De urgentie voor een stevig beleid op het gebied van gendergelijkheid is groot. Niet alleen is de realiteit van de ongelijkheid van vrouwen weerbarstig gebleken. Ook de verworvenheden van eerdere generaties, blijken geen vanzelfsprekendheden.

Door heel Europa, in de Verenigde Staten, en ook in Nederland is er een groeiende beweging die vrouwen het liefst achter het aanrecht ziet. Een beweging die de reproductieve rechten van vrouwen inperkt tot op het monsterlijke af, en die in de carrière ambities van vrouwen de onvermijdelijke demografische ondergang van een 'dominant wit Europa' ziet. Ze zouden zich immers beter bezig kunnen houden met hun 'biologische roeping' om kinderen te baren, aangezien ze toch 'van nature minder excelleren'.

Meestal blijven dit soort ideeën beperkt tot groepen die vrouwen en minderheden vooral online kleineren en lastig vallen. Maar steeds vaker duiken de sympathisanten van dit soort denkbeelden ineens op in parlementen, raden en regeringen.

Het is honderd jaar geleden dat vrouwen in Nederland hun kiesrecht veroverden, en vijftig jaar geleden dat de Dolle Mina's het recht opeisten om baas in eigen buik te zijn. Het is tijd om door te pakken. Het is tijd om de norm te stellen. Het is tijd om vanuit Amsterdam te laten zien dat het anders kan.

De verworvenheden van eerdere generaties, blijken absoluut geen vanzelfsprekendheden.

² <https://www.rtlz.nl/life/personal-finance/artikel/4719891/apg-loonkloof-mannen-vrouwen-verschil-salaris-marloes-sengers>

³ UNHabitat: Gender Mainstreaming in Local Authorities – Best Practices

Aanpak

De cijfers laten duidelijk zien dat niet alleen tussen maar ook binnen de groepen mannen en vrouwen grote verschillen bestaan: vrouwen hebben allerlei verschillende posities, mogelijkheden en identiteiten, onder andere op basis van opleidingsniveau, migratieachtergrond en levensfase.

Werken aan gendergelijkheid vraagt dus om een intersectionele benadering. Om met Audre Lorde te spreken: 'there is no such thing as a single issue struggle, because we do not live single issue lives' (er bestaat geen strijd die zich beperkt tot één thema, want we leven geen ééndimensionale levens).

Om verandering te bewerkstelligen moeten we eerst erkennen dat er problemen zijn. Vervolgens moeten we erkennen dat er verschillen zijn tussen problemen. Concreet leidt dit tot de volgende uitgangspunten:

1. Deze nota staat niet op zichzelf, maar is verweven is met de nota Regenboogbeleid 2019-2022, de aanpak arbeidsmarktdiscriminatie, de beleidsbrief diversiteit en inclusiviteit, en het beleid van de gemeente in het algemeen. Het uitgangspunt van deze nota is intersectioneel*, en daarom moet bij ieder probleem naar oplossingen gezocht worden vanuit een veelheid van perspectieven.
2. De Gemeente Amsterdam wil de institutionele positie van vrouwen, en de feministen die strijden voor hun gelijkheid, verbeteren en verankeren. Vrouwenrechten zijn mensenrechten. En wanneer mensenrechten worden ingeperkt of aangevallen, is dit college geen neutrale bijstander. De gemeente zal daarom emancipatie aanjagen, stelling nemen, en initiatieven ondersteunen en initiëren die deze strijd voor gendergelijkheid verduurzamen. Beeldvorming, symbool, discussie en representatie zijn hierin zowel middel als doel: wij willen dat vrouwen zowel letterlijk als figuurlijk meer ruimte innemen, en vaker de toon zetten.

**Vrouwen-
rechten zijn
mensenrechten.
En wanneer
mensen-
rechten worden
ingeperkt of
aangevallen,
is dit college
geen neutrale
bijstander.**

* Met intersectionaliteit, of kruispuntdenken, wordt bedoeld dat verschillende soorten van ongelijkheid vaak in verband staan met elkaar. Het gaat dan niet alleen om de verschillen tussen gender, maar ook bijvoorbeeld tussen arm en rijk, of discriminatie op basis van afkomst. Zo zal een vrouw misschien minder betaald krijgen dan een man, maar zal een zwarte vrouw nog minder betaald krijgen dan een witte vrouw. Het is bruikbaar om je zoveel mogelijk bewust te zijn van deze intersecties, om zo blinde vlekken te proberen te voorkomen.

3. De gemeente zal met een kritische blik naar alle gemeentelijke rollen kijken, en de bijdrage die ze daarmee leveren aan genderverhoudingen. Ook de eigen rol als werkgever wordt hierin onder de loep genomen. Wanneer we problemen op willen lossen, moeten we namelijk ook kijken waar we zelf onderdeel zijn van het probleem. De gemeente wil daarom niet alleen op één afdeling focussen op gendergelijkheid, maar het nastreven van gendergelijkheid mainstreamen over het gehele gemeentebestuur. Denken over de gevolgen van gemeentebestuur op genderverhoudingen moet vanzelfsprekend worden. Dit kan alleen door middel van zelfreflectie, het blootleggen van structuren en dynamieken, transparantie, en samenwerking.

De gemeentelijke organisatie van Amsterdam is in veel opzichten divers. We streven naar gelijke kansen voor alle individuen, los van afkomst, geslacht, gender, seksuele oriëntatie, of andere eigenschappen. Dat gaat verder dan een volstrekt evenwicht tussen mannen en vrouwen op alle niveaus en in alle functies. Het betekent ook een veilige, integrale en inclusieve werkomgeving creëren waar alle individuen worden gewaardeerd vanwege hun unieke bijdragen. Wanneer mensen dezelfde mogelijkheden krijgen om te groeien, wint iedereen. In dat licht accepteert Amsterdam als werkgever:

- Geen enkel ongelijkheid en onderscheid tussen individuen;
- Geen enkele vorm van discriminatie, racisme, uitsluiting en andere vormen van (sociale) integriteitsschendingen zoals (seksueel) geweld.

4. Tot slot wil de gemeente Amsterdam de netwerken die nu al aanwezig zijn versterken. Over de loop van de jaren is beknopt op de initiatieven die met kennis en ervaring hun gemeenschappen bedienen. Het wordt tijd om deze netwerken van zuurstof te voorzien, zodat ze de aanwezige infrastructuur kunnen versterken.

Wanneer we problemen op willen lossen, moeten we ook kijken waar we zelf onderdeel zijn van het probleem.

Thema's

Vanuit deze intersectionele benadering, en met deze uitgangspunten in ons achterhoofd, zullen we kijken naar de volgende thema's:

1. Keuzevrijheid, representatie en normstelling
2. Financiële onafhankelijkheid en gelijkheid
3. Seksueel geweld en lichamelijke veiligheid
4. Verdeling zorg en arbeid
5. Overkoepelend

In de volgende pagina's gaan we dieper in op deze thema's. Onder ieder thema zetten we de huidige stand van zaken uiteen, de thematiek diversifiëren we voor verschillende groepen binnen de stad, en vervolgens werken we op basis van de eerder genoemde uitgangspunten uit werken hoe we aan deze thema's zullen werken. Daarna volgt er een vijfde paragraaf waarin een voorstel wordt gedaan voor een overkoepelend initiatief. De nota sluit af met een bespreking van de financiën, monitoring en evaluatie.

1. Keuzevrijheid, representatie, en normstelling

Vrouwenrechten zijn mensenrechten, en zelfbeschikking is het fundament van al deze rechten. Het recht om te gaan en staan waar je wilt, je te kleden hoe je wilt, te zijn wie je bent, en je leven in te richten zoals je wilt. Vrouwen hebben het recht om zelf te bepalen wat ze willen studeren, waar ze willen werken, of ze zwanger willen worden, met wie ze seks willen hebben, hoe ze uiting geven aan hun geloof of overtuigingen, en hoe ze willen wonen en leven in Amsterdam. Net zoals alle Amsterdammers.

Te vaak worden vrouwen beperkt in die keuzevrijheid. Soms door hen letterlijk te verbieden te zijn wie ze willen zijn, en hen het recht te ontnemen eigen beslissingen te nemen. Maar vaker door de bandbreedte van de mogelijke keuzes voor hen te versmallen. Zo mag een vrouw natuurlijk zelf beslissen wat ze wil dragen, behalve als het 'te verleidelijk' is, of wanneer het 'te mannelijk' is, of wanneer ze een hoofddoek draagt. In dit geval wordt de bandbreedte van de keuzevrijheid van vrouwen versmald door seksuele intimidatie, homofobie, en islamofobie.

Deze versmalling van de bandbreedte van keuzevrijheid vindt voor vrouwen over de gehele linie plaats. Van de genderstereotyperingen die studiekeuzes beïnvloeden, en culturele normen over wat vrouwen al dan niet aan zouden mogen trekken, tot door mannen gedomineerde omgevingen die vrouwen duidelijk het gevoel geven niet welkom te zijn tenzij ze conformeren aan de heersende bedrijfscultuur, en homofobe opmerkingen die ervoor zorgen dat vrouwen niet uit durven komen voor hun partnerkeuze: Al deze vrouwen worden belemmerd in hun vrijheid.

Soms gaat deze behoefte om vrouwen te controleren nog veel verder. Van de dwingende anti-abortusretoriek die de reproductieve rechten van vrouwen ter discussie stelt, tot situaties waarin vrouwen letterlijk niet vrij

Vrouwen hebben het recht om zelf te bepalen wat ze willen studeren, waar ze willen werken, of ze zwanger willen worden, met wie ze seks willen hebben, hoe ze uiting geven aan hun geloof of overtuigingen, en hoe ze willen wonen en leven in Amsterdam.

zij om te gaan en staan waar ze willen; het zijn niet alleen belemmeringen, maar regelrechte bedreigingen van de zelfbeschikking die iedere vrouw over haar eigen leven en lichaam heeft. Zeker in Amsterdam hoort deze vrijheid en zelfbeschikking nadrukkelijk gewaarborgd te zijn.

Autonomie

Deze vrijheid en zelfbeschikking zou een onvervreemdbaar recht moeten zijn, maar is nog in veel te veel gevallen enkel een privilege, afhankelijk van sociaal economische en culturele status. Een fysieke beperking hebben of niet, een Nederlandse culturele achtergrond hebben of niet, uit een welgestelde hoogopgeleide familie komen of niet, heteroseksueel zijn of niet, geboren worden met het geslacht dat past bij je genderidentiteit, of niet; het zijn allemaal factoren die mede bepalen hoe groot de brandbreedte is van de vrijheid waar vrouwen over beschikken. Eén ding hebben al deze vrouwen echter gemeen; hun recht op autonomie is veel minder vanzelfsprekend dan dat van hun mannelijke equivalenten.

In de hevigste gevallen komen vrouwen zelfs in de situatie dat zij hun eigen leven niet kunnen bepalen doordat zij in huwelijksgevangenschap zitten. Hoewel er geen exacte cijfers bekend zijn, bleek uit schattingen van professionals in 2014 dat het aantal in Amsterdam tussen de 674 en 1914 moet liggen.¹ Ook leven nog steeds vrouwen in verborgenheid in hun huis, zonder contact met de buitenwereld. Een gebrek aan kennis over de eigen rechten en moeizame toegang tot ondersteuning leidt soms zelf tot situaties waarin vrouwen worden achtergelaten in een ander land.²

Steun van binnenuit

De complexiteit van de situaties waarin vrouwen zich bevinden, vraagt om een beleid dat erop gericht is om hun keuzevrijheid te vergroten, en om een veelheid aan oplossingen die elkaar kunnen versterken. Het vraagt om samenwerkingen, en flexibiliteit. Het vraagt om beleid dat de meest kwetsbare groepen ondersteunt, zonder de minder schrijnende ongelijkheden die voor veel grotere groepen problematisch zijn uit het oog te verliezen. Dit is een uitdaging die de gemeente Amsterdam aangaat.

We streven er daarom naar om niet alleen top-down, maar vooral ook bottom-up de verschillende vormen van ongelijkheid aan te pakken. Vrouwen weten namelijk zelf het beste wat ze nodig hebben. Om uit beperkende situaties te kunnen breken is het nodig om – letterlijk en figuurlijk – aan te sluiten bij waar deze vrouwen zijn. Om een veilige omgeving te bieden van mensen die hun ervaringen begrijpen, hen

Zeker in Amsterdam hoort deze vrijheid en zelfbeschikking nadrukkelijk gewaarborgd te zijn.

We moeten de meest kwetsbare groepen ondersteunen, zonder de minder schrijnende ongelijkheden van veel grotere groepen uit het oog te verliezen.

¹ Verwey-Jonker instituut (2014). Zo zijn we niet getrouwd. Een onderzoek naar omvang en aard van huwelijksdwang, achterlating en huwelijksgevangenschap.

² Bartels, E. A. C. (2005). *Onderzoeksnotitie over migrantenvrouwen en kinderen die gedwongen zijn achtergelaten in landen van herkomst*. (Voorstudie; No. 6). den Haag: Advies Commissie Vreemdelingenzaken.

aanmoedigen en zo helpen stappen te zetten naar nieuwe ambities of professionele hulp. Zulke steun 'van binnenuit' is van onschatbare waarde voor het bouwen aan een sterkere positie.

Ten eerste zijn dit de zelforganisaties van vrouwen die, vaak op basis van een gedeelde culturele achtergrond, elkaar versterken en een brug vormen naar de bredere maatschappij. Juist voor vrouwen bij wie reguliere instellingen minder makkelijk aansluiting vinden, vervullen deze netwerken een belangrijke rol. Bijvoorbeeld bij het voorkómen van huiselijk geweld en kindermishandeling, en het ondersteunen van slachtoffers wordt al regelmatig samengewerkt met vrouwenorganisaties en andere zelforganisaties.

Ten tweede zijn dit de organisaties en netwerken die vraagstukken op de publieke agenda zetten en daarbij vrouwen ook krachtiger maken door hen bijvoorbeeld te informeren over de juridische en fiscale aspecten van samenwonen, trouwen en kinderen krijgen. Een speciale rol hierin is vervuld door een derde type initiatief: de netwerken van vooral biculturele lbtq+ vrouwen, die hun acceptatie en emancipatie steeds steviger op de maatschappelijke agenda hebben gezet en waardevolle initiatieven hebben ontwikkeld zoals intergenerationele bijeenkomsten waarin emancipatie, gender, seksualiteit en culturele identiteit centraal staan.³

Ten vierde zijn dit bijeenkomsten die inspirerende vrouwen uit gemarginaliseerde groepen een platform bieden om hun talenten en bijdragen te vieren, en ook gezamenlijk tools te ontwikkelen om een sterkere positie te bevechten. De succesvolle jaarlijkse Black Female Achievers bijeenkomst, is hier bij uitstek een voorbeeld van.

Representatie

In de basis van alle problematiek rondom genderongelijkheid, liggen stereotiepe beelden van vrouwen. Ideeën die in onze cultuur zijn gaan leven over wat een échte vrouw, een goede vrouw is, en wat niet. Wat we van haar verwachten, welke rol ze inneemt in onze maatschappij. Al deze genderstereotypen worden gevoed en in stand gehouden door de verhalen die we kiezen te vertellen, en de geschiedenissen die we naar de achtergrond laten verdwijnen. Welke mensen zetten we op een voetstuk? Welke stemmen laten we aan het woord? Voor wie maken we ruimte?

Die ruimte is zowel cultureel en symbolisch, als fysiek. Op wiens behoefte is de openbare ruimte ingericht? Naar wie vernoemen we onze straten? Als we ons leiderschap voor proberen te stellen, zien we dan automatisch een witte oude man in pak? In de VS vatten ze de kracht van representatie als volgt samen: 'You can't be what you can't see'. We kunnen niet worden

Het is nodig om – letterlijk en figuurlijk – aan te sluiten bij waar vrouwen zijn.

Stereotypen worden gevoed en in stand gehouden door de verhalen die we vertellen. Welke mensen zetten we op een voetstuk? Wie laten we aan het woord? Welke geschiedenissen vergeten we?

3 Movisie (2015). De kastdeur op een kier. ADI (2011). Dé allochtone lesbienne bestaat niet.

wat we niet kunnen zien. De rolmodellen die we aan onze kinderen voorschotelen, zijn bepalend voor de dromen die ze voor zichzelf hebben. Wie we erkennen en bewieroken - en wiens verhalen we vergeten, zijn bepalend voor de manier hoe vrouwen naar zichzelf kijken, én hoe er naar ze gekeken wordt.

Mensenrechtenverdragen zoals het VN Vrouwenverdrag uit 1979 en de in 2016 in werking getreden Istanbul Conventie leggen de link tussen discriminatie en stereotypering en maken overheden verantwoordelijk voor het voorkómen van geweld door het aanpakken van stereotiepe beeldvorming en gendernormen. Er zit een symbolische waarde in het aanpakken van de genderongelijkheid in representatie, maar die symbolische waarde betaalt zich in de echte wereld uit.

De rolmodellen die we aan onze kinderen voorschotelen, zijn bepalend voor de dromen die ze voor zichzelf hebben.

Actiepunten

- We roepen een jaarlijkse Dolle Mina Lezing in het leven, waarin een internationale gelauwerde feminist en een Amsterdamse feminist uitgenodigd worden om te spreken over de stand van de emancipatie van vrouwen.
- Vrouwen in Amsterdam moeten in alle vrijheid toegang hebben tot abortuszorg. Daarom moeten ze te allen tijde ongestoord en veilig de abortuskliniek in en uit kunnen en mogen zij zich daarbij gevrijwaard weten van angst, vernedering, en intimidatie in welke vorm dan ook. In het geval van een demonstratie bij een abortuskliniek kijken we samen met de kliniek, de politie en de demonstranten op welke wijze we de bezoekers van de kliniek zo goed mogelijk kunnen beschermen als ook het grondrecht om te demonstreren. Waar nodig neemt de burgemeester maatregelen ter bescherming van de kliniek en haar bezoekers o.g.v. de Wet openbare manifestaties, bijvoorbeeld door het instellen van een bufferzone.
- We geven extra aandacht aan het op tijd bereiken van slachtoffers van gedwongen achterlating, huwelijksdwang en gedwongen isolement. Om deze slachtoffers van gendergerelateerd geweld en verborgen vrouwen tijdig te bereiken⁴, zullen we de deskundigheid en samenwerking verbeteren van partijen zoals zelforganisaties, (jeugd)zorgpartners en veiligheidspartners. Ook zullen we jaarlijks campagne voeren ter preventie van gedwongen achterlating en huwelijksdwang.
- Bij het maken van de Omgevingsvisie voor Amsterdam 2050 onderzoeken we expliciet het vrouwelijke perspectief op stad en stedelijke ontwikkeling. Dit betekent dat we vanuit een vrouwelijke blik zullen kijken naar zaken als veiligheid en toegankelijkheid. We nodigen hiervoor een divers netwerk van Amsterdamse vrouwen uit verschillende stadsdelen uit om mee te denken. Een groep die niet als vanzelfsprekend betrokken wordt bij plan- en visievorming. Hiermee versterken we de zeggingskracht van de Omgevingsvisie.
- We ondersteunen initiatieven die gericht zijn op het verlagen van drempels voor vrouwen om deel te nemen aan de politiek of op andere manieren zichtbaar te worden in het politieke debat.

4 Onder andere het Dutch CEDAW Network, bestaande uit 79 ngo's waaronder Atria, ASKV, COC, FNV, Mama Cash en Nisa 4 Nisa, constateerde dat gendersensitief beleid zeer nodig is op dit punt Dutch CEDAW Network (2016). Unfinished business – women's rights in the Netherlands.

- We investeren in mentornetwerken voor vrouwen en meisjes, en netwerken waarin vrouwen elkaar steunen, en de stad versterken door de positie van vrouwen te verbeteren. Het vrouwennetwerk dat door burgemeester Halsema is geïnitieerd is hier bij uitstek een goed voorbeeld van.⁵
- We ondersteunen vrouwenorganisaties die hulp bieden van binnenuit. We bieden extra praktische ondersteuning aan organisaties die bijvoorbeeld moeite hebben met aanvragen van subsidie. Bij de herijking van de subsidieregeling Burgerschap en Diversiteit, die erop gericht is om zelforganisaties de zuurstof te geven zodat zij op meer dan projectbasis kunnen werken, hebben we specifieke aandacht voor organisaties van en voor vrouwen.
- We organiseren tien jaarlijkse bijeenkomsten voor deze vrouwenorganisaties met als doel professionalisering en netwerkversterking (zowel op stedelijk, als stadsdeelniveau). Daarnaast organiseren we train-de-trainerbijeenkomsten over seksuele weerbaarheid, en in ieder stadsdeel ten minste één bijeenkomst voor vrouwenorganisaties en emancipatie-initiatieven uit de buurt.
- We organiseren een jaarlijkse, grote stedelijke viering van internationale vrouwendag op 8 maart.
- We versterken de steun voor kwetsbare groepen meiden. We doen dit door extra in te zetten op het bundelen en breed beschikbaar maken van kennis over de ondersteuning van deze meiden. We werken hierbij samen met netwerken van Amsterdammers die vaak op buurtniveau deze meiden begeleiden, en rolmodellen die perspectief bieden, en hen kunnen koppelen aan de diensten en kansen waar ze recht op hebben.
- We onderzoeken of de werkwijze die in stadsdeel West is gebruikt onder de naam West Begroot, stadsbreed kan worden ingezet om breed en laagdrempelig initiatieven te stimuleren voor gendergelijkheid.

5 Het Parool: Halsema vormt 'old boys network' van vrouwen (5 feb 2019)

2. Financiële onafhankelijkheid en gelijkheid

Slechts 53% van de Amsterdamse vrouwen is financieel niet van anderen afhankelijk⁶. Financiële onafhankelijkheid hangt direct samen met de mogelijkheden die vrouwen hebben om hun leven naar eigen wens in te richten. Het geeft vrouwen de mogelijkheid om te vertrekken uit situaties waarin ze zich niet op hun gemak, niet veilig, of onheus bejegend voelen.

Het verdienen van geld is niet zaligmakend, maar financiële onafhankelijkheid is een belangrijk middel wanneer het gaat om de zelfbeschikking van vrouwen. Dit heeft niet alleen in het hier en nu invloed op het inkomen van vrouwen, maar ook op de lange termijn op hun pensioenopbouw, op hun mogelijkheden te sparen en vermogen op te bouwen, en daarmee bijvoorbeeld een eigen onderneming te starten of een huis te kopen. Daarom is het een cruciale stap in de emancipatie van de vrouw. En hoewel er verschillen zijn in financiële zelfstandigheid tussen verschillende groepen vrouwen, is de grote lijn helder: over de gehele linie zijn vrouwen minder vaak financieel onafhankelijk dan mannen, en worden ze minder betaald dan mannen.

Volgens de meest recente cijfers van het CBS⁷ verdienen vrouwen in 2016 in het bedrijfsleven gemiddeld 19 procent minder per uur dan mannen. En bij de overheid 8 procent minder. Deze ongelijkheid hangt niet alleen samen met gender en opleidingsniveau, maar ook met leeftijd, herkomst, en het hebben van een fysieke of verstandelijke beperking.

Waar 63% van de vrouwen zonder migratieachtergrond economisch zelfstandig is, ligt dit tussen de 25% en 49% voor vrouwen van verschillende groepen die worden gecategoriseerd als 'niet-Westers'. Ook is er een verschil tussen vrouwen die bij geboorte al als meisje werden gezien, en

**Financiële
onafhankelijk-
heid hangt
direct samen
met de moge-
lijkheden die
vrouwen hebben
om hun leven
naar eigen wens
in te richten.**

⁶ OIS Monitor vrouwenemancipatie 2017

⁷ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/47/loonverschil-tussen-mannen-en-vrouwen-iets-kleiner>

trans vrouwen, die als jongetje zijn opgevoed: trans personen hebben gemiddeld een minder goede sociaaleconomische positie⁸. Ook het hebben van een beperking maakt het vinden van betaald werk moeilijker.

De kloof

Vrouwen werken vaker deeltijd dan mannen, en werken minder vaak in een leidinggevende functie. Beide zijn factoren die invloed hebben op het uurloon van een werknemer. Ook opleidingsniveau, de sector waarin iemand werkt, en loopbaanonderbrekingen spelen een rol. Maar wanneer al deze factoren mee worden gerekend blijft er nog wel een onverklaarde loonkloof over. Vrouwen worden gemiddeld zo'n 6 procent minder betaald dan mannen⁹.

Vaak wordt ten onrechte gedacht dat deze onverklaarde loonkloof te wijten is aan een gebrek aan assertiviteit van vrouwen bij salarisonderhandelingen. Uit onderzoek blijkt echter dat vrouwen even vaak vragen om salarisverhoging als mannen. Volgens genderonderzoekers worden vrouwen daarbij echter anders beoordeeld dan mannen, en krijgen zij deze opslag minder vaak toegewezen.¹⁰ Er gelden kortom, hele andere regels voor mannen en vrouwen, over wanneer je moet vragen en wanneer je wordt overgeslagen.

Dat terwijl de loonkloof helemaal geen onoplosbaar probleem is, als er maar voldoende échte¹¹ wil is om verantwoordelijkheid te nemen. Wie onderzoek doet, en een loonkloof constateert, staat het vrij om die kloof vervolgens te dichten door vrouwen vanaf dat moment even veel te betalen als hun mannelijke equivalenten.

Er gelden hele andere regels voor mannen en vrouwen, over wanneer je moet vragen, en wanneer je wordt overgeslagen.

8 Kuyper, L. (2017). Transgender personen in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

9 <https://www.womeninc.nl/thema/loonkloof/wat-is-de-loonkloof/4-mythes-over-de-loonkloof/>

10 NRC checkt: 'Ook vrouwen die goed kunnen onderhandelen maken minder kans op loonsverhoging'

11 APG dicht de loonkloof: salaris van 125 vrouwen omhoog

Actiepunten

- Bij de gemeente Amsterdam is het gemiddeld bruto maandsalaris van vrouwen 70,- euro hoger dan het gemiddeld bruto maandsalaris van mannen. Hierdoor zou het lijken dat er geen loonkloof bestaat binnen de gemeentelijke organisatie van Amsterdam. Maar op het niveau van functieschalen zijn er mogelijk wel verschillen. De gemeente Amsterdam doet intern een allesomvattend onderzoek naar loonverschillen op basis van gender en zal maatregelen nemen als dat nodig is. Dit onderzoek wordt gedaan naar een gecorrigeerd beloningsverschil, en wordt uitgesplitst naar onder andere salarisschaal en functietype. Wanneer een loonkloof aanwezig is, zal de gemeente deze lonen verhogen zodat ze gelijk zijn aan hun mannelijke equivalent.
- We zetten als werkgever expliciet in op het aantrekken, binden, boeien en laten doorgroeien van vrouwelijk (top)talent, om te zorgen dat de gemeente Amsterdam sneller een representatieve personele samenstelling krijgt.
- Van deelnemingen waarvan de gemeente aandeelhouder is, vragen we inzicht en commitment op cruciale punten voor gendergelijkheid, zoals diversiteit op de werkvloer en in de top.
- We brengen nog dit jaar in beeld hoe het gesteld is met de economische zelfredzaamheid van vrouwen en wat de structuren zijn die een grotere zelfredzaamheid in de weg staan, zoals ongelijke verdeling van zorgtaken en ongelijke beloning bij gelijk werk.
- We nodigen samenwerkingspartners van de gemeente, grote werkgevers, vakbonden en opleidingscentra uit om een gesprek aan te gaan over de structuren die een grotere zelfredzaamheid van vrouwen in de weg staan. De leidende vragen voor dit gesprek zijn: wat is hier aan de hand en wat kunnen we er aan doen? In een vervolgesprek wordt geïnventariseerd wat wie gaat doen (interventies/coalities/maatregelen) om structuren die een grotere zelfredzaamheid van vrouwen in de weg staan te ontmantelen.
- Gezien de grote en aanhoudende genderverschillen in economische zelfstandigheid gaan we een genderscan uitvoeren op onderdelen van de gemeentelijke dienstverlening (beleid en uitvoering) die erop is gericht om bijstandsgerechtigden op weg naar werk te helpen.

- De gemeente Amsterdam zet vanuit de programma's Uitvoeringsagenda Onderwijs – Arbeidsmarkt en Startup Amsterdam in op acties om meer mensen te stimuleren een carrière in de bèta, techniek en ICT te overwegen. Specifiek doel hierbij is om diversiteit te bevorderen en met name meer vrouwen en jongeren met een migrantenachtergrond te stimuleren om bij snelgroeiende bedrijven aan de slag te gaan, danwel zelf een bedrijf te starten. Er wordt een specifieke aanpak ontwikkeld met tot de verbeelding spreken rolmodellen, gericht op de doorstroom van vrouwen naar technische sectoren binnen het huidige beleid gericht op werk en werkgelegenheid. Ook breiden we technologieroutes uit met aanbod dat specifiek gericht is op meisjes.
- Om meer vrouwen die recht hebben op een bijstandsuitkering weer aan betaald werk te helpen, blijft de gemeente in het vervolg op het programma 'Meedoen Werkt' investeren in een goede samenwerking tussen formele organisaties en meer informele (vrouwen)netwerken en zelforganisaties die de (arbeids-)participatie van vrouwen ondersteunen.
- De gemeente Amsterdam wil voorkomen dat haar beleid onbedoeld een bepaalde groep bevoordeelt, ten koste van een andere groep. De gemeente gaat een genderscan uitvoeren op het gebied van sportdeelname en sportstimulering om te onderzoeken of dit beleid onbedoeld vrouwen en meisjes benadeelt, ten opzichte van mannen en jongens. De resultaten van deze genderscan worden meegenomen bij de ontwikkeling van toekomstig beleid.

3.

Seksueel geweld en lichamelijke veiligheid

Seksueel geweld, huiselijk geweld en seksuele intimidatie zijn de meest fundamentele grensoverschrijdingen van de vrijheid en autonomie van een vrouw. De impact en de lange termijn implicaties van dit trauma voor het slachtoffer en de maatschappij zijn immens. Ongeacht sociaal-economische klasse, culturele achtergrond, leeftijd of levensstijl, krijgen vrouwen vaak te maken met huiselijk geweld, seksueel geweld, grensoverschrijdend gedrag en seksuele intimidatie. Als het niet thuis is, dan wel in de publieke ruimte, op sociale media of op de werkvloer. Dat is onacceptabel, vanuit het uitgangspunt dat elk meisje en elke vrouw even veilig, en dus even vrij moet kunnen zijn in onze stad.

Er zijn signalen van politie, hulpverleners en andere professionals, dat seksuele intimidatie en seksueel geweld toeneemt. Er lijkt een samenhang met een verruwing van de straatcultuur, waarin meisjes en vrouwen als lustobject worden weggezet en met de grootste minachting worden bejegend.

Net als in de rest van Nederland, maakt 45% van alle Amsterdamse vrouwen in haar leven ooit fysiek en/of seksueel geweld mee. Bijna driekwart van de Nederlandse vrouwen is ooit seksueel geïntimideerd en één op de tien vrouwen is ooit in haar leven verkracht¹². Huiselijk Geweld is de meest voorkomende geweldsvorm in Amsterdam. Ongeveer 40% van de geweldsincidenten betreft geweld in de privésfeer. Jaarlijks worden in Nederland 119.000 kinderen en 200.000 volwassenen slachtoffer. Binnen de politie eenheid Amsterdam steeg het aantal incidenten van huiselijk geweld van 6.183 in 2017 naar 6.608 in 2018, een toename van 7%¹³.

**Er lijkt een
samenhang met
een verruwing
van de straat-
cultuur, waarin
meisjes en
vrouwen als
lustobject
worden
weggezet.**

12 15 Römken, R., de Jong, T. Harthoorn, H. (2014). Geweld tegen vrouwen. Europese onderzoeksgegevens in Nederlandse context.

13 Raadsbrief, Veiligheidscijfers 2018, 11 februari 2019

In Amsterdam zijn vrouwen vaker slachtoffer van geweld dan het landelijk gemiddelde. Vrouwen voelen zich in Amsterdam vaker onveilig (34% van de vrouwen ten opzichte van 19% van de mannen) en krijgen vaker te maken met straatintimidatie (ruim 50% versus 30%). En ook op het werk zijn ze niet veilig voor seksuele intimidatie: 9% van de ondervraagde vrouwen van het CBS onderzoek uit 2014 gaf aan alleen al het afgelopen jaar te maken te hebben gehad met ongewenste seksuele aandacht van klanten. Drie procent van hen bij leidinggevenden of collega's¹⁴.

De burgemeester werkt aan een aanpak om deze trend te keren. De aanpak zal uit drie onderdelen bestaan. Ten eerste een stevige en brede campagne die meisjes en vrouwen oproept hun ruimte op straat, in het uitgaansleven, op school en op social media op te eisen ("reclaim your space"). Ten tweede wordt, met hulp van het vrouwennetwerk en bestaande organisaties, een peer-to-peer systeem opgezet waarbij vrouwen en meisjes steun hebben aan elkaar. Ten slotte wordt – met alle betrokken partners - een persoonsgerichte aanpak ontwikkeld om de veiligheid en ondersteuning van slachtoffers van seksueel geweld te verbeteren, met speciale aandacht voor de kwetsbare slachtoffers met veel verschillende problemen.

Deze drievoudige aanpak, met bijbehorende actiepunten, wordt dit najaar gepresenteerd.

Daarnaast is er aandacht voor de - gerelateerde - problematiek van huiselijk geweld. Om recht te doen aan alle factoren die invloed hebben op het probleem, de sociaal-economische positie, familiecontext, gezinsverhoudingen en rolopvattingen, is een multidisciplinaire aanpak nodig. We gaan de multidisciplinaire aanpak van huiselijk geweld versterken door een Bestuurlijk Doorbraakteam Huiselijk Geweld en Kindermishandeling op te zetten onder voorzitterschap van de Burgemeester. Doel is het oplossen van (casusoverstijgende) knelpunten in de aanpak om zo de intergenerationele overdracht van geweld tegen meisjes en vrouwen te stoppen.

Ook op het werk zijn vrouwen niet veilig voor seksuele intimidatie. 9% gaf aan alleen al het afgelopen jaar te maken te hebben gehad met ongewenste seksuele aandacht van klanten.

Actiepunten

- We stimuleren op stadsdeelniveau laagdrempelige initiatieven waarbij alle Amsterdammers kunnen inlopen, en zich informeren over hun rechten en ondersteuningsmogelijkheden bij gendergerelateerd geweld.
- We ondersteunen aanwezige netwerken en organisaties die zich bezighouden met bewustwording rondom seksueel geweld, mannenemancipatie en slachtofferhulp.
- We sluiten aan bij de jaarlijkse internationale campagne '16 Days of Action', die bewustwording creëert over geweld tegen vrouwen en meisjes. De campagne Orange The World, waarbij 'landmarks' oranje worden uitgelicht, is hier onderdeel van.

**Seksueel
geweld ontstaat
niet in een
vacuüm.
Het ontstaat
binnen een
sociaal-maat-
schappelijke
context.**

4.

Verdeling zorg en arbeid

De positie van vrouwen zou sterk verbeteren als er werk wordt gemaakt van de financiële onafhankelijkheid, keuzevrijheid en lichamelijke autonomie van vrouwen. Maar structurele ongelijkheid zal blijven bestaan als er niet ook kritisch wordt gekeken naar de maatschappelijke genderverhouding in de verdeling van zorgtaken.

Sinds structurele ongelijkheid en stereotiepe rollenpatronen in de jaren zeventig ter discussie werden gesteld, is namelijk nog steeds geen gelijkwaardigheid ontstaan in de verdeling van zorgtaken. Het feit dat het nu maatschappelijk geaccepteerd is voor vrouwen om net als mannen een carrière na te jagen, heeft er slechts voor gezorgd dat maar aan één van de partijen gevraagd wordt hoe ze dat dan willen combineren met zorg voor de kinderen. Ook hier is een denkomslag nodig waarin deze vraag, en daarmee de verantwoordelijkheid, net zo goed bij mannen wordt gelegd.

Verantwoordelijkheid

De verdeling tussen zorg, huishoudelijke taken en betaalde arbeid gaat verder dan of mannen wel helpen met de afwas. Het gaat om wie er uiteindelijk eindverantwoordelijke is voor het reilen en zeilen van het huishouden, en de opvoeding van kinderen. De zogenaamde 'mental load'¹⁵, waarbij een partner alleen vraagt 'kan ik helpen', maar de andere partner bijhoudt wat er allemaal moet gebeuren. Dit huishoudelijke projectmanagement komt veelal bij vrouwen terecht, vanuit genderstereotypingen, gewenning, en ongelijk ouderschapsverlof tussen mannen en vrouwen.

In de ongelijke genderverdeling van zorgtaken, houden machtsstructuren elkaar in stand. Een vrouw zal bijvoorbeeld vaak op jongere leeftijd aan kinderen (moeten) beginnen dan een man, waardoor de man op dat moment al een betere baan heeft en minder tijd vrijmaakt voor zorgtaken. De vraag of vrouwen meer flexwerken omdat ze meer zorgtaken op zich

De vraag over de combinatie van zorg en arbeid, moet ook eens bij mannen worden neergelegd.

15 The Mental Load: A Feminist Comic - Sara Ruiz

nemen, of meer zorgtaken op zich nemen omdat ze vaker flexwerken, lijkt een vraag naar de kip of het ei.

Een positieve ontwikkeling in het oplossen van het ongelijke ouderschapsverlof, is dat op 13 november 2018 de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) is aangenomen. Vanaf januari 2019 wordt het geboorteverlof voor partners een week doorbetaald. Ook regelt de wet dat partners vanaf juli 2020 in het eerste halfjaar na de geboorte van de baby vijf weken extra verlof kunnen opnemen. In die periode hebben partners recht op een uitkering ter hoogte van 70% van het loon.

Om arbeid en zorg meer gelijk te verdelen, zou het goed zijn dit verlof uit te breiden, idealiter tot minimaal 12 weken. Hierbij wordt het verschil in verlofduur tussen degene die het kind baart en de andere ouder geheel weggelaten. Dit leidt tot een meer evenwichtige positie op de arbeidsmarkt, en draagt bij aan het welzijn van de medewerkers en een betere werk-privébalans. Bovendien wordt de band tussen ouder en kind hierdoor versterkt en neemt de kans toe dat de partner, meestal een man, ook daarna meer zorgtaken op zich neemt.

Mantelzorg

Mantelzorg wordt vooral door vrouwen gedaan, en met de toename van 'zorg in eigen kring' dreigt de druk op vrouwen op te lopen. Dat terwijl de vrijwillige, intensieve en langdurige inzet voor een naaste, cruciaal is in de levens van veel kwetsbare Amsterdammers. Net als in de rest van het land, is in Amsterdam de verantwoordelijkheid over zorg oneerlijk verdeeld tussen mannen en vrouwen. Wanneer we kijken naar de mantelzorg, waar een directe naaste langdurig afhankelijk is van zorg, wordt deze zorg het meest geleverd door vrouwen tussen de 45 en de 65 jaar. Dochters helpen hun ouders twee keer zo vaak.¹⁶ En wanneer het om mantelzorg voor kinderen gaat, die wel drie keer zo vaak door moeders als door vaders wordt verricht. In het algemeen geldt; hoe intensiever de zorg, hoe vaker hij bij vrouwen terecht komt¹⁷. Al dit werk gaat ten koste van de gezondheid van de mantelzorger; ze lopen een groter risico op langdurend ziekteverzuim.

Gloria Steinem zei ooit; 'don't think about making women fit the world, think about making the world fit women.' Wie zich afvraagt waarom Nederlandse vrouwen zoveel meer dan mannen deeltijdwerken, doet er goed aan deze quote te onthouden. Vrouwen hebben niet van nature een behoefte aan 'familieachtige dingen', stofzuigen, of de afwas. Net zoals mannen niet van nature complete klunzen zijn als het op hun rol als vader

**Vrouwen
hebben niet
van nature een
behoefte aan
'familieachtige
dingen', of het
doen van de
afwas.**

16 Boer, A., de, Klerk, M., de & Merens, A. (2015), Vrouwen, mannen en de hulp aan (schoon)ouders. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau

17 Wierda, E., (2015) De nieuwe mantelzorger (v/m); Bouwstenen voor een gendersensitief mantelzorgbeleid, Amsterdam: Atria.

aankomt. Vrouwen wordt alleen van jongs af aan geleerd dat ze deze zorgtaken op zich moeten nemen, en hoe ze moeten worden gedaan. Vrouwen zijn ook de primaire persoon die worden aangesproken wanneer de zorg voor kinderen of huishouden tekortschiet¹⁸. En maatschappelijke instanties en systemen zijn overweldigend ingericht op een mannelijke ervaring, die ervan uit gaat dat de zorgtaken al door anderen worden vervuld. Dit is iets wat anno 2019 nodig aan verandering toe is.

18 The New York Times: Why Women, but Not Men, Are Judged for a Messy House (11 juni 2019) <https://www.nytimes.com/2019/06/11/upshot/why-women-but-not-men-are-judged-for-a-messy-house.html?login=email&auth=login-email>

Actiepunten

- We organiseren een Men Who Have It All Symposium, waarin mannen met elkaar en experts in dialoog kunnen over het combineren van hun zorgtaken met hun carrière.
- De gemeente Amsterdam wil bijdragen aan een wereld waarbij er vanzelfsprekend rekening wordt gehouden met de praktische werkelijkheid van burgers die zorg dragen voor jonge kinderen. Daarom gaan we aan de slag met het aanbieden van kinderopvang op een aantal informatiebijeenkomsten in het Amsterdamse emancipatieveld. Zo krijgen ook Amsterdammers die zorgen voor jonge kinderen bij deze bijeenkomsten ruimte om met volle aandacht deel te nemen.
- We voeren een onderzoek uit naar de mogelijkheden van een ruimer partnerverlof (zoals opgenomen in het coalitieakkoord 2019-2022) en stellen op basis daarvan een actieplan op.
- Als werkgever ondersteunt de gemeenten ambtenaren desgewenst, wanneer ze een kind zullen krijgen, in de verdeling van arbeid en zorg. Aanstaaende ouders wordt actief gewezen op het belang dat, als er meerdere ouders zijn, deze allemaal actief bijdragen aan de zorg voor hun kind. Ook krijgen aanstaande ouders informatie over de mogelijkheden die de gemeente als werkgever kan bieden.
- We verhogen de investeringen in mannenemancipatie met specifiek geoormerkt budget voor activiteiten die mannen en jongens ondersteunen in hun inzet voor emancipatie en gendergelijkheid.
- We organiseren in samenwerking met initiatieven voor mannenemancipatie een werkconferentie waarbij verschillende initiatieven op dit gebied samenkomen voor kennisuitwisseling, netwerkversterking en gezamenlijke strategiebepaling.
- We bestendigen het keurmerk 'mantelzorgvriendelijke organisatie' in de eigen organisatie.

5. Overkoepelend

Iedere Amsterdamse vrouw die te maken krijgt met seksueel geweld, grensoverschrijdend gedrag, een beperking van haar keuzevrijheid, arbeidsdiscriminatie, ongelijke betaling, of zich in wil zetten voor de emancipatie van vrouwen, hoort zich gesteund te voelen door de gemeente Amsterdam.

We komen met een onderzoek dat leidt tot een actieplan voor het zichtbaar maken en ondersteunen van de meest kwetsbare groepen. We willen daarmee in kaart brengen voor wie de emancipatiestrijd nog achterblijft en wie hindernissen tegenkomt in het realiseren van hun rechten. Daarvoor inventariseren we waar hun grootste strijd uit bestaat en kijken we wat passende instrumenten zijn om hen te ondersteunen, of dit nu juridische, of maatschappelijk ondersteuning is, of een andere vorm.

Een belangrijke vraag hierin, is of vrouwen in kwetsbare posities voldoende toegang hebben tot mensen die hun casuïstiek snappen, die een netwerk hebben en bondgenoten in het veld die snappen wat ze zeggen en wat ze nodig hebben. Te denken valt aan juristen in Amsterdam en juristen in herkomstlanden. Wanneer deze aanwezig zijn, is dat niet alleen van onschatbare waarde voor de vrouwen in kwestie, maar kunnen deze steunsystemen ook voor de gemeente een belangrijke schakel worden in het signaleren van patronen, en het geven van advies en aanbevelingen.

**Iedere
Amsterdamse
vrouw die te
maken krijgt
met seksisme
en discrimi-
natie, hoort
zich gesteund
te voelen door
de gemeente
Amsterdam.**

Actiepunten

- We organiseren een serie stedelijke bijeenkomsten waarin vrouwen hun kennis kunnen versterken over hun rechten op verschillende gebieden, zoals de fiscale en juridische consequenties rond ondernemen, samenwonen, trouwen, scheiden en kinderen krijgen. Daarnaast stimuleren we op stadsdeelniveau laagdrempelige initiatieven waarbij iedereen kan inlopen, en die Amsterdammers informeren over hun rechten en de ondersteuningsmogelijkheden bij gendergerelateerd geweld. We verbeteren de deskundigheid en samenwerking tussen zelforganisaties, (jeugd)zorgpartners en veiligheidspartners om slachtoffers van gendergerelateerd geweld en specifiek verborgen vrouwen tijdig te bereiken¹⁹. We voeren jaarlijks campagne ter preventie van gedwongen achterlating en huwelijksdwang.
- We organiseren een serie 'stadsgesprekken' waarbij Amsterdammers op een positieve, respectvolle manier met elkaar in gesprek gaan over gendernormen en gendergelijkheid, en worden uitgedaagd om hun aannames kritisch te bekijken. Juist de manier waarop ideeën over mannelijkheid en vrouwelijkheid samenhangen met andere ervaringen en identiteiten, zoals seksualiteit of cultuur, staan hierin centraal. Want of je nu op vrouwen of mannen valt, hoe je je ook kleedt en hoeveel geld je al dan niet verdient met het werk dat je doet - uitgangspunt is dat iedereen het recht heeft om in vrijheid eigen keuzes te maken. We beginnen in 2019 met een serie debatten onder de titel 'Sex Talks', en een nieuwe editie van het succesvolle event 'Black Female Achievers.'
- Om de actielijnen van deze nota te realiseren, ondersteunen, en een fysieke gestalte te geven, zal de Gemeente een pilot starten met een Vrouwenrechtswinkel in Amsterdam. Deze Rosa Manus Rechtswinkel voor Amsterdamse Vrouwen, zal vrij en gratis toegankelijk zijn, een belangrijk punt van samenwerking betekenen voor Amsterdamse vrouwenbewegingen, informatie verschaffen over gemeentelijke ondersteuning van emancipatoire initiatieven en een vergaderruimte ter beschikking stellen. De Rosa Manus Rechtswinkel zal een belangrijk signaal zijn naar Amsterdamse vrouwen: jouw stad luistert naar je, staat pal voor jouw rechten, en maakt ruimte voor je.

¹⁹ Onder andere het Dutch CEDAW Network, bestaande uit 79 ngo's waaronder Atria, ASKV, COC, FNV, Mama Cash en Nisa 4 Nisa, constateerde dat gendersensitief beleid zeer nodig is op dit punt Dutch CEDAW Network (2016). Unfinished business – women's rights in the Netherlands.

Financiën

Voor het uitvoeren van de nota 'Amsterdamse vrouwen aan zet' is jaarlijks een bedrag van € 465.000 nodig. Dit budget is beschikbaar onder programma-onderdeel 'Diversiteit' en wordt gebruikt als 'aanjaagbudget'. Dat wil zeggen dat de middelen worden ingezet voor activiteiten en projecten die een belangrijke impuls geven aan gendergelijkheid doordat zij zich richten op vraagstukken en groepen die in regulier beleid (nog) niet goed passen, en doordat zij vrouwenorganisaties en andere emancipatie-initiatieven versterken.

Van het totaalbedrag van € 465.000 wordt € 200.000 jaarlijks gereserveerd voor uitvoering van het SPE (Servicepunt Emancipatie). De helft van dit bedrag vloeit direct terug naar initiatieven van Amsterdammers, via de democratische 'beslisbijeenkomsten' die het SPE faciliteert.

Een bedrag van € 265.000 wordt besteed aan uitvoering van de overige activiteiten.

In 2019 wordt een extra investering van € 265.000 vanuit budget Diversiteit ingezet voor het kickstarten van de activiteiten, zoals het initiëren van de serie stadsdeelbijeenkomsten, opzetten van de sixteen days of action, ondersteunen van extra maatschappelijke initiatieven op het gebied van mannenemancipatie, en het uitvoeren van onderzoek naar ongelijkheid op de arbeidsmarkt en organiseren van een gesprek daarover met onder andere werkgevers, vakbonden en vrouwenorganisaties.

Daarnaast bevat deze nota activiteiten die primair onder een andere beleidsportefeuille vallen dan Diversiteit. Deze worden gefinancierd vanuit budgetten die gekoppeld zijn aan de betreffende beleidsthema's, zoals Werk en Inkomen, Jeugd, Zorg, en Ruimtelijke Ordening.

Voor de vrouwenrechtswinkel, de pilot kinderopvang op netwerkbijeenkomsten in het emancipatieveld en het stedelijk inzetten van de methodiek van West Begroot volgt in het eerste kwartaal van 2020 een nadere uitwerking inclusief dekkingsvoorstel.

Monitoring en evaluatie

De acties in deze nota worden verder uitgewerkt. De resultaten zullen in beeld worden gebracht in jaarlijkse voortgangsrapportages.

De meeste activiteiten in deze nota vallen binnen portefeuille Diversiteit; maar een deel valt onder andere portefeuilles. Elke verantwoordelijke portefeuillehouder brengt ten minste éénmaal per kalenderjaar verslag uit aan de raad. De portefeuillehouder Diversiteit treedt coördinerend op.

In het eerste kwartaal van 2020 en 2021 biedt de portefeuillehouder Diversiteit in de jaarlijkse voortgangsrapportages een overkoepelende analyse van de gegevens die in de voorgaande periode vanuit de verschillende portefeuilles zijn aangedragen. Eind 2021 volgt een evaluatie. Naar aanleiding van deze overzichten wordt waar nodig bijgestuurd.

Het stedelijke beleid en budget voor emancipatie wordt ingezet voor projecten en initiatieven die ten goede komen aan Amsterdammers uit meerdere stadsdelen. Op wijk- en stadsdeelniveau zijn de stadsdelen primair aan zet voor ondersteuning van initiatieven van Amsterdammers, en het ondersteunen van gendergelijkheid in bredere zin.

We sturen erop dat in alle stadsdelen, op basis van inzicht in de lokale situatie, gebiedsgericht gewerkt wordt aan gendergelijkheid. Om dit mogelijk te maken, en te zorgen voor synergie en gezamenlijk leren, versterken we de coördinatie en samenwerking. Er vindt regelmatige uitwisseling op zowel ambtelijk als bestuurlijk niveau plaats.