



Regeling van de Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen van 20 februari 2024, nr. 2023-0000584072, tot wijziging van de Subsidieregeling ESF+ 2021–2027 in verband met het toevoegen van een hoofdstuk over sociale innovatie voor een meer genderevenwichtige arbeidsmarkt

De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,

Gelet op Verordening (EU) 2021/1057 van het Europees parlement en de Raad van 24 juni 2021 tot oprichting van het Europees Sociaal Fonds Plus (ESF+) en tot intrekking van de Verordening (EU) nr. 1296/2013 (PbEU 2021, L 231) en de artikelen 3, eerste lid, en 5, van de Kaderwet SZW-subsidies;

Besluit:

ARTIKEL I

De Subsidieregeling ESF+ 2021–2027 wordt als volgt gewijzigd:

A

In artikel 1.1 worden in de alfabetische volgorde de volgende begripsbepalingen ingevoegd:

arbeidsorganisatie: onderneming als bedoeld in artikel 5 van de Handelsregisterwet 2007 of een rechtspersoon als bedoeld in artikel 6 van de Handelsregisterwet 2007, waarin door werknemers arbeid wordt verricht;

kennisinstelling:

- a. instelling voor hoger onderwijs, genoemd in de onderdelen a, b, g of h van de bijlage, behorende bij de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, en een academisch ziekenhuis als bedoeld in onderdeel j van de bijlage behorende bij die wet;
- b. andere dan in onderdeel a bedoelde geheel of gedeeltelijk meerjarig door de overheid gefinancierde onderzoeksorganisatie zonder winstoogmerk die activiteiten verricht met als doel de algemene wetenschappelijke of technische kennis uit te breiden;
- c. geheel of gedeeltelijk meerjarig door een andere lidstaat van de Europese Unie gefinancierde:
 - 1°. openbare instelling voor hoger onderwijs of een daaraan verbonden ziekenhuis, gelijkwaardig aan een instelling respectievelijk academisch ziekenhuis als bedoeld in onderdeel a;
 - 2°. onderzoeksorganisatie zonder winstoogmerk die activiteiten verricht met als doel de algemene wetenschappelijke en technische kennis uit te breiden;
- d. onderzoeksorganisatie zonder winstoogmerk met eigen medewerkers in loondienst, die tot doel heeft via het structureel doen van eigen onderzoek en het ontwikkelen en testen van technische toepassingen door haar medewerkers, de technologische kennis op een specifiek terrein te bevorderen, die geen instelling is als bedoeld in onderdelen a tot en met c;

maatschappelijke organisatie: organisatie zonder winstoogmerk die een sociaal of maatschappelijk doel nastreeft;

sociale innovatie: het ontwerp en de implementatie van nieuwe oplossingen die conceptuele, proces-, product-, of organisatorische veranderingen teweegbrengen en uiteindelijk gericht zijn op het verbeteren van het welzijn van individuen en gemeenschappen.

B

In artikel 1.2, vijfde lid, wordt 'hoofdstuk 2 tot en met 2e' telkens vervangen door 'hoofdstuk 2 tot en met 2f'.

C

In artikel 1.4 wordt onder vervanging van de punt aan het slot van onderdeel f door een puntkomma een onderdeel toegevoegd, luidende:

- g. het beschikbaar stellen van middelen voor innovatieve activiteiten ten behoeve van het



bevorderen van gendergelijkheid binnen arbeidsorganisaties.

D

Artikel 1.11 wordt als volgt gewijzigd:

1. Artikel 1.11, tweede lid komt te luiden:

2. Activiteiten zijn uitsluitend subsidiabel op basis van directe loonkosten, indien deze zijn uitgevoerd door:
 - a. de subsidieaanvrager, een begunstigde of een partij in het samenwerkingsverband, bedoeld in de artikelen 2e.7 of 2f.5;
 - b. een organisatie die, direct of indirect, is vertegenwoordigd in het bestuur van de subsidieaanvrager of in het bestuur van een partij in het samenwerkingsverband, bedoeld in artikel 2e.7 en 2f.5, of een begunstigde;
 - c. een organisatie waarin één of meer van dezelfde partijen in het bestuur zijn vertegenwoordigd, die tegelijkertijd ook:
 - 1°. in het bestuur van de subsidieaanvrager zijn vertegenwoordigd;
 - 2°. in het bestuur van een partij in het samenwerkingsverband, als bedoeld in artikel 2e.7 en 2f.5 zijn vertegenwoordigd; of
 - 3°. in het bestuur van een begunstigde zijn vertegenwoordigd;
 - d. een organisatie waarin een persoon een financieel belang heeft of in het bestuur zit van die organisatie, en die persoon ook werkzaam is voor:
 - 1°. de subsidieaanvrager;
 - 2°. een partij uit het samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 2e.7 of 2f.5; of
 - 3°. een begunstigde;
 - e. een organisatie waarin de subsidieaanvrager, een partij uit het samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 2e.7 en 2f.5, of een begunstigde, direct of indirect invloed kan uitoefenen of een financieel belang heeft; of
 - f. een organisatie waarin zich, overeenkomstig artikel 61 van Verordening (EU, Euratom) 2018/1046 van het Europees parlement en de Raad van 18 juli 2018 tot vaststelling van de financiële regels van toepassing op de algemene begroting van de Unie, tot wijziging van Verordeningen (EU) nr. 1296/2013, (EU) nr. 1301/2013, (EU) nr. 1303/2013, (EU) nr. 1304/2013, (EU) nr. 1309/2013, (EU) nr. 1316/2013, (EU) nr. 223/2014, (EU) nr. 283/2014 en Besluit nr. 541/2014/EU en tot intrekking van Verordening (EU, Euratom) nr. 966/2012 (PbEU 2018, L 193) of anderszins een belangenconflict voordoet of kan voordoen als gevolg van familiebanden, persoonlijke relaties, politieke gezindheid of nationaliteit, economische belangen of elk ander direct of indirect persoonlijk belang, waarmee de onpartijdige en objectieve uitoefening van de functies van een financiële actor of andere persoon die bij de uitvoering van het project betrokken is, in gevaar is of in gevaar kan worden gebracht.
2. Het derde en vierde lid vervallen, onder vernummering van het vijfde tot en met het zevende lid tot het derde tot en met het vijfde lid.

E

In artikel 2a.6, tweede lid, wordt 'de kostensoorten, bedoeld in artikel 1.11, zesde lid, onderdeel b' vervangen door 'de kostensoorten, bedoeld in artikel 1.11, vierde lid, onderdeel b'.

F

In artikel 2d.9, derde lid, wordt 'standaard eenheidskosten als bedoeld in artikel 1.11, zesde lid, onderdeel b' vervangen door 'standaard eenheidskosten als bedoeld in artikel 1.11, vierde lid, onderdeel b'.

G

In artikel 2e.14, derde lid, wordt 'Artikel 1.11, tweede tot en met het vijfde lid zijn van overeenkomstige toepassing' vervangen door 'Artikel 1.11, tweede en derde lid, zijn van overeenkomstige toepassing'.

H

Na hoofdstuk 2e wordt een hoofdstuk ingevoegd, luidende:



HOOFDSTUK 2F SOCIALE INNOVATIE VOOR EEN MEER GENDEREVENWICHTIGE ARBEIDSMARKT

Artikel 2f.1. Aanvraagtijdvak

Subsidieaanvragen met betrekking tot een project in het kader van dit hoofdstuk worden ingediend in het aanvraagtijdvak van 6 mei 2024, 09.00 uur tot en met 7 juni 2024, 17.00 uur.

Artikel 2f.2. Subsidieplafond

1. Het beschikbare bedrag voor het verlenen van subsidie op basis van dit hoofdstuk bedraagt € 5.500.000,-.
2. De Minister verdeelt het ingevolge het subsidieplafond beschikbare bedrag op basis van een tendersysteem indien de binnen het tijdvak ontvangen subsidieaanvragen het subsidieplafond overstijgen.

Artikel 2f.3. Doel

1. Een subsidie op grond van dit hoofdstuk heeft tot doel het beschikbaar stellen van middelen voor sociale innovatie ten behoeve van het bevorderen van gendergelijkheid binnen arbeidsorganisaties.
2. De sociale innovatie ten behoeve van het bevorderen van gendergelijkheid, bedoeld in het eerste lid, ziet op het onderzoeken, ontwikkelen, verder ontwikkelen, toepassen of het delen van uitvoerbare, overdraagbare en gevalideerde praktijk- en wetenschappelijke kennis voor minimaal één van de volgende thema's:
 - a. vrouwen in de sectoren exacte wetenschappen, technologie, techniek en toegepaste wiskunde;
 - b. betere combinatie arbeid en mantelzorg;
 - c. het stimuleren van economische zelfstandigheid;
 - d. gelijkere verdeling van werk en zorg- en huishoudtaken;
 - e. loontransparantie.

Artikel 2f.4. Subsidieaanvrager

1. Subsidie op grond van dit hoofdstuk kan worden aangevraagd door een hoofdaanvrager van een samenwerkingsverband als bedoeld in artikel 2f.5.
2. Een hoofdaanvrager kan binnen het aanvraagtijdvak, bedoeld in artikel 2f.1, slechts één aanvraag indienen voor een subsidie op grond van dit hoofdstuk.

Artikel 2f.5. Samenwerkingsverband

1. Een samenwerkingsverband bestaat uit een of meer maatschappelijke organisaties, kennisinstellingen of arbeidsorganisaties.
2. In het samenwerkingsverband is in ieder geval een maatschappelijke organisatie of een kennisinstelling vertegenwoordigd en daarnaast een arbeidsorganisatie.
3. Een bij het samenwerkingsverband betrokken arbeidsorganisatie zorgt ervoor dat de werknemersvertegenwoordiging van die organisatie actief wordt geïnformeerd over en betrokken bij de planvorming, implementatie en evaluatie van het project.
4. Het samenwerkingsverband wordt vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst, waarin:
 - a. de hoofdaanvrager wordt gemachtigd om de andere partijen binnen het samenwerkingsverband gedurende het subsidieproces in en buiten rechte te vertegenwoordigen;
 - b. een gemeenschappelijke doelstelling wordt bepaald;
 - c. een taakverdeling wordt bepaald die ziet op de omvang van de samenwerking, de bijdragen aan de tenuitvoerlegging ervan en die ziet op het delen in de daaraan verbonden financiële, technologische, wetenschappelijke en andere risico's, alsmede in de resultaten;
 - d. wordt geborgd dat de aangesloten kennisinstellingen het onderzoek onafhankelijk kunnen uitvoeren; en
 - e. wordt weergegeven hoe de werknemersvertegenwoordiging van de arbeidsorganisatie wordt geïnformeerd en betrokken, bedoeld in het derde lid.



Artikel 2f.6. Subsidieaanvraag

1. Onverminderd artikel 1.6 vermeldt de aanvrager in het projectplan:
 - a. een probleemanalyse met een interventielogica waarin inzicht wordt gegeven in de aard van de problematiek op het gebied van gendergelijkheid en een omschrijving van de wijze waarop het project hiervoor een oplossing kan bieden;
 - b. een activiteitenplan waarin wordt uiteengezet op welke wijze het doel, bedoeld in artikel 2f.3, wordt bereikt met de ontwikkeling, de implementatie, de evaluatie, het opschalen of het verspreiden van succesvolle aanpakken op het gebied van gendergelijkheid;
 - c. een planning van de werkzaamheden van het project en een financieringsplan met een begroting van de kosten van het project, met in achtneming van voorschotbehoefte en een liquiditeitsbegroting waaruit blijkt dat de aanvrager gedurende de gehele projectperiode beschikt over voldoende liquide middelen om het project conform planning uit te voeren;
 - d. een beschrijving van de administratieve organisatie en interne beheersing, waarbij de aanvrager in een daarvoor digitaal beschikbaar gesteld format vermeldt op welke wijze de projectorganisatie is vormgegeven, de administratie is ingericht en welke maatregelen de aanvrager neemt om ervoor te zorgen dat aan de verantwoordingsvereisten wordt voldaan;
 - e. een beschrijving van de relevante kennis en ervaring van de aanvrager, de bij de uitvoering van het project betrokken partijen en de ingezette medewerkers in het kader van de uitvoering van het project; en
 - f. een beschrijving waaruit blijkt hoe gelijke kansen en non-discriminatie worden bevorderd.
2. Indien de subsidieaanvraag gericht is op de activiteiten, bedoeld in artikel 2f.8, onderdelen c of d, vermeldt de aanvrager in aanvulling op het eerste lid in het projectplan de mediastrategie ten behoeve van de verspreiding van succesvolle aanpakken op het gebied van gendergelijkheid.

Artikel 2f.7. Projectperiode

Een project in het kader van dit hoofdstuk vindt plaats in de periode vanaf het moment van toekenning van de subsidie tot uiterlijk 31 december 2027.

Artikel 2f.8. Subsidiabele activiteiten

Voor subsidie komen uitsluitend activiteiten die bijdragen aan het bevorderen van het doel, bedoeld in artikel 2f.3 in aanmerking, voor zover deze gericht zijn op:

- a. het genereren en verder ontwikkelen van ideeën voor de aanpak van gendergelijkheid;
- b. het evalueren en eventueel toetsen van een innovatieve aanpak van gendergelijkheid;
- c. het delen van kennis en ervaringen zowel tijdens de onderzoeksfase als over de resultaten; of
- d. het implementeren en opschalen van een bewezen effectieve aanpak op het gebied van gendergelijkheid.

Artikel 2f.9. Selectiecriteria voor subsidieverlening

1. Indien het totaalbedrag van de aangevraagde subsidies het subsidieplafond te boven gaat, de Minister de subsidieaanvraag niet afwijst op grond van artikel 1.9 en de aanvraag voldoet aan de vereisten die zijn opgenomen in dit hoofdstuk, kent de Minister na advies van de beoordelingscommissie het projectplan van de aanvrager een score toe, aan de hand van de volgende criteria:
 - a. kwaliteit en onderbouwing van de probleemanalyse met een interventielogica waarin inzicht wordt gegeven in de aard van de problematiek op het gebied van gendergelijkheid en de wijze waarop het project hiervoor een oplossing kan bieden (maximaal 20 punten);
 - b. kwaliteit en onderbouwing van het activiteitenplan waarin wordt uiteengezet op welke wijze het doel, bedoeld in artikel 2f.3, wordt bereikt met de ontwikkeling, de implementatie, de evaluatie, het opschalen of het verspreiden van succesvolle aanpakken op het gebied van gendergelijkheid (maximaal 30 punten);
 - c. kwaliteit en onderbouwing van de planning van de werkzaamheden van het project en het financieringsplan (maximaal 20 punten);
 - d. kwaliteit en onderbouwing van de beschrijving van de administratieve organisatie en interne beheersing (maximaal 10 punten);
 - e. de beschrijving van de aanwezige relevante kennis en ervaring van de aanvrager, de bij de uitvoering van het project betrokken partijen en de ingezette medewerkers in het kader van de uitvoering van het project en behoeve van de verspreiding van succesvolle aanpakken op het gebied van gendergelijkheid (maximaal 10 punten);
 - f. kwaliteit en onderbouwing van de beschrijving waaruit blijkt hoe gelijke kansen en non-discriminatie worden bevorderd (maximaal 10 punten).



2. De punten voor de verschillende criteria in het eerste lid worden als volgt verdeeld:
 - a. zeer hoge mate van kwaliteit en onderbouwing: 100% van de beschikbare punten;
 - b. hoge mate van kwaliteit en onderbouwing: 75% van de beschikbare punten;
 - c. gemiddelde mate van kwaliteit en onderbouwing: 50% van de beschikbare punten;
 - d. lage mate van kwaliteit en onderbouwing: 25% van de beschikbare punten;
 - e. zeer lage mate van kwaliteit en onderbouwing: 0% van de beschikbare punten.
3. Indien het totaalbedrag van de aangevraagde subsidies het subsidieplafond te boven gaat, zet de Minister de projecten in afwijking van artikel 1.7 in een volgorde waarbij de hoogst scorende subsidieaanvraag als eerst subsidie verleend krijgt, daarna de op één na hoogst scorende subsidieaanvraag, en zo verder, totdat het subsidieplafond is bereikt.
4. Indien volledige honorering van een subsidieaanvraag zou leiden tot overschrijding van het subsidieplafond, kan de Minister besluiten om een gedeelte van het aangevraagde subsidiebedrag te verlenen, zodat het subsidieplafond niet wordt overschreden.
5. Indien het subsidieplafond wordt overschreden, stelt de Minister de onderlinge rangschikking van de aanvragen die bij de beoordeling gelijk zijn gerangschikt vast door middel van loting.

Artikel 2f.10. Hoogte van de subsidie

1. Het aangevraagd subsidiebedrag bedraagt minimaal € 300.000,- en maximaal € 1.500.000,- per project.
2. In afwijking van artikel 1.10 bedraagt de subsidie op grond van dit hoofdstuk maximaal 95% van de subsidiabele kosten, bedoeld in artikel 2f.11.

Artikel 2f.11. Subsidiabele kosten

1. Onverminderd de kosten, bedoeld in artikel 1.11, zijn de kosten in geval van externe opdrachtverlening met een opdrachtwaarde van meer dan € 50.000,- subsidiabel indien deze marktconform zijn, hetgeen wordt beoordeeld aan de hand van:
 - a. een transparante, objectieve en niet-discriminatoire aanbestedingsprocedure; of
 - b. een offerteprocedure waarbij ten minste drie offertes zijn aangevraagd en beoordeeld door de subsidieontvanger.
2. Voor de overige indirecte kosten, waaronder kosten voor projectadministratie en projectmanagement is een toeslag van 7% subsidiabel, welke berekend wordt over het totaal van de directe externe kosten en de directe loonkosten, bedoeld in artikel 1.11, eerste lid.

Artikel 2f.12. Niet-subsidiabele kosten

In aanvulling op artikel 1.12 komen de volgende kosten niet voor subsidie in aanmerking:

- a. kosten die voortvloeien uit wettelijk verplichte taken;
- b. kosten voor verbruiksgoederen.

Artikel 2f.13. Bevoorschotting

1. Na verlening van de subsidie kan de Minister, indien daarom in de subsidieaanvraag is verzocht, een voorschot van maximaal 20% van het in de beschikking tot subsidieverlening vermelde subsidiebedrag verstrekken.
2. De Minister kan gedurende de looptijd van het project op verzoek van de hoofdaanvrager besluiten om een aanvullend voorschot te verlenen tot maximaal 80% van het in de beschikking tot subsidieverlening opgenomen maximale subsidiebedrag, indien:
 - a. de subsidieontvanger aan de hand van een financiële rapportage in de vorm van een door de Minister beschikbaar gesteld formulier de reeds gemaakte kosten, waarop het gevraagde voorschot betrekking heeft, voldoende heeft gespecificeerd en onderbouwd;
 - b. het verzoek uiterlijk binnen vier weken na afloop van het eerste, tweede of derde jaar vanaf de start van het project samen met een voortgangsrapportage, als bedoeld in artikel 2f.14, wordt ingediend; en
 - c. de Minister heeft vastgesteld dat de financiële rapportage, bedoeld in tweede lid, onderdeel a, een juiste weergave vormt van de projectadministratie op het moment van indiening.



Artikel 2f.14. Voortgangsrapportage en einddeclaratie

1. De subsidieontvanger dient binnen vier weken na afloop van twaalf, vierentwintig en zesentwintig maanden van het project, een voortgangsrapportage in over de voorafgaande twaalf maanden.
2. De voortgangsrapportage wordt ingediend onder gebruikmaking van een daartoe door de Minister elektronisch beschikbaar gesteld formulier, voorzien van de vereiste bijlagen en een door de Minister erkende elektronische handtekening.
3. In afwijking van de artikelen 1.13, vijfde lid, 1.15, eerste lid, en 1.16, eerste lid, dient de subsidieontvanger geen deelnemersadministratie met het burgerservicenummer van de deelnemers aan het project in.
4. Bij de einddeclaratie, bedoeld in artikel 1.16, wordt een rapport ingediend met de geleerde lessen, waar in ieder geval wordt ingegaan op:
 - a. wijze waarop project is ingericht en uitgevoerd;
 - b. de feitelijke werking van de interventie; en
 - c. de beoogde en niet beoogde effecten.

ARTIKEL II INWERKINGTREDING

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst.

Deze regeling zal met de toelichting in de Staatscourant worden geplaatst.

*De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten*



TOELICHTING

I Algemeen deel

1. Inleiding

Met deze wijzigingsregeling is één hoofdstuk toegevoegd aan de Subsidieregeling ESF+ 2021–2027. Dit hoofdstuk 2F van de regeling is toegevoegd ter bevordering van sociale innovatie voor een meer genderevenwichtige arbeidsmarkt.

Doel van het beschikbaar stellen van middelen voor sociale innovatie binnen dit tijdvak is het bevorderen van gendergelijkheid binnen arbeidsorganisaties en de arbeidsmarkt. Er is gekozen om te werken met een soort paraplu, waarbij het middel sociale innovatie is en 'een meer genderevenwichtigere arbeidsmarkt' het hoofdthema. Hieronder vallen vijf sub-thema's waarop het project kan worden gericht, te weten:

- 1) vrouwen in de sectoren exacte wetenschappen, technologie, techniek en toegepaste wiskunde (STEM-sectoren);
- 2) betere combinatie arbeid en mantelzorg;
- 3) het stimuleren van economische zelfstandigheid;
- 4) gelijkere verdeling van werk en zorg- en huishoudtaken;
- 5) loontransparantie.

2. Doel

Doel van deze regeling is het ontwikkelen of verder ontwikkelen van uitvoerbare, overdraagbare en gevalideerde praktijk- en wetenschappelijke kennis op het terrein van genderevenwichtige arbeidsparticipatie, economische zelfstandigheid, gelijke arbeidsvoorwaarden en een betere balans tussen werk en privéleven. Hieronder volgt een korte uiteenzetting waarom voor bepaalde sub-thema's gekozen is.

1) Vrouwen in STEM-sectoren

De Europese Unie is toegewijd aan het bevorderen van gendergelijkheid in alle aspecten van het maatschappelijk leven, en dit omvat ook de exacte wetenschappelijke, technologische, technische en toegepaste wiskundige (STEM) sectoren.¹ Hoewel de afgelopen decennia aanzienlijke vooruitgang is geboekt in het wegnemen van gendergerateerde barrières, blijft er een aanzienlijke genderkloof bestaan binnen de STEM-sectoren. Sterker nog, deze kloof is volgens het Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE) de afgelopen vier decennia binnen deze sectoren gestegen.² In Nederland had in 2022 7% van alle vrouwen een betaalde baan in een technisch beroep, tegenover 31% van de mannen. In de periode 2013 tot 2022 is het aantal vrouwen met technische beroepen relatief sneller gestegen dan het aantal mannen. Hierdoor is in technische beroepen de ratio mannen en vrouwen aan het verschuiven. Waar vrouwen in 2013 12,6% vertegenwoordigden van de personen met een technisch beroep, is dat in 2022 16,5%. Ook blijkt uit cijfers dat vrouwen met een technische opleidingsachtergrond vaker werkloos zijn dan mannen met de zelfde achtergrond. In 2022 was 2% van de technisch opgeleide mannen werkloos, tegenover 4,4% van de technisch opgeleide vrouwen. Deze percentages liggen verder uit elkaar dan de werkloosheidspercentages van de totale beroepsbevolking. Het werkloosheidspercentage van mannen met een technische opleidingsachtergrond ligt lager dan het gemiddelde van alle mannen binnen de totale beroepsbevolking, terwijl het werkloosheidspercentage van technisch opgeleide vrouwen juist hoger ligt dan gemiddeld voor vrouwen binnen de totale beroepsbevolking.³ Het vergroten van de participatie van vrouwen in STEM-sectoren biedt tal van voordelen voor zowel de samenleving als de economie. Zo leidt diversiteit op de werkplek tot een bredere reeks ideeën en perspectieven. Door vrouwen meer betrokken te maken in STEM-sectoren kunnen we innovatie stimuleren en tot creatievere oplossingen komen. Daarnaast spelen STEM-sectoren een cruciale rol in de economie van de EU. Het vergroten van de vrouwelijke arbeidsparticipatie in deze sectoren kan bijdragen aan economische groei en concurrentievermogen. Tenslotte is gelijkwaardigheid voor genders een fundamenteel mensenrecht. Het creëren van gelijke kansen in STEM-sectoren zorgt voor een eerlijkere samenleving en de erkenning van de waarde van vrouwen in deze sectoren. Om de genderkloof in STEM-sectoren te verkleinen en meer vrouwen aan te moedigen om een carrière in deze gebieden na te streven kan worden gedacht aan verschillende strategieën waar

¹ European Commission, Directorate-General for Research and Innovation, *She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators*, Publications Office, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

² Europees Instituut voor gendergelijkheid, *Economische voordelen van gendergelijkheid in de Europese Unie: hoe het overbruggen van de genderkloof in deelnemingspercentage en loon leidt tot economische groei*, Publications Office, 2017, <https://data.europa.eu/doi/10.2839/538153>.

³ Techniepact, *Monitor Techniepact: M/V kenmerken technische arbeidsmarkt*, 2023, M/V Kenmerken technische arbeidsmarkt - Techniepact.

ideeën in de verschillende fasen van innovatie aan bij kunnen dragen. Zo kan er bijvoorbeeld gekeken worden naar opleidingsprogramma's voor vrouwen die al zijn afgestudeerd, zij kunnen middels bijscholing en/of omscholing hun competenties en vaardigheden versterken en hun kansen vergroten, dit kan bijdragen aan het verkleinen van het verschil in werkloosheid van mannen en vrouwen binnen deze sectoren. Ook kunnen werkgevers diversiteit bevorderen door gelijke beloning, flexibele werkregelingen en inclusieve bedrijfsculturen te stimuleren. Het ontwikkelen van specifieke programma's om ondernemersvaardigheden aan afgestudeerde vrouwen over te brengen kan hen een voorsprong geven bij het betreden van de arbeidsmarkt en/of het opzetten van hun eigen bedrijf. Ook kunnen voorstellen betrekking hebben op het tegengaan van genderstereotype verwachtingen op dit gebied. Het rapport van de Onderwijsraad laat zien dat dit een belangrijke oorzaak is van de genderverschillen binnen deze sectoren.⁴ In het aanvalsplan Techniek van de Industriecoalitie wordt gesproken over de noodzaak van een cultuurverandering.⁵

2) *Betere combinatie arbeid en mantelzorg*

Nederland telt vijf miljoen mantelzorgers.⁶ Dit betekent dat één op de drie Nederlanders mantelzorger is. De maatschappelijke trend is dat dit aantal de komende jaren alleen maar toe zal nemen. Ongeveer 60% (3 miljoen) hiervan is vrouw, zo'n 40% (2 miljoen) is man.⁷ Mannen helpen vaker bij administratie en vervoer; vrouwen bij het regelen en coördineren van voorzieningen, bezoek aan de arts, persoonlijke verzorging en emotionele steun of gezelschap.⁸ Gezien de vergrijzing, en de daardoor toenemende druk op de gezondheidszorg, is de verwachting dat in 2040 iedereen in meerdere of mindere mate zorgt voor een naaste en dat mantelzorg steeds meer gecombineerd wordt met werk, school en andere maatschappelijke taken. Die combinatie maakt het tot een opgave om nog over voldoende tijd te kunnen beschikken voor betaald werk, ontspanning en andere belangrijke dingen in het leven. Dit raakt de balans tussen draagkracht en draaglast van de mantelzorger. De afgelopen decennia steeg het aandeel vrouwen dat deelneemt aan de arbeidsmarkt sterk. De verwachting is dat deze arbeidsdeelname ook in de toekomst blijft stijgen ten opzichte van mannen. De grootste groei wordt verwacht in de groep vrouwen tussen de 55 en 64 jaar, leeftijden waarop ook veel mantelzorg wordt gegeven. Daarnaast stijgt het gemiddeld aantal werkuren onder vrouwen, terwijl deze bij mannen juist iets daalt.⁹ Hierdoor komt er mogelijk meer druk op werkende vrouwen, zeker als vrouwen – meer dan mannen – mantelzorgtaken blijven doen. Werkende mantelzorgers vinden het belangrijk dat de werkgever hen ondersteuning biedt om de werk- en mantelzorgtaken te kunnen combineren. Het kan ook voorkomen dat mantelzorgers vanwege zware last minder of niet meer kunnen werken en economisch daardoor achteruit gaan. Indien zij door de mantelzorg minder uren gaan werken heeft dit directe gevolgen voor hun inkomsten en mogelijk voor hun economische zelfstandigheid op de lange termijn. Leidinggevers en collega's hebben nog niet altijd begrip voor de situatie van mantelzorgers. Mantelzorgers vinden het soms lastig om hun situatie op de werkvloer te delen en uit te leggen waar zij als werkende mantelzorger tegenaan lopen.

Naast het krijgen van sociale steun kan het helpen als werkgevers praktische maatwerkoplossingen bieden. Denk aan flexibele werkuren, thuiswerkmogelijkheden of tijdelijke aanpassingen in het takenpakket. Ook kan de kennis over regelingen voor werkende mantelzorgers verbeterd worden, zowel bij de mantelzorger als bij de werkgever.¹⁰

3) *Het stimuleren van economische zelfstandigheid*

Vrouwen die niet of weinig uren werken of een laag salaris hebben, lopen een groter risico op gebrek aan economische zelfstandigheid, minder pensioenopbouw en minder kans op bepaalde banen of promoties. Naast de genderidentiteit spelen andere factoren zoals opleiding, etniciteit, seksuele oriëntatie, genderexpressie, en handicap een rol. Het kabinet wil meer financiële onafhankelijkheid en daarmee meer zelfredzaamheid en keuzevrijheid voor vrouwen, en minder risico op uitkeringsafhankelijkheid. Vrouwen zijn minder economisch zelfstandig dan mannen. In 2021 was 66,3% van de vrouwen economisch zelfstandig en 81,4% van de mannen.¹¹ Dit geldt nog sterker voor vrouwen met een migratieachtergrond, vrouwen met geen of een lage opleiding, vrouwen met een beperking en voor alleenstaande moeders. Vrouwen die niet economisch zelfstandig zijn, zijn vaak afhankelijk van het inkomen van hun partner en lopen een groter risico op armoede.

Bijna drie kwart van de vrouwen (die tot de beroepsbevolking behoren) vindt het belangrijk om

⁴ Onderwijsraad, *Verkenning van sekseverschillen in het onderwijs*, 2020, [Verkenning+van+sekseverschillen+in+het+onderwijs.pdf](#).

⁵ Industriecoalitie, *Aanvalsplan Arbeidsmarkttekorten Techniek, Bouw en Energie*, 2022, MKB NL Aanvalsplan arbeidstekorten def.indd (fme.nl).

⁶ MantelzorgNL, *Hoeveel mantelzorgers zijn er in Nederland?* <https://www.mantelzorg.nl/onderwerpen/mantelzorg/hoeveel-mantelzorgers-zijn-er-in-nederland/>.

⁷ RIVM, 2021.

⁸ De Klerk e.a., 2015.

⁹ Centraal Plan Bureau, 2019.

¹⁰ RIVM, 2021.

¹¹ Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022, *3 op de 4 vrouwen willen economisch zelfstandig zijn*, 3 op de 4 vrouwen willen economisch zelfstandig zijn (cbs.nl).



zichzelf financieel te kunnen onderhouden.¹² Bijna twee derde van de vrouwen die in deeltijd werken zouden graag meer uren willen werken als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Bijvoorbeeld als ze dit beter kunnen afstemmen op hun privéleven. Bij vrouwen met een migratieachtergrond is dit aandeel nog groter. Daar staat tegenover dat ruim 2 op de 10 voltijdswerkende mannen minder uren zouden willen werken dan ze nu doen.

Het verbeteren van de economische zelfstandigheid is complex en niet op één manier aan te pakken. Bestaande projecten richten zich vaak op vrouwen en voorwaarden waaronder zij meer uren zouden willen of kunnen gaan werken en op empowerment van vrouwen. Maar er is ook behoefte aan een andere beeldvorming rondom deeltijdwerken, voltijdswerken, werkende moeders, zorgende vaders en kinderopvang.

Het verband tussen werkuren en relatie- en gezinsvorming is verbonden aan culturele ideeën en opvattingen over de rollen van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt en binnen het gezin. De komst van kinderen is vaak een kantelpunt in de loopbaan van vrouwen. Als ze (nog) geen kinderen hebben, verschilt de economische zelfstandigheid van vrouwen en mannen (tot 45 jaar) relatief weinig. 45% van de vrouwen gaat minder werken of stopt als ze een kind krijgen, bij mannen is dat nog geen 7%. Met 55% waren alleenstaande moeders met een kind onder de twaalf jaar het minst vaak economisch zelfstandig. Het verschil in effect van het krijgen van kinderen op het inkomen van vaders en moeders in Nederland is groot. Zo daalt het inkomen van vrouwen 46% na het krijgen van kinderen ten opzichte van wat de verwachting was wat ze zouden verdienen zonder kinderen. Bij mannen is er vrijwel geen impact op het inkomen.¹³

4) *Gelijkere verdeling van werk en zorg- en huishoudtaken*

Een manier om gendergelijkheid te stimuleren is inzet op een gelijkere verdeling van arbeid en zorg. Dit geeft een mogelijkheid om de voor Nederland kenmerkende situatie waarbij de meeste mannen in voltijd werken en de meeste vrouwen in deeltijd werken te doorbreken. Dit hangt onder meer samen met cultureel bepaalde opvattingen, aspecten van het stelsel en sociale normen, maar ook gewoon met de keuzes die mensen zelf kunnen maken.

Maatregelen om een gelijke verdeling van werk- en zorgtaken te bereiken zijn onder andere gericht op het vergroten van het aantal uren bij in deeltijd werkende vrouwen en het aanpakken van belemmeringen die vrouwen ervaren om meer te gaan werken. Maar er kan ook gekeken worden naar de rol van mannen. Jongvolwassen mannen laten zich op het gebied van werken, zorgen en leren meer leiden door genderstereotypen en genderrolopvattingen dan vrouwen.¹⁴ Denk aan een voorkomend taboe bij mannen om deeltijd te werken; sociale normen die laten zien dat vrouwen geschikter worden geacht als verzorger en dat meer zouden moeten doen;¹⁵ en stereotype keuzes voor bepaalde vakken, opleidingen, of banen.

Opvattingen beïnvloeden niet alleen individuele keuzes, maar ook de rol en het gedrag van de werkgever en welke mogelijkheden zij een man wel/niet aanbieden, denk hierbij bijvoorbeeld aan (betaald) verlof of de mogelijkheid tot kleinere contracten. De rol van de werkgever, onder andere in het creëren van mogelijkheden voor mannen om werk-zorg anders te verdelen, en diens houding tegenover deeltijdwerk of verlof bij mannen is nog vaak onderbelicht en behoeft meer aandacht. Dit kan zowel voor mannen als vrouwen ruimte geven om de werk- en zorgtaken anders te verdelen en kan op die manier bijdragen aan gendergelijkheid op de arbeidsmarkt.

5) *Loontransparantie*

Gegevens van het CBS tonen aan dat er, ondanks bestaande regelgeving, nog steeds een loonkloof bestaat tussen mannen en vrouwen. In de publieke sector bedraagt dit verschil 5,1%, terwijl het in de private sector gemiddeld 16,4% is.¹⁶ Hoewel er verschillende verklaringen bestaan voor deze loonkloof, is er ook na correctie nog een beloningsverschil van respectievelijk 1,8% en 6,9%.

Loontransparantie richt zich op het bevorderen van gelijke beloning voor vrouwen en mannen en houdt in dat werkgevers meer inzicht geven in de (gemiddelde) niveaus van beloningen van hun werknemers, uitgesplitst naar vrouwen en mannen.

In juni 2023 is een Europese richtlijn aangenomen met daarin loontransparantiemaatregelen. Bedrijven zullen met de implementatie van deze richtlijn gegevens moeten verstrekken over de beloning(sverschillen) van mannen en vrouwen in het bedrijf. Deze subsidie kan een bijdrage leveren in het realiseren van meer loontransparantie. Gedacht kan worden aan het bevorderen van werkgevers (vooruitlopend op de verplichtingen uit de richtlijn) om actief aan de slag te gaan met het tegengaan van beloningsverschillen. Concreet kan het gaan om bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend):

¹² Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022, *Emancipatiemonitor*, Samenvatting – Emancipatiemonitor 2022 | CBS.

¹³ Centraal Planbureau, 2021, *'The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants'*, Discussion Paper 424 'The Child Penalty in the Netherlands and its Determinants' | CPB.nl.

¹⁴ Atria, 2022, *Vrij om te Kiezen* <https://atria.nl/nieuws-publicaties/werk-en-zorg/combinatie-zorg-werk/vrij-om-te-kiezen-genderstereotypen-en-de-levensloop/>.

¹⁵ Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022, *Emancipatiemonitor*.

¹⁶ Centraal Bureau voor de Statistiek, 2022, *Loonverschillen tussen mannen en vrouwen in 2022 iets afgenomen*, Loonverschil tussen mannen en vrouwen in 2022 iets afgenomen (cbs.nl).



- ondersteuning/ontwikkeling van hulpmiddelen ter bevordering van gelijke beloning binnen organisaties;
- het stimuleren van (kleine) organisaties om met gelijke beloning aan de slag te gaan, te begrijpen waardoor beloningsverschillen kunnen ontstaan (wat zijn achterliggende oorzaken) en hoe je verschillen vervolgens kunt aanpakken/tegengaan;
- ondersteuning bij het maken van een plan van aanpak voor organisaties om beloningsverschillen tegen te gaan.

3. Subsidiabele activiteiten

De essentie van sociale innovatie is het vinden van nieuwe oplossingen voor bestaande maatschappelijke problemen. Het proces van sociale innovatie verloopt ideaaltypisch in een aantal fasen:

1. Probleemanalyse: Inzicht in oorzaken, beïnvloedbare en niet-beïnvloedbare factoren voor ontstaan en continuering van het probleem. Het meest effectief is als wetenschappelijke kennis en praktijkkennis met elkaar gecombineerd worden.
2. Ontwikkelen en uitwerken van mogelijke oplossingen. De variatie van mogelijke oplossingen is erg groot. Bij meer technische oplossingen spreek je in je deze fase van het opstellen van specificaties en het ontwikkelen van een prototype. Bij meer organisatorische oplossingen spreek je over brainstorming en pilots om te komen tot een nieuwe aanpak. Ook het vertalen van oplossingen elders bedacht naar de specifieke context van het probleem valt hieronder. Je kan denken aan financiële prikkels, inzicht uit gedragswetenschappen.
3. Het testen en toetsen van de oplossing bij de meer technische oplossingen gaat het om het testen/meten van de werking van de oplossing. Bij meer organisatorische oplossingen of financiële instrumenten of inzichten uit gedragswetenschappen gaat het om evaluatieonderzoek.
4. Het verder verspreiden/delen van de kennis en het uitrollen/implementeren hiervan

In de probleemanalyse wordt een kwalitatieve en indien mogelijk kwantitatieve beschrijving van het probleem met betrekking tot genderongelijkheid beschreven.

De interventielogica gaat over het in kaart brengen hoe een interventie tot verandering of de beoogde resultaten leidt. Achter een concreet plan van aanpak hoort een hypothese (aannahme of assumptie) te zitten over hoe bepaalde interventies tot bepaalde verandering(en) leiden. De interventielogica is ook nodig voor gerichte monitoring en evaluatie. Een interventielogica definieert alle bouwstenen (de nul situatie (het probleem), interventies, acties, gewenste uitkomsten, beoogde resultaten, voorwaarden en veronderstellingen, logische verbanden, indicatoren en een verhaal) om op langere termijn een doel te realiseren.

Bij een aanpak om een verandering te realiseren kan men zich richten op kennis, bewustwording, houding en gedrag. In het projectplan wordt aangegeven op welke elementen de aanpak zich richt. Dat kan er meer dan één zijn.

Subsidieaanvragen voor één of meerdere van deze fasen van sociale innovatie binnen de in de vorige paragraaf beschreven sub-thema's kunnen ingediend worden.

Op basis van dit hoofdstuk kunnen de activiteiten, zoals hierboven beschreven, worden bekostigd die zijn gericht op het stimuleren van een meer genderevenwichtige arbeidsmarkt binnen één of meer van de volgende sub-thema's: 1) vrouwen in STEM-sectoren; 2) betere combinatie arbeid en mantelzorg; 3) het stimuleren van economische zelfstandigheid; 4) gelijkere verdeling van werk en zorg- en huishoudtaken; 5) loontransparantie.

De activiteiten kunnen onder meer bestaan uit:

1. het genereren en verder ontwikkelen van ideeën voor de aanpak van gendergelijkheid;
2. het evalueren en/of toetsen van een innovatieve aanpak gendergelijkheid;
3. het delen van kennis en ervaringen zowel tijdens de onderzoeksfase als over de resultaten;
4. het implementeren en opschalen van een effectieve aanpak gendergelijkheid.

Van aanvragers wordt verwacht dat ze activiteiten ontplooiën op een manier die een bijdrage levert aan het bevorderen van gelijke kansen en non-discriminatie. Aanvragers wordt gevraagd dit toe te lichten in hun subsidieaanvraag (zie ook paragraaf 4).

Bij de einddeclaratie wordt een rapport ingediend met de geleerde lessen. Dit rapport valt onder de subsidiabele activiteiten zoals genoemd in artikel 2f.8.

4. Aanvragers en subsidieaanvraag

Subsidie op grond van dit hoofdstuk kan worden aangevraagd door een hoofdaanvrager van een samenwerkingsverband, bestaand uit een maatschappelijke organisatie of kennisinstelling én een arbeidsorganisatie. Betrokkenheid van een arbeidsorganisatie in het samenwerkingsverband is van belang, aangezien de sociale innovatie uiteindelijk moet landen op "de werkvloer" in arbeidsorganisaties.



In de samenwerkingsovereenkomst wordt een hoofdaanvrager aangewezen die wordt gemachtigd het samenwerkingsverband in en buiten rechte te vertegenwoordigen met betrekking tot deze regeling. Voor de betrokken arbeidsorganisatie(s) in het samenwerkingsverband is het van belang dat zowel de werkgevers- als de werknemerszijde is vertegenwoordigd.

Om te zorgen voor een transparant proces is het subsidieproces zorgvuldig ingericht. Voor de beoordeling van de aanvragen, en in het geval dat het subsidieplafond wordt overvraagd, wordt een beoordelingscommissie ingesteld. De leden uit deze commissie zullen ervaring hebben op verschillende relevante terreinen, waaronder op het gebied van sociale innovatie, en/of op het gebied van gender. De commissie brengt advies uit over de rangschikking van de projecten. Bij dit proces worden de aanvragen in volgorde gezet op basis van behaalde scores. De hoogst scorende subsidieaanvraag krijgt als eerste subsidie verleend, daarna de één na hoogst scorende subsidieaanvraag, en zo verder, totdat het subsidieplafond bereikt is. Het projectplan dient te voldoen aan een aantal vereisten (zie artikel 2f.6 van de regeling) die zijn verwerkt in een aantal selectiecriteria (artikel 2f.9). De aanvragen worden beoordeeld aan de hand van deze selectiecriteria, waar een maximaal aantal punten aan is gekoppeld. Hoe beter wordt gescoord op een onderdeel, hoe hoger het aantal punten zal zijn dat wordt toegekend. Deze selectiecriteria zijn gericht op de kwaliteit en onderbouwing van de probleem-analyse, het activiteitenplan, de planning en de visie met betrekking tot gelijke kansen en non-discriminatie en de beschrijving van de administratieve organisatie en interne beheersing en daarnaast ook de beschrijving van de aanwezige relevante kennis en ervaring van de aanvrager. De subsidies worden op volgorde van de rangschikking verstrekt, totdat het subsidieplafond is bereikt. Mocht het budget worden overschreden en de in aanmerking komende aanvragen hebben dezelfde rangschikking, dan worden deze aanvragen middels loting gerangschikt. Indien er geen sprake is van overtekening van het subsidieplafond, dan worden de aanvragen niet beoordeeld door de beoordelingscommissie en vindt er geen rangschikking plaats.

De punten voor de verschillende selectiecriteria in artikel 2f.9 worden als volgt verdeeld:

- zeer hoge mate van kwaliteit en onderbouwing: 100% van de beschikbare punten;
- hoge mate van kwaliteit en onderbouwing: 75% van de beschikbare punten;
- gemiddelde mate van kwaliteit en onderbouwing: 50% van de beschikbare punten;
- lage mate van kwaliteit en onderbouwing: 25% van de beschikbare punten;
- zeer lage mate van kwaliteit en onderbouwing: 0% van de beschikbare punten.

Als een aanvraag niet de onderwerpen bevat zoals opgesomd in artikel 2f.6 van de regeling, komt men niet toe aan een kwalitatieve beoordeling. In dat geval wordt de aanvraag, zonder inhoudelijke beoordeling op basis van bovengenoemde selectiecriteria, direct geweigerd.

De afdeling Uitvoering Van Beleid van de directie Dienstverlening, Samenwerkingsverbanden en Uitvoering van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna: UVB) beoordeelt zoals gezegd de ontvangen aanvragen. Zij adviseren de Minister, waarna de Minister, in het geval van overtekening van het subsidieplafond, besluit de organisaties met de hoogste beoordelingen (tot aan het bereiken van het subsidieplafond) het aangevraagd budget voor de volledige looptijd van het ESF-programma toe te kennen. In het geval dat het subsidieplafond niet wordt overtekend, zullen de subsidieaanvragen niet in een volgorde worden gezet, zoals bepaald in artikel 2f.9, maar zal er een kwalitatieve toets plaatsvinden op de vereisten in dit hoofdstuk van de subsidieregeling.

5. Advies en consultatie

Door UVB is een UMO-toets uitgevoerd, met het doel de uitvoerbaarheid en de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik van deze regeling in kaart te brengen. De toets bestaat uit twee delen; een toets op de uitvoering (U-deel) en de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik (MO-deel).

In het U-deel worden alle praktische zaken nader bekeken waaronder personele capaciteit, de ICT, de planning, politieke en maatschappelijke risico's. UVB geeft met deze toets als uitvoerder inzicht in de praktische uitvoerbaarheid van de regeling. In het MO-deel wordt de regeling artikelsgewijs getoetst op mogelijke uitvoeringsrisico's en de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Voor ieder geconstateerd risico wordt een inschatting gemaakt van de kans en de impact van het geconstateerde risico waarna er beheersmaatregelen aangedragen worden. Vervolgens wordt het restrisico berekend. Op basis van deze toets krijgen UVB en de opdrachtgever een helder beeld van met de regeling gepaard gaande risico's en het effect van mogelijk beheersmaatregelen.

Uit de UMO-toets komt naar voren dat door UVB de nodige beheersmaatregelen zijn geformuleerd ten aanzien van bevindingen met betrekking tot mogelijke uitvoeringsrisico's en de risico's op misbruik en oneigenlijk gebruik. Hieruit is de conclusie getrokken dat er geen significante restrisico's overblijven.



6. Financiële gevolgen

Het benodigde budget voor dit hoofdstuk is afkomstig uit het ESF+ (2021–2027)-budget voor de lidstaat Nederland en is na goedkeuring van het Programmadocument, door de Europese Commissie in augustus 2022, beschikbaar gekomen.

Het maximale EU-financieringspercentage (ESF+) voor deze prioriteit betreft op grond van artikel 14, vierde lid, van de ESF+ verordening 95%. Gekozen is om met dit maximale EU-financieringspercentage van 95% te werken om zodoende de drempel voor organisaties om mee te doen zo laag mogelijk te maken. De subsidieontvanger binnen dit onderdeel is zelf verantwoordelijk voor de cofinanciering van ten minste 5%. Aan de subsidieontvanger kunnen voorschotten worden verstrekt.

Er is voor gekozen om de beschikbare middelen te verdelen via een subsidietender. Een voordeel hiervan is dat de projecten, in het geval van overtekening van het budget, worden gerangschikt op basis van inhoudelijke criteria. Hierdoor krijgen kwalitatief goede projecten voorrang.

7. Staatssteun

Er is sprake van staatssteun als aan de vijf cumulatieve criteria van artikel 107, eerste lid, van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is voldaan. Deze criteria zijn voor deze regeling beoordeeld en de conclusie is dat de subsidieverstreking op basis van deze regeling niet kan worden aangemerkt als staatssteun. De maatregel leidt namelijk niet tot (potentiële) vervalsing van de mededinging en een ongunstige beïnvloeding van de handel tussen lidstaten.

De subsidieregeling is niet selectief omdat de regeling openstaat voor alle partijen. Selectie zal plaatsvinden middels een subsidietender. In principe kan iedereen die op een innovatieve manier, op één van de sub-thema's binnen de regeling kan zorgen voor een meer genderevenwichtiger arbeidsmarkt, aanspraak maken op de subsidie; mits het voorstel tot de hoogst scorende voorstellen behoort. Ook wordt aan alle EU-lidstaten ESF-subsidie beschikbaar gesteld. Voor de externe uitvoerders kan de regeling wel selectief zijn. Daarom wordt in de regeling gewaarborgd dat de tarieven die de externe uitvoerders ontvangen marktconform zijn. Hiermee wordt concurrentievervalsing en marktverstoring voorkomen.

8. Inwerkingtreding

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst. Er wordt daarmee afgeweken van het kabinetsbeleid van vaste veranderingmomenten van inwerkingtreding van wet- en regelgeving, waar in de artikelsgewijze toelichting op artikel II nader op in wordt gegaan.

II Artikelsgewijs deel

Artikel I, onderdeel A

Met dit onderdeel zijn de begrippen 'arbeidsorganisatie', 'kennisinstelling', 'maatschappelijke organisatie' en 'sociale innovatie' ingevoegd in artikel 1.1. De begripsomschrijving van 'arbeidsorganisatie' komt overeen met die in de Subsidieregeling ESF 2014-2020. De begripsbepaling van 'kennisinstelling' bevat een opsomming van organisaties die als zodanig worden beschouwd. Dit draagt bij aan een heldere afbakening van de entiteiten die in aanmerking komen voor de subsidieregeling. Een maatschappelijke organisatie is een organisatie zonder winstoogmerk die een sociaal of maatschappelijk doel nastreeft. De begripsomschrijving van 'sociale innovatie' benadrukt de implementatie van nieuwe oplossingen gericht op het verbeteren van het welzijn van individuen en gemeenschappen.

Artikel I, onderdeel B

Vanwege de toevoeging van een nieuw hoofdstuk 2f is de verwijzing in het vijfde lid van artikel 1.2 aangepast.

Artikel I, onderdeel C

De toevoeging van onderdeel g aan artikel 1.4 betreft het beschikbaar stellen van middelen voor innovatieve activiteiten ter bevordering van gendergelijkheid binnen arbeidsorganisaties. Deze aanpassing vloeit voort uit de wens om het bevorderen van gendergelijkheid op te nemen als een doelstelling van de subsidieregeling.



Artikel I, onderdelen D tot en met G

Met een toenemende focus op het voorkomen van misbruik en oneigenlijk gebruik door belangenverstrengeling bij uitbesteding van activiteiten binnen projecten, legt de Europese Commissie steeds meer nadruk op de naleving van artikel 61 van het Financieel Reglement 2018.¹⁷ Deze nadruk richt zich niet alleen op mogelijke belangenverstrengeling met leveranciers bij de subsidieontvanger, maar ook op alle partijen binnen het samenwerkingsverband, binnen het desbetreffende hoofdstuk van de Subsidieregeling ESF+ 2021–2027. Om hier verduidelijking in aan te brengen is artikel 1.11 gewijzigd.

Die wijziging heeft betrekking op de subsidiabiliteit van activiteiten op basis van externe kosten. In het tweede lid is verduidelijkt wanneer activiteiten niet tegen 'externe kosten' (met o.a. winstopslag) mogen worden verantwoord, maar uitsluitend op basis van directe loonkosten als bedoeld in artikel 1.11, eerste lid, onderdeel b. Deze aanpassing is bedoeld om transparantie te waarborgen en belangenverstrengeling te voorkomen in het kader van de toekenning van subsidies.

Als gevolg van de wijzigingen in het tweede lid zijn het derde en vierde lid van artikel 1.11 vervallen. In verband daarmee zijn het vijfde tot en met zevende lid vernummerd tot het derde tot en met vijfde lid. Als gevolg van die vernummering zijn verwijzingen naar de vernummerde artikellieden aangepast met de onderdelen E, F en G.

Artikel I, onderdeel H

Door de invoeging van hoofdstuk 2f is een specifiek kader gecreëerd voor het bevorderen van sociale innovatie gericht op gendergelijkheid. Hieronder zijn de nieuwe artikelen toegelicht, waar nodig.

Artikel 2f.2.

In dit artikel is het beschikbare budget voor subsidieverlening vastgesteld. Voor de verdeling van de subsidie wordt toepassing gegeven aan de verdelingssystematiek die uiteen is gezet in artikel 2f.9. Als tijdstip van ontvangst wordt verwezen naar het tijdstip waarop een volledige subsidieaanvraag is ingediend. Een aanvraag is volledig wanneer het elektronische formulier en de bijbehorende bijlagen volledig zijn ingevuld en zijn ontvangen door de Minister, zodat op basis van de verstrekte informatie de aanvragen gerangschikt naar hun bijdrage aan de doelstellingen van de subsidieverstreking. De aanvragen worden gehonoreerd tot het geld op is, waarbij de aanvragen met de beste kwaliteit, die ook voldoen aan de overige eisen van de regeling met voorrang worden gehonoreerd. Aanvragen die te laat binnenkomen worden niet gehonoreerd en een aanvraag kan niet meer gewijzigd worden nadat deze is ingediend.

Artikel 2f.4.

Dit artikel geeft aan wie in aanmerking komt om subsidie aan te vragen voor projecten in het kader van gendergelijkheid en sociale innovatie. Subsidieaanvragen kunnen worden ingediend door hoofdaanvragers van samenwerkingsverbanden als bedoeld in artikel 2f.5. Het artikel beperkt ook het aantal aanvragen dat een subsidieaanvrager binnen het opgegeven tijdvak kan indienen tot één.

Een hoofdaanvrager kan slechts eenmaal een subsidieaanvraag indienen. Een tweede aanvraag ingediend door de betreffende organisatie komt niet voor verlening in aanmerking, maar deze organisatie zou wel als onderdeel van een samenwerkingsverband betrokken kunnen zijn bij een subsidieaanvraag waarvoor een andere partij hoofdaanvrager is.

Artikel 2f.5.

Dit artikel definieert wat een samenwerkingsverband inhoudt. Het bestaat uit één of meer maatschappelijke organisaties, kennisinstellingen en arbeidsorganisaties die gezamenlijk werken aan het project. Het samenwerkingsverband moet ten minste bestaan uit één maatschappelijke organisatie of kennisinstelling en daarnaast een arbeidsorganisatie. Die arbeidsorganisatie moet ervoor zorgen dat de werknemersvertegenwoordiging van die organisatie actief wordt geïnformeerd over en betrokken bij de planvorming, implementatie en evaluatie van het project.

¹⁷ Verordening (EU, Euratom) 2018/1046 van het Europees parlement en de Raad van 18 juli 2018 tot vaststelling van de financiële regels van toepassing op de algemene begroting van de Unie, tot wijziging van Verordeningen (EU) nr. 1296/2013, (EU) nr. 1301/2013, (EU) nr. 1303/2013, (EU) nr. 1304/2013, (EU) nr. 1309/2013, (EU) nr. 1316/2013, (EU) nr. 223/2014, (EU) nr. 283/2014 en Besluit nr. 541/2014/EU en tot intrekking van Verordening (EU, Euratom) nr. 966/2012 (PbEU 2018, L 193).



Er moet een samenwerkingsovereenkomst worden opgesteld waarin de rolverdeling, doelstellingen en andere relevante aspecten van de samenwerking worden vastgelegd. Deze overeenkomst waarborgt ook de onafhankelijkheid van kennisinstellingen bij onderzoek.

Op het moment van indiening van de subsidieaanvraag zal het samenwerkingsverband al moeten zijn gevormd en vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst, neergelegd in het model dat elektronisch beschikbaar is op de website www.uitvoeringvanbeleidszw.nl. Op deze website wordt ook elektronisch formulier beschikbaar gesteld voor het bijvoegen van de machtiging van de hoofdaanvrager. De formulieren zullen op het moment van opening van het tijdvak beschikbaar zijn.

Artikel 2f.6.

Dit artikel bepaalt welke informatie moet worden opgenomen in de subsidieaanvraag. Het omvat een probleemanalyse met een beschrijving van de voorgestelde oplossing, een activiteitenplan, een eventuele mediastrategie, een planning van werkzaamheden, een financieringsplan, informatie over de projectorganisatie en interne beheersing, en hoe gelijke kansen en non-discriminatie worden bevorderd.

Artikel 2f.9.

Dit artikel bevat de criteria waarmee subsidieaanvragen worden beoordeeld als het totaalbedrag van de aangevraagde subsidies het subsidieplafond te boven gaat. De criteria omvatten de kwaliteit en onderbouwing van de probleemanalyse, het activiteitenplan, de beschrijving van relevante kennis en ervaring, de planning van werkzaamheden, de administratieve organisatie en interne beheersing, en de bevordering van gelijke kansen en non-discriminatie. Punten worden toegekend op basis van de kwaliteit van de indiening. Hoe hoger het totaal aantal punten dat aan een project is toegekend voor de verschillende criteria, hoe hoger het project wordt gerangschikt en hoe eerder het voor subsidie in aanmerking komt. Alleen aan de projecten die na de rangschikking binnen het subsidieplafond passen, wordt subsidie verleend. Worden aanvragen in punten gelijk gewaardeerd, dan wordt de onderlinge volgorde van die aanvragen door de Minister vastgesteld door middel van loting. Daarbij geldt dat de loting wordt uitgevoerd door een notaris.

Deze eisen gelden naast de algemene eisen voor een aanvraag als genoemd in artikel 1.9. Naast die algemene weigeringsgronden gelden ook de overige vereisten die zijn opgenomen in de regeling. Als niet aan alle vereisten is voldaan, wordt de aanvraag, zonder inhoudelijke beoordeling op basis van bovengenoemde selectiecriteria, afgewezen.

Artikel 2f.10.

Dit artikel bepaalt de minimaal en maximaal aan te vragen subsidiebedragen en de subsidiabele kosten. Subsidies binnen dit hoofdstuk bedragen maximaal 95% van de subsidiabele kosten, bedoeld in artikel 2f.11.

Artikel 2f.11.

Dit artikel beschrijft welke kosten in aanmerking komen voor subsidie. Het omvat marktconforme externe kosten, waarvoor aanbestedingsprocedures of offerteprocedures vereist zijn, evenals een subsidiabele toeslag van 7% voor indirecte kosten zoals projectadministratie en -management. Verschillende elementen worden hieronder nader uiteengezet.

Binnen deze regeling is dubbelfinanciering of cofinanciering door middel van het ESF+ of andere Europese fondsen, andere nationale of internationale subsidieregelingen niet toegestaan. Activiteiten kunnen alleen binnen deze regeling bekostigd worden indien zij niet reeds (deels) bekostigd worden op grond van een andere subsidieregeling.

Externe kosten en marktconformiteit

Voor externe kosten geldt dat kosten, mits marktconform, subsidiabel zijn op basis van werkelijk gemaakte en betaalde kosten en op basis van onder anderen prestatieonderbouwing, factuur en betaalbewijs. Indien de waarde van een externe opdracht hoger is dan € 50.000,- (exclusief BTW) dient de marktconformiteit aangetoond te worden.

De marktconformiteit kan aan de hand van de volgende procedures worden aangetoond:

- een offerteprocedure waarbij ten minste drie offertes zijn aangevraagd en beoordeeld; of
- een transparante, objectieve en niet-discriminatoire aanbestedingsprocedure.

Aanbestedende diensten zijn bovendien gehouden aan de aanbestedingsregels, waar onder de gids proportionaliteit. Indien externe opdrachten worden uitgevoerd door ondernemingen of instellingen



die vallen onder artikel 1.11, tweede lid, dan kunnen de kosten alleen tegen werkelijke directe loonkosten zonder winstopslag worden opgenomen.

Directe loonkosten en indirecte kosten

De berekening van de loonkosten als bedoeld in artikel 1.11, eerste lid, bestaat uit de som van de componenten brutoloon (basisbedrag zonder toeslagen) en de eindejaarsuitkering. Deze som wordt vermeerderd met een opslag van 37,5% voor werkgeverslasten. Om het uurtarief te berekenen, worden de totale loonkosten bij een voltijds dienstverband gedeeld door 1.720 uur per jaar. Dit betreft een vereenvoudiging van de berekening van het uurloon. Deze berekeningswijze geldt ook bijvoorbeeld in het geval een 36-urige werkweek op basis van de CAO als een voltijds dienstverband wordt gezien. Indien het dienstverband van een medewerker minder uren dan een voltijds dienstverband bedraagt, dient het aantal werkbare uren evenredig te worden toegepast.

De indirecte kosten betreffen de kosten die noodzakelijkerwijs moeten worden gemaakt om het project tot een goed einde te brengen en de subsidie hiervoor vastgesteld te krijgen, maar die niet direct zijn te verbinden aan de subsidiabele directe activiteiten. Om deze kosten te kunnen dekken wordt, conform artikel 54, onderdeel a, van Verordening (EU) 2021/1060¹⁸, een flat rate van 7% over de subsidiabele directe kosten gehanteerd. Deze indirecte kosten hoeven door de subsidieontvanger niet te worden onderbouwd met bewijsstukken.

Artikel 2f.14.

Dit artikel legt de vereisten vast voor voortgangsrapportage en de vereiste einddeclaratie. Subsidieontvangers moeten periodiek voortgangsrapporten indienen en aan het einde van het project een eindrapport met geleerde lessen, waaronder informatie over de projectinrichting en effecten. Er geldt geen verplichte deelnemersadministratie met burgerservicenummers.

In de voortgangsrapportage wordt ingegaan op de voortgang in de geplande activiteiten, de feitelijke besteding van de middelen en de financiële uitputting van het budget, eventuele knelpunten in de uitvoering en de daarop genomen maatregelen en wat verder relevant kan zijn op het bereiken van het doel. Indien de subsidieontvanger een tussentijds voorschot wenst te ontvangen, wordt dit verzoek in de voortgangsrapportage opgenomen.

Artikel II

Deze regeling treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin zij wordt geplaatst. Daarmee wordt afgeweken van het kabinetsbeleid van vaste veranderingen en een minimuminvoeringstermijn voor regelgeving (aanwijzing 4.17 van de Aanwijzingen voor de regelgeving). Het is van belang de ESF-middelen zo spoedig mogelijk als subsidie beschikbaar te stellen zodat deze ten goede kunnen komen aan diegenen die het nodig hebben. De potentiële aanvragers zijn tijdig geïnformeerd over de wijzigingsregeling.

*De Minister voor Armoedebeleid, Participatie en Pensioenen,
C.J. Schouten*

¹⁸ Verordening (EU) 2021/1060 van het Europees parlement en de Raad van 24 juni 2021 houdende gemeenschappelijke bepalingen inzake het Europees Fonds voor regionale ontwikkeling, het Europees Sociaal Fonds Plus, het Cohesiefonds, het Fonds voor een rechtvaardige transitie en het Europees Fonds voor maritieme zaken, visserij en aquacultuur en de financiële regels voor die fondsen en voor het Fonds voor asiel, migratie en integratie, het Fonds voor interne veiligheid en het Instrument voor financiële steun voor grensbeheer en visumbeleid (PbEU 2021, L 159).