

Vergaderjaar 2017–2018

**30 420**

## **Emancipatiebeleid**

**Nr. 270**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 29 maart 2018

#### **Emancipatienota 2018–2021**

#### **PRINCIPES IN PRAKTIJK**

Afgelopen jaar kwam een geheim aan het licht: in de jaren »50 van de vorige eeuw had de gemeente Amsterdam een Beoordelingscommissie Zedelijk Gedrag.<sup>1</sup> Doel was ervoor te zorgen dat er geen homoseksuele ambtenaren werden aangenomen.

Aan ongelijke behandeling van vrouwen was in diezelfde tijd niets geheim. Gehuwde vrouwen waren tot 1956 handelingsonbekwaam, en het was tot 1957 wettelijk voorschrift dat vrouwelijke rijksambtenaren werden ontslagen als zij trouwden.

Sinds die tijd zijn we in Nederland een heel eind gekomen met de emancipatie van vrouwen en van lhbtï-personen.<sup>2</sup> Het recht op gelijke behandeling is wettelijk vastgelegd, en er is een breed draagvlak voor principes als gelijke kansen op de arbeidsmarkt, het recht om zelf je identiteit te vormen en te beslissen op hoe je je privéleven wilt inrichten, en het bestrijden van geweld thuis en in de openbare ruimte.

Het geeft hoop als we stilstaan bij hoeveel er de afgelopen decennia is bereikt, en dat wettelijke regels en culturele normen veranderbaar zijn. Toch zijn al deze inmiddels breed gedragen principes nog niet voldoende praktijk geworden.

Het afgelopen jaar is er een duidelijke maatschappelijke trend merkbaar. Of het nu gaat om de loonkloof tussen mannen en vrouwen, het feit dat

<sup>1</sup> Kabinet kondigt onderzoek naar namenlijsten met seksuele geaardheid aan, [www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2017/12/08/16:45uur](http://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2017/12/08/16:45uur)

<sup>2</sup> Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele mannen en vrouwen, transgender- en intersekse personen.

veel jonge vrouwen in deeltijd werken terwijl ze dat lang niet altijd willen, de vele #MeToo ervaringen, of de geweldsincidenten tegen lhbtj-personen in de publieke ruimte: er heerst ongeloof en ongeduld over de ongelijkheden die nog altijd blijken te bestaan. Hoe erg deze misstanden ook zijn, het is goed dat ze naar buiten komen en dat zij grote verontwaardiging in het publieke debat oproepen. Dit toont aan dat er een stevig maatschappelijk draagvlak is voor verandering.

In deze Emancipatienota staat hoe de regering in deze kabinetsperiode de emancipatie-principes op het gebied van gendergelijkheid en lhbtj-emancipatie<sup>3</sup> in de dagelijkse praktijk wil terugzien. Leidend principe hierbij is, dat alle burgers hun leven moeten kunnen inrichten zoals zij dat willen. Als we dat principe leggen naast de huidige praktijk, zijn er drie samenhangende thema's waarop zich stevige knelpunten voordoen: arbeidsmarkt, sociale veiligheid en acceptatie, en genderdiversiteit en gelijke behandeling.<sup>4</sup> De focus ligt in deze nota daarom op die thema's, die elk in een eigen hoofdstuk aan de orde komen.

Voor de Regenboogafspraken in het Regeerakkoord ligt de coördinatie bij mij als Minister van Emancipatie. De maatregelen op dit gebied staan in deze nota bij de onderwerpen sociale veiligheid en acceptatie, en genderdiversiteit en gelijke behandeling.

## **1. Arbeidsmarkt: financiële onafhankelijkheid, vrouwen naar de top, en gelijk loon**

Het kabinet streeft naar gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het gebied van arbeid en inkomen. Daarbij richten we ons vooral op de volgende onderwerpen:

- Financiële onafhankelijkheid van vrouwen
- Betere doorstroming van vrouwen naar hogere functies
- Bestrijden van de loonkloof tussen mannen en vrouwen

### *Financiële onafhankelijkheid van vrouwen*

Het kabinet voegt aan de bestaande doelstelling op het gebied van economische zelfstandigheid een nieuwe, ambitieuzere, doelstelling toe. Economisch zelfstandig is iemand die minstens het sociaal minimum voor een alleenstaande verdient (70 procent van het minimumloon). Op dit moment voldoet slechts 59,1 procent van de vrouwen aan dit criterium, tegen 78,7 procent van de mannen.<sup>5</sup>

Dit kabinet blijft bevorderen dat elk jaar meer vrouwen *economisch zelfstandig* zijn. 70 procent van het minimumloon is net voldoende om als alleenstaande van te leven. Het geeft echter weinig armslag. En als je de zorg voor kinderen hebt, wat voor veel vrouwen geldt, is het niet toereikend.

Vandaar dat het kabinet zich ten doel stelt dat ook het percentage vrouwen stijgt dat minimaal 100 procent van het minimumloon verdient

<sup>3</sup> Dit zijn de twee terreinen die sinds kabinet Balkenende IV behoren tot de verantwoordelijkheid van de Minister van Emancipatie, ook de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Zie [www.kabinetsformatie2017.nl](http://www.kabinetsformatie2017.nl): portefeuilles ministers en staatssecretarissen 22-02-2007. Uiteraard kunnen ook andere groepen, zoals bijvoorbeeld personen met een migratieachtergrond, zich emanciperen. Dit valt echter als zodanig niet onder deze emancipatienota; wel kijk ik indien relevant met een intersectionele blik naar bijvoorbeeld de positie van lhbtj-personen of vrouwen met een migratieachtergrond.

<sup>4</sup> Zie ook mijn brief dd. 28 november 2017, waarin ik de contouren van het emancipatiebeleid heb geschetst, Kamerstuk 30 420, nr. 261.

<sup>5</sup> Cijfers 2016, CBS. Deze cijfers hebben betrekking op vrouwen/mannen van 15 jaar tot de AOW-leeftijd, exclusief scholieren en studenten. Voorheen werd inclusief scholieren en studenten gemeten, maar er is voor gekozen dit te veranderen. Het beleid is erop gericht dat mensen ná hun opleiding economisch zelfstandig zijn.

en daarmee als *financieel afhankelijk* kan worden beschouwd. Dat laatste percentage ligt moment op 48,4 procent (bij mannen 73,8 procent).<sup>6</sup> Het verschil tussen mannen en vrouwen is hier aanmerkelijk groter dan bij economische zelfstandigheid.

Iets kunnen betalen voor jezelf of je kinderen, zonder afhankelijk te zijn van je partner of van het armoedebeleid van de gemeente, betekent meer keuzevrijheid en onafhankelijkheid. Een toereikend eigen inkomen biedt vrouwen bovendien meer financiële zekerheid bij echtscheiding, als hun partner overlijdt, of zijn/haar inkomen verliest. Dit kan ook kinderen tegen armoede beschermen. Een groot deel van de kinderen die in armoede opgroeien zijn kinderen van alleenstaande moeders met een zwakke positie op de arbeidsmarkt.<sup>7</sup> Oudere vrouwen zijn minder vaak economisch zelfstandig. In 2016 was 51,9% van vrouwen van 45–65 jaar economisch zelfstandig.<sup>8</sup> Het percentage economisch zelfstandige oudere vrouwen groeit wel; in 2011 lag dit nog op 46,9%.

Als bewindspersonen van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en Financiën werken wij samen aan het verhogen van het aantal vrouwen dat werkt en van het aantal uren dat zij werken. Dat leidt tot meer financiële onafhankelijkheid, en betekent ook dat vrouwen hun talenten beter kunnen benutten. Een grotere arbeidsparticipatie is verder een belangrijke bron voor economische groei, vergroot de koopkracht, en leidt tot meer belasting- en premieontvangsten.<sup>9</sup> Huidige tekorten op de arbeidsmarkt zouden sneller opgelost kunnen worden door een verhoogde arbeidsparticipatie van vrouwen. Het bruto nationaal product per hoofd van de bevolking zou door meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt met 4 procent kunnen stijgen.<sup>10</sup>

De netto arbeidsparticipatie van vrouwen (het percentage vrouwen dat feitelijk betaald werkt) is 71 procent. Er is hier zeker nog groei mogelijk. Nog meer ruimte voor verbetering is er bij het aantal uren dat vrouwen werken. Bijna driekwart van alle werkende vrouwen in Nederland heeft een deeltijdbaai (tegen een vijfde van de werkende mannen). Vrouwen werken aan het begin van hun loopbaan, ook als er van kinderen nog geen sprake is, vaker in deeltijd dan mannen. Bovendien blijven vrouwen die aan het begin in deeltijd werken dat vaak doen; bij mannen is dat niet zo. Dit bleek recent uit een onderzoek dat het SCP heeft verricht op verzoek van mijn ministerie.<sup>11</sup>

Bij oudere vrouwen is de arbeidsparticipatie lager dan gemiddeld: van de vrouwen van 55–60 jaar werkt 67,4%, en van de vrouwen van 60–65 jaar slechts 44,7%. In deze leeftijdsgroepen werken bovendien meer vrouwen in deeltijd dan in de jongere groepen: van de 55–60 jarige vrouwen werkt 78% in deeltijd, en van de 60–65 jarige vrouwen 81%.

Het kabinet wil niets afdoen aan de mogelijkheid om in deeltijd te werken. Veel mensen (vooral vrouwen, maar ook mannen) kiezen er heel bewust voor om door middel van deeltijdwerk betaalde arbeid te combineren met het zorgen voor kinderen, of met mantelzorg voor naasten. Deeltijdbanen hebben bijgedragen aan het relatief hoge aantal vrouwen met betaald

<sup>6</sup> Cijfers 2016, CBS.

<sup>7</sup> Van de eenoudergezinnen met uitsluitend minderjarige kinderen had in 2016 23 procent een laag inkomen.

Ruim 4 van de 10 kinderen met risico op armoede leefden in een eenoudergezin. Bron: CBS, Armoede en sociale uitsluiting 2018.

<sup>8</sup> Van alle vrouwen, exclusief studenten en scholieren, was 59,1% economisch zelfstandig.

<sup>9</sup> Keuzes in Kaart 2018–2021, CPB, 2017.

<sup>10</sup> Economic benefits of gender equality in the European Union. EIGE, 2017.

<sup>11</sup> Werken aan de start. Jonge vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, SCP, 2018. Mede namens mijn collega van SZW ga ik ervan uit, dat ik met de reactie in deze Emancipatienota voldaan heb aan het verzoek van de Kamer dd. 23 januari 2018 aan ons beiden om op het SCP-onderzoek te reageren.

werk. Maar (kleine) deeltijdbanen hebben ook nadelen. Wie weinig werkt, verdient minder en heeft ook minder mogelijkheden om zich professioneel te ontwikkelen en hogerop te komen. Kleine deeltijdbanen houden een ongelijke verdeling in stand van betaalde arbeid en van onbetaalde zorg tussen mannen en vrouwen.

Deeltijdwerk is zeker niet voor iedereen een vrije keus. Eind 2017 waren er 420.000 deeltijders die meer uren zouden willen werken en daarvoor ook beschikbaar waren.<sup>12</sup> Bijna twee derde van hen was vrouw.<sup>13</sup>

Daarnaast geldt dat de beslissing over arbeidsduur sterk wordt gestuurd door rolpatronen. Bewust of onbewust voelen vrouwen dat het «hoort» dat zij meer tijd aan zorgtaken besteden. Mannen hebben juist het gevoel dat ze de belangrijkste kostwinner moeten zijn. Ook werkgevers bieden in bepaalde sectoren, zoals zorg en onderwijs, soms bijna automatisch deeltijdbanen aan. Overigens vragen werkgevers in de zorg nu, in verband met de (dreigende) tekorten aan medewerkers, deeltijders al om meer uren te gaan werken. Het is mijn ambitie om de vanzelfsprekendheid van het huidige patroon te doorbreken zowel bij vrouwen als bij mannen, zeker bij de jongere generatie. Op dit moment verken ik daarom welke aanknopingspunten dit onderzoek biedt voor emancipatiebeleid. Er is hier zeker nog veel winst te boeken om te komen tot een gelijkere verdeling in werk en zorg tussen mannen en vrouwen. Dat is ook een zaak van onderwijs, arbeidsorganisaties, en sociale partners in sectoren waarin veel deeltijd voorkomt, aldus het SCP in de slotbeschouwing bij het onderzoek. Als Minister van Emancipatie heb ik hierin een stimulerende en agenderende rol. Ik verwacht van onderwijsinstellingen dat zij expliciet aandacht besteden aan de loopbaanverwachtingen bij beroepsoriëntatie (LOB). Van sociale partners verwacht het kabinet dat ze de handschoenen op zullen pakken om bedrijven in alle sectoren te stimuleren meer werk te maken van het faciliteren van de loopbanen van jonge vrouwen en hindernissen daarvoor wegnemen.

#### *Betere doorstroming van vrouwen naar hogere functies*

Nog steeds is het aantal vrouwen in hogere functies te laag, vooral aan de top van organisaties, en de verandering gaat te traag. Doorstromen van vrouwen naar de top is belangrijk vanuit het perspectief van sociale rechtvaardigheid, en omdat de capaciteiten van – steeds hoger opgeleide – vrouwen beter tot hun recht moeten komen. De Nederlandse economie gedijt bij het inzetten van alle talenten die Nederland rijk is. Het kabinet hecht aan diversiteit in brede zin en zet in op het bevorderen van diversiteit en inclusie binnen bedrijven en organisaties. Meer diversiteit in hogere functies kan ook bijdragen aan een inclusiever klimaat in alle regionen van de organisatie.

In mijn brief aan uw Kamer van 6 maart jl. (Kamerstukken 30 420 en 32 637, nr. 263) heb ik mijn plannen om het aandeel vrouwen aan de top van het bedrijfsleven verder te brengen ontvouwd. De belangrijkste maatregelen die ik in die brief heb aangekondigd, herhaal ik in onderstaand overzicht.

#### *Bestrijden van de loonkloof tussen mannen en vrouwen*

Bekend is dat er een beloningsverschil is tussen mannen en vrouwen. Uit cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over 2008–2014 blijkt dat het beloningsverschil daalt, zowel in het bedrijfsleven als bij de

---

<sup>12</sup> Dit komt neer op 10% van alle deeltijdwerkers.

<sup>13</sup> CBS Statline.

overheid.<sup>14</sup> Hoewel de trend de goede kant op gaat, bestaan er nog steeds verschillen in beloning tussen mannen en vrouwen.

Het is van belang onderscheid te maken tussen de loonkloof man/vrouw enerzijds en beloningsdiscriminatie anderzijds. De loonkloof is het verschil tussen het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke en van vrouwelijke betaalde werknemers als een percentage van het gemiddelde bruto uurloon van mannelijke betaalde werknemers. Dat verschil kan diverse oorzaken hebben, zoals bijvoorbeeld opleidingsverschillen of sectorverschillen. Ook beloningsdiscriminatie is een mogelijke oorzaak. Bij beloningsdiscriminatie ontvangt (meestal) een vrouw minder loon dan een man voor arbeid van gelijke waarde.

De totale loonkloof van ongeveer 16 procent (ca. 20 procent in het bedrijfsleven en ca. 10 procent bij de overheid) wordt grotendeels veroorzaakt door de verschillende posities van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt. Bijvoorbeeld het feit dat vrouwen minder vaak in hogere functies werken, het feit dat zij gemiddeld minder werkervaring hebben, en het feit dat zij vaker in sectoren werken waar de lonen lager zijn. Het kabinet streeft naar een gelijkere positie van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt, waaronder het vergroten van de arbeidsparticipatie van vrouwen en het verbeteren van de mogelijkheid om arbeid en zorg te combineren. Dit beleid zal bijdragen aan een kleinere loonkloof.

De loonkloof is niet alleen een gevolg van de arbeidsmarktpositie van vrouwen: ook beloningsdiscriminatie draagt daaraan bij. Vrouwen krijgen voor gelijkwaardig werk soms minder betaald. Oorzaken zijn vaak ingesleten gewoontes, zoals: hoge of lage inschaling van het aanvangssalaris; bij onderhandelingen aansluiten bij het laatst verdiende salaris in plaats van functiewaardering; onjuiste toepassing bevorderingspercentages; toepassing salarisgaranties, met name na fusie en reorganisatie; etc. Hierdoor bestaat het risico dat niet wordt beloond op basis van de waarde van de verrichte arbeid, en dat pakt meestal in het nadeel van vrouwen uit.<sup>15</sup>

Het kabinet bestrijdt beloningsdiscriminatie. De Staatssecretaris van SZW informeert uw Kamer binnenkort over het vervolg op het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie, met daarin extra aandacht voor arbeidsmarktdiscriminatie bij sollicitaties, zwangerschapsdiscriminatie en een stevige rol voor toezicht en handhaving door de Inspectie SZW. Hierbij worden ook maatregelen voorbereid om beloningsdiscriminatie verder tegen te gaan.

#### Overzicht (voorgenomen) maatregelen op het gebied van de arbeidsmarkt

- Het kabinet werkt samen met gemeenten voor meer economische zelfstandigheid van vrouwen. Gemeenten zijn immers verantwoordelijk voor het ondersteunen van zowel bijstandsontvangers als niet-uitkeringsgerechtigden bij de arbeidsinschakeling.<sup>16</sup> Zo is hiervoor het Programma Economische Zelfstandigheid voor 2018 verlengd. Het programma biedt 50 procent financiering voor projecten van 24 centrumgemeenten van de arbeidsmarktregio's. Hoe de samenwerking vanaf 2019 vorm krijgt, bekijk ik in de loop van dit jaar, in samenspraak met de Staatssecretaris van SZW.
- Het project Educatie voor Vrouwen met Ambitie (EVA), uitgevoerd door de Stichting Lezen en Schrijven, helpt vrouwen om hun basisvaardigheden te verbeteren. In Nederland hebben vrouwen vaker dan mannen

<sup>14</sup> CBS-rapport «Gelijk loon voor gelijk werk? Banen en lonen bij de overheid en bedrijfsleven, 2014

<sup>15</sup> Zie ook mijn brief aan uw Kamer dd. 22 december 2017, Kamerstuk 30 420, nr. 262

<sup>16</sup> Dit geldt ook voor o.a. ontvangers van een ANW-, IOAW- en IOAZ-uitkering.

moeite met basisvaardigheden (taal-, reken- en digitale vaardigheden). Zij maken daardoor minder kans op de arbeidsmarkt.

- Dit kabinet verkent welke aanvullende maatregelen genomen kunnen worden tegen beloningsdiscriminatie. De Staatssecretaris van SZW zal uw Kamer hierover nader informeren in het vervolg op het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie, dat voor het zomerreces zal verschijnen.
- De naleving van Wet bestuur en toezicht waarin een streefcijfer van 30 procent is vastgelegd voor de top van het bedrijfsleven is teleurstellend. De voortgang is te beperkt. Een meerderheid van de bedrijven lijkt naleving van de wet prioriteit te geven (nòch «pas toe» nòch «leg uit»). Er moet dus wat veranderen. Het kabinet zal in 2019 de balans op maken. Het kabinet is bereid dan met stevige maatregelen te komen als de naleving dan nog onvoldoende is.
- VNO-NCW-voorzitter Hans de Boer en ik organiseren een bijeenkomst met de top van het Nederlandse bedrijfsleven. We willen daar afspraken maken om de groei van het aantal vrouwen aan de top te versnellen tussen nu en 2019.
- Hans de Boer en ik blijven ons uitspreken over het belang van meer diversiteit in de top van het bedrijfsleven. De doorstroom vanuit lagen daaronder is ook van belang voor het welslagen van het realiseren van een hoger percentage vrouwen in de top. Het doorstroombeleid binnen bedrijven moet daarom een impuls krijgen.
- Op dit moment is slechts 19 procent van de hoogleraren vrouw. Hierdoor blijft te veel wetenschappelijk talent onbenut. Universiteiten hechten belang aan een gelijke man-vrouwverhouding en hebben streefcijfers geformuleerd voor het aantal vrouwelijke hoogleraren in 2020. In de afgelopen jaren hebben alle universiteiten hierin voordeuringen gemaakt. De Westerdijk Talentimpuls, die in 2017 een steun in de rug bood aan universiteiten om in een keer 100 vrouwelijke hoogleraren extra te benoemen en hun eerdere streefcijfers te overtreffen, blijkt een succes. NWO kan inderdaad 100 voordrachten honoreren. De Westerdijkhoogleraren tellen niet mee voor de streefcijfers. In 2021 wordt duidelijk of de streefcijfers zijn gerealiseerd.
- De overheid is een grote werkgever. Op het gebied van gendergelijkheid scoort de overheid beter dan het bedrijfsleven. De loonkloof is bij de overheid de helft kleiner dan in het bedrijfsleven en het aandeel vrouwen in topfuncties is bij de rijksoverheid 33 procent.<sup>17</sup> Alle ministeries hebben zich door ondertekening van het Charter Diversiteit gecommitteerd tot het bevorderen van diversiteit op de werkvloer. Dat betekent in de praktijk dat werk wordt gemaakt van het voorkomen van onbewuste vooroordelen, het realiseren van een open bedrijfscultuur en het bevorderen van instroom, behoud en doorstroom van werknemers, ongeacht arbeidsbeperking, sekse, leeftijd, seksuele oriëntatie en genderidentiteit, of culturele, etnische of religieuze achtergrond. De rijksoverheid draagt ook bij aan *Workplace Pride*, het netwerk van bedrijven en instellingen met een lhbt-inclusief personeels- en organisatiebeleid. Binnen het Rijk zijn ook verschillende lhbt-personeelsnetwerken actief en verbonden met *Dutch Government Pride*. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft in 2017 een aantal sessies georganiseerd voor coördinatoren diversiteit binnen de rijksoverheid, om kennis en ervaringen uit te wisselen. In de herziening van het strategisch personeelsbeleid Rijk 2025 is aandacht voor diversiteit en inclusiviteit.

Interdepartementale aanpak arbeidsparticipatie

Het kabinet neemt de volgende maatregelen om de arbeidsdeelname van vrouwen zowel in personen als in uren te vergroten, en om te

<sup>17</sup> Jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk 2016; Kamerstuk 31 490, nr. 223.

komen tot een gelijkere verdeling van arbeid en zorg over mannen en vrouwen:

- Met ingang van 2019 krijgen partners vijf dagen betaald kraamverlof. Tevens krijgen zij recht op vijf weken aanvullend kraamverlof tegen een uitkering van 70 procent van hun salaris. Het is de bedoeling dat dit ingaat op 1 juli 2020. Als mannen in het begin meer voor hun kind zorgen, bevordert dat ook op de lange duur een gelijkere verdeling van zorgtaken. Bovendien kan een ruimer verlof de kansen van vrouwen op de arbeidsmarkt vergroten, omdat er minder verschil zit in de duur van verlof voor beide ouders.
- Het kabinet investeert € 250 miljoen in de kinderopvangtoeslag. Dat betekent dat veel gezinnen waar beide ouders werken op meer toeslag kunnen rekenen als hun kind naar de kinderopvang gaat.
- De lasten op arbeid worden verlaagd door een verlaging van de belastingtarieven en de verhoging van de arbeidskorting. Het wordt lonender om te gaan werken, en voor deeltijders wordt het lonender om hun uren uit te breiden.<sup>18</sup>
- Speciale aandacht zal worden besteed aan groepen vrouwen waarvan de economische zelfstandigheid relatief laag is. Het gaat dan met name om alleenstaande moeders, laagopgeleide vrouwen, en vrouwen met een migratieachtergrond. Zoals de Staatssecretaris van SZW onlangs schreef in een brief aan uw Kamer<sup>19</sup>: het is voor alleenstaande ouders van belang dat zij participeren, bij voorkeur door middel van betaald werk, als rolmodel voor hun kinderen en ook om eventuele intergeneratiele overdracht van armoede tegen te gaan en wellicht te voorkomen. Wij zijn in gesprek over samenwerking op dit punt. Mijn collega van SZW richt momenteel het programma «Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt» (VIA) in, om achterstanden onder Nederlanders met een niet-westerse achtergrond terug te brengen. Wij zijn in gesprek over de manier waarop wij kunnen samenwerken waar dit onderwerp raakt aan het emancipatiebeleid.
- Discriminatie op de arbeidsmarkt wordt bestreden. De Staatssecretaris van SZW zal voor het zomerreces een vervolg op het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie presenteren. Leeftijdscriminatie op de arbeidsmarkt maakt daar deel van uit.
- In het kader van het Actieplan Zwangerschapsdiscriminatie<sup>20</sup> financier ik een project gericht op werk(zoek)ende vrouwen in de vruchtbare leeftijd. Centraal staat het belang van het behouden of verkrijgen van werk bij zwangerschap en jong ouderschap.
- Ik werk aan het tegengaan van discriminatie van transgenders op de arbeidsmarkt door bewustwording, coaching en arbeidstoeleiding. Transgender Netwerk Nederland (TNN) heeft mij onlangs een voorstel voor transitieverlof gestuurd. Als bewindslieden van SZW en OCW gaan wij hiernaar kijken.

Voor het bereiken van meer gendergelijkheid op de arbeidsmarkt is samenwerking met het veld cruciaal. De overheid kan dit doel niet verwezenlijken zonder dat ook het bewustzijn bij burgers en bedrijven

<sup>18</sup> Zie voor de koopkrachteffecten bij aanvaarding van werk door een niet-werkende partner, of bij uitbreiding van uren, de brief van de Minister van SZW aan uw Kamer d.d. 27 oktober 2017, Kamerstuk 34 700, nr. 47.

<sup>19</sup> Kamerstuk 34 477, nr. 31.

<sup>20</sup> Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 775.

verandert. Daarom zijn er strategische partnerschappen gesloten met twee allianties van maatschappelijke organisaties<sup>21</sup>:

- *Samen werkt het* stimuleert mannen en vrouwen, in het bijzonder financieel kwetsbare vrouwen, om de mogelijkheden te benutten voor het combineren van betaalde arbeid en onbetaalde zorg
- *Werk.en.de.Toekomst* wil genderstereotiepe beeldvorming doorbreken in het onderwijs, op de arbeidsmarkt, en bij de overheid.

Daarnaast wordt intensief samengewerkt met VNO-NCW en met de Stichting Topvrouwen om te bereiken dat het aandeel vrouwen in raden van bestuur en raden van commissarissen verder toeneemt. Ook heb ik in de voorbereiding op de inzet van Nederland bij de onderhandelingen voor de Commission on the Status of Women van de VN recent een overleg gehad met de VN-Vrouwenvertegenwoordiger Willemien Koning specifiek over de positie van vrouwen op het platteland.

## **2. Sociale veiligheid en acceptatie: veilige steden, onderwijs, kwetsbare minderheden en duurzame infrastructuur**

Het kabinet streeft naar sociale veiligheid en acceptatie van alle burgers. De focus ligt daarbij op:

- minder intimidatie en geweld tegen vrouwen
- meer sociale acceptatie en sociale veiligheid voor lhbtbi-personen

Vrouwen en lhbtbi-personen worden vaker dan anderen geconfronteerd met (seksueel) geweld en sociale onveiligheid, zowel in de openbare ruimte als thuis, op school, op het werk, in de zorg en in de sport.

Ondanks lichte verbeteringen in de afgelopen periode is de sociale acceptatie van lhbtbi-personen ook in biculturele- en levensbeschouwelijke kringen nog een aandachtspunt.

Gendergerelateerd (seksueel) geweld tegen vrouwen is geworteld in ongelijke machtsverhoudingen tussen vrouwen en mannen. Ook houdt geweld tegen vrouwen verband met structurele ongelijkheden die vrouwen ervaren in alle aspecten van hun leven, van onderwijs tot werk, zoals mijn collega van Justitie en Veiligheid (JenV) schreef in een brief aan uw Kamer naar aanleiding van de *#MeToo*-berichtgeving.<sup>22</sup> Geweld tegen vrouwen is niet zozeer een «vrouwenprobleem»; het grootste deel van de daders is man.<sup>23</sup> Mannen moeten dus deel van de oplossing zijn. Oorzaak van het geweld tegen lhbtbi-personen is onder andere het gebrek aan sociale acceptatie van gender- en seksuele diversiteit.

### Overzicht (voorgenomen) maatregelen sociale veiligheid en acceptatie

- Het kabinetzet de samenwerking met Regenboogsteden voort tot en met 2022. Steeds meer gemeenten voeren een actief lhbtbi-beleid. Ook provincies zetten zich steeds vaker in voor een regenboogaanpak. Onderdeel van de samenwerking is de vraag hoe de inzet van provincies de aanpak van gemeenten kan versterken.
- De aanpak van seksueel geweld in de openbare ruimte krijgt een impuls met het project «Veilige Steden». Gendergerelateerd geweld komt binnenshuis voor, maar ook veel daarbuiten. Veel vrouwen geven aan dat zij lastig worden gevallen op straat, op hun werk, in het

<sup>21</sup> Met ingang van 1 januari 2018 zijn acht strategische partnerschappen aangegaan waarin ik met maatschappelijke organisaties samenwerk aan verschillende emancipatiedoelen. Deze twee allianties maken daarvan deel uit. Zie Kamerstuk 30 420, nr. 258.

<sup>22</sup> Brief van 24 november 2017, Kamerstuk 34 843, nr. 1

<sup>23</sup> Ook bij seksueel geweld tegen mannen van boven de 16 is tweederde deel van de daders man. Bron: Rutgers, Monitor seksuele gezondheid 2018.

openbaar vervoer en tijdens het uitgaan. Met het project «Veilige steden» wordt de lokale aanpak voor veiligheid van vrouwen ondersteund. Het project, dat loopt van 2018 tot 2022, richt zich op samenwerking met gemeenten om problemen als straatintimidatie en seksuele intimidatie en seksueel geweld in het uitgaansleven aan te pakken. Deze aanpak zal waar mogelijk verbonden worden met de lokale aanpak voor veiligheid van lhbtj-personen, en met de aanpak voor seksuele weerbaarheid van meisjes en jongens.

- De komende drie jaar ondersteunt het Ministerie van OCW het project LEF van Fier en Femmes For Freedom. LEF richt zich op het tegengaan van schadelijke traditionele praktijken en helpt meisjes en vrouwen uit migranten- en vluchtelingengemeenschappen om hun ambities te verwezenlijken.
- De Ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) en JenV en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) lanceren dit voorjaar een programma tegen huiselijk geweld en kindermishandeling.
- De Politie en OCW steunen de landelijke Alliantie Natuurlijk Samen.<sup>24</sup> De Alliantie werkt aan een samenhangende aanpak van lhbtj-vijandige incidenten in de woonomgeving en openbare ruimte. Daarbij zullen wij bezien of die aanpak ook verbreed kan worden naar andere discriminatiegronden.
- Ik bezie de mogelijkheid om samen met mijn collega voor Medische Zorg en Sport bij te dragen aan landelijke initiatieven voor meer diversiteit bij sportclubs, trainers, supporters en scheidrechters. Samenwerken met regenbooggemeenten, sportorganisaties en LHBTJ-zelforganisaties staat hierbij voorop.<sup>25</sup>
- Het kabinet steunt de activiteiten van het (nog) kwetsbare landelijke netwerk van biculturele lhbtj-personen<sup>26</sup> en van het netwerk van christelijke lhbtj-personen.<sup>27</sup>
- Om beter inzicht te krijgen in behoeften en ervaringen van ouders van een kind met intersekse/DSD maakt Rutgers een inventarisatie hiervan.<sup>28</sup> Dit project resulteert in een online bundel met ervaringsverhalen van ouders, een rapport met beleidsaanbevelingen voor de opvoeding, sociale-, onderwijs- en zorgomgeving en een expertbijeenkomst voor onderwijs- en zorgprofessionals.
- Ik kijk naar eventuele samenwerking met mijn Vlaamse collega op het terrein van onderzoek naar de positie van transgender- en intersekse personen. Het kan effectief zijn om de inspanningen te bundelen.
- Naar aanleiding van de brief van TNN van 14 december 2017 zijn wij als bewindspersonen van OCW, SZW, JenV, VWS, en Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in overleg over o.a. geslachtsregistratie, arbeidsparticipatie, sociale veiligheid en mogelijk onderzoek om de situatie van transgender personen te verbeteren.<sup>29</sup>
- Zoals vermeld in de kabinetsbrief *Cultuur in een open samenleving* d.d. 12 maart jl., kan cultuur een middel zijn om het gesprek aan te gaan over gevoelige onderwerpen. Daarom wil ik via het internationaal cultuurbeleid meer ondersteuning bieden aan de doelen op het gebied van gendergelijkheid en lhbtj-emancipatie. Verder is er de internationaal vermaarde bibliotheek en archief functie van IHLIA op het gebied van lhbtj.

<sup>24</sup> o.a. Radar/Art.1, COC, Politie

<sup>25</sup> Zie ook antwoorden op Kamervragen van Diertens en Sjoerdsma (D66) over homofobie in de voetbalwereld, december 2017, Aangangsels Handelingen II 2017/18, nr. 739.

<sup>26</sup> Maruf/Queer Moslim netwerk

<sup>27</sup> LCC+/LKP/Holy Females/Contrario/Verscheurd/CHJC/Mirre/FORUM

<sup>28</sup> De afkorting DSD is de medische term voor intersekse-variaties. De afkorting staat in de medische wereld voor Disorders of Sex Development. De betrokkenen zelf geven de voorkeur aan de term Differences of Sex Development.

<sup>29</sup> brief van TNN van 14 december 2017

- Aanvullend op de inzet van mijn collega van BZK steun ik de lhbt-gemeenschap in Caribisch Nederland en de CAS, en zet ik extra in op samenwerking en lokale aanpak op seksuele weerbaarheid van jongeren op Caribisch Nederland via de decentralisatie-uitkering.<sup>30</sup> De alliantie *Gedeelde trots, gedeeld geluk* voert op de eilanden het project Pink Orange Akkoord uit.

Uitvoering regenboogpunten op het gebied van sociale veiligheid en acceptatie uit het Regeerakkoord

- In het regeerakkoord is opgenomen dat een aantal kerndoelen wordt aangescherpt, waaronder het onderdeel seksualiteit en seksuele diversiteit. Seksuele weerbaarheid wordt hierin meegenomen. Het voorstel voor aanscherping zal eind 2019 klaar zijn.
- Sociale veiligheid, waaronder seksuele diversiteit, maakt deel uit van de nieuwe kennisbasis voor tweedegraadslerarenopleidingen. De implementatie hiervan zal in het collegejaar 2018/2019 plaatsvinden. Het onderwerp wordt ook opgenomen in de kennisbasis van de pabo's.
- Met de MBO Raad versterk ik het burgerschapsonderwijs, waaronder het thema seksuele diversiteit valt. De burgerschapsagenda is in september 2017 aan uw Kamer gestuurd. De inspectie ziet toe op de kwaliteitsverbetering van het burgerschapsonderwijs in het mbo. De Stichting School en Veiligheid ondersteunt het mbo bij het opstellen van het veiligheidsbeleid en het creëren van een sociaal veilig schoolklimaat.  
De monitor «sociale veiligheid in de mbo-sector» die dit jaar opnieuw uitkomt, besteedt aandacht aan de sociale veiligheid van lhbt-studenten en voor het eerst ook aan seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Het project «Seksuele diversiteit in het mbo» wordt verlengd tot en met 2020. In dit project werken COC en Theater AanZ samen. Via een interactieve theatervoorstelling wordt seksuele diversiteit bespreekbaar gemaakt, op een manier die aansluit bij de mbo-studenten. Een belangrijk onderdeel van dit project is een docententraining, zodat met name docenten Loopbaan en burgerschap worden ondersteund (seksuele diversiteit is een onderdeel van het kwalificatiedossier Loopbaan en burgerschap).
- De Ministeries van VWS en OCW versterken de suïcidepreventie bij lhbt-jongeren. Movisie, 113 Zelfmoordpreventie en COC Nederland werken een voorstel hiervoor uit. Daarbij ligt de focus op het betrekken van ouders, het actualiseren van de website *ledereenisanders.nl*, het inventariseren van de mogelijkheden voor *e-learning* voor professionals, en het inzetten van het netwerk van de GSA's om dit thema ook op scholen bespreekbaar te maken.<sup>31</sup>
- Nederland maakt deel uit van de Europese waardengemeenschap. De vrijheid van lhbt-personen om te kunnen zijn wie ze zijn geeft ook in Europa een zeer gemengd beeld. Helaas delen we in de praktijk niet altijd dezelfde waarden. In delen van Europa gaan de wettelijke bescherming, gelijke behandeling en sociale acceptatie van seksuele minderheden zienderogen vooruit, maar elders in Europa krimpt die ruimte.  
Ook internationaal blijft het kabinet zich inzetten voor emancipatie van en gelijke rechten voor lhbt-personen. Onder leiding van de Minister van Buitenlandse Zaken (BZ) zet het kabinet zich

<sup>30</sup> CAS: Curaçao, Aruba en St. Maarten. Caribisch Nederland: Bonaire, St. Eustatius, en Saba.

<sup>31</sup> *ledereenisanders.nl* is een site van Movisie en COC Nederland voor lhbt jongeren, ouders en professionals

specifiek in op de afschaffing van strafbaarstelling van homoseksualiteit, tegengaan van discriminatie en geweld en het bevorderen van sociale acceptatie. De Minister van BZ informeert uw Kamer jaarlijks over de resultaten van het mensenrechtenbeleid. De eerstvolgende mensenrechtenrapportage wordt verwacht in de eerste helft van 2018.

- De Minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking zal in mei a.s. een nieuwe beleidsnota aan uw Kamer doen komen. Hierin zal aandacht worden besteed aan het Nederlandse lhbt- en gendergelijkheidsbeleid in het buitenland. Aanvullend op de inzet van mijn collega van BZ zal ik samen met gelijkgestemde collega's de noodzakelijke steun verbreden aan de Europese lhbt-netwerkorganisaties en strategische partners (ILGA-Europe, Transgender-Europe, IGLYO-Europe en OII-Europe), en de uitwisseling van goede wetgeving- en praktijkvoorbeelden verder inbedden. Tijdens de jaarvergadering van ILGA-Europe oktober 2018 zal ik mijn plan ontvouwen om samen met emancipatiecollega's die nodige aandacht voor langere tijd te ondersteunen.
- Omdat Caraïbisch Nederland en Aruba een vooruitgeschoven positie in de regio innemen qua gelijke behandeling van lhbt-personen, zal ik, samen met BZ en vertegenwoordigers van de lokale gemeenschap, betrokken bestuurders en regionaal opererende lhbt-organisaties (zoals o.a. Out Right en COC Nederland) bezien of een regionale bijeenkomst gehouden kan worden om een impuls te geven aan de lhbt-emancipatie.
- Verder zet mijn collega van BZ het beleid op gebied van gelijke rechten voor LHBTI's wereldwijd voort. Daarover wordt uw Kamer in de jaarlijkse mensenrechtenrapportage verder geïnformeerd.

Voor de bovengenoemde maatregelen geldt, dat met het emancipatie-veld wordt samengewerkt in strategische partnerschappen op het gebied van sociale veiligheid en acceptatie met drie allianties van maatschappelijke organisaties<sup>32</sup>:

- *Gedeelde trots, gedeeld geluk*: een alliantie van lhbt-organisaties gericht op de terreinen veiligheid, onderwijs, arbeid, media, gezondheid, politiek, recht en leefvormen.
- *Verandering van binnenuit*, gericht op sociale veiligheid van vrouwen en lhbt-personen, en op acceptatie van gendergelijkheid en seksuele diversiteit in vluchtelingen- en migrantengemeenschappen.
- *Act4respect*, gericht op de preventie van gendergerelateerd geweld bij jongeren en jongvolwassenen. De focus ligt zowel op (potentiële) slachtoffers als op daders.

### **3. Genderdiversiteit en gelijke behandeling: media, jeugd, en versterking in wetgeving**

Het kabinet streeft naar de vrijheid van burgers om hun identiteit zelf vorm te geven, zonder opgelegde gendernormen en zonder ongelijke behandeling.

De focus ligt daarbij op de onderwerpen:

- Representatie van vrouwen en lhbt-personen in de media
- Ruimte voor genderdiversiteit voor kinderen en jongeren
- Versterken van gelijke behandeling conform de regenboog-afspraken in het Regeerakkoord

<sup>32</sup> Met ingang van 1 januari 2018 zijn acht strategische partnerschappen aangegaan waarin ik met maatschappelijke organisaties samenwerk aan verschillende emancipatiedoelen. Deze drie allianties maken daarvan deel uit. Zie Kamerstuk 30 420, nr. 258.

De term genderneutraliteit, die soms wordt gebruikt, kan de suggestie wekken dat mensen zich geen man of vrouw meer zouden mogen voelen, of zich zo zouden mogen gedragen. Het kabinet gebruikt daarom de term genderdiversiteit: het doel is niet eenvormigheid, maar juist ruimte voor meer keuzes.

De huidige maatschappij heeft verwachtingen van mensen op basis van gendernormen; ideeën over hoe vrouwen en mannen zich moeten gedragen.

Deze normen kunnen nadelige effecten hebben. Zij belemmeren de individuele ontwikkeling van een meisje dat ondanks haar talent voor wiskunde geen technische vervolgopleiding gaat volgen, of van een jongen die een geweldige basisschooldocent zou zijn, maar toch niet voor de pabo kiest. De vrouw die minder betaald krijgt voor haar werk dan haar mannelijke collega, of de homoseksuele voetballer die voor de zekerheid in de kast blijft.

Door stereotypering tegen te gaan wil het kabinet de vrijheid vergroten van iedereen: mannen en vrouwen, meiden en jongens, en mensen die zich niet in een hokje laten vatten. Hiermee stimuleren we ook gelijke behandeling en verkleinen we maatschappelijke problemen zoals pesten, ongelijke verdeling van arbeid en zorg, lhbt-fobie en geweld in afhankelijkheidsrelaties.

#### *Betere representatie van vrouwen en lhbt-personen in de media*

Zowel traditionele als nieuwe media tonen ons een beperkt beeld van onze samenleving. Zo zijn vrouwen en etnische minderheden niet evenwichtig vertegenwoordigd en worden zij, net als lhbt-personen, vaak stereotiep gerepresenteerd. Het aandeel vrouwen dat bij de publieke omroep in beeld komt, is tussen 2010 en 2015 zelfs gedaald. Mediamakers zijn zich vaak niet bewust van de cijfers. Zo denkt meer dan de helft van de mediamakers dat van de experts in beeld 20 tot 40 procent vrouw is, terwijl dit in werkelijkheid 12 procent is. Onevenwichtige representatie en stereotiepe beeldvorming houden specifieke ideeën over gender, etniciteit, klasse en seksuele oriëntatie in stand. Dit beïnvloedt ons gedrag en onze kansen in de maatschappij. De media verdienen specifieke aandacht, omdat zij continu beïnvloeden hoe wordt gedacht en geoordeeld, en een belangrijke rol spelen in het bestendigen van bestaande stereotypen.

Voor media geldt onverminderd de grondwettelijk gegarandeerde vrijheid van meningsuiting; hier past grote terughoudendheid van de overheid. De media, inclusief de reclamesector, opereren echter wel in een maatschappelijke context. Het is belangrijk dat zij zich bewust zijn van veranderende opvattingen met betrekking tot (seksistische) stereotypen, en van hun eigen invloed op dit punt. Dat betekent dat OCW zelfregulering binnen de mediasector stimuleert en faciliteert, daar waar nodig, wenselijk en mogelijk. Het tegengaan van stereotypering van vrouwen en LHBTI in de media is een van de manieren waarop het kabinet invulling geeft aan de aanbevelingen van het CEDAW comité. Dit comité ziet toe op de naleving van het VN-Vrouwenverdrag.

#### *Meer ruimte voor genderdiversiteit bij kinderen en jongeren*

Dit kabinet vindt dat alle jongeren, en de maatschappij als geheel, gebaat zijn bij het vervangen van stereotiepe studiekeuzes door ruimte voor elke individuele leerling om ongeacht gender een studierichting te kiezen die past bij de eigen capaciteiten en interesse.

Het kabinet gaat de komende periode voortvarend aan de slag met het uitvoeren van de in het Regeerakkoord gemaakte afspraken die de gelijke behandeling en emancipatie van lhbt'i's versterken.<sup>33</sup> Als Minister van Emancipatie heb ik hierbij een coördinerende verantwoordelijkheid.

#### Overzicht (voorgenomen) maatregelen genderdiversiteit en gelijke behandeling

- Women Inc spant zich in om de alliantie van mediamakers NPO, RTL en VICE te verbreden. Deze alliantie maakt (toekomstige) mediamakers bewust van het belang van evenwichtige representatie van zowel vrouwen als lhbt'i-personen. Hiermee wil het kabinet bijdragen aan meer diversiteit in verschillende media, waaronder reclames.
- Ik onderzoek hoe de representatie van vrouwen en lhbt'i-personen in de media structureel gemonitord kan worden.
- Ik laat binnen de rijksoverheid een eerste interne inventarisatie uitvoeren van de wijze waarop de overheid zelf communiceert. Op basis van die inventarisatie kunnen we binnen de rijksoverheid het gesprek aangaan over hoe we het goede voorbeeld kunnen geven met zo neutraal mogelijke communicatie.
- Zoals toegezegd tijdens een Algemeen Overleg met uw Kamer op 31 januari 2018 zal ik stereotypering in leermiddelen bespreken met uitgevers en andere betrokkenen.<sup>34</sup> De overheid kan en wil op dit gebied niet iets voorschrijven, maar kan wel een debat stimuleren.
- Vanuit het emancipatiebeleid draag ik bij aan initiatieven om meer jongens te enthousiasmeren voor werken in basisonderwijs, en meer meisjes te enthousiasmeren voor werken in de techniek.
- De Transgenderwet is geëvalueerd door het Utrecht Centre for European Research for Family Law. Daarbij zijn de verschillende belangengroepen gehoord. De resultaten van het onderzoek zijn vervolgens met hen besproken. De Minister van JenV stuurt uw Kamer binnenkort het evaluatierapport met een beleidsreactie, die mede met betrokkenheid van mijn ministerie en dat van VWS wordt opgesteld.
- De alliantie Werk.en.de Toekomst ontwikkelt een counterstereotiepe database met rolmodellen die werkzaam zijn in sectoren die als typisch mannelijk of vrouwelijk worden gezien.
- Er bestaan grote verschillen in gezondheid tussen mannen en vrouwen. Vrouwen leven in slechtere gezondheid dan mannen. Genderbewustzijn in de zorg betekent dat vaak sekse-specifieke zorg nodig is; gelijkheid vraagt in die gevallen dus een ongelijke medische behandeling. Ook lhbt'i-personen hebben specifieke zorgbehoeften. Het kabinet zet zich in voor inclusieve zorg. Er is een *Alliantie Gezondheidszorg op maat*, gericht op een gender-sensitieve en lhbt'i-sensitieve gezondheidszorg.<sup>35</sup>

#### Uitvoering regenboogpunten op het gebied van gelijke behandeling uit het Regeerakkoord

<sup>33</sup> Naast de maatregelen die het kabinet neemt, zijn er ook op dit gebied ook twee initiatiefwetsvoorstellen waarvan de behandeling wordt voortgezet: Het ene voorstel strekt tot aanvulling van de Algemene wet gelijke behandeling ter verduidelijking van de rechtspositie van transgender personen en intersekse personen, en het andere voorstel tot het opnemen van een verbod op discriminatie op grond van seksuele gerichtheid en een handicap in artikel 1 van de Grondwet.

<sup>34</sup> AO ICT in het onderwijs en leermiddelen.

<sup>35</sup> Met ingang van 1 januari 2018 zijn acht strategische partnerschappen aangegaan waarin ik met maatschappelijke organisaties samenwerk aan verschillende emancipatiedoelen. Deze alliantie maakt daarvan deel uit. Zie Kamerstuk 30 420, nr. 258.

- De Minister van JenV werkt met voorrang aan een wetsvoorstel voor wijziging van het Wetboek van Strafrecht, waaronder de verhoging van het strafmaximum voor haatzaaien.
- De Minister voor Rechtsbescherming heeft uw Kamer op 22 maart (Kamerstuk 33 836, nr. 24), mede namens mij, geïnformeerd dat conform het regeerakkoord de onderzoeken zoals aanbevolen door de Staatscommissie zullen worden uitgevoerd.
- De inzet van dit Kabinet is om onnodige geslachtsregistratie waar mogelijk te beperken. In dat kader zal dit voorjaar nader overleg worden gevoerd met de belangenorganisaties, patiëntenorganisaties en kennisinstellingen. Verder ga ik vanuit mijn coördinerende verantwoordelijkheid in gesprek met onder meer de Minister voor Rechtsbescherming en de Staatssecretaris van BZK over het waar mogelijk beperken van onnodige geslachtsregistratie en het gebruik van het persoonsgegeven geslacht. Het Kabinet zal uw Kamer op de gebruikelijke wijze informeren.

### Tot slot

Het kabinet heeft stevige emancipatie-ambities, zowel op het terrein van gendergelijkheid als op het terrein van lhbt-emancipatie.

De onderwerpen in deze nota hangen nauw samen. Stereotypen over mannelijkheid en vrouwelijkheid hebben effect op sociale acceptatie en veiligheid. Een gebrek aan inkomsten maakt vrouwen thuis kwetsbaarder voor geweld, en als er meer vrouwelijke leidinggevenden zijn heeft dat een positief effect op de organisatiecultuur en een veilige werkomgeving – en worden stereotiepe denkbeelden doorbroken. Dat betekent dat een stap vooruit op het ene terrein ook goed is voor het andere terrein. Emancipatie is bovendien een onlosmakelijk onderdeel van duurzame ontwikkeling, en draagt daarmee bij aan de implementatie van de *Sustainable Development Goals (SDG's)* van de VN.<sup>36</sup> De coördinatie van de SDG's ligt bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken. De Minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking zal in mei de tweede rapportage waarin de voortgang van de implementatie van de SDG's wordt beschreven, aan uw Kamer verzenden.

Om de voortgang van de emancipatie te monitoren, verschijnt voor gendergelijkheid sinds 2000 periodiek de Emancipatiemonitor van SCP en CBS. Eind dit jaar zal de nieuwe Emancipatiemonitor uitkomen. Nieuw is, dat deze nu (naast een bescheiden papieren uitgave) hoofdzakelijk digitaal zal worden gepubliceerd in de vorm van een speciale website. Dit biedt de mogelijkheid om gegevens nog makkelijker te raadplegen, en om de cijfers up-to-date te houden.

Op het gebied van emancipatie van lhbt-personen verschijnt medio dit jaar de LHBT-monitor.

We monitoren niet alleen de voortgang van het emancipatieproces zelf, ook het emancipatiebeleid wordt regelmatig doorgelicht. De laatste doorlichting ging over de periode 2011–2014. Hieruit zijn conclusies getrokken voor verbetering van het beleid, zoals een herziening van de subsidieregeling. Inmiddels wordt het grootste deel van de emancipatie-subsidies verstrekt in de vorm van langjarige strategische partnerschappen, waardoor de samenwerking met het veld strategischer is, en minder versnipperd.<sup>37</sup> Op dit moment is de volgende beleidsdoorlichting,

<sup>36</sup> Voor emancipatie zijn met name de volgende SDG's van belang: 3 (gezondheid en welzijn), 4 (toegankelijk en goed onderwijs), 5 (gender gelijkheid), 10 (minder ongelijkheid), 11 (duurzame steden), 16 (vrede, recht en sterke instituties) en 17 (internationale samenwerking).

<sup>37</sup> Zie Kamerstuk 30 420, nr. 211.

over de periode 2014–2017, in volle gang. Eind dit jaar zal ik u berichten over de resultaten.<sup>38</sup>

Dit kabinet staat eensgezind voor emancipatie: voor gelijke behandeling, gelijke kansen, en voor de vrijheid om je eigen leven in veiligheid vorm te geven.

Om deze uitgangspunten werkelijkheid te laten worden, zijn veel betrokkenen nodig: de burgers zelf die ruimte moeten geven en nemen, werkgevers, vakbonden, media, scholen, maatschappelijke organisaties, gemeenten, en uiteraard de rijksoverheid. Zoals uit deze nota blijkt, is bij dat laatste niet alleen de Minister van Emancipatie aan zet: veel andere bewindspersonen spelen een cruciale rol om de emancipatieprincipes ook te vertalen naar wetten, regelingen, en praktijk op hun beleidsterreinen. Als Minister van Emancipatie heb ik daarbij een extra verantwoordelijkheid om relevante thema's te agenderen en beleid te coördineren.

Met de inzet van alle betrokkenen is het kabinet ervan overtuigd dat aan het eind van deze kabinetsperiode belangrijke stappen vooruit gezet zullen zijn.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
I.K. van Engelshoven

---

<sup>38</sup> Zie voor de opzet van deze beleidsdoorlichting Kamerstuk 31 511, nr. 23.