Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Emancipatie: een opdracht voor ons allen

Emancipatienota
2022-2025

Emancipatie: een opdracht voor ons allen

Hierbij stuur ik u de Emancipatienota van het kabinet voor de periode 2022-2025: ‘Emancipatie: een opdracht voor ons allen’. Deze brief begint met onze visie op het emancipatiebeleid (hoofdstuk 1), gevolgd door een hoofdstuk over intersectionaliteit en samenhang van kabinetsbeleid (hoofdstuk 2), de inzet op de hoofdthema’s (hoofdstuk 3) en een slotwoord. In bijlage I zijn de concrete maatregelen per hoofdthema te vinden. De maatregelen zoals opgenomen in bijlage I zijn gedekt binnen de begroting van het desbetreffende departement, tenzij anders toegelicht. Als bijlage II treft u het rapport ‘opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa 2022’ en als bijlage III de ‘LHBT-monitor 2022: De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland’.

Inhoudsopgave

Inleiding 4

Emancipatie staat niet op zichzelf 9

Thema's 14

1. Arbeid 15
2. Veiligheid 18
3. Onderwijs 22
4. Zorg 24
5. Gelijke behandeling en wetgeving 26
6. Internationaal en de Caribische delen van het Koninkrijk 28

Slotwoord 30

Bijlage Maatregelen 32

1. Arbeid 32
2. Veiligheid 38
3. Onderwijs en media 43
4. Zorg 47
5. Gelijke behandeling en wetgeving 49
6. Internationaal en Caribische delen van het Koninkrijk 53

Inleiding

In Nederland is iedereen gelijk. Wettelijk is dat goed geregeld, maar in de praktijk kost het de ene persoon meer moeite op de gewenste bestemming te komen dan de andere. Niet iedereen krijgt dezelfde kansen op de arbeidsmarkt of is in staat deze kansen te pakken. En lang niet iedereen voelt zich vrij en veilig genoeg om zichzelf te kunnen zijn.

In Nederland zien wij onszelf als tolerant, nuchter en inclusief. Maar zijn wij dat wel? Er zijn zeker veel landen in de wereld waar vrouwen en lhbtiq+[1] personen grotere problemen ervaren dan in Nederland, maar ook hier hebben wij nog een forse opdracht. Slechts 2% van de Nederlandse bevolking geeft aan het oneens te zijn met de stelling dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen hun leven moeten kunnen leiden zoals zij willen. Dat klinkt tolerant, maar van echte acceptatie is nog lang niet bij iedereen sprake. Zo vindt één op de vier ondervraagden (25%) het aanstootgevend als twee mannen elkaar zoenen op straat.[2]

In de in 2022 gepubliceerde Gender Equality Index van het European Institute for Gender Equality staat Nederland op de derde plaats, onder Zweden en Denemarken.[3] Dat is mooi, maar er is geen reden tot zelfgenoegzaamheid. Nederland is Europees kampioen in het aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt: 73%.[4] Op nummer twee staat Oostenrijk waar 48% van de vrouwen in deeltijd werkt. Daarmee zijn in ons land veel vrouwen economische kwetsbaar en mist ons land ook veel economisch potentieel.

De diversiteit van mensen die wij in Nederland breed in de samenleving hebben, zien wij nog onvoldoende terug overal op de werkvloer. De kansengelijkheid in het onderwijs, de sociale acceptatie en de veiligheid is soms nog ver te zoeken. Daardoor is de arbeidsparticipatie en maatschappelijke participatie lager dan zou kunnen en voelt de arbeidsmarkt voor lang niet iedereen als een gezonde en veilige omgeving. Een samenleving die niet inclusief heeft twee grote nadelen. Het welbevinden en geluk dat een fijne werkomgeving kan bieden, komt bij veel mensen onnodig onder druk te staan. Daarnaast worden kansen gemist om de rijkdom van de verschillende perspectieven te benutten. Er valt in de Nederlandse samenleving kortom nog een wereld te winnen.

Nederland moet een land worden waarin iedereen zichzelf kan zijn, iedereen kan worden wat die wil worden en iedereen de mogelijkheden heeft om zich te ontwikkelen en bij te dragen aan de samenleving. Dat vraagt aandacht voor groepen voor wie dat niet vanzelfsprekend is. In deze emancipatienota richt het kabinet zich op vrouwen en lhbtiq+ personen en op wat zij nodig hebben om gelijke kansen te krijgen en om die kansen ook te verzilveren.

Het kabinet staat voor gelijke rechten, kansen en vrijheden voor iedereen, los van geslacht, genderidentiteit, geslachtskenmerken, genderexpressie, seksuele oriëntatie, leeftijd, beperking, huidskleur, sociaaleconomische status, religie, culturele identiteit, migratiegeschiedenis, etc. Deelname aan de samenleving wordt op dit moment echter belemmerd door ongelijke behandeling, door structuren in organisaties die deze ongelijkheden bestendigen, en door (culturele) normen en vooringenomen ideeën die helaas nog bij velen leven.

Opdracht voor ons allen

Het is een taak voor de overheid om maatschappelijke ongelijkheid tegen te gaan en ervoor te zorgen dat mensen die een langere of lastiger weg moeten afleggen toch op hun bestemming kunnen komen. Door concrete ondersteuning en het wegnemen van barrières, maar ook door de cultuuromslag die hiervoor nodig is in onze samenleving aan te jagen met een breder maatschappelijk debat. De tijd

1. Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender personen, intersekse personen en queer personen en personen die een andere, niet in voorstaande termen genoemde seksuele oriëntatie of genderidentiteit beleven of tot uiting willen brengen, waaronder zij die zich als non-binair of aseksueel beschouwen en benoemen.
2. Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa 2022 (SCP, 2022)
3. https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2022-covid-19-pandemic-and-care
4. https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/hoe-doet-nederland-het-ten-opzichte-van-andere-eu-landen/

waarin de bal voor emancipatie bijna helemaal werd gelegd bij degenen die geëmancipeerd moeten worden, ligt achter ons. Je kunt zelf niet in isolement emanciperen. Gelijke waardering in de ogen van de ander is een belangrijke voorwaarde. Het kabinet voelt en neemt haar verantwoordelijkheid voor deze emancipatieopdracht.

Emancipatiebeleid kan zich niet alleen richten op het wegnemen van drempels aan de voorkant, als achtergestelde groepen na de drempel alsnog bergen werk moeten verzetten om zich staande te houden. Naast het ondersteunen van deze groepen in hun weg, hebben wij als overheid een verantwoordelijkheid om een maatschappelijke cultuurverandering mede aan te jagen en bespreekbaar te maken.

De praktische uitwerking van gelijke rechten voor iedereen vraagt om een collectieve gedragsverandering en cultuuromslag in de samenleving. Op de werkvloer, maar ook onder kinderen (en volwassenen) op het schoolplein.
Dit proces begint op individueel niveau en daar horen specifieke interventies bij. Om de diversiteit in een organisatie te vergroten is het bijvoorbeeld belangrijk dat je de eigenheid van nieuwkomers in het bijzonder aandacht geeft en waardeert. Dat geeft een gevoel van thuishoren en waardering, wat een belangrijk onderdeel is van inclusie. De werkgevers moeten opletten dat zij niet steeds dezelfde soort mensen aannemen en moeten de verschillende perspectieven in hun organisatie bevorderen en waarderen. Niet alleen in woord, maar ook in daad. Niet alleen op momenten waarop het past, maar ook op momenten waarop het eigenlijk niet zo goed uitkomt. Emancipatie is een opdracht voor ons allen en een verrijking voor iedereen.

Internationale vergelijkingen laten zien dat Nederland niet meer tot de Europese top behoort van landen die vooruitstrevend beleid voeren op het gebied van lhbtiq+ emancipatie.[5] Andere landen hebben ons de afgelopen jaren ingehaald. Hier ligt dus een duidelijke opgave tot verbetering.

Een ander punt waarop Nederland internationaal gezien slecht scoort en dat al eerder in deze brief werd benoemd, is het grote aandeel vrouwen dat in deeltijd werkt. Dit leidt tot ongelijkheid op de arbeidsmarkt, een werkomgeving die niet voor iedereen als mentaal gezond voelt, en een gebrek aan economische zelfstandigheid. Deeltijdwerk is ook de grootste remmende factor in de doorstroom van vrouwen naar topposities. Er kunnen altijd redenen zijn waarom mensen, niet alleen vrouwen, in deeltijd werken. Het heeft echter economisch grote voordelen als deeltijders, indien mogelijk, hun uren uitbreiden, zeker in tijden van arbeidsmarktkrapte in sectoren zoals de techniek, zorg en onderwijs. Dat is niet alleen goed voor vrouwen, maar ook voor de samenleving als geheel.

In de lockdowns bleken het thuisonderwijs en de zorgtaken sneller op het bord te belanden van werkende moeders dan van werkende vaders. In deze gezinsfase is zeker ruimte nodig voor flexibele werkvormen, zoals thuiswerken. Maar het verleggen van een (groter) deel van de zorgtaken van vrouwen naar mannen veronderstelt een grotere cultuurverandering. Die komt er niet zomaar en helaas ook zeker niet van de ene op de andere dag. Als minister van Emancipatie wil ik het gesprek hierover blijven aanjagen. Als meer vrouwen blijvend meer werken, is dat een duidelijk voorbeeld van de winst die door emancipatie is te behalen op het niveau van zowel het individu als de samenleving.

5. https://www.ilga-europe.org/report/rainbow-europe-2022/

Wij moeten hierbij wel rekenschap geven van het feit dat vrouwen en lhbtiq+ personen op zichtbare posities in de maatschappij vaak extra veel tegenwind ondervinden en dat dit velen afschrikt dergelijke posities te ambiëren. Het emotioneel welzijn van vrouwen en lhbtiq+ personen zie ik als intrinsiek belangrijk, maar ook vanuit een economisch perspectief. De wijdverspreide vanzelfsprekendheid waarmee vrouwen en lhbtiq+ personen in de volle breedte van de maatschappij nog steeds negatief bejegend worden in het dagelijks leven of getroffen worden door geweld en seksueel grensoverschrijdend gedrag, zegt iets over die vermeende tolerantie van onze samenleving.

Een deel van de samenleving neemt gelukkig al steeds sneller en duidelijker stelling tegen zulke verwerpelijke uitingen en gedrag. Een aantal vrouwen (en ook mannen) sprak zich publiekelijk uit over seksueel grensoverschrijdend gedrag in de creatieve sector, het onderwijs en de sportwereld. Dit is belangrijk en moedig. Het is nodig dat er een blijvende, maatschappelijke beweging ontstaat waardoor vrouwen die dit meemaken zich luider en vaker uitspreken. Ook de lhbtiq+-gemeenschap laat luid en duidelijk van zich horen als er sprake is van geweld of intimidatie. Zij verdienen allen steun en gerechtigheid. Slachtoffers moeten worden gesteund, daders moeten worden aangesproken en aangepakt. En minstens zo belangrijk: er moet worden ingezet op preventie. Veel dingen kunnen gebeuren, omdat omstanders de andere kant op kijken. Dit kan en moet stoppen. Ook daar geldt dat emancipatie een zaak van ons allen is.

Samen creëren wij veilige scholen, veilige sportomgevingen en veilige werkplekken. Gelukkig is al te zien dat omstanders vaker ingrijpen. Toch is de stap naar handelen nog niet altijd makkelijk. Want lang niet iedereen durft, of weet hoe te handelen. Te vaak blijven wij hierdoor hangen in het beeld van incidenten, die vervelend zijn voor het slachtoffer. Terwijl het niet optreden een onveilige en soms zelfs onderdrukkende sfeer in stand houdt binnen een organisatie, en uiteindelijk dus ook binnen onze hele samenleving.

Ouders hebben een verantwoordelijkheid om hun kinderen te leren dat een grens die iemand aangeeft er een is om te respecteren. Iedereen in de samenleving moet snappen dat in elke situatie, ook zíj een rol kunnen spelen. Dat in elke discussie die gevoerd wordt, ook zíj een stem hebben. Niet alleen de mensen die slachtoffer zijn kunnen zich uitspreken, dat moet juist ook de door omstanders gevormde maatschappij doen.

Wij weten dat de weg naar vooruitgang niet altijd in een rechte lijn naar boven loopt. Emancipatie vereist ook – en helaas meer en meer – omgaan met tegenkrachten. Er is een wereldwijd terrein winnende beweging van conservatieve krachten die de verworven rechten van vrouwen en lhbtiq+ personen tracht te beperken.[6] Daarbij zijn transgender en non-binaire personen met name het mikpunt. Deze beweging krijgt ook in Europa steeds meer voet aan de grond.[7] Dat is zorgelijk. In de Nederlandse samenleving is nog altijd een breed draagvlak voor emancipatie en gelijke behandeling van vrouwen en lhbtiq+ personen. Helaas toont een groot aantal incidenten en maatschappelijke ontwikkelingen aan dat gelijke en gelijkwaardige behandeling lang niet voor iedereen vanzelfsprekend is en dat wij deze tegenkrachten geen ruimte moeten bieden.

Voor de emancipatie van vrouwen en lhbtiq+ personen zet het kabinet de thematische aanpak voort op de thema's arbeid, veiligheid, onderwijs, zorg, en gelijke behandeling en wetgeving. In het derde hoofdstuk van deze Emancipatienota en de daarbij behorende bijlage beschrijft het kabinet per thema welke maatregelen het kabinet in deze kabinetsperiode neemt, alsook de internationale inzet. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de punten uit

6. (2021) CFFP: Power Over Rights: Understanding and countering the transnational anti-gender movement https://centreforfeministforeignpolicy.org/power-over-rights-understanding-and-countering-the-antigender-campaigns
7. (2021) EPF: Tip of the Iceberg: Religious extremist - Funders against Human Rights for Sexuality & Reproductive Health in Europe https://www.epfweb.org/sites/default/files/2021-08/Tip%200f%20the%20Iceberg%20August%202021%20Final.pdf

het Regenboogakkoord, die het kabinet als onderdeel van het Coalitieakkoord[8] zorgvuldig wil uitvoeren, en waarvan de coördinatie mij als minister van Emancipatie is toebedeeld.

Het kabinet beschouwt emancipatie als een voortdurend proces waarin achtergestelde en ondervertegenwoordigde groepen hun weg vinden naar een volwaardige en gelijkwaardige positie in de maatschappij. Hierbij gaat het niet om dat deze groepen zich dienen te schikken in het huidige bestel, maar dat juist de samenleving uitdijt en daarmee de ruimte biedt om deze grotere diversiteit en rijkdom te omarmen. Geen inclusie, maar expansie.

Emancipatie leidt zo tot een Nederland waarin ieder mens in iedere regio en ieder deel van het Koninkrijk dezelfde rechten heeft én van deze rechten kan genieten. Niet ten koste van de rechten van een ander, maar gelijke rechten naast die ander.

Binnen achtergestelde groepen is niet iedereen even ongelijk en krijgt niet iedereen dezelfde kansen. Die ongelijkheid gaat niet alleen over gender, geslachtskenmerken, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en genderexpressie. Die gaat bijvoorbeeld ook over afkomst, sociaaleconomische status, of beperking.

Daarom kijk ik als coördinerend minister van Emancipatie graag, met mijn collega's in het kabinet, verder dan de gender- en lhbtiq+-ongelijkheid.
In het volgende hoofdstuk schets ik hoe het kabinet wil bijdragen aan een samenhangend kabinetsbeleid om alle vormen van discriminatie en kansenongelijkheid tegen te gaan.

8. Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst Coalitieakkoord 2021 – 2025 VVD, D66, CDA en ChristenUnie 15 december 2021, kamerstuk 35 788 Nr. 77

Emancipatie staat niet op zichzelf

Het Coalitieakkoord is duidelijk: *Nog te vaak krijgen Nederlanders minder kansen of worden zij uitgesloten op grond van afkomst, geslacht, kleur, ras, leeftijd, geloof, seksuele geaardheid of beperking. Dat is onacceptabel. Daarom voeren we een actief emancipatie- en antidiscriminatiebeleid.*[9]

Als minister van Emancipatie ben ik binnen het emancipatie- en antidiscriminatiebeleid van het kabinet primair verantwoordelijk voor de bevordering van gendergelijkheid en gelijkheid naar seksuele oriëntatie, genderidentiteit, geslachtskenmerken en genderexpressie. Deze onderwerpen hangen nauw samen en zij staan in deze Emancipatienota centraal.

Maar deze onderwerpen staan niet op zichzelf, ook niet in het kabinetsbeleid. Immers verschillende vormen van (kansen)ongelijkheid, discriminatie, racisme en uitsluiting hangen met elkaar samen en mensen kunnen op basis van meerdere kenmerken tegelijk verschillen van de dominante norm. Daarnaast moet het bevorderen van gelijke kansen niet alleen gebeuren binnen het emancipatie- en antidiscriminatiebeleid, maar binnen en in verband met een breed scala aan ander beleid, denk aan arbeidsmarktbeleid, rechtsgelijkheid en gezondheid.

Intersectionaliteit

Voor het emancipatieproces geldt dat niet alle vrouwen en lhbtiq+ personen te maken hebben met dezelfde uitsluitingsgronden of vooroordelen, en dat zij niet allemaal in dezelfde maatschappelijke positie verkeren. Verschillende vormen van ongelijkheid kunnen elkaar treffen binnen eenzelfde individu. Ieders maatschappelijke situatie wordt gevormd door een kruising van verschillende kenmerken en posities; zoals genderidentiteit, geslachtskenmerken, genderexpressie, seksuele oriëntatie, leeftijd, beperking, huidskleur, sociaaleconomische status, religie, culturele identiteit, migratiegeschiedenis, etc. Deze kenmerken beïnvloeden elkaar op individueel en institutioneel niveau met als resultaat dat mensen op verschillende manieren met discriminatie, privileges of machtsposities te maken kunnen krijgen.

Er kan sprake zijn van een optelsom van ongelijke kansen. Vaak is het echter geen simpele optelling, maar leidt de combinatie van factoren tot specifieke situaties van (kansen)ongelijkheid en discriminatie. Zo zijn de vooroordelen over moslimvrouwen geen optelsom van de vooroordelen over moslims plus de vooroordelen over vrouwen, maar unieke vooroordelen die specifiek bestaan over moslimvrouwen. Zo geldt dat voor alle intersecties van kenmerken, bijvoorbeeld voor zwarte lhbtiq+ personen, of voor vrouwen met een beperking.

Het kabinet streeft daarom naar een intersectionele aanpak waarin rekening wordt gehouden met het feit dat mensen op basis van meerdere kenmerken en posities kunnen verschillen van de dominante groep, waardoor zij gelijktijdig verschillende vormen van ongelijkheid kunnen ervaren. Het kabinet kijkt per onderwerp hoe een intersectionele benadering ingezet kan worden voor effectievere beleidsinterventies. Dat geldt zowel voor onderwerpen binnen het emancipatiebeleid zelf, als voor interventies op elk ander regulier beleidsterrein van de overheid. Het kan relevant zijn om bij een bepaald beleidsterrein te kijken naar bijvoorbeeld verschillen tussen oudere en jongere lhbtiq+ personen. Naar verschillen tussen vrouwen met of zonder migratieachtergrond, vrouwen van kleur en witte vrouwen. Naar het effect van de sociaaleconomische status, of van een beperking. Door met deze verschillen rekening te houden, zijn beleidsinterventies effectiever.

9. Omzien naar elkaar, vooruitkijken naar de toekomst Coalitieakkoord 2021 – 2025 VVD, D66, CDA en ChristenUnie 15 december 2021, kamerstuk 35 788 Nr. 77

Samenhang kabinetsbeleid

Het is belangrijk dat er meer samenhang komt in het kabinetsbeleid tegen alle vormen van discriminatie, racisme, en kansenongelijkheid. Dit beleid is immers bij meerdere departementen belegd.[10] Dat is soms een uitdaging, maar het is deels onvermijdelijk. Het gaat immers niet alleen om verschillende gronden waarop discriminatie of kansenongelijkheid zich voordoet (geslacht, etniciteit, etc.), maar ook om verschillende maatschappelijke domeinen (onderwijs, arbeidsmarkt, woningmarkt etc.). Het is daarom goed dat diverse departementen hierin verantwoordelijkheid hebben en de samenwerking zoeken.

De aanstelling van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) levert al een bijdrage aan meer overzicht en samenhang. De NCDR verbindt, jaagt aan en treedt op als waakhond als het gaat om de bestrijding van discriminatie en racisme. Als verbinder gaat de NCDR het gesprek aan met de samenleving, organisaties en betrokken ministeries. Vanuit de rol van aanjager agendeert de NCDR het thema discriminatie en racisme bij het kabinet en houdt de samenleving een spiegel voor. De NCDR ziet toe op het behalen van de doelen uit het Nationaal Programma dat op 19 september jl. naar de Tweede Kamer werd gestuurd. Aan de ene kant geeft het Nationaal Programma een totaaloverzicht van lopend beleid dat door de betrokken ministeries van BZK, SZW, OCW, VWS en JenV wordt ingezet tegen discriminatie en racisme en aan de andere kant stelt het versterkingen van beleid voor. Dit zijn nieuwe initiatieven die nieuw elan moeten geven aan het bestrijden van dit onrecht in de Nederlandse samenleving. De aanstelling van de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) levert een bijdrage aan meer overzicht en samenhang in de aanpak van antisemitisme. Ook de motie Van Baarle roept de regering op om interdepartementaal de samenhang te bewaken in de aanpak om tot kansengelijkheid te komen.[11]

Binnen het kabinet zullen wij het gesprek aangaan over optimalisering van de samenwerking: hoe kunnen wij ervoor zorgen dat wij voldoende weten over de inhoudelijke samenhang van discriminatie, racisme, kansenongelijkheid, gender- en lhbtiq+-gelijkheid en uitsluiting en deze samenhang bewaken; dat er geen dingen dubbel worden gedaan; en – belangrijker nog – dat er geen groepen buiten de boot vallen omdat de departementen van elkaar denken dat de ander zich hierop richt. Hokjesdenken in beleid kan stigma's en discriminatie vergroten.

Een tweede punt waarop samenhangend kabinetsbeleid kan worden verbeterd is de mainstreaming van het beleid rond emancipatie en gelijke kansen. Gelijke kansen kunnen immers niet alleen worden bereikt door specifiek emancipatiebeleid, zoals projecten en subsidies die gericht zijn op groepen met ongelijke kansen, maar misschien nog wel meer door het wegnemen van systemische ongelijkheid. Veel ongelijkheid ligt – meestal onbedoeld – besloten in wetten en structuren die zijn afgestemd op de situatie van de dominante groep, bijvoorbeeld: werknemers die weinig tijd hoeven te besteden aan zorgtaken, mensen die in Nederland zijn opgeleid, of ouders in een 'traditioneel' gezin. Beleid is dan minder passend en effectief voor mensen in andere situaties. Het is daarom zaak om bij nieuw beleid en wetgeving goed na te gaan wat de effecten zullen zijn op bestaande kansenongelijkheid.

Wat gendergelijkheid betreft is mainstreaming al lange tijd officieel beleid. Per 24 januari 2019 is daarin een nieuwe stap gezet door het opnemen van de Kwaliteitseis «Effecten op gendergelijkheid» aan het Integraal Afwegingskader voor Beleid en Regelgeving (en het Beleidskompas dat in de loop van 2023 zal worden geïntroduceerd). De kwaliteitseis is toegevoegd in het kader van de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (*Sustainable Development Goals*, hierna: SDG's) van de VN. SDG 5 gaat specifiek over gendergelijkheid. Bij het toepassen van

10. De coördinatie van het antidiscriminatiebeleid ligt bij het ministerie van BZK, arbeidsdiscriminatie en het integratiebeleid vallen primair onder het ministerie van SZW, de participatie van mensen met een beperking onder VWS, strafbaarheid van discriminatie onder JenV, en het emancipatiebeleid onder OCW. Er is bovendien een Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, en een Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding.
11. Kamerstukken II, 2021/22, 35925 XV, nr. 94.

deze gendertoets wordt nagegaan hoe het beleid of de wet- en regelgeving bijdraagt aan de verkleining van de bestaande ongelijkheid tussen vrouwen en mannen in al hun diversiteit of hoe wordt gewaarborgd dat de huidige mate van gelijkheid tussen vrouwen en mannen niet afneemt. In praktijk wordt deze toets nog niet altijd toegepast, althans er wordt in de Kamerstukken niet over gerapporteerd.[12] Dat laatste is overigens ook niet verplicht, maar acht ik in het kader van transparantie wel wenselijk. Ik onderzoek deze kabinetsperiode hoe mainstreaming Rijksbreed bevorderd kan worden.

Vanuit mijn mandaat als coördinerend minister van Emancipatie let ik er deze kabinetsperiode scherper op dat de gendertoets daadwerkelijk wordt toegepast, en ga ik met mijn collega-bewindspersonen in gesprek over hoe zij bij nieuw beleid kijken naar de effecten op andere vormen van systemische ongelijkheid. Dit sluit ook aan bij de toezegging die door de toenmalige ministers van Economische Zaken en Klimaat en voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking is gedaan om bij toekomstig relevant beleid expliciet inzichtelijk te maken aan welke SDG's het bijdraagt.[13] Consequent toepassen van de Kwaliteitseis Effecten op Gendergelijkheid, en van de toezegging om bij relevant beleid ook de andere SDG's te benoemen, is een ambitieuze en complexe opgave. Het is echter een belangrijke voorwaarde voor het behalen van de emancipatiedoelstellingen en de SDG's.

Input van emancipatieorganisaties

Bij het voorbereiden van deze Emancipatienota is het veld van emancipatieorganisaties betrokken. Er zijn drie bijeenkomsten georganiseerd (waarvan twee online), waarbij werd gevraagd: wat vinden jullie dat niet mag ontbreken in de Emancipatienota?

Ruim 30 organisaties hebben hieraan met veel gedrevenheid deelgenomen. Deze organisaties varieerden van grote kennisinstituten tot een lokale vrouwenorganisatie. Dat leverde zowel punten op die aansluiten bij het beleid, als punten van kritiek. En veelal de wens dat het sneller zou mogen gaan.

De deelnemers noemden talloze grote en kleine knelpunten die zij in praktijk tegenkomen. Daarbij lag het accent vaak op gemarginaliseerde groepen, die extra kwetsbaar zijn.

Enkele thema's kwamen veel terug: de rol van onderwijs, het belang van een goede positie op de arbeidsmarkt, en veiligheid.

In de input waren twee rode lijnen te ontdekken:
1. Breed gedeeld was, dat emancipatiebeleid intersectioneler zou moeten zijn. Bijvoorbeeld door meer te kijken naar de specifieke positie van mensen met weinig opleiding, of mensen met een migratieachtergrond.
2. Ook werd veel genoemd dat op vrijwel alle reguliere beleidsterreinen de effecten op emancipatie zouden moeten worden meegenomen.

12. Kamerstuk 30 420 nr. 352
13. Kamerstuk 34298 nr. 31

Dit zijn belangrijke punten waarop inderdaad verbetering mogelijk is.
Die verbeterslag wordt in deze kabinetsperiode krachtig opgepakt;
zie paragraaf II van deze Emancipatienota.

In de bijeenkomst gericht op de internationale aspecten van het emancipatiebeleid en de combinatie tussen klimaat en gender kwamen een aantal aspecten naar voren. Er zijn op dit moment verschillende beleidsonderwerpen op het gebied van emancipatie die een internationale component hebben of die ook in internationaal verband moeten worden aangepakt zoals de Europese en mondiale pushback op vrouwenrechten, Seksuele en Reproductieve Rechten en Gezondheid (SRGR) en gelijke rechten voor lhbtiq+ personen. Specifieke onderwerpen die in dat verband genoemd werden waren de anti-gender beweging, problematische masculiniteit, geweld tegen vrouwen of huwelijkse gevangenschap. Er werd aangegeven dat Nederland kijkt naar de 'root causes' van de problematiek en deze stevig aanpakt. De internationale verdragen moeten goed en volledig geïmplementeerd en nageleefd worden. OCW kan als coördinerend ministerie op emancipatie andere ministeries wijzen op hun verplichtingen uit internationale verdragen. Daarnaast roepen de deelnemers op om het feministische buitenlandbeleid ook op Nederland toe te passen en meer 'practice what you preach' op het gebied van gender- en lhbtiq+ emancipatie. Voor het thema klimaat geldt dat belangrijk werd gevonden dat kennisuitwisseling plaatsvindt tussen ministeries en maatschappelijke organisaties, waarbij ministeries samen met elkaar om tafel komen. Tot slot was een specifiek punt het kennishiaat en het gebrek aan data. Hiervoor is het betrekken van CBS noodzakelijk voor Nederland zelf maar is het ook noodzakelijk dat Nederland zich inzet voor meer dataverzameling in andere landen en door relevante internationale gremia.

Thema's

In dit hoofdstuk gaan wij achtereenvolgens in op de thema’s arbeid, veiligheid, onderwijs, zorg, gelijke behandeling en wetgeving en Internationaal en de Caribische delen van het Koninkrijk.

1. Arbeid

2. Veiligheid

3. Onderwijs

4. Zorg

5. Gelijke behandeling en wetgeving

6. Internationaal en de Caribische delen van het Koninkrijk

1. Arbeid

Het kabinet bestrijdt ongelijkheid en discriminatie op de op de arbeidsmarkt. Wij werken toe naar een 'gelijk speelveld' voor mannen en vrouwen. In Nederland bestaan grote ongelijkheden tussen vrouwen en mannen op het gebied van arbeid en inkomen – of het nu gaat om participatie op de arbeidsmarkt, het aantal uren werk, de beloning of de posities waarin men terecht komt. 68,1% van de vrouwen heeft betaald werk, tegenover 76,4% van de mannen.[14] Vrouwen werken gemiddeld ruim 8 uur per week minder dan mannen, en verdienen gemiddeld bruto per uur 13% minder dan mannen.[15] 43% van de vrouwen die zwanger zijn geweest heeft situaties meegemaakt die wijzen op zwangerschapsdiscriminatie.[16] Hoewel er de afgelopen jaren op alle terreinen vooruitgang is geboekt, is er nog lang geen gelijk speelveld. Daardoor is bijna de helft van alle vrouwen niet financieel onafhankelijk.[17] En van de groep vrouwen met weinig opleiding is slechts 22,6% financieel onafhankelijk.[18] Vrouwen werken direct na het voltooien van hun opleiding minder vaak voltijds dan mannen.[19] Dit terwijl de meeste in deeltijd werkende vrouwen meer uren zouden willen werken als aan bepaalde voorwaarden zou worden voldaan.[20]

Het kabinet vindt gendergelijkheid op de arbeidsmarkt van groot belang, zowel op individueel als op collectief niveau. Op individueel niveau betekent dit een gelijkwaardigere werk-zorgbalans, ruimte om meer uren te werken, gelijke beloning, meer financiële onafhankelijkheid en daarmee meer zelfredzaamheid en keuzevrijheid voor vrouwen. Op collectief niveau leidt meer gendergelijkheid tot meer (uren) werk, en daarmee een positieve impact op macro-economie, onder andere door economische groei en het terugdringen van personeelstekorten in vitale sectoren. De rol die mannen spelen bij de verdeling arbeid-zorg is hierbij uiteraard van belang. In de tweede helft van 2023 staat bijvoorbeeld de invoeringstoets van het betaald ouderschapsverlof gepland. Hierin zullen het gebruik en de eerste effecten van het ouderschapsverlof aan de orde komen, met ook aandacht voor genderaspecten en verdeling van zorgtaken tussen partners.

Om gendergelijkheid op de arbeidsmarkt te realiseren, is volgens het kabinet de inzet op een gelijke verdeling van arbeid en zorg cruciaal. Dit is een belangrijke manier om het voor Nederland kenmerkende systeem waarbij de meeste mannen in voltijd werken en de meeste vrouwen in deeltijd werken te doorbreken. Door dit systeem is op dit moment deeltijdwerk voor veel vrouwen een voor de hand liggende keuze. Een keuze die bovendien in veel gevallen niet wordt gewijzigd wanneer de zorgtaken naderhand minder worden.[21] Dit alles hangt samen met cultureel bepaalde opvattingen, aspecten van het stelsel en sociale normen. Vooral bij kleine deeltijdbanen zijn de nadelen hiervan voor vrouwen groot, zoals een gebrek aan economische zelfstandigheid, minder pensioenopbouw en minder kans op bepaalde banen of promoties. Dit kan zorgen voor een (financieel)

14. https://www.cbs.nl/nl-nl/visualisaties/dashboard-arbeidsmarkt/werkenden/arbeidsparticipatie-naar-leeftijd-en-geslacht, cijfers 1e kwartaal 2022, leeftijd 15-75 jaar.
15. Loonverschil tussen mannen en vrouwen verder afgenomen (cbs.nl)
16. College voor de Rechten van de Mens, Zwanger en werk: dat baart zorgen, 2020
17. Emancipatiemonitor 2020
18. StatLine - Inkomen en economische zelfstandigheid; persoonskenmerken (cbs.nl)
19. https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/meisjes-vlijtig-door-het-onderwijs-en-jongens-een-flitsende-loopbaanstart/
20. https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/willen-vrouwen-meer-werken-en-mannen-minder/
21. https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/09/28/eens-deeltijd-altijd-deeltijd.-waarom-vrouwen-in-deeltijd-blijven-werken-als-ze-uit-de-kleine-kinderen-zijn

kwetsbare positie, die nog sterker geldt voor specifieke groepen vrouwen, zoals voor vrouwen met weinig opleiding, vrouwen met een migratieachtergrond, alleenstaande moeders en transgender vrouwen.

De positie van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt verdient vanuit het emancipatiebeleid ook aandacht. Relatief veel vrouwen zitten (langdurig) in de bijstand, en daarnaast zijn er ook veel niet-werkende vrouwen zonder uitkering. Deze vrouwen zijn daarmee niet economisch zelfstandig. De huidige arbeidsmarktkrapte biedt deze groepen betere kansen op de arbeidsmarkt; zij zijn in veel sectoren hard nodig. In het beleid rond arbeidstoeleiding neemt het kabinet, in samenwerking met gemeenten, deze groepen mee. Speciale aandacht is er voor vrouwen met een migratieachtergrond en vrouwen met een beperking.

Ook als wij kijken naar de top van het bedrijfsleven en de publieke sector, wordt duidelijk dat er nog stappen te zetten zijn op het gebied van genderdiversiteit. Zo is slechts 13,4% van de bestuurders van Nederlandse grote vennootschappen vrouw. Daarnaast heeft 43% van de Nederlandse grote vennootschappen nog geen enkele vrouwelijke commissaris.[22] Het kabinet legt zichzelf een streefcijfer op van 45-55% vrouwen in de top voor benoemingen van zelfstandige bestuursorganen (zbo's) en adviescolleges. Het kabinet zal met de Hoge Colleges van Staat op bestuurlijk niveau in gesprek gaan met het verzoek dit streven over te nemen. Dit streefcijfer is een goede stap. Het kabinet vindt het belangrijk om dit streven te verbreden zodat de gehele samenleving zich kan herkennen in de mensen in topfuncties.

Het percentage vrouwen dat economisch zelfstandig is, stijgt elk jaar

* voorlopige cijfers

22. Commissie Monitoring Topvrouwen | Bureau Pouwels - Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2020

Kortom, op alle fronten is nog sprake van ongelijkheid. Daarom neemt het kabinet stevige maatregelen die bijdragen aan de benodigde systeemverandering om te komen tot een gelijk speelveld, waaronder:[23]

- In augustus 2022 is betaald ouderschapsverlof ingevoerd, met een uitkering van 70% van het dagloon.
- Daarnaast investeert het kabinet fors in de kinderopvang. Het kabinet maakt het aantrekkelijker voor ouders om werk en zorg te combineren doordat het toewerkt naar een inkomensonafhankelijke kinderopvangvergoeding van 96% van de maximum uurprijs, direct gefinancierd aan kinderopvang-organisaties. In 2023 wordt als eerste tussenstap de koppeling met het aantal gewerkte uren losgelaten.
- Op Prinsjesdag 2022 heeft het kabinet een omvangrijk pakket aan maatregelen bekend gemaakt om de gevolgen van de hoge (energie)prijzen voor lage en middeninkomens te verzachten en werk te laten lonen. De aangekondigde verhoging van de arbeidskorting kan bijdragen aan de economische zelfstandigheid van vrouwen. Omdat veel vrouwen in (kleine) deeltijdbanen werken, en daarmee in de laagste inkomensgroepen vallen, hebben zij baat bij deze maatregel.
- Het kabinet bevordert gelijke beloning tussen mannen en vrouwen. Zo staat het kabinet positief tegenover het EU-Richtlijnvoorstel over loontransparantie (dat zich nu nog in de onderhandelingsfase bevindt).[24] Deze richtlijn moet wanneer deze wordt aangenomen door de lidstaten worden geïmplementeerd in nationale wetgeving. Zoals ook aangegeven in het Actieplan Arbeidsmarkt-discriminatie 2022-2025 wordt vooruitlopend hierop de Nederlandse uitwerking van dit voorstel voorbereid en uitgewerkt, zodat op korte termijn loontransparantiewetgeving kan worden ingevoerd en verdere, stevigere stappen kunnen worden gezet in de aanpak van beloningsverschillen.

Daarnaast heeft dit kabinet oog voor de achtergestelde positie van lhbtiq+ personen op de arbeidsmarkt, waarbij in het bijzonder voor de positie van transgender en bi+ personen.

- Het kabinet verkent een mogelijke verlofregeling voor de transitieperiode van transgender personen.
- In 2023 start het kabinet, samen met Bi+ Nederland, een verkenning naar de achterliggende redenen voor de achtergestelde positie op de arbeidsmarkt van mensen met een bi+ gerichtheid en naar aanknopingspunten voor het verbeteren van die positie.[25]

Tot slot heb ik als coördinerend minister van Emancipatie oog voor de zware positie die vrouwelijke politici en gezagsdragers hebben, wat meermaals bevestigd wordt in onderzoek.[26] Het mag niet zo zijn dat vrouwen deze posities gaan vermijden omdat de druk op hen te groot wordt. Ook hier moeten vrouwen in veiligheid hun werk kunnen doen.

23. Het volledige overzicht aan kabinetsmaatregelen voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt is opgenomen in de bijlage.
24. De Raad WSBVC heeft op 6 december 2021 een Algemene Oriëntatie vastgesteld. Nederland heeft hiermee ingestemd. Het Europees Parlement heeft op 5 april 2022 haar positie bepaald en gestemd over amendementsvoorstellen. Op dit moment lopen in de EU de onderhandelingen in de trilogen (Raad, Parlement en Commissie).
25. Uit een door Bi+ Nederland in 2021 gemaakte kennissynthese blijkt bijvoorbeeld dat bi+ personen een onzekerder positie op de arbeidsmarkt hebben, minder tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden, ongelijke kansen ervaren, en vaker dan andere groepen te maken hebben met ongewenst gedrag waaronder pesten en intimidatie.
26. Zie onder andere: https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/709838

2. Veiligheid

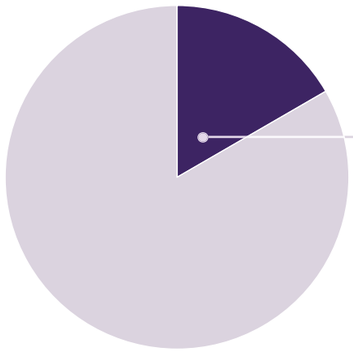
Het kabinet blijft streven naar veiligheid van iedereen in Nederland, dus ook van lhbtiq+ personen en vrouwen. Iedereen moet de ruimte en vrijheid krijgen om zichtbaar en openlijk zichzelf te kunnen zijn, zonder negatieve invloed van seksuele en gendernormen, en zonder geconfronteerd te worden met verbaal of fysiek geweld. Omdat deze vrijheid nog niet voor iedereen vanzelfsprekend is, zet het kabinet onder andere in op het vergroten van de veiligheid van vrouwen en lhbtiq+ personen in de fysieke openbare ruimte, thuis, op het werk, online, binnen het asielbeleid, de sport, het onderwijs, de wetenschap en de zorg.

De cijfers zijn namelijk reden tot zorg. Vrouwen zijn vaak slachtoffer van ernstig en structureel geweld. Uit de Prevalentiemonitor huiselijk geweld en seksueel geweld[27] blijkt bijvoorbeeld dat in Nederland 9% van de bevraagde vrouwen (versus 7% van de mannen) van 16 jaar en ouder aangeven in het voorgaande jaar slachtoffer te zijn geworden van huiselijk geweld. Voor seksueel geweld is het verschil groter: 15% van de vrouwen geeft aan slachtoffer te zijn geworden van seksueel geweld (versus 7% van de mannen).[28] Bovendien heeft 53% van de Nederlandse vrouwen in haar leven ervaring gehad met seksueel grensoverschrijdend gedrag.[29] Vrouwen lopen een ernstig hoger risico vermoord te worden door hun (ex)partner. In 6 op de 10 (56%) gevallen van moord op een vrouw is de dader de (ex)partner, versus 4% bij mannen.[30]

Naast deze vormen van geweld is er in Nederland ook sprake van schadelijke praktijken zoals vrouwelijke genitale verminking, eergerelateerd geweld, huwelijksdwang en achterlating. Schadelijke praktijken komen voornamelijk voor in gesloten gemeenschappen waar traditionele denkbeelden heersen over rol, positie, opvoeding en seksualiteit van vrouwen en mannen.[31] Op 1 januari 2018 woonden in Nederland bijna 41.000 vrouwen die te maken hebben gehad met genitale verminking. Naar schatting lopen 4.200 meisjes de komende 20 jaar risico op genitale verminking.[32] Het aantal slachtoffers van huwelijksdwang wordt geschat tussen 338 en 957 per jaar. Jonge vrouwen zijn hierbij vaker slachtoffer dan mannen.[33]

Dit najaar werkt het kabinet aan een brede aanpak van gendergerelateerd geweld. De focus in de aanpak ligt op vormen van geweld waarbij een bepaalde sekse onevenredig vaak wordt getroffen en/of waar gender invloed heeft op de geweldsdynamiek. Om schadelijke praktijken aan te pakken, heeft het kabinet via de Actieagenda Schadelijke Praktijken een extra impuls gegeven. Over de afgeronde en lopende acties van de Actieagenda en de vervolgaanpak hiervan wordt u in het najaar van 2022 geïnformeerd. Het meerjarenplan zelfbeschikking waarover mijn collega van SZW en ik uw Kamer binnenkort over zullen informeren, kan worden gezien als één van de vervolgacties. Daarnaast zet het kabinet de implementatie van het Verdrag van Istanbul voort.

27. https://repository.wodc.nl/handle/20.500.12832/3019
28. WODC & CBS 2020
29. https://rutgers.nl/wp-content/uploads/2021/03/Seksuele-Gezondheid-in-Nederland-2017.pdf
30. Minder moorden in 2020, wel meer jongeren vermoord (cbs.nl)
31. Factsheet huwelijksdwang| Kennisplatform Inclusief Samenleving (kis.nl)
32. Minder moorden in 2020, wel meer jongeren vermoord (cbs.nl)
33. Minder moorden in 2020, wel meer jongeren vermoord (cbs.nl)



15,1%

van de vrouwen heeft in de afgelopen 12 maanden seksueel geweld meegemaakt tegenover 6,7% van de mannen

Ten opzichte van 2012 is de veiligheid van lesbische vrouwen en homoseksuele mannen gestaag verbeterd.[34] De laatste jaren is er sprake van een stagnatie van de afname van zowel de gevoelde onveiligheid als het daadwerkelijke slachtofferschap van geweld bij homoseksuele en lesbische personen.[35] Jongeren en lesbische, homoseksuele en bi+ (lhb) personen[36] met een migratieachtergrond voelen zich vaker onveilig.[37] Van de lhb personen met een migratieachtergrond voelt bijna een kwart zich onveilig in de buurt en bijna één op de acht (12%) is slachtoffer geweest van een geweldsmisdrijf. Ook biseksuele[38] personen nemen een extra kwetsbare positie in waar het gaat om veiligheid. Met name biseksuele vrouwen hebben vaker te maken met seksueel geweld. Bijna de helft (44%) van hen is het afgelopen jaar slachtoffer geweest van (online) seksuele intimidatie of geweld.[39] De problematiek van bi+ personen is vaak onzichtbaar. Bi+ personen hebben te maken met de monoseksuele norm en kampen met een slechtere gezondheid, veiligheid en arbeidspositie dan heteroseksuele, lesbische en homoseksuele personen.[40] Ook transgender personen hebben een kwetsbare positie zij maken vier tot zeven keer zoveel seksueel geweld mee als cisgender personen.[41]

De veiligheid van lhbtiq+ personen blijft daarom een aandachtspunt. Daarom blijft de bevordering van de veiligheid van lhbtiq+ personen ook inzet vragen. Op dit moment wordt een onderzoek uitgevoerd dat inzicht zal geven in daders van geweld tegen lhbti personen. Dit onderzoek wordt in het voorjaar van 2023 afgerond. Daarnaast wordt het huidige Actieplan Veiligheid LHBTI geëvalueerd. De uitkomsten van bovengenoemde trajecten zullen een belangrijke basis vormen voor het bepalen van de nieuwe inzet. Hiertoe zullen de minister van Justitie en Veiligheid en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap volgend jaar ook in gesprek gaan met verschillende organisaties die zich inzetten voor de veiligheid van lhbtiq+ personen.

In het bevorderen van de veiligheid van lhbtiq+ personen en vrouwen is ook de samenwerking met gemeenten van belang. Gemeenten zetten zich dagelijks in voor een veilige leefomgeving en zij hebben goed zicht op wat er moet gebeuren in de openbare ruimte om ervoor te zorgen dat lhbtiq+ personen en vrouwen zich veilig voelen. Middels de recent geëvalueerde programma's Regenboogsteden en Veilige Steden heb ik een (financiële) bijdrage geleverd aan deze inspanning. De uitkomsten van deze evaluatie laten zien dat deze programma's effectief zijn gebleken. De samenwerking met gemeenten zet ik in de toekomst dan ook graag voort.

34. LHBT-monitor 2022 De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland (2022). CBS
35. LHBT-monitor 2022 De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland (2022). CBS
36. In onderzoek is tot nu toe vooral gekeken naar lhb personen en hun ervaringen (in tegenstelling tot lhbtiq+ personen)
37. LHBT-monitor 2022 De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland (2022). CBS
38. Waar het emancipatiebeleid betreft, wordt de term bi+ personen gehanteerd. Daar waar het gaat om het benoemen van cijfers of feiten uit rapporten, wordt de term uit het desbetreffende rapport gebruikt.
39. CBS & WODC 2020
40. LHBT-monitor 2022 De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland (2022). CBS
41. https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Overal-op-je-hoede-Geweld-tegen-transgender-personen-in-Nederland-TNN2018.pdf

Daarnaast blijft het kabinet zich inzetten voor het bevorderen van de acceptatie en het vergroten van de veiligheid van lhbtiq+ personen, ook in die besloten gemeenschappen waar het gesprek soms lastig te voeren is. Het onderzoek "Voor de verandering"[42] laat zien dat het voor lhbtiq+ personen in religieuze kring niet vanzelfsprekend is om zichtbaar te zijn wie zij willen zijn en dat zij soms zelfs te maken kunnen krijgen met conversiepraktijken (ook bekend als zogenoemde homogenezing of (homo)conversiepraktijken).
Conversiepraktijken zijn praktijken die gericht zijn op het veranderen van de seksuele identiteit, genderidentiteit en/of genderexpressie. Het kabinet heeft meerdere malen benadrukt dat conversiepraktijken niet thuishoren in Nederland. Zowel in onze brief van 28 mei 2021[43] als onze brief van 5 juli 2022[44] zet het kabinet uiteen welke maatregelen wij nemen om conversiepraktijken in Nederland te voorkomen en tegen te gaan.

Voor de emancipatie van onder andere vrouwen en lhbtiq+ personen is het essentieel dat zij veilig zijn en zich veilig voelen in hun persoonlijke leefomgeving. Vanaf 2018 hebben het kabinet en gemeenten de aanpak van huiselijk geweld en kindermishandeling versterkt in het programma "Geweld hoort nergens thuis" (GHNT). Hierbij is onder meer ingezet op het eerder en beter in beeld krijgen van huiselijk geweld en op het verbeteren van de multidisciplinaire samenwerking tussen zorg- en strafrechtketen om dit geweld te kunnen stoppen en duurzaam op te lossen. Het programma GHNT loopt dit jaar door in het programma "Toekomstscenario kind- en gezinsbescherming", waarin verder gewerkt zal worden aan versterking van de vroegtijdige aanpak van onveiligheid in huiselijke kring en ontwikkelingsbedreiging bij kinderen.

Op 27 juni 2022 is de brief over het nationaal actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld naar de Kamer gestuurd.[45] Hierin worden de inhoudelijke contouren van de inzet van het kabinet uiteengezet. In samenwerking met diverse partners zet het kabinet onder andere in op het komen tot gedeelde maatschappelijke normen, het stimuleren en aangaan van het maatschappelijk gesprek, versteviging van wet- en regelgeving en het verbeteren van de inzet van en doorgeleiding naar adequate en effectieve hulp. Deze aanpak krijgt vorm in een nationaal actieplan. De concrete invulling van het nationaal actieplan tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld volgt begin 2023, recente inzichten vanuit de wetenschap worden hierin meegenomen. Binnen dit plan wordt expliciet gekeken naar de rol van mannen en jongens bij het aanpakken van deze problematiek. Daarnaast is Mariëtte Hamer voor een periode van drie jaar aangesteld als onafhankelijke regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld om de aanpak van het kabinet te versterken, aan te jagen en de noodzakelijke cultuurverandering te bewerkstelligen. Vanuit haar signaleringsfunctie adviseert zij het kabinet gevraagd en ongevraagd bij de totstandkoming en uitvoering van het nationaal actieplan. Daarnaast is zij aanjager en ondersteuner van het maatschappelijke gesprek dat moet bijdragen aan de cultuurverandering die wij nastreven.

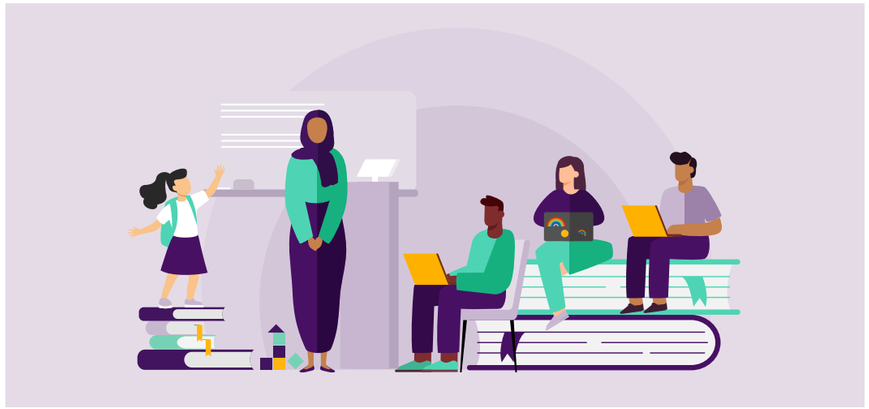
Ook in de culturele en creatieve sector en de media komt grensoverschrijdend gedrag voor. Sinds de bekendmaking van dit probleem bij The Voice of Holland voert de staatssecretaris van OCW gesprekken hierover met de mediasector. Ook heeft de Raad voor Cultuur over grensoverschrijdend gedrag in deze sectoren op 21 juni 2022 een advies uitgebracht, getiteld "Over de grens". Het advies gaat in op de kwetsbaarheden in de genoemde sectoren, zoals machtsongelijkheid, het werken met 'poortwachters' en onzekere werkomstandigheden in de genoemde sectoren. Binnenkort zal de staatssecretaris van OCW hierop reageren in een brief aan uw Kamer. Zij gaat daarbij in op de aanbevelingen van de Raad van Cultuur, waaronder die op het terrein van diversiteit en inclusie en het

42. Kamerstukken II, 2020-2021, 30420, nr. 358 (bijlage van de Kamerbrief
43. Kamerstukken II, 2020-2021, 30420, nr. 358
44. Kamerstukken II, 2021-2022, 30420, nr. 371
45. Kamerstuk 34843, nr. 58

kunstvakonderwijs. Ook in deze brief wordt een relatie gelegd met het nationaal actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.

Wat media betreft is het merkbaar dat journalisten helaas steeds vaker te maken krijgen met agressie en bedreiging. Uit de interviews die zijn afgenomen voor de rapporten van de Media Freedom Rapid Response[46] en het College voor de Rechten van de Mens[47] komt het beeld naar voren dat vrouwelijke journalisten met name online meer bedreiging ervaren. Dit is een zorgelijke ontwikkeling, maar wel een waar meer informatie over nodig is voordat er harde uitspraken over gedaan kunnen worden. In overleg met relevante partijen (waaronder PersVeilig) gaat de staatssecretaris van OCW voor deze onderwerpen onderzoek en/of monitoring instellen, zodat de problematiek beter in beeld komt, er gerichte interventies ingesteld kunnen worden en de kennis over deze onderwerpen beter geborgd wordt in het beleid op de langere termijn.

46. https://www.mfrr.eu/netherlands-towards-a-safer-haven-advancing-safety-of-journalists-amidst-rising-threats-in-the-netherlands/
47. https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/b7fa3584-112f-423c-8950-a0d0e878faf6



3. Onderwijs

Goed onderwijs is een voorwaarde voor een samenleving waarin iedereen gelijkwaardig wordt behandeld, veilig is en gelijke kansen krijgt. Gender(identiteit), geslachtskenmerken, genderexpressie of seksuele oriëntatie mag daarin geen rol spelen.

Het kabinet zet zich in om de afspraak uit het coalitieakkoord en het regenboog-stembusakkoord te verwezenlijken om ervoor te zorgen dat scholen de acceptatie van lhbtiq+ leerlingen en studenten optimaal bevorderen, om zo een veilig klimaat voor alle leerlingen en studenten te creëren. Leerlingen en studenten kunnen zich immers alleen optimaal ontwikkelen als scholen en onderwijs-instellingen veilig, toegankelijk en inclusief zijn voor álle studenten en álle medewerkers. Samen met de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs zet ik in op het bevorderen van de sociale veiligheid en gelijke behandeling op iedere school en onderwijsinstelling voor leerling, student, leraar en docent, zodat eenieder veilig, gelijkwaardig en vrij onderwijs geniet. Scholen en instellingen zetten zich daarom actief in om discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en seksueel geweld, uitsluiting, stereotypering en vooroordelen met betrekking tot studenten en medewerkers aan te pakken. Met problemen en onzekerheden moeten studenten bij docenten, medestudenten en begeleiders terecht kunnen. Zoals weergeven in de kaders van de Werkagenda mbo[48] en in het Bestuursakkoord 2022 hoger onderwijs en wetenschap (ho&w)[49], zet ik mij hier de komende jaren voor in. Zo zet de Werkagenda mbo o.a. in op dat de mbo-instelling voor studenten en docenten sociaal veilig moet zijn. Het Bestuursakkoord ho&w zet zich in voor een veilige en inclusieve leer- en werkomgeving waar iedereen zichzelf vrij kan uiten en ontplooien. Iedereen binnen het hoger onderwijs en wetenschap moet zich optimaal kunnen ontwikkelen en dat kan alleen wanneer instellingen een veilige, toegankelijke en inclusieve omgeving bieden voor studenten en medewerkers. Er zijn teveel incidenten en mechanismen die ervoor zorgen dat niet iedereen zichzelf kan zijn en zich veilig kan voelen. Daarnaast heeft de pandemie de al lange tijd groeiende werk- en prestatiedruk onder studenten, docenten en onderzoekers nog zichtbaarder gemaakt. Instellingen zetten zich actief in om discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en seksueel geweld, uitsluiting, stereotypering en vooroordelen met betrekking tot studenten en medewerkers aan te pakken.

Het is van belang dat leerlingen al in het funderend onderwijs de waarde van gelijkwaardigheid en gelijke behandeling wordt bijgebracht, zodat leerlingen elkaar leren kennen en respecteren ongeacht hun verschillen. Helaas is dit nog niet voor elke leerling het geval. Uit de veiligheidsmonitor die in het funderend onderwijs wordt uitgevoerd, blijkt dat lhbt leerlingen een groter risico lopen om gepest te worden, en ook om slachtoffer te worden van een geweldsincident.[50] Ondanks dat het gevoel van veiligheid onder leerlingen in het voortgezet

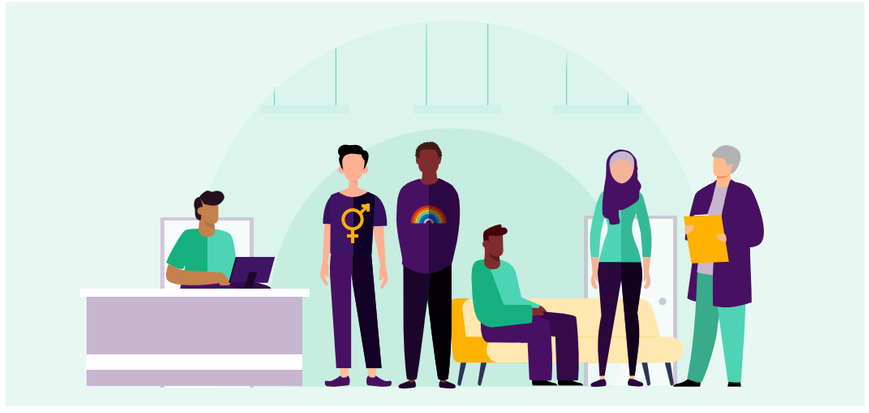
48. https://open.overheid.nl/repository/ronl-d632801bcc27446423fb7c4e0b06b031d067edb8/1/pdf/kaders-werkagenda-mbo.pdf
49. https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/detail?id=2022D31200&did=2022D31200
50. https://www.researchned.nl/2022/03/veiligheidsmonitor-po-vo/?type=project

onderwijs over het algemeen niet veranderd is tussen 2018 en 2021, is deze wel verslechterd onder leerlingen die homoseksueel, lesbisch, biseksueel of transgender zijn. Lhbt leerlingen zijn in 2021 vaker opzettelijk lastiggevallen door anderen dan in 2018 en worden twee keer zo vaak gepest. Ook is bekend dat leerlingen van kleur of met een beperking te maken krijgen met vergelijkbare problemen als kansenongelijkheid en sociale onveiligheid. Zo zal een vrouwelijke leerling van kleur, met een beperking en ouders met weinig opleiding een veel grotere kans hebben een te laag schooladvies te krijgen, dan een leerling met slechts een van deze kenmerken.

Een ander belangrijk onderdeel van emancipatie binnen het onderwijs is de invloed van gender op de school- en beroepsloopbaan. Gender, seksuele diversiteit, afkomst of ondersteuningsbehoefte horen niet van invloed te zijn op de school-, studie- en loopbaankeuzes die door een leerling worden gemaakt, of hoe een leerling behandeld wordt door diens leraar. Jongeren moeten een kansrijke keuze kunnen maken passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten zonder dat deze beïnvloed worden door bijvoorbeeld sociale verwachtingen, gendernormen en rolpatronen. Daarom wordt ingezet op o.a. voorlichting, het doorbreken van genderstereotypering binnen loopbaan-oriëntatie- en begeleiding en het stimuleren van meer vrouwen in bèta, techniek en ICT.

Om voor elke leerling en leraar een (sociaal) veilig schoolklimaat te garanderen is het van belang om leraren goed op te leiden en te ondersteunen en om hoogwaardig burgerschapsonderwijs te verzorgen met scherpe en uitgebreide kerndoelen ten aanzien van emancipatieonderwerpen. Het kabinet stimuleert en faciliteert scholen om de acceptatie verder te brengen, bijvoorbeeld met initiatieven als de gender and sexuality alliances (GSA's), Paarse vrijdag en Gay&School. Dit doet het kabinet onder meer middels verschillende projectsubsidies en instellingssubsidies aan organisaties als COC Nederland. Daarnaast is het ook noodzakelijk om adequaat in te grijpen als scholen de vrijheid en gelijkwaardigheid van leerlingen onvoldoende respecteren. Als de Onderwijsinspectie misstanden constateert moet de situatie zo snel mogelijk worden hersteld en verdienen de slachtoffers onze onvoorwaardelijke steun. Alleen zo kunnen wij elke leerling het veilige schoolklimaat bieden dat de wet van scholen verlangt en dat een voorwaarde is om het beste uit zichzelf te kunnen halen. Seksueel grensoverschrijdend gedrag komt niet uit het niets. Het is het eindpunt van een glijdende schaal die begint met (gender)stereotypering en via pestgedrag tot geweld kan leiden. Daarom is het van belang om al op jonge leeftijd met kinderen in gesprek te gaan over relaties en seksualiteit, ook op school. Voor een gezonde seksuele ontwikkeling en het aangaan van gelijkwaardige relaties is het belangrijk dat jongeren kennis opdoen over het aangeven van wensen en grenzen en het vragen van consent. Dit draagt bij aan respectvol omgaan met genderdiversiteit en gender en komt de veiligheid van een ieder ten goede.

Meisjes kiezen minder vaak voor een technische opleiding



4. Zorg

In de huidige gezondheidszorg is nog onvoldoende kennis op het gebied van gender, seksuele gerichtheid, genderidentiteit en -expressie, geslachtskenmerken, en leeftijd en hoe een eventuele combinatie van deze achtergronden tot eigensoortige problematiek kan leiden. Dit zorgt voor een ongelijke behandeling en ongelijke kansen op gezondheid. Daarom zet het kabinet zich in om het publiek, de zorgsector en de overheid hiervan bewust te maken en te ondersteunen.

Hoewel uit nieuwe inzichten in de leefstijl (overgewicht, bewegen en middelengebruik) en de (psychische) gezondheid van lesbische en homoseksuele personen blijkt dat deze de laatste jaren meer overeen komt met die van heteroseksuele personen, blijven er specifieke aandachtspunten en zorgbehoeften.[51] Dat geldt in het bijzonder voor bi+ personen.[52] Bi+ personen hebben een kwetsbare positie als het gaat om hun welzijn: ze zijn drie keer vaker psychisch ongezond en hebben ruim twee keer zo vaak last van depressies als heteroseksuele personen.

Ook blijft het psychisch welzijn onder lhb jongeren lager dan onder heteroseksuele jongeren.[53]

Voor de transgenderzorg zet het kabinet zich aankomende kabinetsperiode op verschillende manieren in. Er is veel inzet om de lange wachtlijsten voor transgenderzorg te bekorten. Zo werkt het kabinet langs meerdere sporen om de capaciteit van de transgenderzorg uit te breiden en deze zorg meer toekomstbestendig te maken. Mede op basis van de uitkomsten van een onderzoek over de omvang van de vraag naar transgenderzorg nu en in de komende jaren en de rapportage van de kwartiermaker transgenderzorg die in het najaar van 2022 wordt verwacht, wordt gekeken of aanvullende vervolgacties nodig zijn. Uiteraard is het uitgangspunt daarbij dat er ook na 2022, met of zonder kwartiermaker, voldoende aandacht blijft voor de toegankelijkheid en toekomstbestendigheid van de transgenderzorg.

meer depressies
voor bi+ personen t.o.v heteroseksuele personen (ook t.o.v. lesbische/ homoseksuele personen)

51. https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022
52. https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022
53. https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022

Het is van groot belang om meer inzicht te krijgen in de relevantie van gender en sekse verschillen in de zorg. Deze informatie stelt zorgprofessionals in staat om verschillen beter te begrijpen en een meer gerichte behandeling te bieden. Daarom heeft ZonMW – de organisatie voor gezondheidsonderzoek en gezondheidsinnovatie – hier in opdracht van VWS onderzoek naar gedaan. Het is vervolgens van belang dat opgedane kennis over sekse- en genderdiversiteit wordt opgenomen in de richtlijnen.

Uitgangspunt voor het kabinet is dat er maximale borging is van zorgvuldigheid in de zorg voor intersekse kinderen en de afwegingen die daarbij aan de orde komen tussen artsen, ouders, en kind. Teneinde te voorkomen dat er niet-medisch noodzakelijke en non-consensuele behandelingen plaatsvinden bij intersekse kinderen. Het huidige en toekomstige belang van het kind moet altijd voorop staan. Het kabinet onderzoekt wat ervoor nodig is om dit verder te bevorderen. Conform de motie Bergkamp en Van den Hul wordt onderzocht in welke mate in Nederland niet-medisch noodzakelijke ingrepen plaatsvinden bij jonge intersekse kinderen. Hierin wordt ook het perspectief van het kind zelf meegenomen. Het onderzoeksrapport zal zo snel mogelijk met uw Kamer gedeeld worden. De minister van VWS en ik zullen mede op basis van deze onderzoeksresultaten bezien welke maatregelen nodig zijn om onze ambities te realiseren. Wij zullen uw Kamer hierover voor de zomer van 2023 informeren.

5. Gelijke behandeling en wetgeving

Gelijke behandeling begint met het garanderen van juridische gelijkheid. Ieder individu, moet ongeacht geslacht, leeftijd, seksuele oriëntatie, genderidentiteit en -expressie, geslachtskenmerken, etniciteit en andere kenmerken kunnen rekenen op een volledig gelijke behandeling. Artikel 1 van onze Grondwet is een kernonderdeel van onze democratische rechtsstaat. Ik ben daarom verheugd dat er dit jaar het wetsvoorstel over de toevoeging van handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond[54] wordt behandeld in tweede lezing in de Eerste Kamer. Het kabinet is momenteel in afwachting van het door Kamerlid Van Ginneken aangekondigde initiatiefwetsvoorstel tot regelen van een neutrale geslachtsvermelding in de overheidsadministratie, te weten 'X'.

Ook op diverse andere terreinen is werk aan de winkel. Het is belangrijk dat wij stappen blijven zetten richting volledige juridische en institutionele gelijkheid en om dergelijke belemmeringen weg te nemen. Zo lopen mensen tegen problemen aan als zij een gezin stichten met meer dan twee ouders, wordt de sekse van mensen vaak onnodig geregistreerd, is het nog altijd mogelijk dat er niet-medisch noodzakelijke ingrepen bij intersekse-kinderen worden verricht en zijn er bureaucratische drempels voor mensen die hun sekseregistratie willen wijzigen. Indien er meerdere potentiële discriminatiegronden aan de orde zijn, zoals bijv. religie en gender, moeten wij extra alert zijn op ongelijke behandeling aangezien de combinatie van meerdere discriminatiegronden de kans op ongelijke behandeling verder vergroot. Zie hiervoor ook de eerdere paragraaf over het belang van een intersectionele aanpak, waarin rekening wordt gehouden met het feit dat mensen op basis van meerdere kenmerken en posities kunnen verschillen, waardoor zij gelijktijdig verschillende vormen van ongelijkheid kunnen ervaren. Vandaar dat het kabinet een Nationaal Coördinator Discriminatie- en Racisme-bestrijding heeft aangesteld om naar problemen en oplossingen te kijken en zaken als seksisme, racisme, moslimhaat en antisemitisme in samenhang te benaderen.

Zwangerschapsdiscriminatie is al heel lang verboden, maar nog altijd krijgen veel zwangere werknemers ermee te maken

54. Kamerstuk 35 741 nr. 2

Wettelijke gelijkheid is een voorwaarde, maar geen waarborg voor gelijke behandeling. Daarvoor is ook bewustwording en handhaving nodig. Denk bijvoorbeeld aan zwangerschapsdiscriminatie; al heel lang verboden, maar nog altijd krijgen veel zwangere werknemers ermee te maken.

De wereld digitaliseert steeds verder en wij zien dat voor allerlei onderwerpen steeds vaker gebruik wordt gemaakt van algoritmes. Vanuit een emancipatie-oogpunt zitten hieraan risico's en kansen. Qua risico's kan gedacht worden aan een toename van (ongeziene) discriminatie door bijvoorbeeld niet-representatieve trainingsdata (wat met elke intersectie met het gegeven "vrouw" en groter risico wordt), black box effecten, stereotypische denkbeelden in de regels van het algoritme of een geloof in de objectiviteit van algoritmes dat niet strookt met de werkelijkheid. Het is belangrijk dat bestaande ongelijkheden niet in stand gehouden worden of vergroot worden door de inzet van algoritmes. Daaraan kan een evenwichtige samenstelling van de beroepsbevolking werkzaam in de ICT-sector bijdragen evenals bewustzijn bij makers en gebruikers van algoritmes.

De kansen bij algoritmes zijn tweeledig: aan de ene kant kan door een grote data set door het algoritme te halen aangetoond worden dat er wel degelijk sprake is van systematische discriminatie die vervolgens ook kan worden tegengegaan, en wanneer algoritmes op de juiste manier gebouwd en gebruikt worden, kan het de (onbewuste) vooroordelen van mensen tegengaan.

6. Internationaal en de Caribische delen van het Koninkrijk

Ontwikkelingen op het internationale toneel hebben – direct of indirect – ook impact op de situatie in Nederland en het Koninkrijk. In deze paragraaf en in het overzicht met maatregelen (bijlage I) beschrijft het kabinet de Nederlandse internationale inzet op gendergelijkheid en gelijke rechten voor lhbtiq+ personen in bilateraal en multilateraal verband die impact heeft op de situatie in Nederland en op Nederlanders. De internationale inzet die ik als minister van Emancipatie coördineer gaat hand in hand met de internationale inzet, hoofdzakelijk gecoördineerd door de minister van Buitenlandse Zaken (BZ) en de minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (BHOS), op de situatie omtrent gendergelijkheid en gelijke rechten voor lhbtiq+ personen binnen andere landen en met name buiten de Europese Unie.

Nederland maakt onderdeel uit van een vrije Europese Unie met open grenzen. Daardoor moeten nationale ambities op gendergelijkheid en gelijke rechten voor lhbtiq+ personen ook terugkomen in de – naleving van – harde, duidelijke én ambitieuze Europese en internationale afspraken op deze mensenrechten. Mede daarom zet het kabinet in op een feministisch buitenlandbeleid (hierna: FBB). Op korte termijn betekent dit dat het ministerie van Buitenlandse Zaken nog meer aandacht besteedt aan gelijkheid in algemene zin, gendergelijkheid in het bijzonder, inclusief lhbtiq+, binnen alle beleidsterreinen van het buitenlandbeleid inclusief een implementatieplan voor gendermainstreaming.[55] Concreet betekent dit onder andere de uitvoering van gender analyses, voortdurende en uitgebreidere inzet op gendergelijkheid in interventies tijdens bilaterale contacten en in alle internationale fora, etc. Om het Nederlands FBB betekenisvol in te vullen, zullen brede consultaties worden opgezet. Over de verdere vormgeving van het FBB en wat dit voor alle beleidsterreinen van het buitenlandbeleid wordt het parlement geïnformeerd.

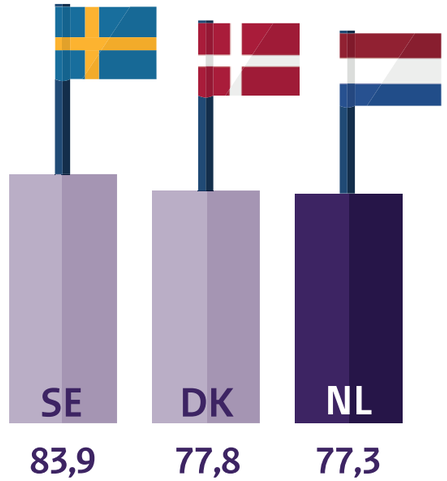
Het FBB betekent een grote stap vooruit voor gendergelijkheid en gelijke rechten voor lhbtiq+ in Europa en daarbuiten. Óók draagt het bij aan de eerder ingezette strijd tegen de Europese en mondiale *pushback* op deze mensenrechten. Gendergelijkheid, gelijke rechten van lhbtiq+ personen en SRGR[56] staan binnen en buiten Europa onder groeiende druk. Het kabinet staat pal voor de bescherming en de bevordering van de Europese waarden die in artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (EU) en andere relevante EU-documenten zijn opgenomen, waaronder de rechtsstaat en de eerbiediging van mensenrechten, en waar alle lidstaten zich vrijelijk aan hebben gecommitteerd. Het kabinet heeft daarom de afgelopen twee jaar een strategie uitgerold om op meer consistente en consequente wijze proactief deze rechten te beschermen en om tegelijkertijd weerstand te bieden aan ondermijnende krachten, de zogenaamde *pushback*.[57]

55. Kamerstuk 35 925 nr. 31
56. Seksuele en Reproductieve Gezondheid en Rechten
57. Zie de Kamerbrief van MOCW, MBZ en MBHOS d.d. 3 december 2021 inzake de Nederlandse inzet gendergelijkheid en gelijke rechten van LHBTI-personen in de EU, ref. 03593266.

Met het oog op de groeiende zorgwekkende ontwikkelingen in steeds meer landen buiten maar met name ook binnen de Europese Unie gaat het huidige kabinet – onder aanvoering van BZ en OCW – deze strategie intensiveren en verbreden naar meer relevante internationale gremia. Daarnaast maakt het kabinet capaciteit vrij voor een meer gecoördineerde implementatie en uitvoering van deze strategie.

De Nederlandse internationale inzet op gendergelijkheid en gelijke rechten voor lhbtiq+ personen komt ook buiten de EU in multilateraal verband terug. Zo blijft Nederland groot pleitbezorger voor deze thema's in Raad van Europa verband en blijft het zich in Koninkrijksverband hard maken voor ambitieuzere afspraken op gendergelijkheid binnen Verenigde Naties (VN) gremia als de *Commission on the Status of Women*, en zet het kabinet zich in voor uitvoering van de aanbevelingen vanuit de *Commission on the Elimination of Discrimination against Women* (CEDAW). Het kabinet blijft zich tevens inzetten op de implementatie van VN Resolutie 1325 over Vrouwen, Vrede en Veiligheid, waarmee er aandacht blijft voor deelname van vrouwen en meisjes aan de besluitvorming over de vrede en veiligheid in conflictgebieden, en voor het bestrijden van conflictgerelateerd geweld tegen vrouwen en meisjes. Voorts blijft Nederland zich in VN verband ook inzetten voor gelijke rechten van lhbtiq+ personen door actieve deelname aan de UN LGBTI Core Group en de Equal Rights Coalition. Daarnaast steunt Nederland het mandaat van de UN Independent Expert on Sexual Orientation en Gender Identity.

Het emancipatie beleid draagt ook bij aan het realiseren van de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de VN. Het nastreven van gendergelijkheid is als SDG 5 bijvoorbeeld een onlosmakelijk onderdeel van de realisatie van de SDG's.



Nederland staat 3e van 27 landen op de EIGE Gender Equality Index van 2022 (alleen EU landen)

Maar het emancipatiebeleid van dit kabinet draagt ook bij aan de realisatie van andere SDG's, denk aan SDG 3 (gezondheid en welzijn), SDG 4 (toegankelijk en goed onderwijs), SDG 10 (minder ongelijkheid), SDG 11 (duurzame steden), SDG 16 (vrede, recht en sterke instituties) en SDG 17 (internationale samenwerking). In de bijlage met maatregelen bij deze brief wordt per maatregel of set maatregelen met hetzelfde doel weergegeven aan welke SDG('s) ze bijdraagt of bijdragen. De coördinatie van de implementatie van de SDG's ligt bij het ministerie van Buitenlandse Zaken, en uw Kamer ontvangt hierover jaarlijks een nationale rapportage.

In de Caribische delen van het Koninkrijk zet het kabinet zijn inzet op gelijke rechten voor en acceptatie van lhbtiq+ personen voort en werkt het kabinet aan een betere economische positie van vrouwen.

Slotwoord

Monitoring en strategische partnerschappen

Alliantiesubsidies
Emancipatie is niet denkbaar zonder inzet van maatschappelijke organisaties, die de ervaring van de achtergestelde groepen zelf combineren met expertise over diverse beleidsterreinen en veranderingsstrategieën.

Een belangrijk instrument in mijn emancipatiebeleid is daarom de Subsidieregeling gender- en lhbti+-gelijkheid. Per 1 januari 2023 gaat een nieuwe subsidieperiode in. Inmiddels zijn gesprekken gaande met acht geselecteerde allianties van maatschappelijke organisaties. Het is de bedoeling met deze allianties een strategisch partnerschap aan te gaan voor de duur van vijf jaar. In dat partnerschap wordt door de maatschappelijke organisaties en de overheid samengewerkt aan het gezamenlijke emancipatiedoel. Hiernaast is het de bedoeling om ook voor vijf jaar instellingssubsidie te verlenen aan twee archiefinstellingen op het gebied respectievelijk gendergelijkheid en lhbtiq+ -gelijkheid. Eind december 2022 beslis ik definitief over de partnerschappen. Hier informeer ik uw Kamer over.

Naast deze instellingssubsidies blijft ook de mogelijkheid van projectsubsidies bestaan, waarmee kan worden ingespeeld op actualiteit en vernieuwing.

Deze Emancipatienota en de bijlage met maatregelen bevatten ambitieuze plannen. Jaarlijks stuurt het kabinet u een voortgangsrapportage, zodat u het verloop van de implementatie kunt volgen. Daarnaast zijn er de Emancipatiemonitor en de LHBT-monitor die een inzicht bieden in de stand van zaken met betrekking tot gender- en lhbt- gelijkheid. Deze beide monitors blijven ook in deze kabinetsperiode elke twee jaar verschijnen. Op 29 november 2022 verschijnt de nieuwe Emancipatiemonitor, en de LHBT-monitor 2022 treft u als bijlage bij deze nota aan.

Het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) heeft laten weten dat zij het uitvoeren van de monitors niet kunnen voortzetten. Het CBS blijft wel een grote rol spelen bij de Emancipatiemonitor. Ik ben bezig te verkennen welke nieuwe onderzoeksbureaus de taak van het SCP het beste kunnen overnemen. Over de uitkomst hiervan informeer ik uw Kamer nader in de eerstvolgende voortgangsrapportage. Met betrekking tot de LHBT-monitor is het streven dat de positie van intersekse en non-binaire personen, waar mogelijk, structureel wordt meegenomen.

Tot slot

Zoals ik deze Kamerbrief begon eindig ik ook: emancipatie is een opdracht voor ons allen. Als coördinerend minister van Emancipatie verstuur ik deze Kamerbrief namens het gehele kabinet. Iedereen is onderdeel van de opdracht. Het kabinet streeft naar een samenleving waarin mensen van elkaar mogen verschillen en waarin mensen gelijk worden behandeld. Verschil mag er zijn, maar niet als gevolg van beperking in keuzevrijheid of ongelijke kansen. Gender, genderidentiteit, geslachtskenmerken, genderexpressie, seksuele oriëntatie, leeftijd, beperking, huidskleur, sociaaleconomische status, religie, culturele identiteit, migratiegeschiedenis, et cetera horen niet van invloed te zijn op de vrijheid en de levenskwaliteit van mensen. Het kabinet wil een samenleving waar iedereen gelijk wordt behandeld, gelijke kansen heeft, zichzelf mag zijn en een ander met hetzelfde respect behandelt als die zelf behandeld wil worden. Op die manier verrijken wij de huidige samenleving, zonder inperking van de rechten van een andere groep.

Tot onze samenleving er zo uitziet, moeten wij ons allemaal, overal en altijd inzetten om dat doel te realiseren.

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Robbert Dijkgraaf

Bijlage Maatregelen

De maatregelen zoals opgenomen in deze bijlage zijn gedekt binnen de begroting van het desbetreffende departement, tenzij anders toegelicht.

1. Arbeid

1.1 Arbeidsparticipatie

Algemeen

- Op Prinsjesdag 2022 heeft het kabinet een omvangrijk pakket aan maatregelen bekend gemaakt om de gevolgen van de hoge (energie)prijzen voor lage en middeninkomens te verzachten en werk te laten lonen. De aangekondigde verhoging van de arbeidskorting kan bijdragen aan de economische zelfstandigheid van vrouwen. Omdat veel vrouwen in (kleine) deeltijdbanen werken, en daarmee in de laagste inkomensgroepen vallen, hebben zij baat bij deze maatregel.

Arbeidsmarktkrapte

- Het kabinet financiert pilots gericht op het stimuleren van meer uren werken in zowel het onderwijs als de zorg. De resultaten van de pilot in het onderwijs zullen begin 2023 naar de Tweede Kamer worden gezonden. De resultaten van de pilots in de zorg worden in het najaar 2024 verwacht.
- De Stichting van de Arbeid heeft aangegeven pilots op te willen starten gericht op het uitbreiden van uren. Deze pilots richten zich op het aanpakken van belemmeringen en het benutten van de mogelijkheden om mensen meer uren te laten werken. Het kabinet gaat samen met sociale partners concrete initiatieven hierin ontplooien. De minister van SZW informeert de Tweede Kamer hier zo spoedig mogelijk over.
- Om de arbeidsmarktkrapte aan te pakken zet het kabinet in op het makkelijker maken voor ouders om arbeid en zorgtaken te combineren. Zie hiervoor de maatregelen onder het thema 'Arbeid & Zorg'.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 1 (armoede beëindigen), 5 (gendergelijkheid), 8 (waardig werk en economische groei) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

1.2 Genderdiversiteit in de top

Genderdiversiteit in de top van de private sector

- Het kabinet ondersteunt de SER bij het opzetten van het Diversiteitportaal. In het Diversiteitsportaal moeten bedrijven die onder de topvrouwenwet[1] vallen rapporteren over hun streefcijfers en plannen om meer genderdiversiteit in de top te krijgen. In 2022 wordt het Diversiteitportaal ontwikkeld en in 2023 zullen de bedrijven verplicht in het Diversiteitsportaal moeten rapporteren.
- De SER maakt jaarlijks een rapportage naar aanleiding van de resultaten van het Diversiteitsportaal. Deze rapportages zullen ook jaarlijks met de Tweede Kamer worden gedeeld.

1. Voluit: Wet Evenwichtiger verhouding tussen mannen en vrouwen in bestuur en raad van commissarissen

Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector

- Ministeries en hun uitvoeringsorganisaties streven om voor 2027 te komen tot 45% tot 55% vrouwen in de (sub)top. Het kabinet legt zichzelf daarnaast een streefcijfer op van 50% vrouwen in de top voor benoemingen van zelfstandige bestuursorganen (zbo's) en adviescolleges. De Tweede Kamer wordt jaarlijks over de stand van zaken geïnformeerd middels een voortgangsbrief.
- Het kabinet gaat organisaties in de (semi)publieke sector verplichten om streefcijfers en plannen op te stellen om genderdiversiteit in de top en subtop van de organisatie te bereiken. Hiervoor wordt wetgeving voorbereid die in 2023 gereed moet zijn voor consultatie.
- Het kabinet monitort de ontwikkelingen rondom genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector met een monitoringsrapportage en bijbehorend dashboard. De monitor zal tot en met 2027 jaarlijks naar de Tweede Kamer worden gezonden.
- Om organisaties in de (semi)publieke sector te inspireren en stimuleren om werk te maken van genderdiversiteit in de (sub)top, worden er in 2022 en 2023 bijeenkomsten georganiseerd. De bijeenkomsten zijn bedoeld om goede voorbeelden uit te wisselen en organisaties te ondersteunen in het verbeteren van de genderdiversiteit in de (sub)top van hun sector.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

1.3 Gelijk loon

- Het kabinet werkt aan gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Onderdeel daarvan is het beter controleren op loonverschillen ter bevordering van de gelijke beloning van mannen en vrouwen. In dat kader staat het kabinet positief tegenover het Europese Richtlijnvoorstel over loontransparantie. Hierin zijn onder meer transparantiemaatregelen opgenomen, zoals rapportageverplichtingen voor ondernemingen vanaf 250 werknemers en het recht op informatie voor medewerkers. Momenteel vinden de triloogonderhandelingen over het richtlijnvoorstel plaats. De Tweede Kamer wordt periodiek via de Geannoteerde Agenda's van de Raad Werkgelegenheid en Sociaal Beleid geïnformeerd over de voortgang van de onderhandelingen. Ook zal de Tweede Kamer tijdig worden geïnformeerd wanneer naar verwachting een akkoord in de trilogen aanstaande is en vervolgens over de stappen richting de verdere vormgeving en uitwerking van de richtlijn naar de Nederlandse situatie.
- Het kabinet verstrekt subsidie aan WOMEN Inc. waarmee zij onder meer een routekaart ontwikkelen om werkgevers te helpen bij het meten van (eventuele) beloningsverschillen in hun organisatie en deze aan te pakken en te voorkomen. Deze routekaart wordt naar verwachting gelanceerd op *Equal Pay Day* 2022. Daarnaast start WOMEN Inc. rond deze dag een communicatiecampagne over gelijke beloning. Ook wordt door de ministeries van SZW en OCW in het najaar van 2022 een stakeholderbijeenkomst georganiseerd waarin onder meer het Europese richtlijnvoorstel op de agenda zal staan.
- Zodra het richtlijnvoorstel loontransparantie wordt aangenomen zal deze door Nederland geïmplementeerd moeten worden in de nationale wet- en regelgeving. Vooruitlopend hierop wordt de Nederlandse uitwerking van dit voorstel voorbereid. Op die manier kan op korte termijn loontransparantiewetgeving worden ingevoerd en kunnen verdere, stevigere stappen worden gezet in de aanpak van beloningsverschillen. Het (beter) controleren op loonverschillen gaan we meenemen in de voorbereiding van de implementatie van de EU-richtlijn.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

1.4 Arbeid & Zorg

Verlof voor ouders

- Het kabinet werkt aan gendergelijkheid op de arbeidsmarkt doordat het uitkeringspercentage van het betaald ouderschapsverlof verhoogd is van 50% naar 70% van het dagloon. De regeling is op 2 augustus 2022 in werking getreden.
- In de tweede helft van 2023 staat de invoeringstoets van het betaald ouderschapsverlof gepland. Hierin zullen het gebruik en de eerste effecten van het ouderschapsverlof aan de orde komen, met ook aandacht voor genderaspecten en verdeling van zorgtaken tussen partners.
- Ook is het voornemen uiterlijk begin 2023 nader onderzoek te doen naar de achtergrondkenmerken van de groep ouders die om financiële redenen geen gebruikmaakt van het aanvullend geboorteverlof. Dit om zo een beter beeld te krijgen van de samenstelling van deze groep en de afwegingen die men maakt.
- De minister van SZW zet in op een samenhangend beleid voor gendergelijkheid op de arbeidsmarkt, waarbij de diverse aspecten samenkomen in een programma gendergelijkheid dat in 2022 vorm zal krijgen. In dat programma zal een maatschappelijke dialoog worden gevoerd over de keuzes die mensen maken rond werk, zorg en gezin. De uitkomsten hiervan worden meegenomen bij de uitwerking van de motie Tielen, waarin wordt verzocht een publieksampagne op te zetten voor gelijkwaardigere positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Ook de uitvoering van de motie Palland/Ceder, waarin wordt verzocht om de situaties van gezinnen in Nederland in kaart te brengen, zal hierbij worden betrokken. De gezinssituatie is van groot belang bij de keuzes die worden gemaakt over de verdeling van werk en zorgtaken en het aantal uren dat iemand werkt.

Kinderopvang

- Het kabinet maakt het aantrekkelijker voor ouders om werk en zorg te combineren doordat het toewerkt naar een inkomensonafhankelijke kinderopvangvergoeding van 96% van de maximum uurprijs, direct gefinancierd aan kinderopvangorganisaties. In 2023 wordt als eerste tussenstap de koppeling met het aantal gewerkte uren losgelaten.
- De minister van SZW gaat de mogelijkheden onderzoeken voor het bevorderen van gebruik van kinderopvang onder ouders met lagere sociaaleconomische status. Hierbij wordt onder meer gekeken naar een effectievere informatievoorziening om de bekendheid met kinderopvang(toeslag) te vergroten.
- Op basis van de praktijkervaringen en gedragseffecten zal het kabinet de ambitie bezien om het vergoedingspercentage op te hogen naar 100%. Daarnaast is de ontwikkeling van de tarieven één van de aandachtspunten in de verdere uitwerking waarnaar gekeken wordt. Dit omdat dit van invloed kan zijn op de (financiële) toegankelijkheid van kinderopvang.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

1.5 Arbeidstoeleiding

Algemeen

- Middels het actieplan 'Dichterbij dan je denkt' zet het kabinet in op het matchen van mensen die nu aan de kant staan met (parttime) werk of een leerwerktraject. Hierbij wordt aan arbeidsmarktregio's gevraagd om ook inzet te plegen voor begeleiding van niet-uitkeringsgerechtigden. Vrouwen zijn in deze groep in de meerderheid. Het actieplan kent een looptijd tot eind 2022. Het kabinet gaat daarnaast in gesprek met partijen in de arbeidsmarktregio's over kansen en mogelijkheden om ook langdurig bijstandsgerechtigden te ondersteunen

richting werk en informeert de Tweede Kamer hier eind 2022 over. Om economische zelfstandigheid onder vrouwen te bevorderen laat het kabinet binnen het programma 'Vakkundig aan het Werk' verschillende pilots uitvoeren. Dit zijn pilots gericht op:

- Arbeidstoeleiding van vrouwelijke statushouders met weinig opleiding in de gemeente Den Bosch;
- De economische zelfstandigheid van zwangere en net bevallen vrouwen die bijstandsafhankelijk zijn, of dreigen te worden, in de gemeente Rotterdam;
- Meer kansen voor (niet-)uitkeringsgerechtigden vrouwen op de arbeidsmarkt in de gemeente Den Haag.
- Een vierde pilot gericht op een gendersensitieve aanpak om de instroom van vrouwen met een arbeidsbeperking te bevorderen in de gemeente Tilburg heeft een positief advies gekregen om nader uitgewerkt te worden.

De Tweede Kamer zal na afronding (eind 2024) over de uitkomsten van deze pilot worden geïnformeerd.

- De minister van Armoede, Participatie en Pensioenen heeft op 21 juni jl. de vervolgaanpak voor de Participatiewet naar de Tweede Kamer gestuurd. Hierin staan de voorgenomen stappen van het kabinet om de Participatiewet meer in balans te krijgen. In de uitwerking hiervan wordt ook gekeken naar wat de pilots vanuit het programma Vakkundig aan het Werk hebben opgeleverd op het gebied van economische zelfstandigheid van vrouwen.
- Om economische kwetsbare vrouwen zelfstandig te laten worden en blijven investeert het kabinet binnen de Nationale Wetenschapsagenda in multidisciplinair onderzoek naar economische veerkracht van vrouwen. In de komende periode worden de volgende projecten uitgevoerd:
  - Een *living lab* gericht op de economische zelfstandigheid van (werkende) vrouwen na de komst van hun eerste kind;
  - Een *living lab* waarbij systeem interventies worden ontwikkeld om moeders met een uitkering naar duurzaam werk te begeleiden;
  - Een onderzoek om meer inzicht te verkrijgen in de groep vrouwen zonder uitkering en betaald werk;
  - Een overkoepelend onderzoek om bovenstaande deelprojecten in een bredere maatschappelijke en wetenschappelijke context te plaatsen.

  De uitkomsten van deze projecten worden op na afronding (eind 2024) met de Tweede Kamer gedeeld.

Arbeidstoeleiding van vrouwen met een migratieachtergrond

- Om de financiële zelfredzaamheid van vrouwen met een migratieachtergrond in een afhankelijkheidssituatie in gesloten gemeenschappen te vergroten, zal het kabinet begin 2023 een pilot op zetten. In deze pilot[2], dat onderdeel is van een meerjarig plan zelfbeschikking, worden interventies toegepast en getest om emancipatie en (duurzame) participatie op de arbeidsmarkt te bevorderen. De doelgroep van de pilot is vrouwen met een migratieachtergrond in een afhankelijkheidsrelatie in gesloten gemeenschappen.
- Om verder zicht te houden op de arbeidsparticipatie van vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten, zal het kabinet specifiek aandacht besteden aan deze groep bij de monitoring van de Wet inburgering 2021. Over de uitkomsten hiervan zal de Tweede Kamer op jaarlijks worden geïnformeerd.
- Middels de Werkagenda 'Verder Integratie op de Arbeidsmarkt' (VIA) beoogt het kabinet kennis over effectieve aanpakken gericht op arbeidsintegratie van mensen met een migratieachtergrond breder toe te passen. Binnen deze werkagenda is een pilot gestart in Almere waarin vrouwelijke nareizigers met een buiten-Europese migratieachtergrond middels een integrale aanpak begeleid worden naar een duurzame participatie in de stad. Daarnaast worden lerende netwerken opgericht voor intensieve begeleiding van bijstands-gerechtigden met een migratieachtergrond. Over de voortgang op de Werkagenda VIA wordt de Tweede Kamer jaarlijks geïnformeerd.

2. Kamerstukken II, vergaderjaar 2021/2022, 35 925 XV, nr. L

Eenoudergezinnen

- Eenoudergezinnen hebben een relatief hoog risico op armoede en sociale problematiek. Een Landelijk (digitaal) 1-Ouderpunt zou kunnen helpen bij het versterken van de integrale ondersteuning van eenoudergezinnen. Het kabinet voert een verkenning uit om meer inzicht te krijgen in de bestaande behoeften – zowel bij alleenstaande ouders, als gemeenten – en in relatie daartoe naar de wenselijkheid en haalbaarheid van een digitaal landelijk éénouderpunt. De resultaten zullen voor het eind van 2022 met de Tweede Kamer worden gedeeld.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 1 (armoede beëindigen), 5 (gendergelijkheid), 8 (waardig werk en economische groei) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

1.6 Lhbtiq+ op de werkvloer

Transitieverlof

- Het kabinet is bezig om voor de transitieperiode van transgender personen een verlofregeling op te zetten die werkgevers compenseert voor dagen waarop de werknemer niet kan werken vanwege behandelingen die horen bij een transitie. De ministeries van SZW en OCW zitten nu in de onderzoeksfase voorafgaand aan het opzetten van een verlofregeling. In het najaar van 2022 zal de Tweede Kamer nader geïnformeerd worden over de voortgang en eventuele beslispunten met betrekking tot het transitieverlof worden gedeeld. De financiële consequenties van deze verlofregeling zijn nog niet bekend.
- In 2022 is er in de Cao Rijk opgenomen dat de Rijksoverheid in de vorm van een pilot gaat onderzoeken of en op welke wijze een regeling voor transitieverlof ondersteunend kan zijn voor transgender personen binnen de eigen organisatie.

Zwangerschapsverlof

- Sinds de wijziging van de Transgenderwet in 2014 hoeven transmannen hun baarmoeder niet te laten verwijderen. De wetgeving rond zwangerschap en bevalling is hierop nog niet aangepast, en houdt ook nog geen rekening met mensen die als non-binair staan geregistreerd. Zo heeft volgens de tekst van de Ziektewet de vrouwelijke verzekerde die door haar zwangerschap of bevalling niet kan werken recht op een uitkering, en heeft volgens de tekst van de Wet Arbeid en Zorg de vrouwelijke werknemer recht op verlof wegens haar bevalling. Het uitsluiten van mannelijke en non-binaire zwangere verzekerden en werknemers is nooit de bedoeling geweest. De minister van SZW streeft ernaar om in deze kabinetsperiode de Ziektewet, de Wazo en andere relevante wetten op dit punt aan te passenindien mogelijk zal dit gebeuren met de Verzamelwet SZW 2024. Overigens is met UWV reeds afgesproken dat in de uitvoering ook aan mannelijke en non-binaire zwangere verzekerden en werknemers een uitkering kan worden verstrekt.

Bi+ en werk

- Uit eerder onderzoek blijkt dat personen die een seksuele oriëntatie hebben gericht op meer dan één gender (bi+), hiervan nadelen ervaren op de werkvloer. Er moet een onderzoek worden opgestart om te achterhalen wat de redenen zijn voor deze achtergestelde positie en wat voor maatregelen er kunnen worden genomen om deze positie te verbeteren. In 2022 gaat het ministerie van OCW in gesprek met partners om te bepalen hoe een dergelijk onderzoek kan worden vormgegeven. Uiterlijk in 2023 zal dit onderzoek worden opgestart. Als het onderzoek is afgerond worden de resultaten met de Tweede Kamer gedeeld.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 8 (waardig werk en economische groei) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

1.7 Vrouwen in techniek en ondernemerschap

- De minister van EZK stimuleert vrouwelijk ondernemerschap, o.a. door in te zetten op diversiteit in het FundRight-initiatief onder leiding van TechLeap. Het ministerie van EZK ondersteunt ook de instroom van meer vrouwen in de ICT-sector, onder meer door een taskforce van het Nederlandse bedrijfsleven. Hiermee wordt ook bijgedragen aan de op EU-niveau afgesproken doelstelling om in 2030 minimaal 20 miljoen ICT-specialisten in de EU te willen realiseren met gelijke man-vrouwverhoudingen. Ook ziet de minister van EZK erop toe dat meer vrouwelijke bestuurders en leden van Raden van Commissarissen worden benoemd in de Regionale Ontwikkelingsmaatschappijen.
- Om de genderongelijkheid op de technische arbeidsmarkt tegen te gaan, zet het kabinet via het Techniekpact in op het stimuleren van meisjes en vrouwen voor het kiezen voor technische opleidingen en beroepen. Het kabinet zal, samen met enkele Techniekpactpartners, nog dit jaar een actieplan 'Meer Meisjes en Vrouwen in bèta, techniek en ict' uitwerken. Het doel is om via een landelijke, integrale aanpak techniek (opleidingen en beroepen) aantrekkelijker te maken en de beeldvorming en het imago van techniek te verbeteren. En zo de instroom van meisjes en vrouwen in de sector techniek te vergroten. Hierbij wordt ook aandacht besteed aan het behouden van vrouwen voor de sector. De concrete acties van het actieplan "Meer Meisjes en Vrouwen in bèta, techniek en ict" worden meegenomen in de verdere uitwerking van het Actieplan Groene en Digitale Banen. Door extra inzet op het onbenutte arbeidsmarktpotentieel van vrouwen is mogelijk nog veel winst te behalen om de arbeidsmarktkrapte in techniek en ict aan te pakken.
- Verder maakt het Platform Talent voor Technologie een interactieve monitor met onderwijs- en arbeidsmarktdata met als speciaal thema vrouwen in de techniek (en ict). Alle informatie qua keuze voor een technische opleiding, man/vrouw-ratio, instroom op de arbeidsmarkt, etc. wordt zo op één plek inzichtelijk gemaakt. Onderwijsinstellingen kunnen in de monitor bijvoorbeeld zelf zien hoe zij het doen als het gaat om de man/vrouw-verhouding en hier actie op ondernemen. Deze monitor wordt in januari 2023 opgeleverd.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 4 (kwaliteitsonderwijs), 5 (gendergelijkheid), 8 (waardig werk en economische groei) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

1.8 Herstel- en veerkrachtplan

- Gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen hebben ook een belangrijke rol gespeeld in de totstandkoming van het Nederlandse herstel- en veerkrachtplan (HVP), dat is opgesteld ten behoeve van 4,7 miljard euro uit het Europese coronaherstelfonds. Mede dankzij de inbreng van maatschappelijke organisaties die voor deze doelen inzetten, zijn er bij meerdere maatregelen in het HVP doelstellingen opgenomen ter bevordering van gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen.
- Zo is er sprake van streefgetallen en quota voor de betrokkenheid van vrouwen in de technologische ontwikkeling, en draagt het HVP bij aan gelijke kansen voor iedereen met investeringen in onderwijsmiddelen voor studenten die niet zelf de benodigde apparatuur voor hybride onderwijs kunnen betalen. Ook wordt met het HVP ingezet om de aandacht voor gendergelijkheid en gelijke kansen voor iedereen in de beleidsvorming te bevorderen. Hiertoe wordt gekeken naar de mogelijkheid om tijdens de implementatie van het HVP onderzoek te doen naar de (on)gewenste sociale effecten van de maatregelen in het HVP, waarmee mogelijke blinde vlekken in beleidsvorming geïdentificeerd kunnen worden.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 4 (kwaliteitsonderwijs), 5 (gendergelijkheid), 8 (waardig werk en economische groei) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

1.9 Overig

- Een diverse en inclusieve arbeidsmarkt draagt bij aan gendergelijkheid en gelijke rechten voor lhbtiq+ personen. De Rijksoverheid kan ook als opdrachtgever en inkoper bijdragen aan die inclusieve samenleving. Jaarlijks heeft de Rijksoverheid een inkoopkracht van 13 miljard euro. De Rijksoverheid zet daarom in op het waarborgen van diversiteit en inclusie in het beleid voor maatschappelijk verantwoord inkopen. Hierin wordt een ambitieuze inzet op diversiteit en inclusie door leveranciers een standaardvoorwaarde. In de praktijk blijkt een dergelijke inzet al mogelijk en effectief, verschillende overheidsinstanties hanteren namelijk al een dergelijke eis in hun aanbestedingen. Verder wordt vanuit het ministerie van OCW gewerkt aan een Europese norm voor diversiteit en inclusie (bij inkoop), zodat deze aanpak nog breder kan worden toegepast.
- Het Europees Sociaal Fonds (ESF+ 2021-2027) wordt grotendeels ingezet voor het versterken van de arbeidsmarktpositie. Gemeenten en sociale partners kunnen hiermee mensen ondersteunen naar (meer uren) betaald werk en opleiding en training. Het bieden van gelijke kansen en non discriminatie, onder meer op het vlak van gendergelijkheid, dient onderdeel te zijn van activiteiten. Verder zal in 2023 een tijdvak van maximaal twee jaar, met een budget van €5,5 miljoen, van start gaan waarin gendergelijkheid binnen arbeidsorganisaties centraal staat.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid), 8 (waardig werk en economische groei) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

2. Veiligheid

2.1 Veiligheid lhbtiq+ personen

Vervolg Actieplan Veiligheid LHBTI

- Het Actieplan Veiligheid LHBTI 2019-2022 loopt tot het eind van dit jaar. De veiligheid van lhbtiq+ personen blijft een aandachtspunt en de bevordering van de veiligheid van lhbtiq+ personen blijft inzet vragen. Op dit moment wordt een onderzoek uitgevoerd dat inzicht zal geven in daderprofielen bij geweld tegen lhbti-personen. Dit onderzoek zal in het voorjaar van 2023 worden afgerond. Daarnaast zal het huidige Actieplan Veiligheid LHBTI worden geëvalueerd. De uitkomsten van bovengenoemde trajecten zullen een belangrijke basis vormen voor het bepalen van de nieuwe inzet. Hiertoe zullen de Minister van J&V en de Minister van OCW volgend jaar ook in gesprek gaan met verschillende organisaties die zich inzetten voor de veiligheid van lhbtiq+ personen.

Discriminatierechercheurs

- Om de veiligheid van lhbtiq+ personen te vergroten zijn binnen het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie Politie (ECAD-P) vier discriminatierechercheurs gestart. Samen met de inhoudsdeskundigen werken zij ten behoeve van de hele politie. Een van de doelen van de pilot is om te onderzoeken of en hoe discriminatierechercheurs een bijdrage kunnen leveren bij het opvolgen van meldingen en aangiftes van discriminatie, of delicten met een discriminatie aspect, door alle politie-eenheden ook met betrekking tot lhbtiq+ zaken. De pilot loopt tot 2025 waarna geëvalueerd wordt hoe discriminatierechercheurs geborgd kunnen worden binnen de politie.

Politienetwerk Roze in Blauw

- Om de veiligheid van lhbtiq+ personen te vergroten zullen er vanaf 2023 meerjarig incidentele middelen toegekend worden voor de aanpak van geweld tegen lhbtiq+ -personen zoals tijdens de Algemene politieke beschouwingen van 2021 is besloten. Momenteel wordt er door de politie met het Netwerk Divers Vakmanschap (NDV), inclusief het netwerk Roze in Blauw uitgewerkt op welke wijze deze bedragen besteed kunnen worden. De komende jaren wordt Roze in Blauw extra gefaciliteerd en ondersteund onder andere ten behoeve van activiteiten rondom haar 25 jarig bestaan, maar ook bij het bezoeken van nationale en internationale bijeenkomsten (Griekenland 2022 en Melbourne 2023). Tijdens deze bijeenkomsten delen leden hun ervaringen, kennis en expertise met andere landen en brengen zij kennis en ervaringen mee terug naar NL. Daarnaast zal uit deze gelden bovengenoemd onderzoek worden gedaan gericht naar daderprofielen bij geweld tegen lhbti personen. Ook wordt onderzocht hoe het landelijke telefoonnummer van Roze in Blauw, bestemd voor burgers die vragen hebben of slachtoffer zijn geworden van LHBTIQ+ geweld of anderszins, bij afwezigheid van leden van Roze in Blauw beter verankerd kan worden wanneer zij niet beschikbaar zijn. Zo wordt bekeken of de reeds bestaande doorschakeling naar het Regionaal Service Centrum (RSC) van Rotterdam verder landelijk uitgebreid kan worden naar andere RSC's. Een ander concrete activiteit die de komende tijd wordt uitgewerkt betreft de ontwikkeling van een Virtual Reality scenario van het handelingskader Mannen ontmoetingsplekken (MOP), in navolging van VR-scenario's rondom professioneel controleren.

Discriminatie onderdeel curriculum politieopleidingen

- De antidiscriminatiebepalingen uit de Grondwet en het Wetboek van Strafrecht maken onderdeel uit van de opleiding van Politieacademie (PA) voor politie-medewerkers. Ook wordt de Aanwijzing discriminatie behandeld in de opleiding van de PA. Er is een Module methodiek Bondgenoten ontwikkeld en dit is onderdeel van het curriculum van de PA. Er wordt onderzocht hoe in aanvulling hierop binnen het lesprogramma van de PA nadere aandacht is voor discriminatie en het opgave programma Politie voor Iedereen (PvI) gerelateerde thema's. Ondermeer wordt het preventieplan 'Daarom blijven ze', naar aanleiding van het onderzoek 'Waarom vertrekken ze', onder leiding van Saniye Celik betrokken, als ook het plan van aanpak discriminatie en racisme binnen de politie, naar aanleiding van onder andere de documentaire 'de Blauwe familie'.).

Hogere straffen bij discriminerend geweld

- Om de veiligheid van lhbtiq+ personen te vergroten is er door de Kamerleden Segers (ChristenUnie) en Ellemeet (GroenLinks) op 28 juni jl. hun reactie op het advies van de Raad van State aangeboden aan uw Kamer, naar aanleiding van hun voorstel tot invoering van het discriminatoir aspect als strafverzwarings-grond in het Wetboek van Strafrecht. Het kabinet zal, zoals gebruikelijk, bij de mondelinge behandeling van het initiatiefwetsvoorstel in de Tweede Kamer zijn standpunt kenbaar maken.

Intensiveren van de aanpak van discriminatie op het internet

- Om de online veiligheid van onder andere lhbtiq+ personen te bevorderen, voert het ministerie van J&V in samenwerking met de ministeries van BZK, OCW en SZW een inventarisatie uit. Hiermee wordt een eerste aanzet gedaan voor een plan van aanpak tegen online hate speech. Het internet kan absoluut geen vrijplaats zijn om discriminerende uitingen te doen. Iedereen moet zichzelf kunnen zijn, zowel offline als online. Met deze inventarisatie wordt tevens uitvoering gegeven aan de motie Van Dijk[1], die de regering oproept om te inventariseren op welke manier de aanpak van racisme en antisemitisme op het internet geïntensiveerd kan worden. Uw Kamer zal over de voortgang voor het einde van het jaar worden geïnformeerd.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG 10 (ongelijkheid terugdringen)

2.2 Asiel lhbtiq+ personen

- Het beeld dat er in algemene zin sprake is van stereotiepe (voor)oordelen bij het horen en beslissen herkent het kabinet niet. Om het risico op stereotypering bij de IND nog verder te minimaliseren heeft het kabinet in het coalitieakkoord het voornemen uitgedragen om de deskundigheid van IND-medewerkers te bevorderen en om daarbij externe expertise te betrekken. De IND besteedt hier reeds op verschillende manieren aandacht aan. Bijvoorbeeld door middel van (EUAA en andere) trainingen en opleidingen, intervisie en het voorleggen van zaken aan de lhbti-coördinatoren. Over de verdere invulling van deze maatregel uit het coalitieakkoord is uw Kamer in november geïnformeerd.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG 10 (ongelijkheid terugdringen)

2.3 Samenhangende aanpak Regenboogsteden en lhbtiq+ acceptatie en veiligheid

- Het kabinet blijft duidelijk en actief stelling nemen tegen geweld, intimidatie, discriminatie en uitsluiting van lhbtiq+ personen. Het ministerie van OCW zet zich daarom in op het verbeteren van welzijn, sociale acceptatie en sociale veiligheid van lhbtiq+ personen door samen te werken met gemeenten in Nederland, de Regenboogsteden en met Regenboogprovincies.
- De samenhangende aanpak met Regenboogsteden en de inhoudelijke advisering door Movisie bestaat uit 56 steden.
- In de samenwerking met de Regenboogsteden heeft de minister van OCW een intentieverklaring getekend, waarmee deze gemeenten aangeven zich actief in te zetten op het gebied van lhbtiq+ personen.
- Uit externe evaluatie en reacties van lokale zelforganisaties en instellingen blijkt de samenwerking zeer succesvol en effectief. De combinatie van samenhangende aanpak, advisering door Movisie, de financiële bijdrage van OCW en de samenwerking met lokale organisaties, zorgt voor meer politieke aandacht en meer inzet op acceptatie van LHBTI-personen.
- Bovendien zijn er steeds meer gemeenten, die inzien dat Regenboogsteden en het voeren van lhbtiq+ beleid belangrijk is.
- In de afgelopen jaren zijn ook alle provincies een Regenboogprovincie geworden.
- Om de samenhangende aanpak te behouden en eventueel uit te breiden gaat OCW vanaf 2023 weer een samenwerking aan voor vier jaar (t/m 2026).
- Met 8 Regenboogsteden wordt gewerkt aan Veilige wijken. De steden werken met bestaande interventies. Gezamenlijk wordt bezien hoe deze effectiever te maken. Movisie adviseert de steden en de interventiepartijen en zorgt voor de beschrijving van de twee interventies.
- De inzet op Veilige wijken eindigt eind 2022.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG 10 (ongelijkheid terugdringen)

2.4 Veilige Steden

- De Veilige Steden zetten in op het voorkomen van geweld tegen vrouwen in de openbare ruimte. Het ministerie van OCW en gemeenten willen hiermee de veiligheid van vrouwen in de openbare ruimte en het uitgaansleven bevorderen. Aan de samenwerking doen 12 gemeenten mee, zowel binnen als buiten de Randstad.
- Sinds 2020 worden de gemeenten inhoudelijk geadviseerd en begeleid door Regioplan.
- Het programma Veilige Steden biedt de mogelijkheid voor uitbreiding van de samenwerking met meer gemeenten en voor extra inzet op communicatie en bewustwording over gendergerelateerd geweld.
- De 15 Veilige Steden hebben diverse activiteiten gerealiseerd en verschillende resultaten geboekt. De uitkomsten van de evaluatie zijn positief. De samenwerking zal worden voortgezet.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG 10 (ongelijkheid terugdringen)

2.5 Bestrijden van gendergerelateerd geweld en grensoverschrijdend gedrag

Aanpak gendergerelateerd geweld

- Het kabinet maakt deze kabinetsperiode bestaand beleid en beleidsplannen rondom gendergerelateerd geweld gendersensitief en -responsief.
- Zo versterkt het de aanpak voor intieme terreur en psychische mishandeling waarbij onder meer gender een mogelijke rol speelt als oorzaak van dit geweld.
- Het kabinet onderzoekt deze kabinetsperiode de rol die gender speelt bij kindermishandeling.
- Het kabinet heeft een onderzoek uit laten voeren naar de risicofactoren, hulpverlening en preventie van huiselijk en seksueel geweld tegen lhbti+ personen. Dit rapport is op 28 september 2022 aan de Tweede Kamer gestuurd.[3]

Aanpak seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld

- Het kabinet werkt aan een nationaal actieplan tegen seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld. Door in te zetten op een samenhangende aanpak rondom de preventie, signalering en terugdringing van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld werken we toe naar een samenleving waar we zo met elkaar omgaan dat iedereen zich veilig voelt. Dit actieplan wordt in het najaar 2022 aan uw Kamer gezonden.
- Met ingang van 4 april 2022 is Mariëtte Hamer aangesteld als onafhankelijke regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld, voor een periode van drie jaar. Vanuit haar signaleringsfunctie adviseert zij het kabinet gevraagd en ongevraagd bij de totstandkoming en uitvoering van het nationaal actieplan. Daarnaast is zij aanjager en ondersteuner van het maatschappelijke gesprek dat moet bijdragen aan de cultuurverandering die we met elkaar nastreven.
- De contouren van dit Nationaal Actieplan heeft uw Kamer op 27 juni jl. ontvangen.[4]
- De Nederlandse Orange the World campagne 2022, gevoerd door UN Women Nederland, zet dit jaar in op mannen en jongens als medestanders bij het bestrijden van geweld tegen vrouwen, onder het thema: Preventie: iedereen kan helpen geweld te voorkomen. Tijdens de campagne wordt iedereen uitgenodigd om onderdeel van de oplossing te worden en zich medestander in de strijd tegen geweld te verklaren.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG 5 (gendergelijkheid)

3. https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/28/kamerbrief-over-voortgang-aanpak-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling
4. Kamerbrief over nationaal actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl

2.6 Lhbtiq+ acceptatie en veiligheid in de sport

Iedereen moet veilig en met plezier kunnen sporten. Het kabinet blijft duidelijk en actief stelling nemen tegen geweld, intimidatie, discriminatie en uitsluiting van lhbtiq+ personen in de sport. Het ministerie van OCW en het ministerie van VWS zullen doorgaan met het bevorderen van lhbtiq+ acceptatie en – veiligheid in de sport.

Alliantie Gelijk Spelen (AGS)

- Om lhbtiq+ acceptatie in de sport te bevorderen is het ministerie van OCW in samenwerking met het ministerie van VWS voornemens de financiering van de Alliantie Gelijke Spelen voortzetten voor de duur van 4 jaar. De alliantie is een samenwerkingsverband van verschillende organisaties om acceptatie van lhbtiq+ personen in de sport te bevorderen. Naast de John Blankenstein Foundation zijn voetbalbond KNVB, hockeybond KNHB en sportkoepel NOC*NSF de andere partners in de Alliantie Gelijkspelen.

Ons Voetbal Is Van Iedereen; samen zetten we racisme en discriminatie buitenspel (OVIVI)

- Het programma 'Ons voetbal is van iedereen'(OVIVI), een gezamenlijk initiatief van de ministeries van VWS, SZW, JenV en de KNVB, zet in op een effectieve aanpak van discriminatie en racisme in het voetbal waarbij racisme en discriminatie (zoals antisemitische of homofobe uitingen, gedragingen of spreekkoren) op en rond de voetbalvelden niet wordt getolereerd. Dit betekent dat iedereen in en bij het voetbal weet wat er onder discriminatie wordt verstaan (normbesef) en deze norm ook uitdraagt. Daarnaast is de ambitie dat iedereen weet wat de gevolgen zijn bij overtreding hiervan (normstelling) en weet iedere voetbalclub hoe zij kan handelen als er sprake is van racisme en of discriminatie. Om specifiek homofobie en homofobe spreekkoren te voorkomen en tegen te gaan zijn in OVIVI verschillende maatregelen opgenomen.

Transgender personen, intersekse personen en vrouwen met natuurlijk hoge testosteronspiegel in vrouwencompetities

- Het kabinet staat pal voor de rechten en vrijheid van transgender personen. Transgender personen dienen veilig en vrij te kunnen deelnemen aan welke sport dan ook. Een transgender persoon die wil sporten of wil deelnemen aan sportwedstrijden in de vrouwencompetitie kan voor, tijdens en na de transitie met bepaalde problemen te maken krijgen waar op voorhand misschien niet direct bij wordt stil gestaan omdat veel sporten seksegescheiden zijn. Bij vrouwelijke competitiesport kan het hebben van een hogere testosteron hormoonhuishouding of het hebben van een natuurlijke hoge testosteron-spiegel door sportbonden als oneigenlijk voordeel worden beschouwd waardoor transgender personen of vrouwen met natuurlijk hoge testosteron gehaltes uitgesloten worden van wedstrijden. Het kabinet gaat samen met de sportsector verkennen hoe de vrijheid, gelijkwaardigheid en sociale veiligheid van gender- en seksediverse personen in de (top)sport gewaarborgd kunnen worden.

2.7 Conversiepraktijken

- Conversiepraktijken (ook bekend als zogenoemde homogenezing of (homo) conversietherapie) die gericht zijn op het veranderen van de seksuele identiteit, genderidentiteit en/of genderexpressie keurt het kabinet af. Om de menselijke waardigheid van eenieder te kunnen waarborgen wil het kabinet deze praktijken nu en in de toekomst voorkomen en tegengaan. In de beleidsreactie op het onderzoek 'Verkenning van juridische en beleidsmatige interventies ter voorkoming en bestrijding van 'conversietherapie', van 5 juli 2022, zijn door het kabinet verschillende maatregelen aangekondigd om conversiepraktijken te voorkomen en tegen te gaan.[5]

5. https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2022Z14068&did=2022D29063

- Het kabinet is in afwachting van het advies van de Raad van State over het wetsvoorstel dat is ingediend, en zal daarna het kabinetsstandpunt bepalen.[6] Een dergelijk verbod is normstellend en biedt steun voor mensen die conversie-praktijken hebben ondergaan.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG 10 (ongelijkheid terugdringen)

3. Onderwijs en media

3.1 Onderwijs

Sociale veiligheid

- Scholen in het primair en voortgezet onderwijs hebben een wettelijke plicht om te zorgen voor een veilig schoolklimaat. De kern van deze zorgplicht voor scholen is dat leerlingen zich vrij voelen om zich te uiten, kunnen zijn wie ze willen zijn, en een relatie mogen hebben met degene van wie zij houden Daarom vindt het ministerie van OCW het belangrijk dat scholen weten wat zij daarvoor moeten doen om het schoolklimaat veilig te maken.
- Er is bepaald dat sprake moet zijn van het voeren van een actief veiligheidsbeleid, het aanstellen van een coördinator en jaarlijkse monitoring van de veiligheids-beleving van leerlingen. De monitor geeft inzicht in de feitelijke en ervaren veiligheid en het welbevinden van de leerlingen. Als de resultaten daartoe aanleiding geven, kan de school op basis van deze gegevens het beleid aanpassen.
- In de brief Vrij en veilig onderwijs I[7] van maart dit jaar heeft de minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs een uitgebreid pakket aan maatregelen aangekondigd. De drie lijnen van dat pakket zijn de volgende: de lat omhoog op het gebied van vrij en veilig onderwijs; betere hulp voor leerlingen, ouders en onderwijspersoneel; eerder ingrijpen als dat nodig is. Ongeveer gelijktijdig met deze brief ontvangt uw Kamer de brief Vrij en veilig onderwijs II met de stand van zaken op deze maatregelen.
- Naast verschillende wettelijke bepalingen en eisen waar mbo-scholen aan moeten voldoen wordt in het mbo door scholen zelf vormgegeven aan een integraal veiligheidsbeleid. De MBO Raad ondersteunt hierbij en de inspectie van het onderwijs neemt sociale veiligheid mee in haar toezicht. Samen met de MBO Raad werk ik aan een monitor integrale veiligheid voor het mbo. Om de veiligheid op scholen goed te borgen werken scholen ook vaak samen met gemeenten, jeugdzorg en de politie in de regio.
- Het ministerie van OCW vindt het belangrijk dat scholen weten wat zij moeten doen om het schoolklimaat veilig te maken. Zo ondersteunt Stichting School & Veiligheid via een instellingssubsidie van OCW scholen in po, vo en mbo bij het bevorderen van een sociaal veilig klimaat.
- Daarnaast doet Movisie in opdracht van het ministerie van OCW onderzoek naar pestgedrag lhbti+ leerlingen zodanig dat er zicht is op waarom lhbti+ leerlingen meer gepest worden. Dit onderzoek wordt in het najaar van 2022 aan de Tweede Kamer gestuurd.
- Tot slot zet dit kabinet in op een prominentere positie van sociale veiligheid in het toezicht door de Inspectie van het Onderwijs, waarbij gedacht kan worden aan het ophalen en meenemen van meer signalen in de jaarlijkse risicoanalyse.[8] Op die manier is dan sneller zichtbaar indien een school de sociale veiligheid en de burgerschapsopdracht niet op orde heeft. Als een school zich vervolgens niet snel genoeg verbetert, kan er sneller worden ingegrepen.

6. https://www.internetconsultatie.nl/conversietherapie/b1
7. https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/03/04/veilig-en-vrij-onderwijs
8. Dit geldt niet voor het ho.

Burgerschap

- Het ministerie van OCW zet deze kabinetsperiode, via het masterplan basisvaardigheden, voor het po, vo en mbo in op versterking van het burgerschapsonderwijs. Dit gebeurt o.a. door het sinds 1 juli 2022 bestaande Expertisepunt Burgerschap dat het po, vo en mbo ondersteunt bij het uitvoeren van de aangescherpte burgerschapsopdracht die scholen hebben. Concreet valt daarbij te denken aan het bundelen van het aanbod in burgerschapsmethodes, een helpdesk voor scholen, organiseren van kennisbijeenkomsten, het leggen van de verbinding met de wetenschap en het verspreiden van inspirerende voorbeelden.
- De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs in het mbo worden gewaarborgd door kwalificatie-eisen, vastgelegd in een algemene maatregel van bestuur (AMvB). Uit onderzoek en signalen uit het veld is gebleken dat de huidige eisen onvoldoende duidelijk zijn over de inhoud en minimale kwaliteit van het burgerschapsonderwijs. Het ministerie van OCW werkt daarom aan een herijking van deze kwalificatie-eisen, op basis van advies van een expertgroep en verdere input uit de mbo-sector.
- Het is van belang dat docenten goed geëquipeerd zijn voor het geven van burgerschapsonderwijs. Samen met het onderwijsveld maak ik afspraken over verdere professionalisering en over wat een goede docent burgerschap in huis moet hebben. Daarnaast zet ik in op het stimuleren van de professionaliteit van mbo-docenten door de ontwikkeling, het beschikbaar stellen en het verspreiden van professionaliseringsaanbod.

Artikel 23

- Als het gaat om de onderwijsvrijheid geldt dat deze vrijheid alleen kan bestaan als scholen daarbij binnen de grenzen van de wet blijven en de basiswaarden van onze democratische rechtsstaat respecteren. De kern daarvan is dat leerlingen en studenten zich vrij voelen om zich te uiten, kunnen zijn wie ze willen zijn, en een relatie mogen hebben met degene van wie zij houden. Het afwijzen of veroordelen van leerlingen en studenten op basis van gronden als hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit of afkomst is niet toegestaan. Niet in het toelatingsbeleid, niet in het onderwijs, niet in de schoolcultuur en niet in een identiteitsverklaring. Zoals in het coalitieakkoord staat: onderscheid bij toelating vanwege de grondslag van de school mag niet tegelijk direct onderscheid inhouden op grond van ras, nationaliteit, seksuele geaardheid of burgerlijke staat.
- In het voorjaar 2023 ontvangt uw Kamer de beleidsreactie op het Onderwijsraadadvies over onderwijsvrijheid en de brief over identiteitsverklaringen.

Leraren

- De leraren zelf en hoe zij met de leerlingen omgaan zijn belangrijk in het accepteren van seksuele en genderdiversiteit. Het toewerken naar een inclusief docententeam waarin het team een goede afspiegeling is van de maatschappij, vinden wij hiervoor een belangrijke stap. Het gaat daarbij om verschillende vormen van diversiteit, waaronder gender.
- In 2022 is onderzoek naar de acceptatie van seksuele en genderdiversiteit onder mbo docenten uitgevoerd om zicht te krijgen op welke maatregelen en interventies effectief zijn bij het vergroten van deze acceptatie. Dit onderzoek wordt in het najaar van 2022 aan de Tweede Kamer gestuurd.
- In het mbo is sprake van intensivering van de inzet op de professionaliteit van docenten die burgerschapsonderwijs verzorgen. Samen met het onderwijsveld maakt het ministerie van OCW afspraken over verdere professionalisering en over wat een goede docent burgerschap in huis moet hebben. Vervolgens zal het ministerie van OCW het bekwaamheidsprofiel dat hieruit voortvloeit bestuurlijk vastleggen met de MBO Raad. Uw Kamer wordt hierover in het voorjaar van 2023 nader geïnformeerd.

Lerarenopleidingen
- Lerarenopleidingen ontwikkelen zelf het curriculum. De lerarenopleidingen in het hbo maken gezamenlijk afspraken over de inhoud van de opleidingen door middel van de landelijke kennisbases.
- In de herziene generieke kennisbases voor de pabo's en tweedegraads-opleidingen is seksuele en genderdiversiteit opgenomen.

Curriculum
- Het ministerie van OCW vindt het belangrijk dat binnen het curriculum aandacht wordt besteed aan gender- en seksuele diversiteit zodat kennis van diversiteit nu en later bij leerlingen is. In de voorstellen voor een bijgesteld curriculum po/vo is voor het leergebied burgerschap geadviseerd om 'gender' bij de bouwsteen 'identiteit' op te nemen. In deze kabinetsperiode vindt de nadere uitwerking van de curriculumbijstelling plaats.

Gendergelijkheid in het onderwijs
- Gender, seksuele diversiteit, afkomst of ondersteuningsbehoefte horen niet van invloed te zijn op de school-, studie- en loopbaankeuzes die door een leerling worden gemaakt, of hoe een leerling behandeld wordt door diens leraar. Keuzes moeten zo veel mogelijk op basis van eigen interesses gemaakt worden, zonder dat deze beïnvloed worden door bijvoorbeeld sociale verwachtingen, gendernormen en rolpatronen.
- Daarom zijn in de Kamerbrief van 12 mei jl. de acties voor de aankomende kabinetsperiode aangekondigd om dit tegen te gaan. Zo wordt in opdracht van het ministerie van OCW in 2022 een onderzoek naar genderstereotypering in loopbaanoriëntatie en -begeleiding gestart, wordt door het ministerie van OCW het Techniekpact en de Coalitie voor meer vrouwen in bèta, techniek en ICT gesteund en wordt ingezet op de voorlichting aan mbo studenten.
- Vanwege de dalende keuze voor een technisch profiel is er momenteel vanuit Jet-Net &TechNet/ Techniekpact een onderzoek gaande naar het keuzegedrag van jongeren in het onderwijs, ten aanzien van bèta, techniek en ICT. Daarbij wordt ook onderscheid gemaakt tussen motivatie van jongens en meisjes. Daarnaast maakt Techniekpact een cijferpublicatie over keuzegedrag van vakkenpakketten in het voortgezet onderwijs & opleidingen in het mbo en hoger onderwijs. Dat vormt een beeld van de routes die jongens en meisjes volgen. Resultaten van het onderzoek worden in het najaar van 2022 opgeleverd.
- Binnen het onderwijs bestaat een groot lerarentekort, werken weinig mannen en wordt veel in deeltijd gewerkt. Daarom werkt Stichting Het Potentieel Pakken aan het verhogen van de deeltijdfactor, zodat een deel van het onderwijspersoneel gestimuleerd kan worden om meer te gaan werken. In 2022 gaat de Stichting onderzoeken hoe de aanpak verfijnd en verbeterd kan worden door meer schoolbesturen in dit traject te betrekken.

Seksueel grensoverschrijdend gedrag
- Het overkoepelende doel van de aanpak in het nationaal actieplan is het voorkomen van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld en het bereiken van een samenleving waarin ieder zich veilig voelt. Voor een gezonde seksuele ontwikkeling en het aangaan van gelijkwaardige relaties is het belangrijk dat jongeren kennis opdoen over het aangeven van wensen en grenzen en het vragen van consent. Dit draagt bij aan respectvol omgaan met genderdiversiteit en gender en komt de veiligheid van een ieder ten goede. In het nationaal actieplan SGG is het volgende hierover opgenomen:
  - Borgen dat het traject van de curriculumherziening leidt tot geactualiseerde kerndoelen seksuele vorming in het primair en voortgezet onderwijs. Zo kunnen leerlingen leren de eigen grenzen te herkennen, te benoemen en bewust te bewaken.

- Kijken wat er nodig is om het gebruik van effectieve, evidence-based lesmethoden binnen een doorlopende leerlijn te stimuleren en faciliteren.
- Tevens wordt een onderzoek naar seksueel grensoverschrijdend gedrag in het po, vo en mbo uitgevoerd.

Diversiteit in de wetenschap

- De toenemende complexiteit en multidisciplinariteit van maatschappelijke problemen vragen om grotere en divers samengestelde onderzoeksteams. Het is belangrijk dat iedereen zich optimaal kan ontwikkelen en dat kan alleen wanneer onderwijs- en onderzoeksinstellingen veilig, toegankelijk en inclusief zijn. Om dit te bereiken is door het vorige kabinet samen met de partijen in het kennisveld op 1 september 2020 een nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in onderwijs en onderzoek gepresenteerd, met vijf ambities voor 2025. Momenteel wordt hier uitvoering aan gegeven.
- In de afgelopen jaren zijn vorderingen gemaakt met het vergroten van het aandeel vrouwelijke hoogleraren, momenteel is 25% van de hoogleraren vrouw. Universiteiten hebben streefcijfers geformuleerd die in 2025 het landelijke percentage boven de 30% moet brengen.

Sociale veiligheid

- In de beleidsbrief hoger onderwijs en wetenschap van 17 juni jl. is aangekondigd dat de komende tien jaar € 4 miljoen per jaar wordt geïnvesteerd voor de verbetering van sociale veiligheid.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 4 (kwaliteitonderwijs), 5 (gendergelijkheid), 8 (waardig werk en economische groei) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

3.2 Gelijke representatie in de media en audiovisuele sector

- Uit het oogpunt van emancipatie en gelijk(waardig)heid is het belangrijk dat iedereen zich zoveel mogelijk herkent in de media. Om hier zicht op te hebben voert het Commissariaat voor de Media op verzoek van het ministerie van OCW in 2023 voor de derde maal de tweejaarlijkse monitor uit naar de representatie van gender in de media.[9] Het kabinet zou deze monitor graag uitbreiden met andere kenmerken zodat een volledig beeld ontstaat van de stand van de representatie van bepaalde groepen en er ook intersectioneel gekeken kan worden. Zo wordt momenteel onderzocht hoe bijvoorbeeld de representatie van mensen met een beperking en mensen van kleur onderdeel kunnen worden van de monitor. Er wordt met het Commissariaat van de Media en de samenleving gesproken over hoe dit precies vormgegeven kan worden op een manier die uitvoerbaar is.
- Afgelopen jaren heeft er een eerste nulmeting[10] plaatsgevonden naar vrouwen in de audiovisuele-sector (AV-sector) waar OCW en het Filmfonds een bijdrage aan heeft geleverd. In navolging van het onderzoek heeft OCW ook financiële ondersteuning gegeven aan stichting Point of View voor het organiseren van een conferentie over gendergelijkheid binnen de AV-sector en het lanceren van een online platform voor (inter)nationale kennisdeling. Wij investeren de komende jaren in onderzoek om ongelijkheid in de sector beter in kaart te brengen en gelijkwaardigheid te bevorderen.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

9. De reikwijdte betreft non-fictie programmering op televisie van zowel publieke als commerciële omroepen.
10. https://www.vrouweninbeeld.nl/site/wp-content/uploads/Rapport_Beter_is_nog_niet_Goed_FEBR2022.pdf

4. Zorg

4.1 Gendersensitieve zorg

Gender in de zorg

- Het is van groot belang om meer inzicht te krijgen in de relevantie van gender en sekse verschillen in de zorg. Deze informatie stelt zorgprofessionals in staat om verschillen beter te begrijpen en een meer gerichte behandeling te bieden. Daarom heeft ZonMW – de organisatie voor gezondheidsonderzoek en gezondheidsinnovatie – hier in opdracht van VWS onderzoek naar gedaan.
- Met de in aansluiting daarop verstrekte Taakopdracht Gender en Onderzoek aan ZonMW is het stimuleren van duurzame aandacht voor en integratie van sekse en gender in onderzoek en onderzoeksprogrammering verder geborgd. Er is bewust gekozen voor deze opzet in de onderzoekprogrammering, omdat het onderwerp sekse en gender bij elk onderzoek aan de orde kan zijn. Een apart onderzoeksprogramma ligt dan niet meer voor de hand. In de Taakopdracht aan ZonMw is gevraagd om de aandacht voor sekse en gender in gezondheidsonderzoek actief te stimuleren om de verdere inbedding hiervan in toekomstig wetenschappelijk onderzoek te bewerkstelligen, ook als het onderzoek niet specifiek op sekse en gender gericht is.
- Het is vervolgens van belang dat opgedane kennis over sekse- en gender-diversiteit wordt opgenomen in de richtlijnen. Zo kan de kennis snel gemeengoed worden en de kwaliteit van zorg worden verbeterd. De wetenschappelijke verenigingen van medisch professionals zijn in principe zelf verantwoordelijk voor de kwaliteit van zorg en het ontwikkelen van richtlijnen daarvoor. Zij zijn het die genderaspecten waar relevant een plaats moeten geven.
- De Minister van OCW zal in gesprek gaan met de lerarenopleidingen en de wetenschap om te kijken hoe we genderspecifieke kennis beter kunnen verankeren in de wetenschap en bij de toekomstige generatie zorgverleners.

Vrouwspecifieke aandoeningen

- Met betrekking tot goede zorgverlening bij vrouwspecifieke aandoeningen vinden momenteel gesprekken plaats met de huisartsen (NHG) en medisch specialisten (NVOG) over endometriose om te bezien of, en zo ja welke stappen, er kunnen worden genomen om te komen tot een snellere diagnose.
- Ten aanzien van klachten die kunnen optreden bij de menopauze is de richtlijn overgang aangepast en wordt er een communicatietraject gestart via Thuisarts.nl.
- Zo worden diverse stappen gezet om de kennis en kwaliteit van genderspecifieke zorg en vrouwspecifieke aandoeningen te verbeteren en gemeengoed te maken bij de zorgprofessionals.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 3 (goede gezondheid en welzijn) en 5 (gendergelijkheid)

4.2 Transgenderzorg

- Er is veel inzet om de lange wachtlijsten voor transgenderzorg te bekorten. Zo werkt het kabinet langs meerdere sporen om de capaciteit van de trans-genderzorg uit te breiden en deze zorg meer toekomstbestendig te maken. Mede op basis van de uitkomsten van een onderzoek over de omvang van de vraag naar transgenderzorg nu en in de komende jaren en de rapportage van de kwartiermaker transgenderzorg die in het najaar van 2022 wordt verwacht, wordt gekeken of aanvullende vervolgacties nodig zijn. De financiële consequenties van deze eventuele aanvullende vervolgacties zijn daarom nog

niet bekend. Uiteraard is het uitgangspunt daarbij dat er ook na 2022, met of zonder kwartiermaker, voldoende aandacht blijft voor de toegankelijkheid en toekomstbestendigheid van de transgenderzorg.
- Momenteel vindt een evaluatie van de Kwaliteitsstandaard Transgenderzorg Somatisch plaats. Bij deze evaluatie wordt aandacht besteed aan:
  - de ontwikkelingen en mogelijkheden met betrekking tot depathologisering van genderincongruentie (zie ook motie Bergkamp).[11] Daarbij wordt onder meer gekeken naar:
    - De psychische evaluatie als voorwaarde voor de indicatiestelling voor somatische transgenderzorg en de duur van dit evaluatietraject;
    - en de suggestie om triagecriteria in te voeren om meer te kunnen differentiëren tussen transgender personen die een uitgebreider evaluatie-traject nodig hebben en degenen waarbij men mogelijk met een kortere evaluatie zou kunnen volstaan.
  - de follow-up van de hormoonbehandeling;
  - nazorg na geslachtsbevestigende behandelingen of ingrepen;
  - en de ontwikkeling en groei van netwerken voor transgenderzorg.
- In lijn met de Kwaliteitsstandaard Transgenderzorg Somatisch stimuleren we huisartsen om een rol te pakken bij hormoontherapie en de bijbehorende nazorg door hen nascholing te bieden. Er vindt in 2022-2023, in opdracht van VWS, een aantal webinars plaats voor huisartsen die hun kennis van de transgenderzorg willen vergroten.
- Om vragen van jongeren en jongvolwassenen rondom gender en gender-identiteit te beantwoorden en hen een luisterend oor te bieden, heeft VWS de subsidie van chatservice Genderpraatjes verlengd tot 1 juni 2023.
- Verder wordt er ingezet op ervaringsdeskundigheid binnen de transgenderzorg.

11. Kamerstuk 31016, nr. 337
12. kennissynthese internationale onderzoeken (biplus.nl) (kennissynthese internationaal) kennissynthese Nederlandse onderzoeken (biplus.nl) (kennissynthese nationaal)
13. bi+ survey onderzoek (biplus.nl) (niet in 1 hokje)
14. bi+ kwalitatief onderzoek (biplus.nl) (niet standaard)

4.3 Intersekse

- Uitgangspunt voor het kabinet is dat er maximale borging is van zorgvuldigheid in de zorg voor intersekse kinderen en de afwegingen die daarbij aan de orde komen tussen artsen, ouders en kind. Teneinde te voorkomen dat er niet-medisch noodzakelijke en non-consensuele behandelingen plaatsvinden bij intersekse kinderen. Het huidige en toekomstige belang van het kind moet altijd voorop staan.
- Het kabinet onderzoekt wat er voor nodig is om dit verder te bevorderen. Conform de motie Bergkamp en Van den Hul wordt onderzocht in welke mate in Nederland niet-medisch noodzakelijke ingrepen plaatsvinden bij jonge intersekse kinderen. Hierin wordt ook het perspectief van het kind zelf meegenomen. Het onderzoeksrapport zal zo snel mogelijk met uw Kamer gedeeld worden. De minister van VWS en ik zullen mede op basis van deze onderzoeksresultaten bezien welke maatregelen nodig zijn om onze ambities te realiseren. Wij zullen uw Kamer hierover voor de zomer van 2023 informeren.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 3 (goede gezondheid en welzijn) en 5 (gendergelijkheid)

4.4 Bi+ personen

Onderzoek
- Afgelopen kabinetsperiode is er ingezet om meer inzicht te krijgen in de situatie van bi+ personen. De Kennissynthese en de rapporten 'Niet in één hokje' en 'Ik was altijd al niet standaard' bieden veel inzicht waar de uitdagingen nog liggen.
- Er is meer onderzoek nodig om zicht te krijgen op mogelijke oplossings-richtingen voor deze problematiek in vervolg op de Kennissynthese[12] en de rapporten 'Niet in één hokje'[13] en 'Ik was altijd al niet standaard'[14]. Het ministerie

van OCW zal samen met andere stakeholders kijken welke onderzoeken uitgevoerd kunnen worden en welke oplossingsrichtingen ingezet kunnen worden.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 3 (goede gezondheid en welzijn, 5 (gendergelijkheid) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

5. Gelijke behandeling en wetgeving

5.1 Intersectionaliteit

Nationaal coördinator discriminatie en racisme

- De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) is in oktober 2021 gestart met zijn taken. Om discriminatie en racisme effectief te bestrijden stelt de NCDR een nationaal programma op met scherpe doelen dat 19 september 2022 is aangeboden. De NCDR legt hierbij de verbinding tussen maatschappelijke actoren op het terrein van discriminatie en racisme en de overheid.

Mensen met beperkingen

- Het ministerie van OCW en het ministerie van VWS geven uitvoering aan de motie Werner (CDA)/Van der Laan (D66) die de regering verzoekt om de positieve voorbeelden van emancipatie van vrouwen en mensen uit de lhbtiq+ gemeenschap te gebruiken om de emancipatie van mensen met beperkingen te bevorderen. In het najaar van 2022 wordt een bijeenkomst georganiseerd waarbij organisaties het maatschappelijk middenveld dat zich inzet voor de emancipatie van vrouwen, dat zich inzet voor de emancipatie van lhbtiq+ personen en dat zich inzet voor mensen met een beperking ervaringen en lessen kunnen uitwisselen.
- Bij deze bijeenkomst zal ook besproken worden hoe de verschillende intersecties in het werk kunnen worden meegenomen en zal verkend worden op welke wijze de overheid dit kan faciliteren.
- Binnen het ministerie van OCW is een programma tegen Discriminatie en Racisme gestart. Het programma richt zich op de verbinding en versterking van de aanpak van discriminatie en racisme binnen alle OCW-beleidsterreinen (onderwijs, cultuur, media, wetenschap en emancipatie) én binnen de eigen organisatie. Op 12 oktober 2022 is de agenda tegen discriminatie en racisme waarin onze ambities voor de komende jaren staan aan de Tweede Kamer gestuurd.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 3 (goede gezondheid en welzijn), 5 (gendergelijkheid) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

5.2 Zwangerschapsdiscriminatie

Werknemers

- Dit kabinet bestrijdt zwangerschapsdiscriminatie. Hiertoe zetten de ministeries van SZW en OCW gezamenlijk in op het intensiveren van een duurzame vorm van voorlichting en communicatie over de rechten en plichten, richting de doelgroep én richting werkgevers.
- Voor deze maatschappelijke bewustwording over zwangerschapsdiscriminatie is een meerjarige opdracht uitgezet bij WOMEN Inc. (tot eind 2023). Doel van de opdracht is het bieden van handelingsperspectief door instrumenten, (online) tools of andere producten te ontwikkelen.
- Ook worden de bestaande samenwerkingen, o.a. met de GGD Groeigids (app), 24baby.nl en het zwangerenportaal voortgezet. Aanvullend wordt samen met de Koninklijke Nederlandse Organisatie van Verloskundigen verder verkend welke rol verloskundigen daarbij kunnen spelen, omdat zij in nauw contact staan met de doelgroep.

Studenten
- Met de koepels en bonden in het hoger onderwijs is afgesproken dat de huidige ondersteuningsmogelijkheden voor zwangere studenten worden vastgelegd in het Studentenstatuut waarin de rechten en plichten van studenten per instelling staan beschreven. Of het daarnaast wenselijk en/of mogelijk is om de rechtspositie van zwangere studenten vast te leggen in wet- of regelgeving wordt op dit moment ambtelijk verkend. Over de uitkomst hiervan zal de minister van OCW de Kamer uiterlijk eind 2023 informeren.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 4 (kwaliteitsonderwijs), 5 (gendergelijkheid) en 8 (waardig werk en economische groei)

5.3 Transgender personen

Uitwerking Erkenning en excuses
- Het ministerie van OCW trekt samen met het Transgender- en Intersekse Collectief (TGIC) op om de gemaakte excuses en erkenning van het leed dat door de oude transgenderwet is geleden nader uit te werken in de vorm van financiële steun aan een documentaire en onderzoek naar de geschiedenis van de wet en het effect dat het heeft gehad op mensen.
- In het voorjaar van 2023 zullen knopen worden doorgehakt over de administratieve vorm van deze steun.

> Deze maatregel draagt bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

15. Wetsvoorstel tot wijziging van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek in verband met het veranderen van de voorwaarden voor wijziging van de vermelding van het geslacht in de akte van geboorte, 35 825

5.4 Artikel 1

- Artikel 1 van de Grondwet is een kernonderdeel van onze democratische rechtsstaat. Dit jaar wordt een wetsvoorstel behandeld in tweede lezing in de Eerste Kamer waarin geaardheid en handicap expliciet worden toegevoegd als expliciete gronden waarop discriminatie verboden is.

> Deze maatregel draagt bij aan SDG 10 (ongelijkheid terugdringen)

5.5 Transgenderwet

- De minister voor Rechtsbescherming en de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben een wetsvoorstel opgesteld, dat strekt tot de vereenvoudiging van de procedure tot wijziging van de geslachtsregistratie in de geboorteakte.[15]
- Naar huidig recht dient een transgender persoon een zogenoemde deskundigenverklaring te overleggen, alvorens de ambtenaar van de burgerlijke stand de geslachtsregistratie in de geboorteakte kan aanpassen. In deze verklaring bevestigt de deskundige de duurzame overtuiging van de transgender persoon om de eigen geslachtsregistratie te wijzigen. Het wetsvoorstel regelt onder meer dat deze verklaring komt vervallen. Ook wordt hierin voorgesteld het voor kinderen jonger dan zestien jaar mogelijk te maken dat zij de geslachtsregistratie kunnen wijzigen in de geboorteakte. Op grond van het wetsvoorstel is hiervoor de tussenkomst van de rechter vereist, waarbij de rechter de beoordeling maakt op basis van het belang van het kind. Het wetsvoorstel ligt in het najaar van 2022 ter behandeling in uw Kamer.

> Deze maatregel draagt bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

5.6 X in overheidsadministratie

- Zowel maatschappelijk als in de uitvoeringspraktijk bij gemeenten is gebleken dat er behoefte is, onder meer bij non-binaire personen, aan de mogelijkheid om zonder tussenkomst van de rechter de geslachtsvermelding op officiële documenten in een non-binaire optie (zoals "X") te wijzigen. Het gaat hierbij niet alleen om de vermelding op de geboorteakte maar in alle officiële registraties, zoals in het paspoort en de BRP (Basisregistratie Personen). Het kabinet is momenteel in afwachting van het door Kamerlid Van Ginneken aangekondigde initiatiefwetsvoorstel.
- Vooruitlopend op deze initiatiefwet wordt interdepartementaal gewerkt aan de ambtelijke verkenning van de (uitvoerings-)gevolgen van de maatregel en een inventarisatie van de kosten van het introduceren van een neutrale geslachtsvermelding in de overheidsadministratie, t.w. 'X'. Aangezien nog sprake is van een verkenning zijn de financiële consequenties nog niet bekend.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

5.7 Meerouderschap

- In lijn met het advies van de staatscommissie Herijking Ouderschap wordt in kaart gebracht hoe meerouderschap en of -gezag in toekomstige wet- en regelgeving kan worden geborgd.
- Ter uitvoering van de motie Van Ginneken c.s.[16] is een interdepartementale werkgroep gestart. De werkgroep zal een aantal scenario's en een plan en planning uitwerken voor de manier waarop meerouderschap en of -gezag kan worden geïmplementeerd.[17] Hierbij wordt gebruik gemaakt van focusgroepen om de diverse maatschappelijke behoeften (bijvoorbeeld van meerouders, kinderen en jeugdbescherming) in kaart te brengen.
- Parallel aan de organisatie van de focusgroepen wordt verkend wat de benodigde wijzigingen zijn in Burgerlijk Wetboek 1[18] en de doorwerking daarvan in alle relevante wet- en regelgeving, voortbouwend op de eerdere analyse van de invoering van meerouderschap en -gezag.[19]
- Overeenkomstig het coalitieakkoord wordt het toekomstig beleid getoetst op eenvoud, menselijke maat en uitvoerbaarheid.
- Het kabinet heeft daarbij oog voor de gevolgen op het gebied van onder meer fiscaliteit, medische zorg, sociale zekerheid, toeslagen, asiel en migratie, psychosociale zorg, jeugdhulp, bevolkingsregistratie en de uitgifte van paspoorten.
- Conform de motie zal uw Kamer over de uitkomsten van het traject worden geïnformeerd vóór het zomerreces van 2023. Het is nog onzeker of hier financiële consequenties uit voortvloeien.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG 10 (ongelijkheid terugdringen)

16. Kamerstuk II 2021/22, 3 3 836, nr. 70: motie Van Ginneken-Ellian over een werkgroep die de doorwerking van meerouderschap in overige wet- en regelgeving nauwkeurig uiteenzet.
17. In deze werkgroep zitten de volgende ministeries: Justitie en Veiligheid, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Financiën, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, en Volksgezondheid, Welzijn en Sport.
18. Als basis wordt hiervoor de schets van de aanbevolen wijzigingen in de titels 1, 11, 12 en 14 van Boek 1 BW genomen uit het advies van de Staatscommissie Herijking Ouderschap (pag 493)
19. Kamerstuk II 2020/21, 3 3 836, nr. 58: Analyse invoering meerouderschap

5.8 AI

- Op dit moment voert Movisie in opdracht van het ministerie van OCW een verkenning uit de risico's en kansen voor lhbtiq+ gelijkheid van het gebruik van algoritmes op verschillende terreinen. Dit onderzoek is in het najaar van 2023 gereed.
- Het ministerie van OCW zal naar aanleiding van de verkenning en de aanbevelingen bekijken welke verdere stappen genomen moeten worden om de impact van algoritmes op lhbtiq+ gelijkheid beter in beeld te krijgen en daarop te acteren.
- Het kabinet erkent de impact die AI kan hebben op gender(on)gelijkheid op de arbeidsmarkt, bijv. bij het maken en gebruiken van werving- en selectie-algoritmes. Het kabinet ondersteunt ook het voorstel van de Europese Commissie om regels te stellen aan risicovolle AI-systemen in de Verordening Kunstmatige intelligentie, waaronder ook op het vlak van arbeidsmarkt. Het kabinet verkent voor het eind van dit jaar nationaal de mogelijkheden om netwerkvorming van verschillende stakeholders op dit terrein verder te bevorderen, waarbij de lessen van het AI-congres van mei 2022 zullen worden meegenomen.
- In 2020 en 2021 is Nederland actief betrokken geweest bij onderhandelingen over ethische richtlijnen voor AI in UNESCO-verband.[20] Het tegengaan van discriminatie en het bevorderen van gendergelijkheid vormen hierin belangrijk aandachtspunten, die in de onderhandelingen zijn verdedigd. Momenteel is Nederland betrokken bij de "Group of Friends" van lidstaten die de implementatie hiervan stimuleren.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid), 8 (waardig werk en economische groei) en 10 (ongelijkheid terugdringen)

20. https://en.unesco.org/artificial-intelligence/ethics

5.9 Bi+ personen

Stichting Bi+ Nederland (en anderen)

- Het kabinet ondersteunt Stichting Bi+ Nederland die zich inzet voor een bi-inclusievere samenleving door het aanjagen van onderzoek, het creëren van een veilige online en offline community, het lobbyen voor beter beleid en het maken van nuttige handvaten als de bi+ zelfscan voor inclusie beleid.
- De directie emancipatie spreekt jaarlijks met veldpartijen in het lhbtiq+ veld over het sterker verankeren van de specifieke situatie van bi+ personen in het algemene lhbtiq+ beleid.

Bi+ zelfscan

- Stichting Bi+ Nederland heeft een zelfscan voor beleid ontwikkelt die de directie emancipatie als pilot heeft uitgevoerd.
- De pilot heeft enkele verbeterpunten in de zelfscan opgeleverd, maar belangrijker nog een aantal punten waarmee het zelf aan de slag kan gaan, zoals meer letten op bi+ inclusieve communicatie, het organiseren van besloten groepsgesprekken over de ervaringen van bi+ personen in de organisatie en oog houden voor representatie van bi+ personen om de zichtbaarheid te vergroten.

> Deze maatregel draagt bij aan SDG 10 (ongelijkheid terugdringen)

5.10 Onnodige sekseregistratie

- Onnodige registratie van geslacht door de overheid wordt zoveel mogelijk afgeschaft. Ook stimuleren we private partijen, zoals het bedrijfsleven, om onnodige registratie van geslacht verder te beperkt.
- We blijven daarom in de periode 2022-2024 inzetten op het vergroten van de bewustwording over onnodige sekseregistratie en genderinclusieve communicatie binnen de Rijksoverheid.
- Ook blijven we in deze periode het bestaande instrumentarium toepassen, zoals de Toolkit Onnodige Sekseregistratie.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG 10 (ongelijkheid terugdringen)

6. Internationaal en Caribische delen van het Koninkrijk

- Het feministisch buitenlandbeleid zal verder uitgewerkt worden op alle beleidsterreinen van het Nederlandse buitenlandbeleid. Hierover wordt het parlement nog geïnformeerd.
- De ministeries BZ, OCW en andere relevante departementen vergroten hun inzet op de zorgwekkende ontwikkelingen (de *pushback*) binnen en buiten Europa. Dit betekent onder andere nauwere samenwerking en meer coördinatie binnen en tussen de departementen.
- In lijn met de motie Sjoerdsma[21] en het Regenboogstembusakkoord zijn er meer financiële middelen gericht op vrouwenrechten inclusief SRGR, en gelijke rechten voor lhbtiq+ personen in de Centraal-, Oost-Europa en de Kaukasus beschikbaar. De ministeries van BZ en OCW zullen, mede op advies van relevante partners, bepalen welke organisaties hiervoor in aanmerking komen. Daarnaast kunnen organisaties rekenen op meer diplomatieke steun. Nederland zal tevens andere landen en partners blijven oproepen om organisaties in deze regio te ondersteunen.
- Sinds 2020 maakt Nederland altijd bezwaar wanneer op EU-niveau eerder overeengekomen taal op het gebied van (gender)gelijkheid, gelijke rechten voor lhbtiq+ personen en SRGR dreigt te verwateren of te worden verwijderd.[22] Binnen de Raad van Europa maakt Nederland zich tevens hard voor eerder overeengekomen taal. Ook in andere internationale gremia, zoals bij UNESCO, wordt hieraan consequent aandacht besteed.
- De *pushback* op deze mensenrechten wordt door dezelfde groep landen integraal in alle relevante internationale gremia ingezet. Daarom verkennen de ministeries BZ en OCW de mogelijkheden om deze inzet – in samenwerking met gelijkgestemde landen – naar alle andere relevante internationale gremia uit te breiden.
- Nederland blijft een groot pleitbezorger van internationale institutionele aandacht voor gendergelijkheid, gelijke rechten van lhbtiq+ personen en SRGR, bijvoorbeeld in EU-, VN- en Raad van Europa-verband.
- Nederland maakt zich internationaal hard voor ratificatie en implementatie van het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. De 'Istanbul Conventie' is het eerste en vooralsnog enige internationaal juridisch bindende instrument dat staten verplicht om op te treden tegen verschillende vormen van geweld tegen vrouwen.
- Het minimumniveau aan internationale afspraken op het vlak van gendergelijkheid en gelijke rechten voor lhbtiq+ personen zoals overeengekomen in de Commission on the Status of Women (CSW) of andere internationale verdragen en gremia liggen ook onder vuur vanuit conservatieve hoek. In samenwerking met gelijkgestemde lidstaten zal Nederland dit minimumniveau met volle toewijding beschermen en verhogen. Daarbij zal meer geïnvesteerd worden in bestaande en nieuw te vormen coalities.

21. Kamerstuk 35 925 V nr. 27
22. Zie ook de Kamerbrief van MOCW, MBZ en MBHOS d.d. 3 december 2021 inzake de Nederlandse inzet gendergelijkheid en gelijke rechten van LHBTI-personen in de EU, ref. 03593266.

- Het Koninkrijk der Nederlanden heeft zich gecommitteerd aan verschillende internationale verdragen op het vlak van gendergelijkheid maar wordt er terugkerend op gewezen te kort te schieten in de implementatie en naleving ervan. Dit is slecht voor de gendergelijkheid in Nederland, de legitimiteit van en voortgang op de betreffende verdragen én de legitimiteit van de buitenlandse inzet van Nederland op deze thematiek. De ministeries BZ, OCW en relevante departementen zullen een strategie uitwerken om implementatie en naleving te verbeteren. Waar relevant zal dit in samenwerking met de andere landen van het Koninkrijk plaatsvinden.
- Tijdens de 66e zitting van de VN Commission on the Status of Women (CSW) in New York in maart 2022 heeft het Koninkrijk der Nederlanden zich gecommitteerd aan de CSW slotverklaring over 'Het bereiken van gendergelijkheid en empowerment van alle vrouwen en meisjes in de context van beleid en programma's inzake klimaatverandering, milieu en rampenrisicovermindering beleid en programma's'. Het kabinet zal verkennen in hoeverre gender-ongelijkheid in de Nederlandse context van beleid en programma's inzake klimaatverandering, milieu en rampen-risicovermindering aandacht behoeft. De CSW slotverklaring zal hierbij het kader vormen én het onderzoek van Atria 'Onderzoeksrapport Gender en Klimaat in Nederland'[23] biedt hierbij handvatten.
- Ook in de autonome landen Curaçao, Aruba, Sint Maarten (CASt) van het Koninkrijk en in Caribisch Nederland Bonaire, Sint Eustatius en Saba (BES) is inzet op gendergelijkheid, acceptatie en gelijke rechten voor lhbtiq+ personen onverminderd noodzakelijk. Zo zal het ministerie van SZW in afstemming met het ministerie van OCW via verschillende generieke en specifieke maatregelen bijdragen aan een betere economische positie van vrouwen in Caribisch Nederland. Denk hierbij aan het toewerken naar een sociaal minimum, het gemakkelijker maken van het combineren van arbeid en het toegankelijker maken van kinderopvang.
- Voor zowel CASt als BES willen OCW en BZK inzetten op gelijke rechten en acceptatie van lhbtiq+ personen. Daarom wordt er ingezet op voortzetting van het Pink Orange Akkoord. Deze heeft tot doel het creëren of verder ontwikkelen van een lokale infrastructuur van lhbtiq+ organisaties die zich richten op pleitbezorging voor gelijke rechten maar ook acceptatie en begeleiding van de lokale lhbtiq+ gemeenschap.
- De staatssecretaris voor Koninkrijksrelaties gaat namens het kabinet verkennen wat de mogelijkheden zijn tot het aangaan van een huwelijk tussen partners van gelijk geslacht in de andere landen binnen het koninkrijk en zal daartoe met de regeringen van deze landen in gesprek gaan.
- In 2013 organiseerde het ministerie van OCW het allereerste International Day Against Homophobia (IDAHO)[24] Forum, een congres waar internationale ontwikkelingen op het gebied van lhbtiq+ emancipatie en beleid centraal staan. Ruim 700 deelnemers uit binnen- en buitenland, waaronder de Europese Unie, de Raad van Europa, mensenrechtenverdedigers en studenten namen hieraan deel. Het kabinet zet zich er voor in om Nederland kandidaat te stellen voor gastland van het Forum in 2024.
- Om de tegenstellingen op het EU-krachtenveld rond gendergelijkheid en lhbtiq+ rechten niet verder te vergroten en om de positie van vrouwen en lhbtiq+ personen te verbeteren in landen die willen toetreden tot de EU zal het kabinet nog actiever inzetten op deze thema's als onderdeel van de bredere inzet op mensenrechten en rechtsstaat in de bilaterale- en EU-dialoog met de (potentiële) kandidaat-lidstaten van de EU. Daarnaast wordt verkend hoe de aandacht voor deze thema's waar relevant kan worden vergroot in kabinets-appreciaties over uitbreiding van de EU.

> Deze maatregelen dragen bij aan SDG's 5 (gendergelijkheid), 8 (waardig werk en economische groei), 10 (ongelijkheid terugdringen), 13 (klimaatactie) en 16 (Vrede, Justitie, en Sterke publieke diensten)

23. Atria: Onderzoeksrapport Gender en Klimaat in Nederland, https://atria.nl/nieuws-publicaties/onderzoeksrapport-gender-en-klimaat-in-nederland/

Colofon

Dit is een uitgave van het

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Postbus 16375 | 2500 BJ Den Haag

www.emancipatienota.nl

18 november 2022