

Bijlage I. 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 ontplooiën. 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 topvrouwenwet¹ 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 Diversiteitportaal 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.

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

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

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 trilogie 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 publiekscampagne 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 pilot², 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 bijstandsgerechtigden met een migratieachtergrond. Over de voortgang op de Werkagenda VIA wordt de Tweede Kamer jaarlijks geïnformeerd.

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 Lhbtqi+ 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 passen indien 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.

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

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 arbeidspotentieel 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 lhbtq+ 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 lhbtq+ personen

Vervolg Actieplan Veiligheid LHBTI

- Het Actieplan Veiligheid LHBTI 2019-2022 loopt tot het eind van dit jaar. De veiligheid van lhbtq+ personen blijft een aandachtspunt en de bevordering van de veiligheid van lhbtq+ personen blijft inzet vragen. Op dit moment wordt een onderzoek uitgevoerd dat inzicht zal geven in daderprofielen bij geweld tegen lhbtq+ 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 lhbtq+ personen.

Discriminatierechercheurs

- Om de veiligheid van lhbtq+ 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 lhbtq+ 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 lhbtq+ personen te vergroten zullen er vanaf 2023 meerjarig incidentele middelen toegekend worden voor de aanpak van geweld tegen lhbtq+ - 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 lhbtq+ 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 politiemedewerkers. 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 lhbtq+ 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 strafverzwarringsgrond 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 lhbtq+ 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 lhbtq+ 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 lhbt-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 lhbtq+ acceptatie en veiligheid

- Het kabinet blijft duidelijk en actief stelling nemen tegen geweld, intimidatie, discriminatie en uitsluiting van lhbtq+ personen. Het ministerie van OCW zet zich daarom in op het verbeteren van welzijn, sociale acceptatie en sociale veiligheid van lhbtq+ 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 lhbtq+ 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-personeel.
- Bovendien zijn er steeds meer gemeenten, die inzien dat Regenboogsteden en het voeren van lhbtq+ 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 lhbtq+ 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

³ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/09/28/kamerbrief-over-voortgang-aanpak-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling>

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)

2.6 Lhbtqi+ 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 lhbtqi+ personen in de sport. Het ministerie van OCW en het ministerie van VWS zullen doorgaan met het bevorderen van lhbtqi+ acceptatie en – veiligheid in de sport.

Alliantie Gelijk Spelen (AGS)

- Om lhbtqi+ 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 lhbtqi+ 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 competitie sport kan het hebben van een hogere testosteron hormoonhuishouding of het hebben van een natuurlijke hoge testosteronspiegel door sportbonden als oneigenlijk voordeel worden beschouwd waardoor transgender personen of vrouwen met natuurlijk hoge testosteron gehalten 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 zogenaemde 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

⁴ [Kamerbrief over nationaal actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)

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

- 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 conversiepraktijken 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 veiligheidsbeleving 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 I⁷ 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.

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

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

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.

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 tweedegraadsopleidingen 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 Techniepact 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/ Techniepact 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 Techniepact 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 (kwaliteitsonderwijs), 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 vollediger 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 nulmeting¹⁰ 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)

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 onderzoeksprogrammering, 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 genderdiversiteit 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 gendersaspecten 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.

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_FE2022.pdf

>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 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. 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 evaluatietraject 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 genderidentiteit 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.

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 bepalen 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

¹¹ Kamerstuk 31016, nr. 337

- 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 oplossingsrichtingen voor deze problematiek in vervolg op de Kennissynthese¹² 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/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 lhbtqi+ 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 lhbtqi+ 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

¹² [kennissynthese internationale onderzoeken \(biplus.nl\)](#) (kennissynthese internationaal)
¹³ [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)

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)

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

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

(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 1¹⁸ 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)

5.8 AI

- Op dit moment voert Movisie in opdracht van het ministerie van OCW een verkenning uit de risico's en kansen voor lhbtqi+ 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 lhbtqi+ 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 selectiealgoritmes. 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

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

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

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)

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 lhbtq+ veld over het sterker verankeren van de specifieke situatie van bi+ personen in het algemene lhbtq+ beleid.

Bi+ zelfscan

- Stichting Bi+ Nederland heeft een zelfscan voor beleid ontwikkeld 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 seksregistratie

- 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 seksregistratie en genderinclusieve communicatie binnen de Rijksoverheid.
- Ook blijven we in deze periode het bestaande instrumentarium toepassen, zoals de Toolkit Onnodige Seksregistratie.

>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 Sjoerdsma²¹ en het Regenboogstembusakkoord zijn er meer financiële middelen gericht op vrouwenrechten inclusief SRGR, en gelijke rechten voor lhbtq+ 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 lhbtq+ personen en SRGR dreigt te verwateren of te worden verwijderd.²² Binnen de Raad van Europa maakt

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-personeel in de EU, ref. 03593266.

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 lhbtqi+ 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 lhbtqi+ 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.
- 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 genderongelijkheid 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'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 lhbtqi+ 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 lhbtqi+ 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 lhbtqi+ organisaties die zich richten op pleitbezorging voor gelijke rechten maar ook acceptatie en begeleiding van de lokale lhbtqi+ 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.

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

- 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 lhbtq+ 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 lhbtq+ rechten niet verder te vergroten en om de positie van vrouwen en lhbtq+ 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 kabinetsappreciaties 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)

²⁴ Tegenwoordig richt het Forum zich ook op transfobie, vandaar de huidige benaming IDAHOT Forum.