

Tweede Kamer der Staten-Generaal
Aan de voorzitter van de Vaste commissie voor
Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
mevrouw O.C. Tellegen
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

Onderwerp
Emancipatienota 2018-2021
Principes in Praktijk

Datum
4 april 2018
Ons kenmerk
2018/0058/AvD/EV/IC

Geachte mevrouw Tellegen,

Op 5 april aanstaande staat de Emancipatienota 2018-2021, getiteld 'Principes in Praktijk', op de agenda van uw commissie. Het College voor de Rechten van de Mens heeft met belangstelling kennis genomen van deze nota. Het geeft hierbij een korte reactie vanuit het perspectief van mensenrechten.

Visie en thema's

Het College kan zich vinden in de visie in de nota ('alle burgers moeten hun leven kunnen inrichten zoals zij dat willen') en in de keuze voor thema's waarop zich knelpunten voordoen: arbeidsmarkt, veiligheid en gelijke behandeling. Dit zijn belangrijke mensenrechtelijke kwesties. Daarbij is het positief dat de emancipatie van vrouwen en LHBTI's meer in samenhang met elkaar worden gezien en 'genderdiversiteit' voortaan als uitgangspunt geldt voor beleid. Ook is het goed dat de minister jongeren meer betreft bij activiteiten gericht op het doorbreken van stereotypen en vooroordelen. Haar plannen over onder meer (mensenrechten)educatie, loopbaan oriëntatie en-begeleiding en het aanscherpen van de kerndoelen in het onderwijs, kunnen bijdragen aan het doorbreken van rolpatronen. Andere goede ontwikkelingen zijn de plannen voor verruiming van de mogelijkheden om werk en zorg te combineren en de uitvoering van de zogeheten. 'Regenboogpunten', waaronder het terugdringen van onnodige geslachtsregistratie.

Naast deze positieve ontwikkelingen, ziet het College een aantal punten waarop extra inzet wenselijk is: een meer integrale aanpak, extra aandacht voor kwetsbare groepen en het actief aanspreken van sleutelfiguren, zoals onderwijsinstellingen en werkgevers. Het beeld dat emancipatie in theorie af is, alleen nog niet in de praktijk, is wat betreft het College te rooskleurig.

Integrale aanpak

Om discriminatie en achterstelling effectief te bestrijden en in de toekomst te voorkómen, is een meer integrale aanpak nodig. Daarbij werken departementen en andere overheidslagen samen en is de aandacht voor gender- en seksuele diversiteit geïntegreerd in diverse beleidsterreinen. Ook is het van belang verschillende gronden van discriminatie in samenhang met elkaar te beschouwen ('intersectionaliteit').

In de nieuwe Emancipatienota krijgt deze aanpak (deels) een concrete invulling. Voorbeelden zijn het aanpakken van discriminatie op de arbeidsmarkt, het vergroten van de financiële zelfstandigheid van vrouwen en het tegengaan van geweld in afhankelijkheidsrelaties. Daarbij werkt de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap vanuit haar emancipatietaak samen met andere ministeries, plus een scala aan stakeholders, waaronder het College. Minder uit de verf komt daarbij echter de integratie van de 'emancipatiebril' in het reguliere beleid van andere departementen en het toepassen van een 'intersectorale' benadering in beleid en praktijk. Dat houdt in dat actief gezocht wordt naar de betekenis en invulling van emancipatie voor vrouwen en LHBTI's met verschillende achtergronden (zoals etniciteit, religie, validiteit, leeftijd en opleidingsniveau). De expertise van OCW/emancipatie is daarbij nodig om daaraan richting te geven.

Een prangend voorbeeld van de noodzaak van deze benadering is het weigeren voor een stage of baan van meisjes en vrouwen met een hoofddoek. Werkgevers denken vaak ten onrechte dat dit zonder meer is toegestaan. Deze praktijk is een bedreiging voor de economische zelfstandigheid en zelfredzaamheid van meisjes en vrouwen en dient als zodanig expliciet aandacht te krijgen in de aanpak van het kabinet om de financiële onafhankelijkheid van vrouwen te bevorderen.¹

Veiligheid

Het College vindt het positief dat de nota veel aandacht heeft voor de veiligheid van meisjes, vrouwen en LHBTI's, zowel in de openbare ruimte als thuis. De aanpak van 'Veilige Steden' en 'Regenboogsteden' lijkt daarbij een goede invalshoek, maar kan ook tot versnippering leiden. Er dient een duidelijke relatie te zijn met de interdepartementale aanpak van GIA en het landelijke veiligheids-

¹ Zie brief College d.d. 9-2-2018 aan Kamercommissie BZK, AO Antidiscriminatiebeleid.

Onduidelijkheid over de betekenis van twee recente arresten van het Europese Hof voor Justitie over een hoofddoekverbod op het werk (m.n. het arrest ' Achbita') blijkt hierbij een rol te spelen.

en antidiscriminatiebeleid. Ook hier moet blijvende aandacht zijn voor extra kwetsbare groepen, zoals asielzoekers en transgenders, niet alleen via aparte projecten en allianties, maar als onderdeel van het totale veiligheids- en antidiscriminatiebeleid.

Werk: financiële onafhankelijkheid, discriminatie en loonkloof

Minder dan de helft van de Nederlandse vrouwen verdient momenteel minimaal 100% van het minimumloon. Veel jonge vrouwen gaan nog vóór de komst van kinderen in deeltijd werken. Dat is lang niet altijd vrijwillig. In sectoren waar veel vrouwen werken, zoals zorg en onderwijs, is werken in deeltijd de norm, in sectoren met veel mannen is dat juist ongebruikelijk. Werken in (kleine) deeltijdbanen heeft negatieve gevolgen voor de ontwikkeling van de loopbaan en voor financiële onafhankelijkheid (SCP, 2018, Werken aan de start).

De grootste ambitie van dit kabinet op het terrein van emancipatie is het doen stijgen van het aandeel financieel onafhankelijke vrouwen. Hiertoe wordt onder meer het Programma Economische Zelfstandigheid voor ten minste een jaar verlengd. Het College pleit hierbij voor een duidelijkere koppeling aan de aanpak van zwangerschaps- en stagediscriminatie, het dichten van de ‘loonkloof’ tussen mannen en vrouwen en het bevorderen van doorstroom. Het College is juist op deze terreinen actief, via uitspraken over individuele klachten, onderzoeken naar achterliggende mechanismen, workshops en bijeenkomsten met stakeholders.

De Emancipatienota erkent beloningsdiscriminatie als één van de oorzaken van beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. Uit onderzoeken van het College blijkt dat de structurele oorzaken vaak liggen in gangbaar beloningsbeleid van arbeidsorganisaties, zoals onderhandelen over het salaris en aansluiten bij het laatst verdiende loon. Werkgevers en werknemers beseffen te weinig dat dit niet strookt met de wettelijke verplichting voor gelijke beloning.

De Emancipatienota lijkt nu nog vooral een oproep aan vrouwen zelf om meer uren te gaan werken, terwijl het een taak van overheid, onderwijs en bedrijven tezamen is om stereotypering en discriminatie tegen de gaan, óók voor praktisch opgeleide vrouwen, vrouwen met een bi-culturele achtergrond en vrouwen met een beperking of aandoening. Het College kijkt dan ook uit naar de maatregelen tegen arbeidsmarktdiscriminatie van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Bij vragen over de inhoud van deze brief, of voor nadere informatie, kunt u contact opnemen met mevrouw I. Boerefijn, coördinerend beleidsadviseur, via 030- 888 3 812 of i.boerefijn@mensenrechten.nl.

Met vriendelijke groet,

Mr. Adriana C.J. van Dooijeweert
Voorzitter