

# Een feministische regering maakt een ‘gelijke-kansentoets’ onderdeel van al haar beleid

Afke Groen, Tessa Holzman & Laura de Vries

Al in maart 2020 werd duidelijk dat Covid-19 niet genderneutraal zou zijn. Zowel het virus als de maatschappelijke en economische crisis raken vrouwen en mannen verschillend. Op het moment van schrijven zijn meer mannen dan vrouwen aan het virus overleden, maar onder de gemelde patiënten zijn meer vrouwen dan mannen – bovenal in de zorg, waar de overgrote meerderheid van het personeel vrouw is.<sup>1</sup> Op de arbeidsmarkt verloren in de eerste maanden van de crisis vrouwen meer gewerkte uren dan mannen, en vooral in de informele economie raakten veel huishoudelijk werkers, vaak migrant en vrouw, hun inkomen kwijt.<sup>2</sup> Toen scholen en kinderopvang sloten, waren het meestal vrouwen met kinderen die, naast hun werk, het grootste deel van de zorgtaken opvingen – zoals ook voor de crisis al het geval was bij heterostellen.<sup>3</sup> Op scholen pakte het schrappen van de eindexamens gemiddeld slechter uit voor jongens dan voor meisjes.<sup>4</sup>

Dat crises, bredere sociale ontwikkelingen, maar ook overheidsbeleid zelf anders uitpakken voor vrouwen en mannen weten we al decennia. Toch is de aandacht voor gendergelijkheid van opeenvolgende kabinetten nogal eens gekanteld, net als het gevoel van urgentie om erop te anticiperen. In 2003 stelde minister van Sociale Zaken en Emancipatie Aart-Jan de Geus dat de eeuwwisseling ‘een nieuwe fase’ van emancipatie had ingeluid. Eén waarin de emancipatie van de witte vrouw in ieder geval klaar was, en waarin de portefeuille emancipatiebeleid in het kabinet voortaan niet meer nodig zou zijn. Inderdaad, nauwelijks vijftig jaar eerder waren getrouwde vrouwen in Nederland nog bij wet handelingsonbekwaam en pas zo’n twintig jaar eerder was de Wet gelijke behandeling in werking getreden, die bepaalde dat werkgevers niet mogen discrimineren tussen vrouwen en mannen.

Toch is het bijna twintig jaar na de gewraakte uitspraak van de Geus overduidelijk dat gelijke behandeling voor de wet geen wondermiddel is voor werkelijk gelijke behandeling en kansen in de praktijk. De coronacrisis versterkt vooral ongelijkheden die er al waren. Vrouwen zijn nog altijd minder vaak economisch zelfstandig dan mannen, met name als zij een laag opleidingsniveau of een niet-westerse migratieachtergrond hebben. Op de arbeidsmarkt zijn mannen behoorlijk ondervertegenwoordigd in beroepen in de zorg en welzijn, en hebben relatief weinig vrouwen een baan in het hogere management en beroepen in de techniek, ICT en transport. ‘Seksesegregatie’, noemden het Sociaal en Cultureel Planbureau en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) dat fenomeen.<sup>5</sup>

Zulke verschillen in de positie van vrouwen en mannen zijn geen toeval, en ook niet slechts een uitdrukking van sociale en culturele opvattingen. Integendeel, zoals de Me Too-beweging blootlegde, is er – net als in het geval van institutioneel racisme – sprake van

systemische machtsongelijkheid. ‘Formeel en informeel beleid, gebruiken en procedures in alle instituties van de staat [kunnen] genderongelijkheid en gendergerelateerde stereotypen versterken’.<sup>6</sup> Het is daarom aan een volgend, feministisch kabinet van sociale rechtvaardigheid om een echt nieuwe fase voor genderbeleid in Nederland in te luiden.

### ‘Toveren’ met gender mainstreaming

Sinds de eeuwwisseling is *gender mainstreaming* het toverwoord van het Nederlandse emancipatiebeleid geweest.<sup>7</sup> Gender mainstreaming is het idee dat besluitvormers altijd de impact van beleid op gendergelijkheid moeten overwegen. De benadering wint internationaal terrein in de jaren negentig – zowel op het wereldtoneel, met de Beijing Wereldvrouwenconferentie van 1995, als in de Europese Unie. Eind jaren negentig verschuift ook de benadering van het Nederlandse emancipatiebeleid naar wat het kabinet Kok-II een ‘tweesporenbeleid’ noemt, met zowel ‘specifiek emancipatiebeleid’ als een gender mainstreamingstrategie.<sup>8</sup> In het regeerakkoord uit 1998 nemen PvdA, VVD en D66 op dat ‘een coördinerende functie van een minister belast met emancipatiebeleid [noodzakelijk] blijft’, maar dit ‘de overige departementen niet [ontslaat] van een eigen verantwoordelijkheid’.

Op dat moment hebben met name de twee liberale partijen een ongemakkelijke verhouding met de feministische traditie. Politiek-theoreticus Anne Philips stelde begin jaren negentig vast dat liberalisme de ‘dubbele erfenis’ heeft van zowel ‘historische inspiratie en favoriet doelwit voor kritiek’ van verschillende feministische bewegingen.<sup>9</sup> Ook in Nederland had het klassiek liberale idee van het wegnemen van wettelijke ongelijkheden van vrouwen – zoals invoering van algemeen kiesrecht voor vrouwen en mannen (1919), afschaffing van handelingsonbekwaamheid van vrouwen (1956) en het verbod op discriminatie tussen mannen en vrouwen op het werk (1980) – niet geleid tot werkelijke gelijkheid in de praktijk. Het *Beleidsplan Emancipatie* uit 1985 sprak dan ook van ongelijke kansen als resultaat van ‘een structureel ongelijke machtsverhouding tussen mannen en vrouwen’.<sup>10</sup>

Toch kwamen maatregelen om de positie van vrouwen te verbeteren soms moeizaam tot stand. Nieuwe wetgeving was met name het resultaat van de implementatie van Europese richtlijnen, bijvoorbeeld over gelijke behandeling op het gebied van sociale zekerheid.<sup>11</sup> Zulk beleid stimuleerde grotere deelname van vrouwen aan de arbeidsmarkt, maar – zo luidt begin jaren negentig de conclusie van verschillende onderzoeken – deed te weinig op andere vlakken, zoals die van de verdeling van zorg en onbetaald werk tussen vrouwen en mannen.<sup>12</sup> Ook het destijds invloedrijke neoliberale denken over marktwerking en privatisering had geen antwoord op vragen over de verdeling van zorg en huishoudelijk werk.<sup>13</sup> En met de herziening van het adviesstelsel in 1997 werd het officiële adviesorgaan voor emancipatie, de Emancipatieraad, opgeheven.

De belofte van gender mainstreaming uit het regeerakkoord van Kok-II was dat departementen voortaan ‘emancipatiedoelstellingen’ duurzaam zouden integreren ‘in alle geleidingen van het reguliere beleid’.<sup>14</sup> Het oordeel van de Visitatiecommissie Emancipatiebeleid (VCE) uit 2007 over deze strategie was bikkelhard. In vergelijking met de jaren negentig was de Nederlandse structuur om gender mainstreaming te implementeren erop achteruitgegaan. Dat kwam door opheffing van de Emancipatieraad, maar ook door een kleinere rol van de coördinerend bewindspersoon en een zwakkere ‘trekkersrol’ van de Directie Coördinatie Emancipatiebeleid (DCE). Bovendien ontbrak het op veel departementen aan bewustzijn en kennis over emancipatie en gender mainstreaming.<sup>15</sup>

Ook internationaal waarschuwen wetenschappers en activisten dat de verschuiving naar gender mainstreaming in beleidstaal niet zelden heeft geleid tot het ‘wegstreamen’ van gender of het ‘neutraliseren’ van positieve discriminatie.<sup>16</sup> Dat vindt bijvoorbeeld plaats wanneer grote concessies worden gedaan onder druk van andere belangen in een specifiek domein, of wanneer centrale regie en expertise wegvallen. Met het argument dat er gender mainstreaming is, als technocratische beleidsoplossing, kan werkelijke politieke aandacht voor emancipatie, gendergerelateerde vraagstukken en inclusiviteit verdwijnen. Zoals de VCE stelde in 2007, zal ‘een kabinet dat emancipatiebeleid en gender mainstreaming tot zijn beleidsdoelen rekent, daarvoor een adequate politieke en bestuurlijke inbedding moeten organiseren’.

## **De cijfers over ongelijkheid in de praktijk**

Met de ontwikkeling van het emancipatiebeleid door de jaren heen is wel meer aandacht gekomen voor het verzamelen van data over de verschillende posities van vrouwen en mannen in de samenleving. Zo verschijnt in Nederland sinds 2000 elke twee jaar de Emancipatiemonitor van het Centraal Planbureau en het CBS, in opdracht van de DCE. Vijf gendergerelateerde kwesties krijgen in de analyses vaak de nadruk.

Ten eerste zijn er relatief veel data over de verschillende positie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt. Er is bijvoorbeeld sprake van een ‘loonkloof’ tussen vrouwen en mannen: voor hetzelfde soort werk verdienen vrouwen bij de overheid gemiddeld 5% minder dan mannen, en bij bedrijven gemiddeld 7% minder.<sup>17</sup> En in Nederland zijn twee op de vijf vrouwen niet economisch zelfstandig – tegenover één op de vijf mannen.<sup>18</sup> Daarbij is het verschil tussen vrouwen toegenomen: vrouwen met een biculturele achtergrond zijn minder vaak economisch zelfstandig dan circa vijftien jaar geleden. De arbeidsparticipatie van vrouwen is relatief hoog, al geldt ook dit met name voor wetenschappelijk opgeleide vrouwen en vrouwen zonder biculturele achtergrond. Bovendien werken vrouwen in Nederland het meest in deeltijd van alle EU-lidstaten.<sup>19</sup>

Ook wordt vaak geschreven over de seksesegregatie op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. In een aantal studierichtingen en sectoren zijn mannen of vrouwen sterk

oververtegenwoordigd. Daarin zijn wel verschuivingen: steeds meer meisjes kiezen een technische studie, terwijl in het vmbo en mbo het aandeel jongens in zorgopleidingen wat toeneemt.<sup>20</sup> Toch is seksesegregatie in het Nederlandse onderwijs in het algemeen toegenomen tussen 2010 en 2018, volgens de Europese *Gender Equality Index*.<sup>21</sup> Ook op de arbeidsmarkt blijft segregatie sterk zichtbaar, waarbij vrouwen vaker in sectoren werken met een relatief laag loon, zoals zorg en onderwijs.<sup>22</sup>

Ten tweede besteden verschillende analyses aandacht aan de verdeling van onbetaalde zorg en huishoudelijke taken. In heterostellen doen Nederlandse vrouwen gemiddeld meer in het huishouden dan mannen, terwijl mannen meer betaald werk doen. Bijna alle vrouwen die in deeltijd werken, geven daarvoor als voornaamste reden de zorg voor kinderen op. Veel vrouwen geven wel aan dat ze meer uren willen werken, en zowel mannen als vrouwen willen de zorgtaken graag gelijkjer verdelen. Toch lukt dat in de praktijk vaak niet.<sup>23</sup>

Een derde terugkerend onderwerp is dat van het welzijn van mannen en vrouwen, vooral waar het gaat om gezondheid en geweld. Vrouwen leven gemiddeld langer dan mannen, maar wel minder jaren in goede gezondheid. Mannen zijn vaker slachtoffer van geweld in het algemeen; vrouwen zijn vaker slachtoffer van huiselijk en seksueel geweld, ongewenst gedrag op werk en cyberpesten.<sup>24</sup> In 2019 waren naar schatting 431.000 vrouwen in Nederland slachtoffer van huiselijk geweld.<sup>25</sup> En meer dan de helft van de vrouwen gaf in 2017 aan ooit een seksuele handeling tegen de wil te hebben meegemaakt, tegenover 19% van de mannen.<sup>26</sup>

Ten vierde is er relatief veel aandacht voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen in topfuncties. In augustus 2020 voldeden slechts 51 van de 94 beursgenoteerde bedrijven aan het voorgestelde wettelijk quotum dat minimaal een derde van de raad van commissarissen uit vrouwen bestaat.<sup>27</sup> Dat quotum wordt ingevoerd naar aanleiding van een advies van de Sociaal Economische Raad uit 2019, waarin de raad vaststelde dat de ontwikkelingen die tot dusverre hebben plaatsgevonden in het topbestuur ‘te langzaam’ zijn.<sup>28</sup> Het quotum geldt overigens niet voor raden van bestuur; daarin is het percentage vrouwen maar ruim 12%.<sup>29</sup> Er is bovendien veel minder bekend over de ondervertegenwoordiging van mensen met een migratieachtergrond.

Tot slot zijn er een aantal rapporten over de politieke en bestuurlijke vertegenwoordiging van vrouwen en mannen – een onderwerp waar ook internationaal veel aandacht voor is. In de *Global gender gap report 2020* van het World Economic Forum bijvoorbeeld, zakte Nederland voornamelijk vanwege het achterblijven van vrouwen in de politiek van plek 27 naar plek 38.<sup>30</sup> Vrouwen zijn in de minderheid zowel in het Nederlandse kabinet, de Eerste en Tweede Kamer, de fracties in het Europees parlement, en in de gemeenteraden en Provinciale Staten. Op het moment van schrijven heeft bovendien geen enkel Kamerlid een Surinaamse, Antilliaanse of Afrikaanse achtergrond.<sup>31</sup>

Zulke ongelijkheden zijn deels te verklaren door sociale en culturele opvattingen. Zo schreef het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in 2020 dat ‘deeltijdwerk steeds meer een automatisme lijkt te zijn geworden in plaats van een vrije en bewuste keuze, vooral voor vrouwen’.<sup>32</sup> Nog altijd vindt respectievelijk 39% van de mannen en 25% van

de vrouwen dat vrouwen beter geschikt zijn om voor een kind te zorgen.<sup>33</sup> Bestaande ongelijkheid is ook deels te verklaren door gevoerd overheidsbeleid. Zo zijn de kosten van kinderopvang en de hoogte van toeslagen en heffingskortingen van invloed op de economische zelfstandigheid van vrouwen en op de mate waarin zij in deeltijd werken.<sup>34</sup>

### **‘Onzichtbare vrouwen’ in ogenschijnlijk neutraal beleid**

Ondanks de inspanningen om ongelijkheid in data te vangen, blijft veel ongelijke behandeling ook onzichtbaar. Emancipatiebeleid in Nederland focust bovendien vaak op gebieden die heel duidelijk met gender en vrouwenrechten te maken hebben. Dat is belangrijk – denk aan de nieuwe Wet seksuele misdrijven van het kabinet Rutte-III, waarin slachtoffers van verkrachting niet langer hoeven te bewijzen dat ze zich fysiek hebben verzet. Maar het is bovendien belangrijk om in het oog te houden dat ook thema’s die op het eerste gezicht genderneutraal lijken, dat in de praktijk vaak niet zijn. Ogenschijnlijk ‘neutraal’ beleid – zowel van overheden als van bedrijven – kan andere, en soms verregaande consequenties hebben voor vrouwen en mannen. Zulke ‘onzichtbare ongelijkheid’ is moeilijker aan te pakken: het is immers minder vanzelfsprekend wat het probleem is en hoe het opgelost kan worden.<sup>35</sup>

In haar boek *Onzichtbare vrouwen* laat Caroline Criado Perez talloze voorbeelden zien van ogenschijnlijk genderneutraal beleid met grote gevolgen voor de levens van vrouwen.<sup>36</sup> Auto’s, bijvoorbeeld, worden ontworpen rond het mannenlichaam, en ook de veiligheid van auto’s wordt getest met mannelijke crashdummy’s. Dit kan fatale gevolgen hebben voor vrouwen. Zo blijkt uit onderzoek dat autostoelen te groot zijn voor vrouwen, waardoor vrouwen te ver naar voren zitten en meer risico lopen op inwendige verwondingen bij auto-ongevallen. Een vrouwelijke crashdummy is nu pas in ontwikkeling.<sup>37</sup>

Criado Perez bespreekt ook voorbeelden van vervoer. Zo vinden in Zweden jaarlijks veel ongelukken plaats doordat mensen uitglijden op besneeuwde voetpaden. Uit onderzoek blijkt dat dit voornamelijk gaat om vrouwen, omdat zij zich vaker lopend verplaatsen. Maar beleidsmatig krijgt het sneeuwvrij maken van autowegen prioriteit, om de doorstroom van woon-werkverkeer te bevorderen. Het verlate sneeuwruimen op voetpaden heeft dus gevolgen voor de veiligheid van vrouwen. Ook in de organisatie en planning van het openbaar vervoer (OV) spelen genderverschillen. Vrouwen reizen vaker met het OV, en vaker samen met ouderen of kinderen. Maar in vervoersplanning en het toewijzen van budgetten wordt de ‘mannelijke standaard’ van vervoer gehanteerd: per auto en in de spits. Dit leidt tot meer investeringen in autowegen dan in OV en voetpaden, en bovendien tot slechtere vervoersmogelijkheden buiten de spits.

Ook uit Nederland zijn verschillende voorbeelden van ‘onzichtbare vrouwen’ in de gevolgen van beleid. Soms gaat dat om specifiek beleid. In de landbouw, bijvoorbeeld, ontstond eind jaren negentig het idee dat zogeheten varkensflats een oplossing kunnen zijn voor het ruimtegebrek en mestoverschot in de veehouderij. Noch het voorstel zelf, noch

de kritiek op voorstel had oog voor genderverschillen. Maar boerinnen, die vaak kleinere bedrijven hebben, verdwijnen waarschijnlijk eerder uit beeld zowel bij de opschaling naar grote 'flats' als bij fusies tussen bedrijven.<sup>38</sup>

Soms gaat dat om breder maatschappelijk beleid. Zo trokken verschillende organisaties aan de bel over de gevolgen van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) en de Participatiewet – beide traden in 2015 in werking – voor vrouwenemancipatie. Zij signaleerden dat dat beleid aanstuurt op een groter beroep op onbetaalde zorg, dat al met name op de schouders van vrouwen terecht kwam.<sup>39</sup> Over de Participatiewet concludeerde het Sociaal en Cultureel Planbureau 'dat het vooral mannen, jongeren en Nederlanders zonder migratieachtergrond zijn die een kans op een baan maken. De relatieve achterstand die vrouwen, ouderen en mensen met een migratieachtergrond ervaren op de arbeidsmarkt, wordt met deze wet niet ingelopen'.<sup>40</sup>

### **Naar een feministisch kabinet van sociale rechtvaardigheid**

Een 'kabinet van sociale rechtvaardigheid' is daarom ook een feministisch kabinet, dat het streven naar gelijke behandeling van en gelijke verhoudingen tussen vrouwen en mannen in de samenleving centraal zet in haar politieke doelen. De expliciete benaming van een 'feministische regering', zoals die voor het eerst in Zweden is gebruikt, gaat verder dan de meer op consensus georiënteerde strategie van gender mainstreaming. Het is controversieel en politiek, en maakt daarmee duidelijk hoe belangrijk het is om op te komen tegen de systematisch ongelijke machtsverhoudingen in de samenleving.<sup>41</sup> Een feministisch kabinet van sociale rechtvaardigheid streeft ten minste de volgende vier prioriteiten na.

Ten eerste weerspiegelt een feministisch kabinet de diversiteit van de Nederlandse samenleving. Het bestaat voor de helft uit vrouwen en voor de helft uit mannen, en bovendien uit mensen met verschillende culturele achtergronden. Niet alleen is het rechtvaardig als verschillende groepen in de samenleving zichzelf kunnen herkennen in hun politieke vertegenwoordiging; rolmodellen stimuleren ook politieke participatie. Diversiteit leidt er bovendien toe dat onderwerpen die voor bepaalde groepen belangrijk zijn op de agenda komen en dat vanuit verschillende perspectieven naar besluiten wordt gekeken.<sup>42</sup> Zo blijkt uit onderzoek dat Tweede Kamerleden die vrouw zijn en een biculturele achtergrond hebben, vaker onderwerpen agenderen die met name voor biculturele vrouwen van belang zijn.<sup>43</sup> Bovendien kan een gebrek aan diversiteit in politiek en bestuur worden gezien als een uiting van 'structurele discriminatie en uitsluiting van bepaalde groepen'.<sup>44</sup> Ongelijke machtsverhoudingen in besluitvorming zijn dus simpelweg onwenselijk.

Ten tweede stelt een feministisch kabinet zich als prioriteit om de strategie van gender mainstreaming te hervormen. De huidige tijd vraagt om gender mainstreaming als een 'gelijkkansenstoets', die niet alleen rekening houdt met de ongelijke machtsverhoudingen op basis van gender, maar ook oog heeft voor de intersecties tussen bijvoorbeeld gender, biculturele achtergrond, seksualiteit, huidskleur, leeftijd en het hebben van een beperking.

Bovendien moet de lens van gelijke kansen worden ingezet in elke fase van het beleidsproces, en nadrukkelijk ook in de vroege fase van agendering en formulering van beleid. Gender mainstreaming is vooral reactief geweest: een analyse van de gevolgen van al bedacht beleid. Daarbij blijven fundamentele maatschappelijke verhoudingen en veronderstellingen onderliggend aan beleid onbevraagd,<sup>45</sup> zoals in het geval van de Wmo en de Participatiewet.

Ten derde maakt een feministisch kabinet werk van specifieke beleidsmaatregelen die de positie van vrouwen in de samenleving ten goede komen, om te beginnen met de verdeling van zorg en werk. Een voorbeeld van zo'n maatregel is de modernisering van het geboorteverlof. Sinds de zomer van 2020 kunnen partners aanvullend betaald verlof opnemen tegen 70% van hun salaris. Daarmee is de Nederlandse regeling voor het geboorteverlof van partners – net als voor onbetaald ouderschapsverlof – gekoppeld aan de positie van partners op de arbeidsmarkt. Dat is problematisch. Ouders met een laag inkomen kunnen bijvoorbeeld waarschijnlijk niet rondkomen van 70% van hun salaris. Een vergoeding van 100% van het salaris, of in ieder geval van minstens 80%, is noodzakelijk voor bredere toegang tot en opname van het ouderschapsverlof.<sup>46</sup> Een andere beleidsmaatregel is het gratis maken van de kinderopvang. Daarmee wordt een belangrijke financiële barrière weggenomen voor stellen om betaald en onbetaald werk eerlijker te verdelen.

Tot slot richt een feministisch kabinet een Onderzoeksinstituut voor Gelijke Kansen op, als 'opvolger' van de Emancipatieraad die in de jaren negentig werd afgeschaft. Een Onderzoeksinstituut voor Gelijke Kansen monitort en evalueert de voortgang die gemaakt wordt op het gebied van genderbeleid, en ondersteunt verschillende overheidsinstellingen bij het implementeren van beleid. Ook kan het helpen om systematische ongelijkheden te signaleren en formuleren. Het streven naar gelijke kansen is geen eenvoudige kwestie van 'meer expertise', 'meer data' en 'betere oplossingen',<sup>47</sup> maar een permanente administratieve structuur kan wel helpen om strategisch en langetermijnbeleid te waarborgen.

Volgens het World Economic Forum zal genderongelijkheid in West-Europa niet eerder bereikt worden dan in het jaar 2053.<sup>48</sup> Dat is niet alleen financieel en economisch duur, maar bovenal onrechtvaardig. Een volgend, feministisch kabinet van sociale rechtvaardigheid luidt een nieuwe fase voor genderbeleid in Nederland in. Niet om alle problemen met eenvoudige maatregelen op te lossen. Wel om een aantal eerste stappen te zetten in de richting van een meer gelijkwaardige samenleving. Om te beginnen met – en anders dan in het vorige kabinet van sociale rechtvaardigheid – een gelijkwaardige samenstelling van het kabinet zelf. En met een herziening van de strategie van gender mainstreaming, specifieke beleidsmaatregelen als echt gelijkwaardig geboorteverlof, en een permanente structuur in een Onderzoeksinstituut voor Gelijke Kansen.

---

<sup>1</sup> Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu. 'Epidemiologische situatie Covid-19 in Nederland (29 september 2020)'. RIVM.nl, 2020.

- 
- <sup>2</sup> Egbert Jongen, Jos Ebregt, Bas Scheer, & Hans-Martin von Gaudecker. *Arbeidsmarkt: Sterke daling gewerkte uren*. CPB.nl, 2020: p. 6; Hofstede, Bregje. ‘Huishoudelijk werkers zijn de stille kracht van de emancipatie: Maar juist nu zijn ze extra kwetsbaar’. *De Correspondent*, 9 april 2020.
- <sup>3</sup> Yerkes, Mara, Stéfanie André, Janna Besamusca, Chantal Remery, Roos van der Zwan, Peter Kruyen, Debby Beckers, Sabine Geurts & Paul de Beer. *Werkende ouders in tijden van Corona: Meer maar ook minder genderongelijkheid*. Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam & Radboud Universiteit, 2020.
- <sup>4</sup> Bisschop, Paul & Jelle Zwetsloot. ‘Jongens harder getroffen door schrappen centrale eindexamens’. *De Volkskrant*, 25 maart 2020.
- <sup>5</sup> Portegijs, Wil & Marion van den Brakel. *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: CBS/SCP, 2018: p. 8.
- <sup>6</sup> Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. *OECD toolkit for mainstreaming and implementing gender equality: Implementing the 2015 OECD recommendation on gender equality in public life*. OECD.org, 2018: p. 4.
- <sup>7</sup> Naezer, Marijke. ‘Emanciperen met beleid. Gendermainstreaming: Niet eenvoudig, wel veelbelovend’. *Visies*, 12 (2007): 3-7.
- <sup>8</sup> Tweede Kamer der Staten-Generaal. ‘Emancipatiebeleid 2000’. Kamerbrief 26 814, nr. 1 (1999).
- <sup>9</sup> Philips, Anne. ‘Must feminists give up on liberal democracy?’. *Political Studies*, nr. 40 (1992): p. 68.
- <sup>10</sup> Tweede Kamer der Staten-Generaal. ‘Beleidsplan emancipatie’. Kamerbrief 19052, nrs. 1-2 (1985-1985): p. 12.
- <sup>11</sup> Doorne-Huiskes, Anneke van, Renée Römken, Joop Schippers & Antia Wiersma. *Van privéprobleem tot overheidszorg: Emancipatiebeleid in Nederland*. Amsterdam: Atria, 2017.
- <sup>12</sup> Keuzenkamp, Saskia & Anneke Teunissen. *Emancipatie ten halve geregeld: Continuïteit en inmenging in het emancipatiebeleid*. Den Haag: Ministerie van SZW, 1990; Sociaal-Economische Raad. *Advies Beleidsprogramma Emancipatie*. Den Haag: SER, 1992.
- <sup>13</sup> Philips, Anne. ‘Feminism and Liberalism revisited: Has Martha Nussbaum got it right?’. *Constellations* 8, nr. 2 (2001): p. 250.
- <sup>14</sup> Tweede Kamer der Staten-Generaal. ‘Meerjarennota emancipatiebeleid’. Kamerbrief 27601, nr. 15 (2001): p. 2.
- <sup>15</sup> Visitatiecommissie Emancipatie. *Een beetje is niet goed genoeg: Emancipatiebeleid en gender mainstreaming bij de rijksoverheid*. Den Haag: Visitatiecommissie Emancipatie (2007): p. 7, 23 en 34.
- <sup>16</sup> Zie bijvoorbeeld Mukhopadhyay, Maitrayee. ‘Mainstreaming gender or “streaming” gender away: Feminists marooned in the development business’. In Wendy Harcourt (red.), *The Palgrave handbook of gender and development*. London: Palgrave Macmillan, 2016; Stratigaki, Maria. ‘Gender mainstreaming vs positive action: An ongoing conflict in EU gender equality policy’. *European Journal of Women’s Studies* 12, nr. 2 (2005): 165-186.
- <sup>17</sup> Muller, Linda, Jeanine Floris, Katja Chkalova, Ben Dankmeyer & Maarten Bloem. *Monitor loonverschillen mannen en vrouwen, 2016*. Den Haag: CBS.
- <sup>18</sup> Centraal Bureau voor de Statistiek. ‘Vooral meer moeders economisch zelfstandig’. CBS.nl, 2019.
- <sup>19</sup> Portegijs & van den Brakel, *Emancipatiemonitor 2018*, 2018.
- <sup>20</sup> Wielenga-van der Pijl, Laura, Marijke Hartgers & Henk-Jan Dirven. ‘Meer vrouwen in de techniek en meer mannen in de zorg?’. In Wil Portegijs & Marion van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: CBS/SCP, 2018.
- <sup>21</sup> European Institute for Gender Equality. *Gender equality index 2020: Digitalisation and the future of work*. Luxemburg: Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2020: p. 39.
- <sup>22</sup> Wielenga-van der Pijl et al., ‘Meer vrouwen in de techniek en meer mannen in de zorg?’, 2018.
- <sup>23</sup> Portegijs, Wil, Sebastian Alejandro Perez & Marion van den Brakel. ‘Wie zorgt er voor de kinderen?’. In Wil Portegijs & Marion van den Brakel (red.), *Emancipatiemonitor 2018*. Den Haag: CBS/SCP, 2018.
- <sup>24</sup> Portegijs & van den Brakel, *Emancipatiemonitor 2018*, 2018.



- 
- <sup>25</sup> Eijkern, Lienja van, Róisín Downes, & René Veenstra. *Slachtofferschap en huiselijk geweld: Preventieonderzoek naar de aard, omvang, relaties en gevolgen van schachtoffer- en plegerschap*. Den Haag: WODC, 2018.
- <sup>26</sup> Graaf, Hanneke de & Ciel Wijzen. *Seksuele gezondheid in Nederland*. Rutgers, 2018: p.4.
- <sup>27</sup> Lückerath-Rovers, Mijntje. *The Dutch female board index 2020*. TIAS, 2020.
- <sup>28</sup> Sociaal-Economische Raad. *Diversiteit in de top: Tijd voor versnelling*. Den Haag: SER, 2019: p. 34.
- <sup>29</sup> Lückerath-Rovers, Mijntje, *The Dutch female board index 2020*, 2020.
- <sup>30</sup> World Economic Forum. *Global gender gap report 2020*: Genève: World Economic Forum, 2019: p. 25.
- <sup>31</sup> Kieskamp, Wilma. ‘Stilletjes zijn Kamerleden met een kleur uit het parlement verdwenen’. Trouw, 1 september 2020.
- <sup>32</sup> Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. *Kabinetsreactie IBO Deeltijdwerk*. Den Haag: Ministerie SZW, 2020: p. 1.
- <sup>33</sup> Portegijs, Wil et al., ‘Wie zorgt er voor de kinderen?’, 2018.
- <sup>34</sup> Werkgroep IBO Deeltijdwerk. *De(el)tijd zal het leren: Van analyse naar beleid over deeltijd*. Den Haag: Ministerie van Financiën, 2019.
- <sup>35</sup> Walby, Sylvia. ‘Gender mainstreaming: Productive tensions in theory and practice’. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 12, nr. 3 (2015): 321-343.
- <sup>36</sup> Criado Perez, Caroline. *Onzichtbare Vrouwen: Waarom we leven in een wereld voor en door mannen ontworpen*. Amsterdam: Prometheus, 2019.
- <sup>37</sup> Samarraï, Fariss. ‘Study: New cars are safer, but women most likely to suffer injury’. UVA Today, 10 juli 2019.
- <sup>38</sup> Naezer, Marijke, ‘Emanciperen met beleid’, 2007.
- <sup>39</sup> Zie bijvoorbeeld Gerts, Dorenda. ‘Decentralisatie van beleid en de gevolgen voor vrouwen’. Nederlandse Vrouwenraad, 2014.
- <sup>40</sup> Sociaal en Cultureel Planbureau. *Eindevaluatie van de participatiewet*. SCP : Den Haag, 2019.
- <sup>41</sup> Aggestam, Karin & Annika Bergman-Rosamond. ‘Swedish feminist foreign policy in the making: Ethics, politics, and gender’. *Ethics & International Affairs* 30, nr. 3 (2016): 323-334.
- <sup>42</sup> Hoever, Inga, Daan van Knippenberg, Wendy van Ginkel & Harry Barkema. ‘Fostering team creativity: Perspective taking as key to unlocking diversity’s potential’. *Journal of Applied Psychology* 97, nr. 5 (2012): 982–996.
- <sup>43</sup> Mügge, Liza, Daphne van der Pas & Mark van de Wardt. ‘Representing their own? Ethnic minority women in the Dutch Parliament’. *West European Politics* 42, nr. 4 (2019): 705-727.
- <sup>44</sup> Mügge, Liza & Zahra Runderkamp. ‘De tweede sekse in politiek en openbaar bestuur: Verklaringen en oplossingen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen’. In *Democratie in Actie, Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur*. UvA/Ministerie van BZK.
- <sup>45</sup> Paterson, Stephanie & Francesca Scala. ‘Feminist government or governance feminism? Exploring feminist policy analysis in the Trudeau era’. In Fiona Macdonald & Alexandra Dobrowolsky, *Turbulent times, transformational possibilities? Gender and politics today and tomorrow*. Toronto: University of Toronto Press, 2020.
- <sup>46</sup> Heymann, Jody, Aleta Sprague, Arijit Nandi, Alison Earle, Priya Batra, Adam Schickedanz, Paul Chung & Amy Raub. ‘Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era’. *Public Health Reviews* 38, nr. 21 (2017).
- <sup>47</sup> Paterson & Scala, ‘Feminist government or governance feminism?’, 2020.
- <sup>48</sup> World Economic Forum, *Global gender gap report 2020*, 2019.