

Vergaderjaar 2021–2022

35 925 VIII

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (VIII) voor het jaar 2022

Nr. 168

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP EN VOOR PRIMAIR EN VOORTGEZET ONDERWIJS

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 mei 2022

Sinds de jaren zestig bestaan al zorgen om de verschillen tussen jongens en meisjes in onderwijsprestaties, schoolloopbaan en onderwijskeuzes. Waar het eerder vooral om de positie van meisjes en vrouwen ging, worden vanuit de politiek en maatschappij de laatste jaren zorgen geuit om die van jongens en mannen. Ook vandaag de dag zijn zorgen om deze verschillen op basis van gender er nog steeds, zowel ten aanzien van leerlingen en studenten, leerkrachten als in de beroepsloopbaan. Wij vinden het van belang dit aan te pakken. Daarom ontvangt u hierbij van ons, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, deze visie op genderverschillen in het onderwijs. Om meer inzicht te krijgen in de verschillen tussen jongens en meisjes in onderwijsprestaties, schoolloopbaan en onderwijskeuzes, heeft de Onderwijsraad op verzoek van de Tweede Kamer een verkenning uitgevoerd naar sekseverschillen in het onderwijs. De leeftijdscategorie was 0–40 jaar.¹ Als vervolg op deze verkenning van de Onderwijsraad en de conferentie «Genderwijs» uit 2020 heeft Stichting School & Veiligheid (hierna: SS&V) een brede verkenning uitgevoerd onder onderwijsprofessionals in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en middelbaar beroepsonderwijs.^{2, 3} Deze verkenning is tot stand gekomen met steun van het Ministerie van OCW.

Leeswijzer

In deze brief zullen wij op de twee rapporten reageren en onze visie ten aanzien van genderverschillen in het onderwijs uiteenzetten. De twee

¹ Verkenning Onderwijsraad (2020), zie ook: <https://www.onderwijsraad.nl/publicaties/adviezen/2020/10/07/verkenning-sekseverschillen-onderwijs>

² Verslag onderwijsconferentie «Genderwijs», zie hiervoor: <https://www.schoolenveiligheid.nl/verslag-onderwijsconferentie-genderwijs-2020/?preview=true>

³ <https://www.schoolenveiligheid.nl/project/school-gender-veiligheid/>

rapporten worden eerst kort samengevat (1), alvorens wij onze visie voor dit thema delen (2). Tot slot zullen wij benoemen welke concrete acties hieraan gekoppeld zijn (3).

1. Opbrengst rapporten

1.1 Een verkenning van verschillen in het onderwijs – Onderwijsraad

De Tweede Kamer heeft de Onderwijsraad gevraagd advies uit te brengen over de verschillen tussen jongens en meisjes in het onderwijs. Directe aanleiding waren de bevindingen uit het rapport De Staat van het Onderwijs 2019 van de Onderwijsinspectie en een initiatiefnota vanuit de Tweede Kamer over de disbalans tussen mannen en vrouwen voor de klas in het basisonderwijs.^{4 5}

De Onderwijsraad constateert op drie punten grote verschillen bestaan tussen loopbanen van jongens en meisjes:

1. Jongens hebben minder gunstige schoolloopbanen dan meisjes.
2. Vrouwen hebben minder gunstige beroepsloopbanen dan mannen.⁶
3. Jongens en meisjes zijn ongelijk verdeeld over onderwijssectoren en beroepen.

Deze verkenning van de Onderwijsraad laat zien dat verschillen tussen jongens en meiden niet zozeer komen door verschillen in schoolprestaties en hersenen, en dat jongens niet slechter presteren door een oververtegenwoordiging van vrouwen in het basisonderwijs. De verschillen tussen jongens en meiden in schoolprestaties, vaardigheden en hersenen zijn klein, en verschillen zelfs meer binnen groepen jongens dan wel meiden. De verschillen in loopbanen van jongens en meiden – op school en op de arbeidsmarkt – hangen volgens de Onderwijsraad met name samen met onderwijsfactoren en maatschappelijke en culturele factoren.

Opvattingen over gender werken door in het gedrag van mensen, de manier waarop ze met elkaar omgaan en de keuzes die ze maken. Datzelfde geldt voor het onderwijs. Leraren, docenten, leerlingen en studenten brengen stereotiepe denkbeelden met zich mee. Deze denkbeelden komen bij leraren tot uiting in hun verwachtingen en gedrag en de manier waarop ze leerlingen begeleiden en stimuleren. Dit is vervolgens terug te zien bij zowel jongens als meisjes, hoe zij ongelijk verdeeld zijn over onderwijssectoren en beroepen en verschillen qua school- en beroepsloopbanen.

Verschillen in school- en beroepsloopbanen kunnen leiden tot belemmeringen in het maken van keuzes en daarmee tot onderbenutting van wat kinderen en jongeren in hun mars hebben. Van onderbenutting is sprake wanneer kinderen en jongeren niet de kennis, vaardigheden en houdingen ontwikkelen waarvoor zij wel de potentie hebben.

De Onderwijsraad adviseert de verschillen tussen jongens en meisjes te verkleinen door:

- Stimuleren van bewustwording over genderstereotypering bij leraren. Dit omdat *doordat* leraren verwachtingen hebben, deze ook zullen uitkomen.
- Het voorkomen van stereotypen in loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) en het voorkomen van stereotypen in lesmateriaal.

⁴ Kamerstuk 35 000 VIII, nr. 176

⁵ Kamerstuk 34 5587 nr. 2

⁶ De Onderwijsraad heeft ervoor gekozen om naast de verschillen in de schoolloopbaan te kijken hoe deze verschillen op de arbeidsmarkt uitwerken.

- Specifieke aandacht voor schoolleiders en leraren oog te hebben voor de individuele leerling en *niet* het geslacht.
- Aanvullende instrumenten om verschillen op de arbeidsmarkt te verkleinen, zoals maatregelen die het makkelijker maken om werken, zorgen en leren te combineren.

1.2 School, gender & Veiligheid – Stichting School & Veiligheid

SS&V heeft in kaart gebracht welke denkbeelden en normen er in het onderwijs zijn ten aanzien van gender en welke invloed deze normen hebben op sociale veiligheid, keuzevrijheid en kansengelijkheid. Ook heeft SS&V onderzocht welke interventies, acties en uitkomsten nodig zijn voor verdere bewustwording rond gendergelijkwaardigheid. Op basis van deze uitkomsten zijn door SS&V drie mogelijke toekomstscenario's geschetst over hoe het onderwijs kan bijdragen aan gendergelijkwaardigheid, te weten «Reflectie en betrokkenheid», «Een zichtbare agenda voor gendergelijkheid» en «Aansluiten bij verwante thematiek». Bij ieder scenario worden door SS&V voor- en nadelen geschetst. Ook noemt SS&V bij ieder scenario een aantal acties en middelen. Er hoeft niet één scenario gekozen te worden. Elementen van de scenario's kunnen complementair zijn aan andere elementen. De scenario's zijn hieronder samengevat.

Scenario I: Reflectie en betrokkenheid

Centraal in dit scenario staat het creëren van bewustwording van het bestaan van verschillende denkbeelden over gender en verschillende gendernormen. Het uitgangspunt is dat er in het onderwijs een brede en rijke uitwisseling ontstaat waarin professionals, ouders en leerlingen/studenten met elkaar leren praten over hun eigen en elkaars normen. Als het gaat om acties en middelen stelt SS&V onder andere het ontwikkelen van gesprekstoets voor schoolleiders en docententeams voor. Een voordeel van dit scenario is dat er veel ruimte voor verschillende denkbeelden is. Een nadeel is de hoeveelheid ruimte en tijd die in dit scenario van scholen wordt gevraagd.

Scenario II: Een zichtbare agenda voor gendergelijkheid

In dit scenario wordt gendergelijkwaardigheid gezien als één van de grote thema's van deze tijd. Dat problematische verschillen in schoolprestaties, beknellende beeldvorming en ongelijke carrièrekansen urgente problemen zijn, wordt als actuele uitdaging prominent onder de aandacht gebracht.

Als het gaat om acties en middelen stelt SS&V onder andere overheids-campagnes voor gericht op gendergelijkwaardigheid in het onderwijs. Een voordeel van dit scenario is dit scenario als katalysator voor gendergelijkwaardigheid kan werken. Een nadeel is dat de kans op weerstand en polarisatie nadrukkelijker aanwezig is.

Scenario III: Aansluiten bij verwante thematiek

In dit scenario krijgt het thema gendergelijkwaardigheid geen expliciete prioriteit, maar wordt het ondergebracht bij andere thema's waarmee een logische samenhang bestaat, zoals kansengelijkheid of (seksuele) diversiteit. Naast het onderbrengen van gendergelijkwaardigheid bij kansengelijkheid, stelt SS&V geen concrete acties voor. Een voordeel van dit scenario is dat het kansrijk en haalbaar lijkt. Een nadeel is het risico op marginalisatie door het thema gendergelijkwaardigheid bij andere thema's onder te brengen.

2. Reactie op beide rapporten

SS&V heeft toekomstscenario's geschetst hoe het onderwijs kan bijdragen aan gendergelijkheid. De Onderwijsraad heeft een concreet advies uitgebracht over de verschillen tussen jongens en meisjes in het onderwijs. Wij grijpen deze verkenningen aan om onze visie ten aanzien van genderverschillen in het onderwijs neer te zetten. In de volgende paragraaf lichten wij toe wat wij momenteel doen om genderverschillen in het onderwijs te verminderen en welke aanvullende maatregelen wij nemen. Zowel de visie als de maatregelen bevatten verschillende elementen uit de geschetste scenario's door SS&V.

Visie ten aanzien van genderverschillen in het onderwijs

Elke leerling moet op school de ruimte krijgen zich – zonder belemmering door invloeden van buitenaf – te ontwikkelen, te ontdekken wie die is en een keuze te maken voor diens school- en beroepsloopbaan. Gender, seksuele diversiteit, afkomst of ondersteuningsbehoefte horen daarbij 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. Zoals de Onderwijsraad al stelt: verschil mag er zijn, maar niet door beperking in keuzevrijheid of ongelijke kansen. Keuzes moeten dan ook zo veel mogelijk op basis van eigen interesses gemaakt worden, zonder dat deze beïnvloed worden door bijvoorbeeld sociale verwachtingen, gendernormen en rolpatronen. Dat is waar wij ons voor inzetten en in de toekomst willen blijven doen.

Kaders

Scholen en onderwijsinstellingen zijn gebonden aan verschillende wettelijke verplichtingen, zoals de Algemene wet gelijke behandeling. Daarnaast dienen scholen in het funderend onderwijs invulling te geven aan de wettelijke verplichting rondom burgerschap, sociale veiligheid en de kerndoelen.⁷ Voor het middelbaar beroepsonderwijs geldt een inspanningsverplichting ten aanzien van burgerschap.

Echter, deze kaders blijken niet voldoende. De verkenning van de Onderwijsraad maakt pijnlijk duidelijk dat nog steeds sprake is van genderstereotiepe verwachtingen in het onderwijs. Die stereotiepe verwachtingen kunnen leiden tot belemmeringen in het maken van keuzes, andere school- en beroepsloopbanen en daarmee tot onderbenutting van wat leerlingen in hun mars hebben. De invloed van genderverschillen in het onderwijs vinden wij uitermate onwenselijk. Daarom zetten wij ons in om deze invloed te verminderen.

3. Concrete maatregelen genderverschillen in het onderwijs

Om de invloed van genderverschillen in het onderwijs te verminderen doen we al veel. Tegelijk laten de onderzoeken van zowel de Onderwijsraad als SS&V zien dat aanvullende acties nodig zijn. In deze paragraaf lichten we toe wat we momenteel doen om en welke aanvullende maatregelen we gaan nemen om onze visie kracht bij te zetten. Hierbij maken wij onderscheid tussen maatregelen gericht op de leerlingen en studenten (3.1), leerkrachten (3.2) en de beroepsloopbaan (3.3).

⁷ Wet van 4 juni 2015 tot wijziging van enige onderwijswetten in verband met het invoeren van de verplichting voor scholen zorg te dragen voor de veiligheid op school (Stb. 2015, nr. 238)

3.1 Leerlingen en studenten

Uit de verkenning van de Onderwijsraad komt naar voren dat de overtuigingen en opvattingen ten aanzien van gender een belangrijke verklaring zijn voor verschillen in loopbanen tussen jongens en meisjes. In Nederland is het onderscheid tussen «typische mannen- en vrouwenberoepen» (horizontale segregatie) relatief groot in vergelijking met andere landen van de Europese Unie.

De Onderwijsraad adviseert daarom meer bewustwording te creëren over genderstereotypering in het onderwijs.

Om externe invloeden op keuzes van leerlingen en studenten te beperken ondernemen wij de volgende acties:

Lopend beleid

- Wij ondersteunen het Techniepact en de Coalitie voor meer vrouwen in bèta, techniek en ICT.⁸ Beide samenwerkingsverbanden voeren een integrale aanpak om meisjes en vrouwen en jongeren die niet in Nederland zijn geboren, te stimuleren om voor een technische opleiding te kiezen. Hiermee blijven we het potentieel voor technische opleidingen en beroepen vergroten.
- Wij zetten in op het tegengaan van genderstereotypering in loopbaanoriëntatie in het voortgezet onderwijs, zowel bij de profielkeuze op havo/vwo als bij het kiezen van een richting in het vmbo als bij het begeleiden in studiekeuze voor mbo/ho. Hierbij is eveneens aandacht voor de thuissituatie van leerlingen. Zie «extra acties» voor de concretisering hiervan.
- Wij ondersteunen de Alliantie.Werk.en.de.Toekomst.⁹ Deze alliantie zet zich in om genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt te doorbreken en richt zich daarbij zowel op jongens als op meisjes. De alliantie heeft activiteiten voor zowel leerlingen in het primair- als voortgezet onderwijs.

Extra acties

- SS&V ontvangt in 2022 extra middelen om hun (agenderende) rol in het verminderen van genderverschillen in het onderwijs te vergroten. Dit doet SS&V onder andere door bewustwording te creëren over denkbeelden en normen rondom gender bij onder meer onderwijsprofessionals. Daarnaast ondersteunt SS&V docenten in hun pedagogisch handelingsrepertoire om genderongelijkheid te verminderen die in de klas tot sociaal onveilige situaties leidt.
- In het mbo zetten wij de komende jaren in op het verder versterken van voorlichting aan aankomend studenten over arbeidsmarktinformatie en arbeidsmarktperspectieven behorend bij beroepen waarvoor opleidingen kwalificeren. Vrije studiekeuze is daarbij een belangrijk uitgangspunt. In het vo wordt momenteel gewerkt aan bewustwording bij scholen om arbeidsmarktinformatie duidelijker als onderdeel van LOB naar voren te laten. Het Expertisepunt LOB draagt hieraan bij o.a.

⁸ Het Techniepact is een samenwerkingsverband tussen onderwijsinstellingen, werkgevers- en werknemersorganisaties, regio's en het Rijk. Dit samenwerkingsverband richt zich op een grotere toestroom in de technieksector. De ministeries van Economische Zaken en Klimaat; Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en Sociale Zaken en Werkgelegenheid zijn verantwoordelijk voor de landelijke acties die binnen hun portefeuille vallen.

⁹ De Alliantie.Werk.en.de.Toekomst bestaat uit Atria, Emancipator, Nederlandse Vrouwenraad en VHTO. Zie ook: <https://atria.nl/over-atria/programmas/werk-en-de-toekomst/>

door het organiseren van werksessies om handvatten te geven aan scholen.

- Voor de havo worden de komende jaren praktijkgerichte programma's ontwikkeld, waar LOB onderdeel van is.
- Wij voeren gesprekken met de educatieve uitgeverijen van lesmateriaal om na te gaan welke stereotyperingen hierin voorkomen om ze vervolgens te voorkomen. Eind 2021 hebben educatieve uitgeverijen al aangegeven in de toekomst transparanter te willen zijn.
- In 2022 zullen wij verkennen hoe we leerlingen kunnen betrekken bij het tegengaan van genderstereotypering. Zij weten als geen ander wat zij nodig hebben om zich zonder belemmeringen door genderstereotypering te oriënteren op hun loopbaan of studiekeuze.
- Tevens gaan wij onderzoek doen naar in hoeverre er op dit moment bij LOB sprake is van genderstereotypering.
- Tot slot is de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) bezig met het creëren van gender-awareness op de werkvloer van leerbedrijven. Hierbij zorgen zij ervoor dat de kwalificatiedossiers genderneutraal worden gemaakt in de komende onderhoudsrondes.¹⁰ De SBB ontvangt een instellingssubsidie voor de uitvoering van haar wettelijke taken.

3.2 Leerkrachten

De Onderwijsraad stelt dat de lerarenopleiding voor primair en voortgezet onderwijs een belangrijke rol kan spelen in de bewustwording van de verschillende vormen van genderstereotypering, alsmede nascholingsaanbod op dit vlak. Verder stelt de Onderwijsraad dat een disbalans tussen mannen en vrouwen voor de klas vanuit het perspectief van voldoende rolmodellen voor zowel jongens als meiden onwenselijk is. Het toewerken naar een inclusief docententeam waarin het team een goede afspiegeling is van de maatschappij, vinden wij daarom een belangrijk thema. Het gaat daarbij om verschillende vormen van diversiteit, waaronder gender.

Lopend beleid

- In 2019 is met hulp van het Ministerie van OCW de Alliantie «Divers voor de klas» (hierna: Alliantie), bestaande uit het Landelijk Overleg Lerarenopleidingen Basisonderwijs (LOBO), de PO-Raad en stichting Meestert gestart. Doel van deze Alliantie is het bevorderen van meer mannen voor de klas en meer diversiteit in docententeams.
- 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.

Extra acties

- De Alliantie gaat verder met het opzetten van een begeleidingsprogramma voor pabo's en schoolbesturen, zodat de pabo's en schoolbesturen kunnen groeien in het aantrekken van diverse doelgroepen en het behoud van mannen in opleiding en beroep.
- Zoals aangekondigd in het Coalitieakkoord verhogen we de salarissen voor leraren in het primair onderwijs. Hiermee hopen we gemakkelijker een diverse mix aan leraren aan te trekken en te behouden.

¹⁰ Met onderhoud wordt verwezen naar de herziening van een kwalificatiedossier. Elk kwalificatiedossier komt eens in de vijf jaar in aanmerking voor een herziening.

- In de voorstellen voor een bijgesteld curriculum po/vo is voor het leergebied burgerschap geadviseerd om «gender» bij de bouwsteen «identiteit» op te nemen. Momenteel vindt nadere uitwerking van de curriculumbijstelling plaats.

3.3 Beroepsloopbaan

Op de arbeidsmarkt nemen de loopbaanverschillen een andere wending dan in de schoolloopbaan. Op de arbeidsmarkt zijn het de vrouwen die een minder gunstige loopbaan hebben en die de voorsprong die zij in hun schoolloopbaan hebben opgedaan niet terug zien in een gelijkwaardige positie op de arbeidsmarkt. Dit heeft grote consequenties voor vrouwen en voor de samenleving als geheel, waarin arbeidspotentieel en talent onbenut wordt gelaten. Dit is onwenselijk. Wij vinden het van belang deze ongelijke beroepsloopbaan van vrouwen ten opzichte van mannen aan te pakken, door genderverschillen op de arbeidsmarkt tegen te gaan. De Onderwijsraad stelt op basis van voorgaande rapporten dat er aanvullend beleid nodig is om de verschillen op de arbeidsmarkt te verkleinen.¹¹ Om de gendergelijkheid te bevorderen staan in het coalitieakkoord diverse maatregelen opgenomen.

Lopend beleid

- Het kabinet werkt aan het verkleinen van de loonkloof tussen vrouwen en mannen. Een brede aanpak op meerdere terreinen is hierbij van belang, omdat beloningsverschillen door vele aspecten worden veroorzaakt en mede samenhangen met de ongelijke positie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het verminderen van genderverschillen op de arbeidsmarkt is van belang om de positie van vrouwen te versterken. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) stimuleert daarom de arbeidsparticipatie van vrouwen, zowel in personen als in uren. Ook wordt t.a.v. het verkleinen van de loonkloof door het Ministerie van SZW gewerkt aan loontransparantie (zie ook hieronder bij extra acties).
- Het Ministerie van SZW zet zich verder in om zwangerschapsdiscriminatie te bestrijden. Communicatie en bewustwording over rechten bij zwangerschap voor zwangere werknemers, werkgevers en andere stakeholders wordt gecontinueerd en geïntensiveerd om maatschappelijke bewustwording en continue aandacht voor het thema zwangerschapsdiscriminatie te creëren.
- De wet met het ingroeiquote en de streefcijferregeling is per 1 januari 2022 in werking getreden. Grote bedrijven moeten daarom werk maken van een evenredigere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de top van het bedrijfsleven. Dit zorgt voor minder genderverschillen op de arbeidsmarkt. Deze wet zal over vijf jaar worden geëvalueerd.
- Ook heeft het kabinet verschillende maatregelen aangekondigd om genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector te bevorderen.¹²
- Tevens financieren wij en het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport de stichting Het Potentieel Pakken. Deze stichting onderzoekt welke interventies effectief kunnen zijn om de deeltijdfactor te verhogen, zowel in de zorg als in het onderwijs. Hierbij wordt onder andere gekeken hoe belemmeringen die werknemers ervaren om meer uren te werken kunnen worden weggenomen. In het onderwijs wordt

¹¹ Onder andere: SER (2019) *Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling*; IBO Deeltijdwerk (2020) *De(eltijd) zal het leren*; McKinsey (2019) *Het potentieel pakken*

¹² Kamerstuk 30 420, nr. 368

komend jaar bekeken hoe de aanpak verder verfijnd en verbeterd kan worden door meer schoolbesturen in dit traject te betrekken.

Extra acties

- Om de arbeidsmarktverschillen tussen vrouwen en mannen te verkleinen en een gelijke arbeid en zorgverdeling te bevorderen wordt door het Ministerie van SZW vanaf 2 augustus 2022 het betaald ouderschapsverlof ingevoerd. Het uitkeringspercentage van het betaald ouderschapsverlof is door het kabinet verhoogd van 50% naar 70%.¹³
- Daarnaast wordt door het Ministerie van SZW het vergoedingspercentage in de kinderopvangtoeslag (KOT) voor alle werkende ouders verhoogd naar 95% van de maximumuurprijs.
- Bij de maatregelen gericht op het versterken van de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt zal ook de uitwerking van de motie van het lid Tielen worden betrokken, waarin wordt verzocht om een brede publiekscampagne gericht op een gelijkwaardiger positie van vrouwen op de arbeidsmarkt.¹⁴ Uw Kamer wordt hier voor de zomer nader over geïnformeerd.
- Om loonverschillen tussen mannen en vrouwen verder terug te dringen en gelijk loon voor werk van gelijke waarde te bevorderen, zet het kabinet extra in op het controleren op loonverschillen. Loontransparantie is hierbij belangrijk. Het in beeld brengen van de loonverschillen kan bijdragen aan de bewustwording bij bedrijven, organisaties en werknemers. Voor het verbeteren van de controle op loonverschillen zal in ieder geval het Europese Richtlijnvoorstel loontransparantie worden gevolgd. Nederland heeft op 6 december 2021 ingestemd met de Algemene Oriëntatie van dit voorstel in de Raad. Vooruitlopend hierop beziet het kabinet de Nederlandse inzet op de aanpak van loonverschillen.
- In het Coalitieakkoord (Bijlage bij Kamerstuk 35 788, nr. 77) is opgenomen dat het minimumloon wordt verhoogd. Meer vrouwen dan mannen werken in een baan met een wettelijk minimumloon.¹⁵ Het verhogen van het wettelijk minimumloon kan dan ook een positieve impact op gendergelijkheid hebben op de arbeidsmarkt.

Tot slot

Iedere leerling en student dient in alle vrijheid keuzes te maken in diens studie- of loopbaan zonder belemmerd te worden door gendernormen of genderstereotypering. Ook op de arbeidsmarkt blijft het van groot belang om te werken aan een gelijkwaardige positie voor vrouwen en mannen. De verkenning van de Onderwijsraad laat zien dat er voldoende werk ligt. Onze ambitie is dan ook om samen met leraren, schoolleiders, leerlingen en studenten een omgeving te creëren waarin iedere leerling diens

¹³ 70% van het dagloon, met als maximum 70% van het maximum dagloon gedurende 9 weken

¹⁴ Kamerstuk 35 925 XV, nr. 45

¹⁵ 9% van de werkenden vrouwen ten opzichte van 7% van de werkenden mannen werkt in een baan met een loon tot en met 105% van het wettelijk minimumloon. Voor deeltijdwerknemers geldt een naar evenredigheid van hun wekelijkse arbeidsduur aangepaste minimumloon. Bron: CBS.

potentie ten volle kan benutten. Dit zodat elke leerling en student de ruimte heeft zich te ontwikkelen tot wie die leerling en student wil zijn en wat diegene wil worden.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,
R.H. Dijkgraaf

De Minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs,
A.D. Wiersma