[redacted]

Opm

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

[redacted]

12/10

• Interessant! Mooi proces!

TER BESLISSING

[redacted]

Datum
7 oktober 2022

Onze referentie
[redacted]

Opgesteld door
[redacted]

Bijlage(n)
2

Aan Minister van SZW

nota

Programma gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

Aanleiding
Het kabinet richt zich met beleidsmaatregelen op de bevordering van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt en de vergroting van de arbeidsparticipatie van vrouwen. Daarnaast werkt het kabinet aan een brede aanpak voor de arbeidsmarktkrapte. Voor beide ambities is een cultuuromslag noodzakelijk. Dit is een proces van lange adem, waarbij het voeren van een maatschappelijke dialoog over dit onderwerp in de rede ligt. In deze nota is een voorstel hiervoor uitgewerkt en wordt u hierover om een besluit gevraagd. Daarmee samenhangend leggen wij u de voorgestelde invulling van de moties Tielen en Palland/Ceder voor (zie bijlage voor dictum).

Onderstaande uitwerking is besproken met OCW, er is daarbij nog niet over de betrokkenheid van de minister voor Emancipatie bij de maatschappelijke dialoog gesproken.

altijd welkom

Beslispunten
U wordt gevraagd in te stemmen met de volgende beslispunten:
1. Stemt u in met de voorgestelde uitwerking van de maatschappelijke dialoog? Daarbij leggen we u graag de volgende deelvragen voor:
   a. Stemt u in met de geformuleerde vraagstelling voor de maatschappelijke dialoog?
   b. Stemt u in met een consultatieve vorm van burgerparticipatie voor de start van de maatschappelijke dialoog?
   c. Stemt u in met een breed opgezet communicatietraject rond de maatschappelijke dialoog?
   d. Stemt u in met de fasering en planning van de maatschappelijke dialoog?
2. Stemt u in met de voorgestelde uitwerking van de motie Tielen?
3. Stemt u in met de voorgestelde uitwerking van de motie Palland/Ceder?
4. Stemt u in met het voorafgaand aan het Commissiedebat Arbeid en Zorg van 3 november versturen van een Kamerbrief over uw voornemens rond gendergelijkheid op de arbeidsmarkt?

Wanneer gewenst kunnen wij u tijdens een gesprek verdere toelichting geven.

Kernpunten
- Het kabinet werkt aan een brede aanpak voor de arbeidsmarktkrapte. Het verbeteren van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt past in die aanpak, en vraagt naast beleidsmaatregelen om een cultuuromslag. Een maat-

schappelijke dialoog over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt kan deze cultuuromslag begeleiden en bevorderen.

- Alhoewel veel bekend is over de motivatie van mensen om al dan niet deel te nemen aan het arbeidsproces, is er minder bekend over de omstandigheden waaronder mensen andere keuzes zouden maken, en welke rol daarin is weggelegd voor mensen zelf, de werkgever en de overheid. Een maatschappelijke dialoog moet hierover meer inzicht verschaffen en handelingsperspectief bieden.
- Voorgestelde aanpak betreft een dialoog in drie fasen.
  1. Eerst wordt een gesprek met de burger gevoerd over het thema om gezamenlijk tot inzichten en een probleemanalyse te komen.
     - Het voorstel is om een consultatieve vorm van burgerparticipatie te kiezen, waarbij wordt opgehaald in hoeverre en hoe het thema leeft bij burgers.
     - De hoofdvraag die we hierbij willen hanteren luidt: *Hoe kunnen gelijkwaardige kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt worden bevorderd, en wat vraagt dat van burgers, werkgevers en de overheid?*
  2. Vervolgens worden de uitkomsten betrokken bij een gesprek tussen werkgevers en werknemers, en keukentafelgesprekken met burgers.
  3. In de laatste fase, die wordt gevoed vanuit fase 1 en 2, worden de belangrijkste thema's apart behandeld en worden oplossingsrichtingen geformuleerd voor burgers, werkgevers en overheid.
- De dialoog zal worden uitgevoerd door een consortium van (maatschappelijke) organisaties, om zo goed mogelijk zicht te hebben op de relevante (deel)thema's en optimaal toegang te krijgen tot de verschillende doelgroepen. De dialoog wordt begeleid door één nog te selecteren partij met expertise op het terrein van burgerparticipatie. Na iedere fase wordt een verslag opgesteld dat wordt gedeeld met de Tweede Kamer. De dialoog start in het voorjaar van 2023 en loopt door tot eind 2024.
- Het voorstel is de motie Tielen als volgt uit te voeren:
  1. Een campagne die de positieve ervaringen van meer uren werken uitlicht. Hierbij komen vrouwen aan het woord die hun contract hebben uitgebreid, en daarbij aangeven wat dit hen heeft opgeleverd. Hierbij worden zowel vrouwen als werkgevers aangesproken.
  2. De maatschappelijke dialoog. De dialoog moet inzicht geven in de actuele uitdagingen van vrouwen op de arbeidsmarkt.
- Het voorstel is de motie Palland/Ceder als volgt in te vullen:
  1. In de Kamerbrief over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt een opsomming te geven van het staande kabinetsbeleid dat tot 'gezinsbeleid' kan worden gerekend.
  2. Een extern bureau de opdracht te geven om een internationale vergelijking te maken van het huidige gezinsbeleid in ons omringende landen, inclusief beleidsinstrumenten die daar worden ingezet en hun effectiviteit.
  3. Genoemde aspecten die gezinnen raken nadrukkelijk te betrekken bij de maatschappelijke dialoog. Hiermee is aan het einde van de dialoog een actueel beeld beschikbaar van knelpunten en oplossingsrichtingen.
  4. De motie vraagt – na ommekomst van inventarisatie en afronding onderzoek – ook om een nieuwe nota Gezinsbeleid. Het advies is om dit in overleg met VWS en OCW te hernemen zodra het eerste deel van de motie is afgerond.
- De uitkomsten van de dialoog kunnen betrokken worden bij het huidige kabinetsbeleid en daarnaast als input dienen voor de kabinetsformatie na de Tweede Kamerverkiezingen van 2025.

Bijlage: Toelichting

1. Maatschappelijke dialoog gendergelijkheid op de arbeidsmarkt

Het IBO Deeltijdwerk uit 2020 stelt dat het doorbreken van de deeltijdcultuur om stevige keuzes vraagt. Om arbeidsmarktgedrag duurzaam te wijzigen, wijst het IBO op de noodzaak om met een brede aanpak te komen met maatregelen op verschillende beleidsterreinen. Het IBO noemt onder andere financiële prikkels voor jonge vrouwen met kinderen (verlagen marginale druk), het uitbreiden van verlofmogelijkheden voor beide ouders, en het vergroten van de (financiële) toegankelijkheid van kinderopvang en het onderwijs. In het coalitieakkoord is een aantal van de suggesties van het IBO overgenomen. Zo wordt het betaald ouderschapsverlof voor werkende ouders uitgebreid en wordt de vergoeding voor de kinderopvang fors verhoogd naar 96% en de koppeling met de gewerkte uren losgelaten. Deze maatregelen zullen naar verwachting de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt bevorderen en de arbeidsparticipatie van vrouwen vergroten.

Tegelijkertijd stelt het IBO dat de heersende sociale norm van grote invloed is op het arbeidsmarktgedrag van individuen. Wanneer de huidige sociale norm over de rollen van vrouwen en mannen ongewijzigd blijft, is het niet waarschijnlijk dat de (deeltijd)situatie in Nederland verandert. Naast rolopvattingen zijn er andere oorzaken aan te wijzen die van invloed kunnen zijn op de keuzes die mensen maken om al dan niet deel te nemen aan het arbeidsproces. Denk daarbij aan de kwaliteit van (deeltijd-)werk, zorgtaken (bv mantelzorg), de informatiepositie van mensen over de langetermijn gevolgen van het hebben van werk en het opbouwen van pensioen, of de impact van bijvoorbeeld of seksuele intimidatie op de werkvloer.

Op 28 september jl. is het SCP-rapport '*Eens deeltijd, altijd deeltijd'* verschenen. Het SCP concludeert dat het beleid (kinderopvang en verlof) van de overheid om de arbeidsdeelname van vrouwen te verhogen vooral gericht is op jonge moeders. Beleid om vrouwen te stimuleren nadat de kinderen groter zijn, is er niet. Het SCP adviseert breder en eenvoudiger beleid, gericht op een fundamenteel andere organisatie van arbeid en zorg zoals: sluitende dag-arrangementen voor schoolgaande kinderen, een zorgvriendelijke organisatiecultuur, levensloop-baanbeleid op het werk, meer werken lonender maken en werkgevers die uitbreiding van de arbeidsduur bespreekbaar en mogelijk maken. Het SCP roept op tot het voeren van een maatschappelijk debat over dit thema.

Een maatschappelijke dialoog kan inzicht bieden in de onderliggende motivaties van mensen over gendergelijkheid in relatie tot de arbeidsmarkt en inzichtelijk maken in welke mate voornoemde oorzaken van belang zijn in de keuzes die mensen maken. Ook kan de dialoog aan het licht brengen hoe keuzes over arbeidsparticipatie van invloed kunnen zijn op het welzijn van kinderen, jongeren en ouderen (mantelzorg) en vice versa. Vervolgens kan de dialoog handelingsperspectief aanreiken voor mensen zelf, werkgevers of de overheid.

<u>Vormgeving maatschappelijke dialoog</u>

De afgelopen periode zijn de eerste burgerperspectieven opgehaald rond het thema.[1] Een voorlopig, niet representatief beeld is dat het thema gendergelijkheid op de arbeidsmarkt bij alle bevolkingsgroepen leeft, maar dat burgers genderongelijkheid in relatie tot de arbeidsmarkt niet altijd als een probleem

[1] Deze perspectieven zijn opgehaald via twee velddagen waarin in gesprek is gegaan met een diverse groep aan burgers (op de Amsterdamse Dappermarkt en op de VT-wonenbeurs) over hoe het thema gendergelijkheid voor hen speelt.

ervaren. Generaliserend accepteert de oudere generatie de status quo waar het gaat om bijvoorbeeld de verdeling van arbeid- en zorgtaken, terwijl de jongere generatie ofwel klassieke rolpatronen verdedigt, of op zoek is naar een nieuw evenwicht en hier met elkaar vaak al het gesprek over voert.

Het gegeven dat genderongelijkheid niet altijd als een probleem wordt ervaren, komt ook naar voren in het IBO Deeltijd en het SCP-rapport *Ons geld*, waaruit blijkt dat arbeidsmarktgedrag nog vaak wordt bepaald op basis van (onbewuste) klassieke rolopvattingen en het mannelijk kostwinnaarsmodel. De komende periode moeten de burgerperspectieven nog verder gevalideerd worden, maar de eerste inzichten geven – samen met de inzichten uit de literatuur – wel een belangrijke richting aan de vraagstelling en de vorm van burgerparticipatie.

Vraagstelling
Met de maatschappelijke dialoog willen we beter begrijpen waar gendergelijkheid een rol speelt in de levens van mensen en welke opvattingen er over bestaan. Om die reden is het voorstel om de dialoog te starten met de volgende vraag:

Hoe kunnen gelijkwaardige kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt worden bevorderd, en wat vraagt dat van burgers, werkgevers en de overheid?

Deze vraag biedt voldoende ruimte om alle bestaande perspectieven op gendergelijkheid op te halen. Tegelijkertijd gaat er een duidelijke afweging vanuit, wat deelnemers aan de dialoog dwingt om een standpunt in te nemen.

Onze eerste gesprekken met experts en burgers over het thema wijzen uit dat gender en gendergelijkheid beladen termen zijn die mensen op het verkeerde been kunnen zetten. Mensen brengen gendergelijkheid bijvoorbeeld snel in verband met het actuele genderdebat en de rechten van transgender personen. Om die reden is de term gendergelijkheid vermeden in de vraagstelling.

Een alternatief op de geformuleerde vraag kan zijn om de dialoog te vernauwen tot 'het verbeteren van de economische zelfstandigheid van vrouwen'. Met deze formulering zal de dialoog zich echter focussen op de mechanismen die meer uren werken voor vrouwen tegenwerken en daar oplossingsrichtingen voor aanreiken. Dit beperkt de scope van de dialoog.

Beslispunt 1a: Stemt u in met de geformuleerde vraagstelling voor de maatschappelijke dialoog?

Vorm van burgerparticipatie
Er zijn verschillende vormen van burgerparticipatie denkbaar. Een verstrekkende vorm is het voeren van een burgerberaad, waarbij een gelote dwarsdoorsnede van de samenleving oplossingen formuleert voor een maatschappelijk probleem. Het kabinet overweegt momenteel een burgerberaad voor het klimaat.

Voor de start van de maatschappelijke dialoog over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt is het voorstel om voor een consulterende vorm van participatie te kiezen. Deze fase betreft nadrukkelijk een vooronderzoek om te luisteren in hoeverre en hoe het thema leeft bij burgers. Het is immers nog niet duidelijk afgebakend waar mensen zelf ervaren dat gendergelijkheid op de arbeidsmarkt precies een rol speelt in hun leven (de reikwijdte van het maatschappelijke probleem is niet helder). Consultatie moet hier inzicht in geven.

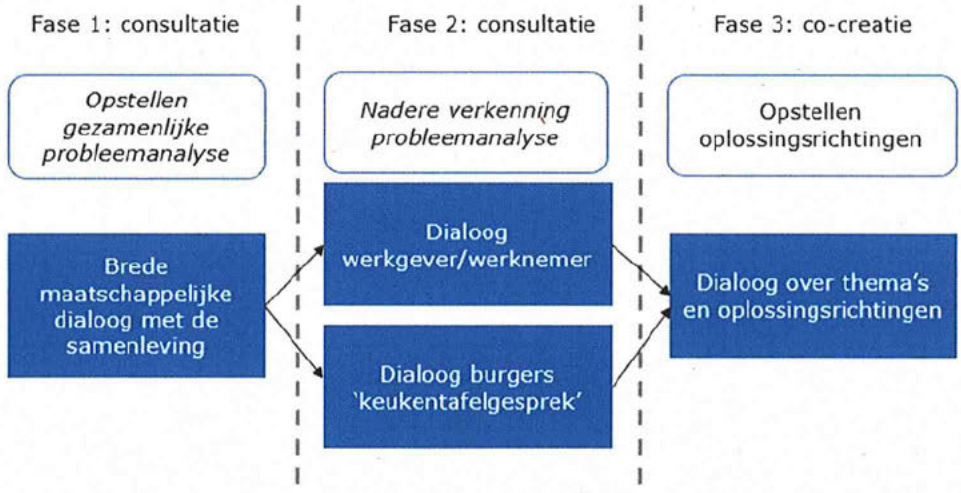
Beslispunt 1b: Stemt u in met een consultatieve vorm van burgerparticipatie voor de start van de maatschappelijke dialoog?

Communicatie
Een maatschappelijke dialoog is voor de deelnemers een transformatief proces. Zij worden immers blootgesteld aan uiteenlopende standpunten en nemen veel informatie over het onderwerp tot zich. Dit leidt tot andere inzichten en gedrag. Buitenstaanders maken dit proces echter niet door. Het is dan ook van belang om een breed communicatietraject te verbinden aan de maatschappelijke dialoog. Op deze manier kan het transformatieproces breed in de samenleving en op meerdere niveaus (bij individuen, gezinnen, binnen organisaties, etc.) plaatsvinden. Daarmee is de dialoog (en het uitdragen van de uitkomsten/inzichten daaruit) zelf ook een interventie op de sociale norm.

Beslispunt 1c: Stemt u in met een breed opgezet communicatietraject rond de maatschappelijke dialoog?

Fasering
Het voorstel is om de maatschappelijke dialoog op te knippen in drie fasen.

Figuur: vormgeving maatschappelijke dialoog



Fase 1: brede maatschappelijke dialoog met de burger (consultatie)
In de eerste fase wordt een brede maatschappelijke dialoog gevoerd met alle lagen van de bevolking, waarbij een zorgvuldige afspiegeling van de samenleving wordt nagestreefd.[2] Een vorm van verkennend onderzoek wordt toegepast, waarbij samen met de burger wordt gewerkt aan de probleemanalyse op het thema gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. De oorzaken die leiden tot een ongelijke arbeidsparticipatie van vrouwen en economische onzelfstandigheid worden verkend. De eerste fase van de dialoog moet uitwijzen welke deelthema's bij mensen leven en in hoeverre dit als een probleem wordt ervaren. Denk hierbij

[2] Denk hierbij aan representatie vanuit stad/platteland, verschillende opleidings- en inkomensniveaus, werkend/niet-werkend, verschillende gezinssamenstellingen (eenouder/meerouder, etc.)

aan een ongelijke verdeling van arbeid en zorg, ongelijkheid op de werkvloer of bredere ongelijkheid op de arbeidsmarkt en de toeleiding naar betaald werk.

Fase 2: Dialoog werkgever/werknemer en keukentafelgesprek (consultatie)
Vanuit de eerste fase wordt het gesprek met werkgevers en werknemers en met burgers geëntameerd. De opgedane inzichten worden getoetst en de rol voor werkgevers, werknemers en burgers wordt hierin verkend. Dit leidt tot een aangescherpte / aangevulde probleemanalyse op geïdentificeerde deelthema's. Fase 1 en 2 geven daarbij mede inzicht geven in de situatie van gezinnen in Nederland, met aandacht voor alle aspecten die gezinnen aangaan, zoals inkomen, arbeid en zorg, gezins- en relatievorming, welzijn en ouderschap, daarmee invulling gevend aan motie Palland/Ceder.

Fase 3: Dialoog over thema's en oplossingen (co-creatie)
De inzichten uit fase 1 en 2 worden samengebracht in fase 3, waarin thematisch de belangrijkste knelpunten worden besproken, zowel met burgers als met werkgevers. De precieze invulling van fase 3 ligt daarmee bij de start van de dialoog nog open. Denkbaar is dat thema's als intersectionaliteit, de kwaliteit van (deeltijd)werk en sectorspecifieke knelpunten en oplossingen aan de orde zullen komen. Bij deze fase hoort een andere vorm van burgerparticipatie, die afhankelijk is van de uitkomsten van fase 1 en 2. Denkbaar is dat voor een vorm van co-creatie wordt gekozen, waarbij samen met burgers oplossingsrichtingen worden geformuleerd.

Uitvoering en samenwerking
Er wordt één partij aangezocht om de gehele maatschappelijke dialoog vorm te geven en uit te voeren. Deze partij neemt zowel de organisatie als de analyse en rapportage aan de Tweede Kamer na iedere fase voor zijn rekening. Het vormgeven van de dialoog wordt nadrukkelijk samen met maatschappelijke organisaties (denk aan WOMEN Inc., Stichting voor Werkende Ouders, Bureau Clara Wichmann, Het Potentieel Pakken, e.a.) opgepakt, waarbij thema's met hen worden uitgewerkt en doelgroepen benaderd. Voor iedere fase van de dialoog kunnen andere relevante partijen worden betrokken.

Planning op hoofdlijnen
De voorgestelde planning voor de maatschappelijke dialoog is op hoofdlijnen als volgt:

Wanneer	Wat	Wie[3]
Oktober/November 2022	Kamerbrief gendergelijkheid op de arbeidsmarkt + aanpak maatschappelijke dialoog	MSZW
Q1/Q2 2023	Fase 1 maatschappelijke dialoog	Alliantie maatschappelijke dialoog
Q3 2023	Afronding fase 1 maatschappelijke dialoog	Alliantie maatschappelijke dialoog
Q3 2023	Rapportage TK fase 1	MSZW
Q3/4 2023	Fase 2 maatschappelijke dialoog	Alliantie maatschappelijke dialoog

[3] Gedurende de looptijd van de maatschappelijke dialoog worden verschillende communicatiemomenten ingebouwd om (deel)opbrengsten te bespreken en te verbinden aan het kabinetsbeleid.

Wanneer	Wat	Wie[3]
Q1 2024	Afronding fase 2 maatschappelijke dialoog	Alliantie maatschappelijke dialoog
Q1 2024	Rapportage TK fase 2	MSZW
Q2/Q3 2024	Fase 3 maatschappelijke dialoog	Alliantie maatschappelijke dialoog
Q4 2024	Afronding fase 3 maatschappelijke dialoog	Alliantie maatschappelijke dialoog
Q4 2024	Rapportage TK fase 3	MSZW

Beslispunt 1d: Stemt u in met de fasering en planning van de maatschappelijke dialoog?

2. Uitwerking motie Tielen

Motie Tielen *'verzoekt de regering om – in samenhang met relevante beleidsinstrumenten – te werken aan een brede publiekscampagne die aansluit bij deze tijd en als doel heeft bij te dragen aan een gelijkwaardiger positie van vrouwen op de arbeidsmarkt, zowel in perceptie als in realiteit [...].'*

Het voorstel is om langs twee lijnen invulling te geven aan de motie:

1. Een campagne die de positieve ervaringen van meer uren werken uitlicht. De afgelopen periode heeft Stichting Het Potentieel Pakken veel ervaring opgedaan met contractuitbreiding voor deeltijdmedewerkers in de zorg en het onderwijs. Gebruikmakend van deze ervaringen willen we een gerichte campagne vormgeven waarin vrouwen aan het woord komen die hun contract hebben uitgebreid, en daarbij aangeven wat dit hen heeft opgeleverd (in termen van financiële positie, maar juist ook breder dan financiële zelfstandigheid), worden vrouwen gestimuleerd na te denken over hun eigen arbeidsmarktpositie en het aantal uren dat zij werken. Tegelijkertijd worden werkgevers aangesproken om patronen rondom bijvoorbeeld roostering te doorbreken en hierover actief het gesprek te voeren met hun medewerkers.
2. De maatschappelijke dialoog. De dialoog moet inzicht geven in de actuele uitdagingen van vrouwen op de arbeidsmarkt. Doordat een brede communicatiecampagne centraal onderdeel is van de dialoog worden deze uitdagingen en oplossingsrichtingen gecommuniceerd. De communicatiecampagne draagt daarmee bij aan de discussie over de arbeidsmarktpositie van vrouwen (en mannen) en bevordert daarmee (het gesprek) over een gelijkwaardiger positie.

Beslispunt 2: Stemt u in met de hierboven opgenomen uitwerking van de motie Tielen?

3. Uitwerking motie Palland/Ceder

Motie Palland/Ceder *'verzoekt de regering vanuit SZW een integraal onderzoek te laten uitvoeren naar de situatie van gezinnen in Nederland, met aandacht voor alle aspecten die gezinnen aangaan, zoals inkomen, arbeid en zorg, gezins- en relatievorming, welzijn en ouderschap, en met betrokkenheid van OCW, VWS en andere relevante departementen, en een inventarisatie te maken van het huidige gezinsbeleid in ons omringende landen, inclusief beleidsinstrumenten die daar worden ingezet en hun effectiviteit* die beide als basis *kunnen dienen voor een nieuwe nota Gezinsbeleid, en de Kamer daarover in het tweede kwartaal van 2022 te informeren'.*

Het voorstel is om langs vier lijnen invulling te geven aan de motie:

1. In de Kamerbrief over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt een opsomming te geven van het staande kabinetsbeleid dat tot 'gezinsbeleid' kan worden gerekend (met een overzicht van dat beleid bij SZW/OCW/VWS).
2. Een extern bureau de opdracht te geven om een internationale vergelijking te maken van het huidige gezinsbeleid in ons omringende landen, inclusief beleidsinstrumenten die daar worden ingezet en hun effectiviteit.
3. Genoemde aspecten die gezinnen raken nadrukkelijk te betrekken bij de maatschappelijke dialoog. Hiermee is aan het einde van de dialoog een actueel beeld beschikbaar van knelpunten en oplossingsrichtingen.
4. De motie vraagt - na ommekomst van inventarisatie en afronding onderzoek - ook om een nieuwe nota Gezinsbeleid. Het advies is om dit in overleg met VWS en OCW te hernemen zodra het eerste deel van de motie is afgerond.

Beslispunt 3: Stemt u in met de hierboven opgenomen uitwerking van de motie Palland/Ceder?

Politieke context
U heeft de maatschappelijke dialoog aangekondigd in het Actieplan Arbeidsdiscriminatie. Ook is het voornemen opgenomen in de Emancipatienota van OCW die in november naar de Kamer wordt gestuurd. Verschillende rapporten benadrukken het belang van een interventie op de sociale norm via een vorm van burgerparticipatie (IBO Deeltijd, SCP).

Krachtenveld
Het voornemen tot het voeren van een maatschappelijke dialoog wordt nog geconsulteerd bij sociale partners.

Uitvoering
SZW werkt praktijkgericht en open en daarmee in nadrukkelijke verbinding met de samenleving. De maatschappelijke dialoog past in dit voornemen. Burgerparticipatie kent ook het risico dat uitkomsten door de politiek niet worden meegenomen of niet op waarde worden geschat. Het is dan ook cruciaal dat het participatietraject zorgvuldig wordt ingericht, met een duidelijke vraag en opdracht aan de deelnemers.

Doelgroep
De maatschappelijke dialoog over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt raakt vrijwel iedereen in de samenleving. De inzet van burgerparticipatie om maatschappelijke vraagstukken te bespreken is de afgelopen jaren gepopulariseerd, waarmee een zekere mate van 'participatiemoeheid' is opgetreden. Een zorgvuldige inrichting van de dialoog moet ervoor zorgen dat alle relevante stemmen in de samenleving worden betrokken en dat zorgvuldig met de uitkomsten wordt omgegaan.

Eerste opgedane burgerperspectieven laten zien dat genderongelijkheid niet door iedereen als een maatschappelijk probleem wordt gezien. Er kan bij delen van de samenleving dus weerstand bestaan om knelpunten te identificeren en

oplossingsrichtingen uit te werken. Ook deze geluiden moeten zorgvuldig worden betrokken bij de dialoog.

Afstemming
De inhoud van de nota is afgestemd met ASEA, KO, Communicatie. De hoofdlijnen zijn afgestemd met de directie Emancipatie (OCW).

Bijlagen

Volgnummer	Naam	Actie	Informatie
1	Bijlage I: motie Tielen	Ter informatie (niet verzenden)	
2	Bijlage II: motie Palland/Ceder	Ter informatie (niet verzenden)	