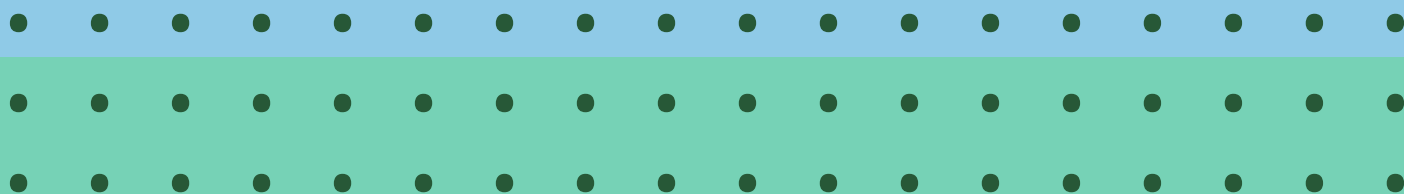




Sociaal en Cultureel Planbureau



Gender- en lhbtq+ emancipatie: input voor Emancipatienota 2026-2030

Notitie



Notitie

Gender- en lhbtq+ emancipatie: input voor Emancipatienota 2026-2030

Ans Merens
Anne Louise Schotel

De directie Emancipatie (OCW) heeft het SCP gevraagd om input te leveren voor de Emancipatienota 2026-2030. In deze agenderende notitie bespreken we de gevraagde prioriteiten, interventies en effectiviteitsstudies die onderdeel zouden moeten uitmaken van deze emancipatienota. We baseren ons daarbij op recente wetenschappelijke inzichten van het SCP en andere instituten. Daarbij zullen we gender- en lhbtq+ emancipatie steeds afzonderlijk bespreken omdat de verschillen in relevante thema's naar ons inzien groter zijn dan de overeenkomsten.

Prioriteiten: Welke thema's op het gebied van gender- en lhbtq+ gelijkheid mogen niet ontbreken in de nieuwe nota?

Gendergelijkheid

Herverdeling van betaald en onbetaald werk tussen vrouwen en mannen. In toenemende mate wordt er een beroep gedaan op burgers om meer te participeren (meer uren betaald werk, meer mantelzorg). Hoewel deze oproep vaak 'genderneutraal' gedaan wordt, zijn het in de praktijk vrouwen die aangesproken worden op hun deeltijdwerk, of naar wie gekeken wordt om aanvullende zorgtaken op te pakken. Zij nemen (o.a. door deze gendernormen) ook daadwerkelijk vaker dan mannen zorgtaken op zich, terwijl hun arbeidsparticipatie in de afgelopen decennia is gestegen (De Boer et al. 2023; Van den Brakel en Bruggink 2024). Dit geeft risico's op uitval van vooral vrouwen. Het is daarom van belang om de participatiedruk van vooral vrouwen te verlichten. Herverdeling van betaald en onbetaald werk kan daaraan bijdragen. Enerzijds kan die de economische zelfstandigheid van vrouwen bevorderen en ondersteunen. Anderzijds kan daarmee de groeiende vraag naar mantelzorg (Dekker et al. 2024) worden opgevangen.

Lhbtq+ gelijkheid

1. *Discriminatie en geweld tegen lhbtq+ personen neemt toe*, vooral onder sommige subgroepen (Openbaar Ministerie 2024). Ondanks lage meldingsbereidheid nemen meldingen van discriminatie van transgender personen toe en is deze groep 7 keer vaker dan gemiddeld slachtoffer van geweld (van Oosterhout 2018). 40% van de non-binaire mensen maakt discriminatie mee (CBS 2024) en 21% van de transgender jongeren huiselijk geweld (ruim twee keer zo vaak als cisgender jongeren) (Beusekom en Kuyper 2018). Onderzoek van de Kinderombudsman (2025) laat daarnaast zien dat lhbtq+ kinderen vaak worden gepest en bedreigd op school.
2. *Gezondheid en welzijn van lhbtq+ personen*
Lhbtq+ personen lopen een groter risico op problemen met mentale gezondheid en een groter risico op suïcide (Huijnk en Van Beusekom 2021; Lange et al. 2022). Vooral bi-plus personen hebben een slechtere mentale gezondheid (CBS 2025). Transgender personen hebben een 2x zo hoge sterftekans als cisgender personen (de Blok et al. 2021).
3. *Acceptatie en tolerantie van lhbtq+ personen*
We zien recent geen toename meer in acceptatie van seksuele en genderdiversiteit (Huijnk 2022). Waar acceptatie van homoseksualiteit relatief hoog is, geldt dat niet voor transgender en non-binaire personen (Panteia, Movisie en Ipsos 2024). Recent onderzoeken laten zien dat acceptatie van lhbtq+ personen (onder bepaalde groepen) daalt (GGD 2025; Voogd et al. 2023; Linders et al. 2026; Dekker et al. 2026).

Interventies: Wat is volgens u concreet noodzakelijk om emancipatie te bevorderen?

Interventies om genderemancipatie te bevorderen

1. Afstemming van maatregelen voor praktisch opgeleide vrouwen op hun leefwereld. Recent onderzoek (Portegijs en Merens 2025) laat zien dat deze vrouwen een andere betekenis aan emancipatie toekennen dan het emancipatiebeleid (betaald werk en economische zelfstandigheid). Inspanningen om hen verder naar werk en economische zelfstandigheid te helpen moeten vooral aansluiten bij hun dagelijks leven, bv. bij de voorbereiding op de geboorte van een kind, en met behulp van communicatie die bij deze doelgroep past (SCP 2025).
2. Uitbreiding geboorte-, ouderschaps- en zorgverlof. Het geboorteverlof, het (in 2022 verruimde) ouderschapsverlof en het kortdurend zorgverlof kennen een betaling van 70% van het laatst verdiende salaris. Het gebruik van geboorte- en ouderschapsverlof is flink toegenomen, maar niet onder praktisch opgeleide mannen omdat dat financieel ongunstig is (Prince et al. 2024; Rossing en Viseé 2022). Juist in deze groep, waar de taakverdeling het meest scheef is, zou het mannen stimuleren om meer te zorgen als het verlof 100% betaald wordt. Ook omzetting van het nu nog onbetaalde langdurend zorgverlof in een betaald verlof zou dit effect kunnen hebben.
3. Stimuleer bewustwording en doorbreking van traditionele normen over taakverdeling die op allerlei niveaus (opvoeding, kinderopvang, onderwijs etc.) in de samenleving een rol spelen. Mogelijk kan hierbij gebruik worden gemaakt van interventies die vanuit het project Economische Veerkracht van Vrouwen worden ontwikkeld (en later dit jaar beschikbaar komen). Bevorder daarnaast een hogere deelname van jongens en mannen aan opleidingen en werk in de zorg, bv. door verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Naast bestrijding van personeelstekorten in deze sector kan dit zorg door mannen helpen normaliseren (Berger 2022).

Interventies om lhbtqi+ emancipatie te bevorderen

Onderzoek laat zien dat generieke beleidsinterventies vaak niet goed werken voor de lhbtqi+ gemeenschap (Christou et al. 2024; Schotel 2023). Specifieke aandacht en maatwerk gericht op (kwetsbare) subgroepen, zoals lhbtqi+ jongeren (GGD 2026), biseksuele (Baams et al. 2021) en transgender en non-binaire personen (van Oosterhout 2018) zijn van belang.

1. *Acceptatie en tolerantie.* Verscherp prioriteiten in interventies in het onderwijs, zoals professionalisering van docenten in voorlichting (met specifieke aandacht voor mannelijkheid en de manosphere) en ondersteuning van docenten in Gender and Sexuality Alliance (GSA)-netwerken in het primair, speciaal en voortgezet onderwijs. Stimuleer daarnaast interventies die acceptatie en tolerantie op de werkvloer bevorderen.
2. *Vergroot kennis en stimuleer bewustwording van zorgverleners in specifieke zorgvragen* van subgroepen binnen de lhbtqi+ gemeenschap via initiatieven zoals Alliantie Gezondheidszorg Op Maat 2.0 en in samenwerking met Landelijk Platform Transgenderzorg (LPT). Continueer besluitvorming wat betreft regulering op het gebied van non-consensuele en niet-noodzakelijke medische behandelingen van kinderen met intersekse kenmerken (zoals aanbevolen door de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en de NNID).

3. Neem de *invoering van transitieverlof* mee in de vereenvoudiging van het verlofstelsel (SER 2023). Invoering van transitieverlof kan bijdragen aan een hogere arbeidsmarktparticipatie van transgender personen (zie ook onder instrumenten), want die is nu veel lager dan die van cisgender hetero-personen (Panteia, Movisie en Ipsos 2024; Huijnk et al. 2022).

Effectiviteit: Wat weten we uit onderzoek over de meest effectieve en doelmatige instrumenten om deze doelen te bereiken?

Instrumenten genderemancipatie

Op het gebied van genderemancipatie zijn weinig effectiviteitsstudies beschikbaar (Andersson, Elffers en Felix 2025). Uitzondering vormen *de effectiviteitsstudies van het diversiteitsquotum voor vrouwen in de top* (Zulkarnain et al. 2024; 2026). Het valt toe te juichen dat er programma's lopen (Meer uren werkt!, Economische veerkracht van vrouwen) waarin de effectiviteit van maatregelen/interventies wordt onderzocht of tenminste een wetenschappelijke onderbouwing wordt nagestreefd.

Instrumenten lhbtq+ emancipatie

1. Internationaal onderzoek laat zien dat acceptatie van lhbtq+ personen aantoonbaar bevordert wordt door *initiatieven op de basis- en middelbare school* zoals GSA's, professionalisering en ondersteuning van docenten en een inclusief curriculum ((Baams en Russell 2021; Kosciw et al. 2022; McDermott et al. 2023).
2. Onderzoek laat zien dat *een regeling voor transitieverlof* kan bijdragen om de achterstandspositie van transgender personen op de arbeidsmarkt te verkleinen. *Werkondersteuning, erkenning en flexibiliteit van de werkgever* vergroten welzijn en leiden tot betere arbeidsmarktkomsten (De Lombaerde et al. 2021; Cancela et al. 2025).
3. Tot slot onderstreept internationaal onderzoek het belang van *het tegengaan van desinformatie* voor de acceptatie van lhbtq+ personen in de samenleving. Uit onderzoek blijkt ook dat mensen het niveau van acceptatie in houdingen van anderen over lhbtq+ personen onderschatten. Desinformatie kan dit effect versterken (Wuestenenk et al. 2024; Salvati et al. 2024).

Literatuur

- Andersson, Elffers en Felix (2025). *Sturen op (on)gelijkheid. Periodieke rapportage emancipatiebeleid 2018-2025*. Utrecht: Andersson, Elffers en Felix.
- Baams, L., H. de Graaf, D. van Bergen, M. Cense, E. Maliepaard, H. Bos, J. de Wit, K. Jonas, C. den Daas en F. Joemmanbaks (2021). *Niet in één hokje: Ervaringen en welzijn van bi+ personen in Nederland*. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Baams, L. en S.T. Russell (2021). Gay-Straight Alliances, School Functioning, and Mental Health: Associations for Students of Color and LGBTQ Students. *Youth & Society*, 53(2), 211-229.
- Berger, L. (2022). *Zorg. Een betere kijk op de mens*. Amsterdam: de Correspondent.
- Beusekom, G. van en L. Kuypers (2018). *LHBT Monitor 2018. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Blok, C.J. de, C.M. Wiepjes, D.M. van Velzen, A.S. Staphorsius, N.M. Nota, L.J. Gooren en M. den Heijer (2021). Mortality trends over five decades in adult transgender people receiving hormone treatment: a report from the Amsterdam cohort of gender dysphoria. *The Lancet Diabetes & Endocrinology*, 9 (10), 663-670.
- Boer, A. de, M. de Klerk, E. Josten en S. de Roos (2023). *Position paper. Meer integrale visie op mantelzorg nodig. Input voor rondetafelgesprek Tweede Kamer over mantelzorg op 28 september 2023*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Brakel, M. van den en J.W. Bruggink (2024). *Emancipatiemonitor 2024*. Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Cancela D., S.E. Stutterheim en S. Uitdewilligen (2025) The Workplace Experiences of Transgender and Gender Diverse Employees: A Systematic Literature Review Using the Minority Stress Model. *Journal of Homosexuality*. 2;72(1): 60-88.
- CBS (2025) Lesbische, homoseksuele en bi-plus personen hebben een slechtere mentale gezondheid. Geraadpleegd via: <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2025/42/lesbische-homoseksuele-en-bi-plus-personen-hebben-slechtere-mentale-gezondheid>. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- CBS (2026). *Veiligheidsmonitor 2025*. Den Haag/Heerlen: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Dekker, N.P., B.N. Bakker, A. Munniksma, R. Daas en H. L.J. van der Maas (2026) *De lhbtq+-opvattingen van jongeren: een empirische studie*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- GGD, GGD GHOR Nederland en RIVM (2025). *Gezondheidsmonitor Jeugd 2023*.
- GGD, GGD GHOR Nederland en RIVM (2026). *Gezondheidsmonitor Jongvolwassenen 2024*.
- Huijnk, W. en G. van Beusekom (2021). *Wat maakt het verschil? Over het welzijn, de sociale relaties en de leefstijl van lesbische, homoseksuele en biseksuele jongeren*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, W., R. Damen en L. van Kampen (2022). *LHBT Monitor 2022*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Huijnk, W. (2022) *Opvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa 2022*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Kinderombudsman (2025). *Verborgen in het volle gezicht. Over het recht van lhbtq+-kinderen om zich in vrijheid te ontwikkelen*. Den Haag: De Kinderombudsman.
- Kosciw, J.G., C.M. Clark en L. Menard (2022). *The 2021 National school climate survey: The experiences of LGBTQ+ youth in our nation's schools*. GLSEN.
- Lange, J., L. Baams, D. van Bergen, H. Bos en R.J. Bosker (2022). Minority stress and suicidal ideation and suicide attempts among LGBT adolescents and young adults: a meta-analysis. *LGBT Health*. 9(4) 222-237.
- Lombaerde, de G. (2021). *De arbeidsmarktpositie van transgender personen. Met specifieke aandacht voor de betekenis van transitieverlof en knelpunten in en oplossingen voor (bestaande) verlofregelingen*.
- Linders, N., N. Spierings en S. Dudink (2026). A vicious cycle: populist radical-right support and conservative attitudes on gender and sexuality in the Dutch case. *European Journal of Politics and Gender*.
- Oosterhout, E. van (2018). *Overal op je hoede. Geweld tegen transgender personen in Nederland*.

- Openbaar Ministerie (2024). *Strafbare discriminatie in beeld. Overzicht van de discriminatiecijfers van het Openbaar Ministerie*.
- Panteia, Movisie & Ipsos I&O. (2024). *Lhbtq+-monitor 2024*. Zoetermeer: Panteia.
- Portegijs, W. en A. Merens (2025) *Wat is emancipatie? Emancipatie in de ogen van praktisch opgeleide vrouwen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Prince, Y., T. Kool, R. Glijn en E. de Vleeschouwer (2024). *Beleidstheorie en periodieke rapportage Arbeid en Zorg 2017-2023*. Eindrapport. Rotterdam/Utrecht: SEOR/Verwey-Jonker Instituut.
- Rossing, H. en H. Viseé (2022). *Evaluatie WIEG. Eindrapport*. Amsterdam: Regioplan (publicatienr. 19187).
- Salvati, M., V. Pellegrini en V. de Cristofaro (2024). Antecedent Ideological Profiles and Negative Socio-political Outcomes of LGBTQ+ Conspiracy Beliefs. *Sexuality Research and Social Policy*, (21) 899–911.
- Schotel, A.L. (2023) *Visible and vulnerable. The political representation of LGBTI people in the Netherlands and Germany*. PhD-thesis, Universiteit van Amsterdam.
- SCP (2025). *Verslag expertmeeting Emancipatie van praktisch opgeleide vrouwen 12 november 2025*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- SER (2023) *Balans in maatschappelijk verlov. Naar een nieuw verlofkader: stroomlijnen en vereenvoudigen*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Voogd, R., K. Jacobs, M. Lubbers en N. Spierings (2024). *De verkiezingen van 2023. Van Onderstroom naar Doorbraak: Onvrede en Migratie*.
- Wuestenenk, N., T. Nijs, T.H. Stark, F. van Tubergen en N. Ellemers (2025). The interplay of misperceptions and willingness to share opinions in full classroom networks: The case of opinions towards homosexuality. *Social Networks*, 80, 25-35.
- Zulkarnain, A., A. Nieuwenhuis, E. Jongen, B. Pouwels, H. Garretsen, J. Stoker en A. Merens (2024). *Effecten van het diversiteitsquotum op de korte termijn*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Zulkarnain, A., A. Nieuwenhuis, E. Jongen, B. Pouwels, H. Garretsen, J. Stoker en A. Merens (2026). *Effecten van het diversiteitsquotum op de middellange termijn*. Den Haag: Centraal Planbureau.

© Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, april 2026

Contact

Sociaal en Cultureel Planbureau
Postbus 16164
2500 BD Den Haag
www.scp.nl
info@scp.nl

Auteurs

Ans Merens en Anne Louise Schotel