

Vergaderjaar 2018–2019

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 328

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2019

100 jaar vrouwenkiesrecht!

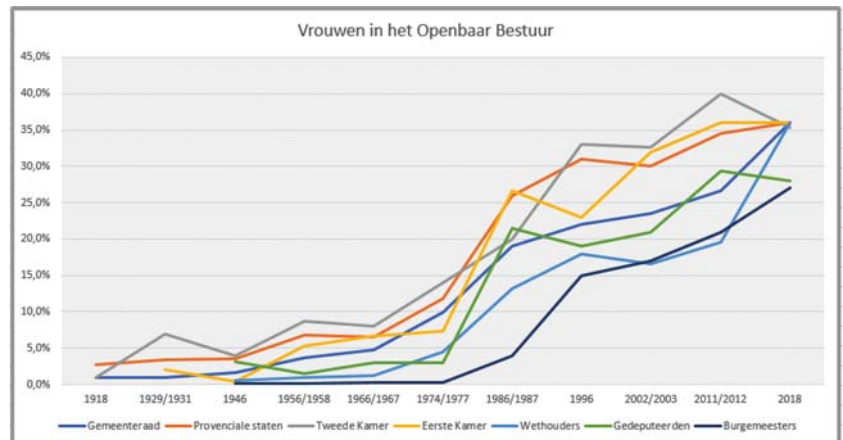
Het vrouwenkiesrecht bestaat honderd jaar. Daar ging een lange en harde strijd aan vooraf. Ontelbare vrouwen hebben in de afgelopen eeuw gebruik gemaakt van hun stemrecht en Nederland ten goede veranderd. Wel bestaat er anno 2019 nog een ondervetegenwoordiging van vrouwen in het openbaar bestuur en aan de top van het bedrijfsleven. Voor deze situatie vroegen genodigden uit verschillende hoeken – wetenschap, bedrijfsleven, overheid en maatschappelijk middenveld – terecht aandacht in het rondetafelgesprek over vrouwen in het openbaar bestuur op 7 maart 2019. Met deze brief voldoe ik aan het verzoek van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken van 26 maart jl. om een beleidsreactie op het rondetafelgesprek en aanverwante position papers.

Deze beleidsreactie is als volgt opgebouwd. Eerst ga ik in op de huidige situatie en trend in het openbaar bestuur. Vervolgens geef ik een overzicht van de acties die ik- samen met anderen- op de korte termijn onderneem om te sturen op een meer inclusief en divers openbaar bestuur. Politiek raakt en is immers van ons allemaal. Een divers samengesteld openbaar bestuur vergroot de herkenbaarheid en kwaliteit van het bestuur en versterkt onze democratie.

Trend: Meer vrouwen in het openbaar bestuur

In de afgelopen eeuw is een gestage toename zichtbaar van vrouwen in de politiek. We komen van ver. Het huidige kabinet telt inmiddels meer dan 40% vrouwelijke bewindspersonen. Van de burgemeesters die ik sinds mijn aantreden in 2017 benoemd heb is 41% vrouw. Meer dan 30% van de raads- en statenleden is vrouw. Ook in de ambtelijke delen van het openbaar bestuur (bijvoorbeeld Rijk) is een duidelijke toename te zien van het aantal vrouwen aan de top. Het streefcijfer van 30% werd al bereikt in 2015 en is inmiddels gestegen tot 36% in 2018. Anno 2019 zijn er daarmee

vele aansprekende vrouwelijke rolmodellen in politiek en bestuur, die jonge generaties vrouwen kunnen inspireren in hun voetsporen te treden.¹ Er is meer balans, maar de toename van vrouwen in het openbaar bestuur gaat het laatste decennium traag en vlak af. Sinds 2017 is er een afname in het aantal vrouwelijke Tweede Kamerleden. Daarbij zijn er grote verschillen tussen gemeenten en provincies. Zo ligt in Baarle-Nassau, Blaricum en Zoeterwoude het percentage vrouwelijke raadsleden sinds 2018 boven de 50%. Daarentegen zijn er ook gemeenten waar het aandeel vrouwelijke raadsleden onder de 20% ligt en het bestuur louter uit mannen bestaat. Nederland telt slechts 1 vrouwelijke commissaris van de Koning. Hoewel het aantal vrouwen in de Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen aan de top van het bedrijfsleven ieder jaar iets stijgt, is de voortgang langzaam.² Er is dus nog werk aan de winkel.



Bronnen³

Gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een betere balans v/m

Als Minister van Binnenlandse Zaken sta ik voor de grondwettelijke vrijheden en verworvenheden van alle Nederlanders en voor een inclusieve politiek. Daarom werk ik samen met anderen aan een divers bestuur in brede zin van het woord. Ik zie het daarbij als mijn verantwoordelijkheid om te voorzien in randvoorwaarden die politieke participatie zo laagdrempelig en toegankelijk mogelijk maken voor iedereen. In deze brief geef ik een overzicht van de acties die ik neem om te sturen op een inclusief en divers openbaar bestuur.

Streefcijfers

Inzet is dat na de volgende Tweede Kamer verkiezingen in 2021 en de gemeenteraadsverkiezingen in 2022 man-vrouw verhouding in het openbaar bestuur beter in balans is. Streven is dat de man-vrouw verhouding in het openbaar bestuur zich in de toekomst stabiliseert tussen de 40 en 60%. Die ambitie kan ik alleen samen met anderen realiseren. De samenstelling van onze politieke vertegenwoordiging en

¹ Rolmodellen zijn belangrijk, zo onderstrepen VNO-NCW, Visser en Wouters in hun position papers en in het rondetafelgesprek.

² Zie <https://digital.scp.nl/emancipatiemonitor2018/komen-er-meer-vrouwen-in-topfuncties/>, 2018.

³ Leyenaar, M. (1989) De geschade heerlijkheid, Politiek gedrag van vrouwen en mannen in Nederland, 1918–1988. Rijksuniversiteit Leiden; Staat van het Bestuur, 2006 t/m 2018; www.parlement.com; Emancipatiemonitor 2000, Saskia Keuzenkamp (SCP), Ko Oudhof (CBS). Sociaal en Cultureel Planbureau, Centraal Bureau voor de Statistiek. Den Haag, november 2000.

bestuur is immers een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Het is aan politieke partijen om te beslissen wie zij op hun kandidatenlijst plaatsen. Het is aan kiezers om te beslissen op wie zij hun (voorkeurs)stem uitbrengen. Het is aan raadsleden een burgemeesterskandidaat voor te dragen en aan de commissaris van de Koning om daarover te adviseren.

Daarnaast staat de deelname van vrouwen aan het openbaar bestuur niet op zichzelf. Zoals meerdere genodigden aan het rondetafelgesprek constateerden hangt de v/m-verhouding in het openbaar bestuur samen met de positie van vrouwen en mannen in gezinnen, samenleving en op de arbeidsmarkt⁴. Een betere balans realiseren we als we samen optrekken en gezamenlijke inzet plegen. Daarom ga ik in deze reactie niet alleen in op de acties die ik neem voor meer vrouwen in het openbaar bestuur, maar sta ik ook kort stil bij de inzet van het kabinet ten aanzien van vrouwen op de arbeidsmarkt en aan de top.

Meer vrouwen in politiek en bestuur

Om te sturen op een divers en inclusief bestuur neem ik maatregelen op drie fronten:

1. Inclusieve selectie en selectieprocedures
2. Actief uitnodigen en werven van kandidaten
3. Goede toerusting in het politieke ambt

1. Inclusieve selectie en selectieprocedures

Meerdere genodigden in het rondetafelgesprek wezen op het belang van een inclusieve selectiefase. Oog voor de samenstelling van selectiecommissies doet ertoe, een gender sensitieve werkwijze van die commissie⁵ en het waken voor een selectiebias evenzeer.⁶ Ik deel deze opvatting en neem de volgende acties:

- Ik pas de selectieprocedure voor de commissaris van de Koning aan. Van de kandidaten die ik aan de vertrouwenscommissie voorleg zal in het vervolg ten minste één kandidaat van het vrouwelijke geslacht moeten zijn. Anders wordt de sollicitatieprocedure automatisch verlengd.
- Ik herzie de *circulaire voor burgemeestersbenoemingen* en de «*Handreiking burgemeestersbenoeming*». Hier neem ik onder andere een advies in op voor een meer gelijke man-vrouw verhouding in de samenstelling van de selectiecommissie (met een minimum van 1 vrouw per selectiecommissie) en het volgen van een gender sensitieve werkwijze en training.
- Ik ontwikkel dit jaar nog een *trainingsmodule* die behulpzaam is bij een inclusieve en gender sensitieve selectie. Kandidaatselectiecommissies voor Commissarissen van de Koning en burgemeesters kunnen hier gebruik van maken en begeleiding op maat ontvangen. Landelijke en lokale politieke partijen kunnen de trainingsmodule benutten bij de selectie van kandidaten.
- Ik zal dit jaar *onderzoek* initiëren naar wat werkt en waarom. We kunnen namelijk *leren van succeservaringen bij provincies, gemeenten en overheidsorganisaties*, zoals de ABD en de Nationale Politie. Zo is bij de Nationale Politie sinds 2013 het aantal vrouwen in strategische leiderschapsposities gestegen van 32% naar 43% door het aanpassen

⁴ Zie bijvoorbeeld de bijdragen van Benschop, 2019; en Mees, 2019.

⁵ Position paper Vrouwen in Openbaar Bestuur. Benschop, 2019; Position paper. Visser, 2019; De zijkant van de macht: Waarom de politiek te belangrijk is om aan mannen over te laten. Wouters, 2018.

⁶ Visser, 2019; Bijdrage VNO-NCW aan Ronde Tafel inzake vrouwen in het openbaar bestuur. VNO-NCW, 2019; Wouters, 2019.

van selectiecriteria en een gericht management development programma⁷.

Ook kunnen we *leren van succeservaringen in andere landen*, zoals Finland en Zweden, die een meer uitgebalanceerde vrouw-man verhouding in het openbaar bestuur kennen⁸. In mijn onderzoek naar de succesfactoren en leerervaringen binnen het bestuur zal ik de vraag betrekken wat in de Nederlandse situatie het meest effectief is: werken de huidige stimuleringsmaatregelen voldoende of is het nodig wettelijke maatregelen te nemen, zoals het aanpassen van de Kieswet en het invoeren van een (al dan niet afdwingbaar) quotum? Bij het onderzoeken van de mogelijkheden voor aanpassing van de Kieswet wil ik aansluiten bij het kabinetsstandpunt over het eindrapport van de staatscommissie parlementair stelsel, *Lage drempels, hoge dijken*, waar het voorstel tot vergroting van het gewicht van de persoonsstem betreft. Van de mogelijkheid tot het uitbrengen van een voorkeursstelsel wordt nu al volop gebruik gemaakt, mede gefaciliteerd door maatschappelijke initiatieven als «Stem op een vrouw». Naar aanleiding van het onderzoek zal ik mijn beleid waar nodig aanscherpen.

- Ik zal in *overleg gaan met politieke partijen en partijvoorzitters* om de voortgang richting een meer divers samengesteld bestuur te bespreken en *goede voorbeelden* ten aanzien van een inclusieve en gender sensitieve werving en selectie van kandidaten actief onder de aandacht te brengen en te delen. Ik zal het onderwerp onder andere als vast agendapunt in het jaarlijkse overleg met bestuurdersverenigingen van politieke partijen opnemen. Ook lokale politieke partijen bied ik ondersteuning, via het voor de lokale politieke partijen beschikbare Kennispunt voor lokale politieke partijen

2. *Vrouwelijk talent met hart voor de publieke zaak actief uitnodigen*

Uitnodigen van vrouwen om actief deel te nemen aan het openbaar bestuur en te solliciteren helpt.⁹ Dit geldt overigens niet alleen voor vrouwen, maar ook voor Nederlanders met een migratie achtergrond of jongeren.¹⁰

Daarom onderneem ik de volgende acties:

1. Vacatures voor het ambt van commissaris van de Koning en burgemeester zal ik actief onder de aandacht laten brengen bij het potentieel aan vrouwelijke kandidaten. Hiertoe spreek ik het netwerk aan politieke partijen, maar ook van organisaties zoals het Genootschap van Burgemeesters (NGB) aan. Daarnaast zoek ik de samenwerking met organisaties die zich inzetten voor vrouwen aan de top en aan de politiek, zoals Topvrouwen, WomenInc. en Atria.
2. Mensen die de stap naar het politieke ambt van wethouder of burgemeester overwegen bied ik een oriëntatieprogramma. Daarbij is zowel oog voor de instroom van mensen zonder traditionele politiek-bestuurlijke loopbaan als voor een betere afspiegeling op bijvoorbeeld geslacht, opleiding of etnische achtergrond. Onlangs verwelkomde ik Erica van Lente, de eerste vrouwelijke burgemeester van Dalfsen. Zij volgde een van de eerdere edities van het oriëntatieprogramma voor burgemeesters.
3. Ik nodig mensen uit om van jongs af kennis te maken met de politiek en te ervaren hoe zij in onze democratie hun stem kunnen laten horen. Dat doe ik via Prodemos, Huis voor Democratie en Rechtstaat. Met een

⁷ Notitie hoorzitting vrouwen in het openbaar bestuur. Huyzer, 2019.

⁸ Visser, 2019.

⁹ Wouters, 2018.

¹⁰ Rekrutering en selectie van kandidaten voor de gemeenteraadsverkiezingen in 2018; ontwikkelingen vanaf 2006 geduid. Boogers en Voerman, 2018.

scholierenbezoek aan de Tweede Kamer of een cursus «Politiek Actief» in de eigen Provincie of gemeente. In 2019 besteed ik daarbij specifieke aandacht aan het uitnodigen van mensen die ondervertegenwoordigd zijn in de politiek. 43 gemeenten doen dit jaar mee. In vijf regionale bijeenkomsten worden lessen gedeeld en andere gemeenten geënthousiasmeerd om aan de slag te gaan.

3. Goede toerusting in het politieke ambt

Verschillende genodigden aan het rondetafelgesprek benadrukten het belang van een uitnodigende, ondersteunende en inclusieve politieke cultuur en het belang van goede toerusting in het politieke ambt, specifiek voor vrouwen¹¹. Dat belang onderstreep ik: Iedere politieke ambtsdrager – vrouw en man – heeft recht op een goede toerusting en ondersteuning. Om dat te borgen en zeker te stellen dat we oog hebben voor specifieke behoeften en ervaren belemmeringen van vrouwen neem ik de volgende acties:

- Met de VNG, beroeps- en belangenverenigingen van politieke ambtsdragers, politieke partijen, griffiers en gemeentesecretarissen werk ik aan *goede toerusting- inwerk en opleidingsmogelijkheden* en stimuleer ik dat bestaande mogelijkheden ook daadwerkelijk benut worden. Zo zijn er volop mogelijkheden voor intervisie, coaching en ontwikkeling.
- In de tweede helft van 2019 zal ik voor het eerst de *Monitor Politieke Ambtsdragers en exit-onderzoek* laten uitvoeren. Deze onderzoeken helpen om actuele cijfers over in- en uitstroom, afhaakmotieven, ervaren belemmeringen en ontwikkel- en ondersteuningsbehoeften in het politieke ambt scherp in beeld te krijgen. Het ondersteuningsaanbod zal ik op basis van de inzichten waar nodig verder aanpassen.
- Ik *faciliteer initiatieven voor een inclusieve politieke cultuur*. Zo ondersteun ik in 2019 het Politiek Netwerk Drenthe, een initiatief van raadslid Anita van der Noord voor inclusiviteit en diversiteit in de politiek. Ook andere initiatieven in het openbaar bestuur voor een meer inclusieve politieke cultuur kunnen in aanmerking komen voor financiële ondersteuning.
- Om te faciliteren dat vrouwen in de politiek elkaar weten te vinden, kennis en ervaringen uit kunnen wisselen zal ik jaarlijks een netwerk-event organiseren.

Vrouwen in het openbaar bestuur: Leren van het Rijk als goede voorbeeld

Als Rijk geven we het goede voorbeeld. Bij onze Algemene Bestuursdienst stijgt het aantal vrouwen sinds 2000. In 2018 was het aantal vrouwen in managementfuncties hoger dan het wettelijk streefcijfer en lag het al op 36%. Op naar de 40%! We besteden dan ook structureel aandacht aan diversiteit. In het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 is de inclusieve werkomgeving met divers samengestelde teams een belangrijke focus. Departementen hebben de Charter Diversiteit en de Charter Talent naar de Top ondertekend. Vrouwelijk talent wordt actief naar voren geschoven bij vacatures en er wordt ook gezocht wanneer er geen vacatures zijn. Hiermee worden vrouwelijke kandidaten zichtbaar gemaakt.¹² Jaarlijks is er daarnaast een voordracht van twee vrouwen voor de Young Talent Award. Tijdens het Verantwoordingsdebat op 6 juni 2019 heb ik toegezegd uw Kamer te informeren over de wijze van samenstellen van sollicitatiecommissies voor de schalen 14 en hoger (Handelingen II 2018/19, nr. 90, item 12). Dit naar aanleiding van het verzoek van lid Sneller om in iedere

¹¹ Factsheet Vrouwen in de politiek. Atria, 2017; Visser, 2019.

¹² VNO-NCW, 2019; Visser, 2019; Wouters, 2018.

functie vanaf schaal 14 ten minste één vrouw in de sollicitatiecommissie plaats te laten nemen. Over de invulling van deze toezegging wordt uw Kamer in een aparte brief geïnformeerd. In het AO emancipatie op 18 juni 2019 is door D66 aan de Minister van OCW gevraagd om nader onderzoek uit te voeren naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij de overheid. Naar aanleiding hiervan zal ik inventariseren wat er bekend is over beloningsverschillen bij de (rijks)overheid en bekijken wat eventueel aanvullend nodig is om inzicht hierin te verkrijgen. U wordt hier nog nader over geïnformeerd.

Meer vrouwen op de arbeidsmarkt, in adviescolleges en aan de top

Tijdens het rondetafelgesprek is ook in bredere zin stilgestaan bij vrouwen aan de top en op de arbeidsmarkt¹³. Ik zie het als een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het kabinet om de top van bedrijfsleven en arbeidsmarkt zo toegankelijk mogelijk te maken en te zorgen voor eerlijke kansen op de arbeidsmarkt. Dit kabinet staat eensgezind voor emancipatie: voor gelijke behandeling, gelijke kansen, en voor de vrijheid om je eigen leven in veiligheid vorm te geven.¹⁴

Het kabinet neemt verschillende maatregelen om vrouwen te stimuleren meer uren te werken, bijvoorbeeld door een meer gelijke verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen te bevorderen (wet WIEG) en de lasten op arbeid te verminderen. Daarnaast stimuleert het kabinet het bedrijfsleven actief om het aantal vrouwen in de top te doen toenemen. Hoewel het aantal vrouwen in de Raden van Bestuur en Raden van Commissarissen ieder jaar iets stijgt, is de voortgang langzaam.¹⁵ De Minister van OCW beraadt zich op stevige maatregelen en heeft samen met de Minister van SZW om advies gevraagd aan de SER voor effectieve maatregelen om diversiteit in de top van het bedrijfsleven te bevorderen. De Kamer wordt over de uitkomsten na het zomerreces nader geïnformeerd.

Ten aanzien van de samenstelling van adviescolleges werd in het rondetafelgesprek gesignaleerd dat er op dit punt weliswaar wettelijke eisen zijn voor de man-vrouw verhouding, maar dat de praktijk nog te wensen overlaat.¹⁶

Op dit moment onderzoekt de Algemene Rekenkamer diversiteit in adviesraden. De resultaten van het onderzoek worden in september opgeleverd. Naar aanleiding daarvan, zal de Staatssecretaris van BZK zijn reactie op de uitkomst aan uw Kamer toezenden.

Ten slotte

Een goede balans van v/m in het bestuur versterkt de herkenbaarheid, de kwaliteit van de besluitvorming en onze democratie. 100 jaar na invoering van het vrouwenkiesrecht is het werk nog niet af. Op korte termijn zet ik – samen met anderen – verschillende acties in gang om te sturen op een meer inclusief en divers openbaar bestuur. De voortgang en effectiviteit van de maatregelen zal ik nauwlettend monitoren en een plek geven in de

¹³ Benschop; 2019; Position paper voor het rondetafelgesprek over vrouwen in het openbaar bestuur. Mees, 2019.

¹⁴ Emancipatienota 2018–2021, PRINCIPES IN PRAKTIJK, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2018.

¹⁵ Zie <https://digital.scp.nl/emancipatiemonitor2018/komen-er-meer-vrouwen-in-topfuncties/>, 2018.

¹⁶ De Kaderwet adviescolleges verplicht de regering te streven naar een m/v-balans in adviescolleges. Houdt de Kamer daar voldoende toezicht op? Joke Smit Stichting, 2019.

2-jaarlijkse Staat van het Bestuur. Na het zomerreces informeren we U als kabinet nader over de maatregelen ten aanzien van arbeidsmarkt en adviescollege.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.H. Ollongren