Noord-Nederland, 18 maart 2022

Beste fractievoorzitter,

De stemmen zijn geteld en de nieuwe fracties zijn gevormd. Van harte gefeliciteerd met uw (her)verkiezing namens Stichting Aletta Jacobs Noord-Nederland en Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis! Met deze brief bieden wij de 40 noordelijke gemeenten hulp bij het opstellen van een gendersensitief en inclusief coalitieakkoord. Dat is belangrijk omdat de noordelijke gemeentebesturen nog geen representatie vormen van de inwoners, maar ook omdat een inclusief en gendersensitief beleid leidt tot effectiever beleid. We hopen dat deze brief belangrijke gespreksstof bevat voor de vorming van een nieuwe coalitie.

Representatie

De afgevaardigden in de noordelijke gemeenteraden vormen (nog) geen representatie van de inwoners die zij vertegenwoordigen. Dankzij Stem op een Vrouw hebben we hier inzicht in. Friesland telde tot deze gemeenteraadsverkiezingen relatief de meeste vrouwen in gemeenteraden: 35%. In Groningen is 33% van de raadsleden vrouw, en in Drenthe slechts 31%[1]. Als we kijken naar wethoudersposten is het nog ongelijkwaardiger: in 2019 telde de provincie Friesland 28% vrouwelijke wethouders, provincie Groningen 27% en in Drenthe is een magere 1 op 5 (20%)[2] in het college vrouw, waarbij 3 gemeenten geheel 'vrouwloos' waren. Drenthe staat vaker onderaan: de provincie werd tot voor kort bestuurd door louter mannelijke gedeputeerden. Wanneer we kijken naar raadsleden of wethouders van kleur of met een migratieachtergrond, dan blijft het Noorden helemaal achter, terwijl de maatschappij de afgelopen decennia rap van samenstelling veranderd is. Dit kan anders. In navolging van Stem op een Vrouw vragen Stichting Aletta Jacobs Noord-Nederland en Atria aandacht voor de representatie van vrouwen en mensen van kleur in politiek en bestuur, juist bij de vorming van de nieuwe colleges van B&W.

Beleid

Maar niet alleen representatie: gemeentebeleid met oog voor gender, diversiteit en inclusie leidt tot effectiever beleid. Genderneutraal kan soms onbedoeld en ongewild positiever uitpakken voor de ene groep dan voor de andere groep en daarmee genderongelijkheid in stand houden of zelfs versterken. Denk hierbij aan arbeidsparticipatie of aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Gendersensitief beleid erkent dat mannen en vrouwen verschillende rollen toegeschreven krijgen in de samenleving, en dat zij als gevolg daarvan verschillende interesses, behoeftes en prioriteiten hebben.
Door de belangen, behoeften, talenten en werkpotentie van alle inwoners in de gemeente te (h)erkennen en benutten zorgt u dat gemeentebeleid effectiever wordt. Wij roepen u daarom op om in het coalitieakkoord oog te hebben voor gender, maar ook voor minderheden, mensen met een beperking, LHBTIQ+ personen, leeftijd etc., en zo de gelijkheid in uw gemeente te verbeteren.

Verandering begint bij u

Kortom, het is tijd voor een gendersensitief en inclusief coalitieakkoord of collegeprogramma. Ten eerste: bij voorkeur kent uw coalitieprogramma een paragraaf Diversiteit en Inclusiviteit met daarin algemene beleidsuitgangspunten. Verder geven wij u op 5 inhoudelijke thema's concrete handreikingen. Wij hopen dat u bij het opstellen van specifiek aandacht vraagt voor deze thema's omdat zij bijna alle facetten van het gemeentelijk beleid raken.

---

[1] Bron: Stichting Stem op een Vrouw, 2022 https://stemopeenvrouw.com/vrouwen-in-de-raad-gedaald-meest-voorkomende-namen-zijn-jan-peter-en-henk-2/

[2] Bron: VNG, 2019

Mocht u uiteindelijk geen plek in de coalitie krijgen, dan kunt u aan de hand van de onderstaande 5 punten de collegepartijen bevragen en bij de les houden.

1. Economie en arbeidsmarkt:
- Als gemeente kunt u inzetten op het dichten van de nog steeds aanwezige loonkloof tussen mannen en vrouwen, zowel bij het inrichten van uw eigen personeelsbeleid als bij ondernemers en alle andere organisaties waarmee u samenwerkt.
- Ook kunt u ongelijke situaties in het toekennen van diverse uitkeringen een halt toeroepen. Dit draagt bij aan de economische zelfstandigheid van vrouwen.

2. Diversiteitsbeleid binnen de gemeente:
Het is belangrijk dat uw inwoner zich herkent in de gemeentelijke organisatie. Dat wil zeggen dat uw personeelsbestand een afspiegeling van de maatschappij zou moeten zijn. Neem hiervoor bijvoorbeeld in het aannamebeleid op hoe u actief inzet op een diverse personeelssamenstelling gebaseerd op competenties.

3. Veilige werkomgeving:
Door in te zetten op veiligheid, sociale cohesie en transparantie creëert u een veilige werkplek voor uw ambtenaren. Met elkaar praten over gewenst gedrag zal bijdragen aan een gevoel van veiligheid, en het organiseren en realiseren van de juiste voorzieningen in uw gemeentehuis (denk: kolf- of bidruimte) aan een prettige werk/zorgbalans.

4. Geweld en intimidatie:
- U kunt als gemeente de eerstelijns zorginstellingen en welzijnsorganisaties faciliteren met voldoende middelen, zodat zij fysiek en mentaal geweld achter de voordeur op tijd signaleren. Regel goede voorwaarden voor doorverwijzing naar instanties die slachtoffers en daders verder kunnen helpen, en vergroot en verbeter het hulpaanbod.
- Zorg voor een gemeentelijk meldpunt tegen straatintimidatie, en goede doorgeleiding naar de politie.

5. Onderwijs, sport en cultuur:
- Nog steeds zien we dat meisjes en kinderen met een migratieachtergrond of uit lagere sociaaleconomische groepen anders behandeld worden dan jongens of kinderen uit hogere sociaaleconomische groepen. In het coronajaar 2020 kwam dit treurige verschil duidelijk naar voren in cijfers van het CBS[3]. Het schooladvies voor alle leerlingen in groep 8 viel in 2020 gemiddeld lager uit dan in eerdere jaren, als gevolg van het wegvallen van de CITO eindtoets. Echter, meisjes behalen vaker dan jongens een hogere score op die eindtoets, waarna hun middelbaar schooladvies naar boven werd bijgesteld. Die correctie ontbrak, met directe gevolgen. Dit geldt ook voor kinderen uit lagere sociaaleconomische groepen of met een migratieachtergrond. U kunt als gemeente de basisscholen verzoeken hun adviezen te geven op basis van kernkwaliteiten. Ook kunt u initiatieven waarbij diverse rolmodellen in de klas komen, initiëren en stimuleren.
- Menstruatiearmoede weerhoudt maar liefst 1 op 10 meiden om tijdens hun menstruatie naar school te komen. Op het Drenthe College in Emmen zijn met steun van de gemeente goede ervaringen opgedaan met een menstruatiekastje met gratis producten. Een voorbeeld dat navolging verdient.
- Veilige en toegankelijke sportaccommodaties zijn van groot belang voor iedereen; juist vrouwen, mensen met een beperking, LHBTQI+ personen, en minderheden worden hier regelmatig in benadeeld. Ook hier heeft u directe invloed op als gemeente. Zorg bijvoorbeeld voor een gendersensitief en drempelvrij sportbeleid[4].

---

[3] Bron: CBS, 2021 https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2021/de-schooladviezen-in-groep-8-verschillen-tussen-groepen-leerlingen

[4] Bron: Atria. Uit een genderanalyses van gemeentelijk sportbeleid, o.a. zoals Groningen, blijkt dat meer geld werd besteed aan sportfaciliteiten voor mannen dan voor vrouwen, o.a. omdat mannen vaker gebruik maken van sportparken dan vrouwen. Dit is geen bewuste verdeelsleutel, maar resultaat van beleid waarin vooraf geen rekening is gehouden met gender. Bekend is dat vrouwen op oudere leeftijd minder vaak sporten. Door hier o.a. rekening mee te houden in beleid, pakt dit dus beter uit voor de inwoners van uw gemeente.

- Cultuur is eveneens bij uitstek een voorziening die bijdraagt aan inclusie, participatie, talentontwikkeling en sociale cohesie in uw buurten en wijken. We raden aan om cultuur in al haar vormen te stimuleren in uw gemeente.

Aanbod
Naast de bovengenoemde vijf inhoudelijke punten, doen wij u twee concrete aanbiedingen:
1. Hulp bij het invulling geven aan de paragraaf Diversiteit en Inclusiviteit in uw collegeprogramma, op maat verzorgd vanuit Stichting Aletta Jacobs Noord-Nederland. De kosten hiervan bedragen om en nabij 500 euro excl. BTW.
2. Een genderscan van uw collegeprogramma op genderstereotypen en de invloed van het beleid op gendergelijkheid en/of een training voor raadsleden en fractiemedewerkers over gendersensitief beleid, verzorgd door Atria.

Tot slot
U kunt als gekozen volksvertegenwoordiger met deze brief in de hand het verschil maken voor uw inwoners als het gaat om gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender, afkomst, seksuele geaardheid, leeftijd, opleiding, beperking, huidskleur, sociale status, etc. Wij wensen u veel succes in uw opdracht!

Met vriendelijke groet,

Jellie Tiemersma, voorzitter Stichting Aletta Jacobs Noord-Nederland
&
Ingrid Doorten, senior beleidsadviseur Atria

Neem voor meer informatie of het aanbod contact op met:
- Stichting Aletta Jacobs Noord-Nederland: voorzitter Jellie Tiemersma of secretaris Jorien Bakker.

  Stichting Aletta Jacobs Noord-Nederland is in 2018 opgericht om diversiteit en inclusiviteit in al haar vormen in de drie Noordelijke provincies op de agenda te zetten en houden. Meer dan 40 organisaties ondertekenden inmiddels ons Manifest waarin we bekrachtigen dat we diversiteit in onze regio - samen en versneld – willen bevorderen. Daarbij richten wij ons ook op politiek en bestuur; daarom ontvangt u deze brief.

- Atria: Ingrid Doorten, senior beleidsadviseur.
  Atria zet zich op basis van onderzoek en feiten in voor een gendergelijke samenleving, onder andere door beleidsadvies en trainingen. Atria is gespecialiseerd op de thema's gender gerelateerd geweld en veiligheid, werk/zorg verdeling en politieke participatie van vrouwen. Het programma Werk.en.de.Toekomst zet zich in het bijzonder in voor het doorbreken van genderstereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de mogelijkheden om werk, zorg en leren met elkaar te combineren.