

Aan de leden van de Vaste Commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap van de Tweede Kamer der Staten Generaal

[cie.ocw@tweedekamer.nl](mailto:cie.ocw@tweedekamer.nl)

Betreft: Inbreng Algemeen Overleg Emancipatie 27 oktober 2016

Briefnr. 16/33/LH

Den Haag, 18 oktober 2016

Geachte leden van de Vaste Commissie OCW, emancipatiewoordvoerders,

Graag doe ik u hierbij de vragen toekomen van de Nederlandse Vrouwen Raad (NVR) ten behoeve van het Algemeen Overleg Emancipatie op 27 oktober a.s.

1. In haar brief aan de Kamer dd 21 april jl. noemde de minister het Project De Nieuwe Toekomst een good practice voorbeeld dat navolging verdient.

– Wat heeft de minister in de tussentijd gedaan om het uitrollen van de Nieuwe Toekomst te garanderen? Welke concrete activiteiten zijn inmiddels bij de minister bekend?

2. In de genoemde brief meldde de minister dat een van prioritaire thema's zal zijn: om een genderperspectief in het migratiebeleid in te voeren.

– Hoe denkt de minister dit te bereiken? Welke stappen zijn inmiddels gedaan en welke stappen zullen nog ondernomen moeten worden?

– Welke rol kunnen maatschappelijke organisaties, zoals de NVR hierin hebben?

– Is in Nederland onderzoek gedaan naar het genderperspectief in het migratie/asielbeleid en in de azc's?

3. Op 1 januari 2016 is de streefcijferbepaling (minstens 30% vrouwen en minstens 30% mannen in raden van bestuur en raden van commissarissen) in de Wet Bestuur en Toezicht (art. 166 Wbt) automatisch afgelopen. In de evaluatie (Bedrijvenmonitor 2012–2015) wordt geconstateerd dat het aandeel vrouwen sinds de invoering wel is toegenomen maar veel minder dan verwacht. Bovendien geeft de Female Board Index 2016 aan dat het aandeel vrouwen in de bestuurskamers dit jaar zelfs is afgenomen. Op dit moment wordt 93% van de stoelen in de bestuurskamers bezet door mannen. Bovendien heeft ruim een kwart (27%) van deze bedrijven niet alleen geen enkele vrouw in de raad van bestuur, maar evenmin in de raad van commissarissen.

– Is de minister voornemens om met de minister van Veiligheid en Justitie een nieuw wetsvoorstel in te dienen, dat art. 166 Wbt opnieuw in werking stelt?

– Wat is het standpunt van de minister ten aanzien van het streefcijferpercentage van 30%?

– Overweegt de minister een boeteclausule of een andere sanctie op te nemen, teneinde de bereidheid van bedrijven om te voldoen aan het streefcijfer te stimuleren?

4. In november 2012 heeft de Europese Commissie een richtlijnvoorstel gepubliceerd met als doel het aantal vrouwen aan de top van beursgenoteerde ondernemingen te vergroten. Volgens dit voorstel moet in 2020 ten minste veertig procent van de RvC-posities (of in een *one-tier* board

*non-executive* posities) worden bekleed door leden van het ondervertegenwoordigde geslacht. Op 7 december 2015 werd een compromisvoorstel van het Luxemburgse EU-voorzitterschap verworpen in de Europese Raad.

– Ziet de minister in de hierboven geschetste ontwikkelingen (vraag 3) aanleiding om het Nederlandse standpunt ten aanzien van het voorstel te herzien?

5. Nederland heeft het Verdrag van Istanbul geratificeerd en dat Verdrag is in de maand maart van dit jaar in werking getreden. Het Verdrag verplicht Nederland tot de implementatie ervan.

–Zijn er maatregelen door het Kabinet hiertoe genomen?

Zo ja, welke maatregelen zijn dat? En welke afspraken zijn er met de VNG over gemaakt?

– Is er een rol voor vrouwenorganisaties bij de implementatie van het Verdrag?

Zo ja welke rol? Zo neen, waarom niet?

–Het Verdrag is nog niet geratificeerd/in werking getreden in Caribisch Nederland (BES-eilanden). Wat is hiervan de stand van zaken?

6. De werkloosheid is nog steeds hoog. Tegelijkertijd zijn er ook heel veel vacatures. Bedrijven kampen met een tekort aan gekwalificeerd personeel, meldt het CBS. Vooral in de ICT-sector. Een grotere arbeidsparticipatie van vrouwen zou een van de oplossingen kunnen zijn.

– Hoe denkt de minister meer vrouwelijke werknemers aan te trekken voor een baan in de technische sector?

7. Volgens onderzoek van het College voor de Rechten van de Mens heeft 43% van de vrouwen op de arbeidsmarkt te maken gehad met mogelijke discriminatie wegens zwangerschap of pril moederschap. Vrouwen met een flexbaan blijken vaker de dupe te zijn van zwangerschapsdiscriminatie dan vrouwen met een vast contract. Uit het onderzoek blijkt dat van maar liefst tweederde van de zwangere vrouwen met een tijdelijk contract, het contract niet werd verlengd. Bijna de helft van deze groep vrouwen wijt dit aan haar zwangerschap. Zwangere vrouwen hebben minder kans op verlenging van hun vaste contract dan anderen.

–Hoe denkt de minister zwangere vrouwen op de arbeidsmarkt een betere handhaving van hun wettelijke bescherming te bieden? Welke maatregelen neemt zij daartoe?

8. De overgang naar de digitale economie biedt kansen voor de arbeidsmarkt, maar ook uitdagingen op het gebied van de organisatie van werk, arbeidsverhoudingen en werkgelegenheid. De SER Commissie Robotisering heeft de gevolgen van deze ontwikkelingen in kaart gebracht. Hoe deze ontwikkelingen specifiek voor vrouwen op de arbeidsmarkt zullen uitpakken, ontbreekt evenwel.

– Wat zijn volgens de minister de gevolgen van deze zogenoemde robotisering voor met name vrouwen op de arbeidsmarkt? Is de minister voornemens hier onderzoek naar te doen? Zo ja, door wie en wanneer? Zo nee, waarom niet?

Met vriendelijke groet,

Dorenda Gerts, Voorzitter Nederlandse Vrouwen Raad (NVR)