



Laat ook jouw stem horen!

Vrouwenparticipatie

Resolutie CDAV 2024

Actieplan Gelijkwaardigheid M/V 2018



Presentatie

Vrouwenparticipatie binnen het CDA

1. Ontwikkelingen CDA 2018-2023
2. Resolutie CDAV 2024
3. Gelijkwaardigheid M/V
4. Activiteiten vanuit HRM
5. Vrouwenparticipatie onderzoek



1. Ontwikkelingen CDA

CDA Algemeen

HRM-beleid is van de langere termijn, onderhevig aan externe factoren, personele bezetting en prioriteiten.

Partijbreed

1. Vijf politieke leiders
2. Zes (interim) partijvoorzitters
3. Drie partijvernieuwingen
4. Daling ledenaantal
5. Daling zetels (2023)
6. Herstructurering partijbureau

Specifiek op HRM & Ontwikkeling

- a) Personele bezetting van 4,3 fte naar 1,8 fte
- b) Werkbudget van € 130.000 naar € 40.000
- c) In 2023 vijf procedures gedraaid!

Selectiecommissies onder leiding van:

- TK21: Heleen Herbert
- LB21: Hanke Bruins Slot
- EK23: Ruth Peetoom
- TK23: Ank Bijleveld & Joris Steenkamp
- EP24: Eiko Smid
- TK25: Judith Compagner
- LB25: Marieke van Casteren



A full-page photograph of Wopke Hoekstra, a Dutch politician, walking across a tram track in a city street, likely Amsterdam. He is wearing a dark suit and is captured in mid-stride. The background shows a typical European city street with tram tracks, pedestrians, and various shops like 'PLAY' and 'KAJA'.

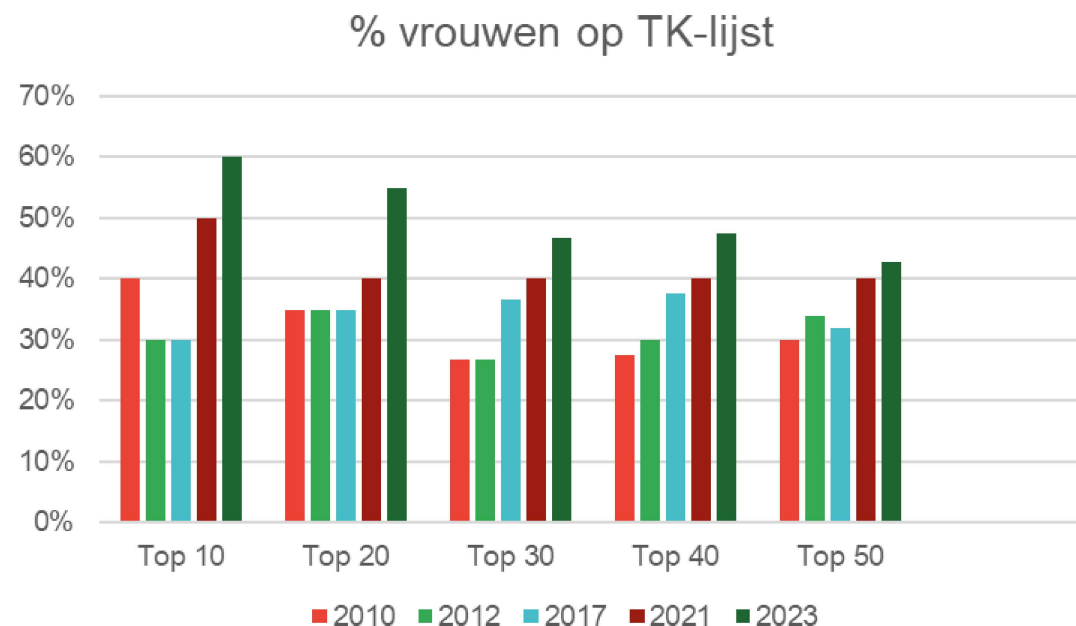
**IK WIL ER VOOR ALLE NEDERLANDERS
ZIJN. EN DAAROM GA IK DOOR MET
DE TRADITIE DIE HET CDA HEEFT OP
HET GEBIED VAN DIVERSITEIT. WE LEVERDEN
DE EERSTE VROUWELIJKE MINISTER,
HET EERSTE SURINAAMS-NEDERLANDSE
KAMERLID EN DE EERSTE OPENLIJK
HOMOSEKSUELE MINISTER.**

**WOPKE
HOEKSTRA**

#RTLDEBAT

Ontwikkelingen CDA

Positieve ontwikkelingen
50/50 behaald
bij verkiesbare plekken.



- Permanente verbeteringen op HRM
- Selectiecommissies geven nu een lijstadvies. Het LB kan dit advies overnemen of wijzigen
- Kennis en kunde is belangrijker geworden, dan regionale spreiding.
- TK-procedure kent een grote assessmentdag
- Per selectieronde wordt stilgestaan bij fractieprofiel
- Meer aandacht op verwachtingsmanagement
- Landelijke permanente scoutingscommissie



Ontwikkelingen CDA



Sollicitanten

2021: 36% vrouw

2023: 26% vrouw

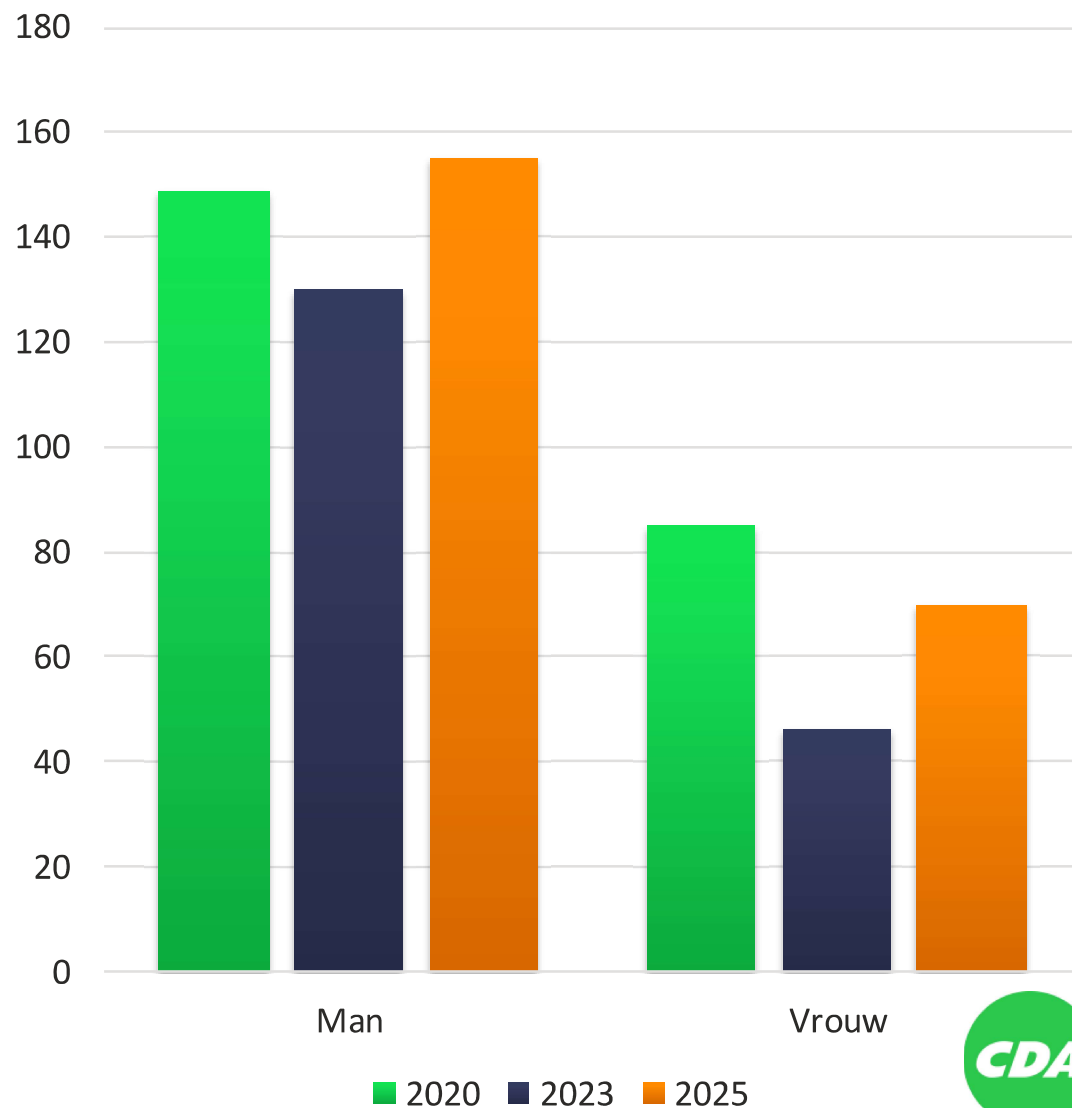
2025: 31% vrouw

in 2025:

Top 20: 50/50

Gehele lijst: 40%

Sollicitanten



2. Resolutie CDAV 2024

Resolutie 2024 CDAV c.s.

Meer vrouwen op prominente en strategische posities binnen de partij.

Spreekt uit

- A. LB en CDAV gaan samen aan de slag om vrouwen te ondersteunen.
- B. LB en CDAV komen me visiestuk voor de toekomst
- C. LB en CDAV maken inzichtelijk wat zij gedaan hebben met bestaande resoluties
- D. LB en CDAV maken inzichtelijk wat er terecht is gekomen van CDA Actieplan Gelijkwaardigheid M/V
- E. LB vraagt selectiecommissies te rapporteren over diversiteit en MV



B. Visiestuk LB en CDAV

Hier moet het LB en het CDAV hun activiteiten vermelden.

C. Resoluties

Resoluties bieden geen oplossingen. Het werken aan een brede volkspartij is integraal HRM-beleid geweest van de afgelopen jaren! Het ligt aan cultuur, sfeer, politieke inhoudelijke standpunten waardoor mensen uiteindelijk solliciteren bij een partij en actief worden. Dit geldt zowel lokaal, provinciaal als landelijk.

Als je de ingediende resoluties erbij pakt krijg je het volgende overzicht van aangenomen resoluties:

- CDAS - meer senioren verkiesbaar
- CDAV - meer vrouwen verkiesbaar / gelijkwaardigere verdeling
- CDJA - meer jongeren verkiesbaar
- Diversiteit - meer diversiteit verkiesbaar
- Stedelijke leden - meer stedelijke kandidaten verkiesbaar
- Drenthe - meer aansprekende beeld dragers
- Hattem - brede afspiegeling samenleving
- Diverse leden - brede afspiegeling als brede volkspartij

Concrete activiteiten uit bovenstaande gremia die leden werven, ontwikkelen en thema's bespreken helpen meer.



D. Gelijkwaardigheid M/v

Auteurs:

Daisy Vliegenthart - Goedhart

Jan Jacob van Dijk

Josine Westerbeek - Huitink

Jelle Beemsterboer

Lisanne Spanbroek

Hans Peter Verroen

Carina van Os

Joost Breas



Gelijkwaardigheid M/V

 Doelstelling 50/50

Aanbevelingen

1. Verwelkoming nieuwe leden
2. Campagne
3. Wervingsplan CDAV
4. Coaching/Mentoring
5. Doorverwijzen talenten
6. Administratie
7. Exitgesprekken
8. Vast Agendapunt

1. Verwelkoming

In de lijn van de partijvernieuwing roepen ze op om in te zetten op de werving van nieuwe leden en kies een persoonlijke benadering. Heet nieuwe leden persoonlijk welkom, vraag wat zij verwachten en wellicht nodig hebben. Zorg dat mensen zich welkom voelen en dat iemand ze wegwijs maakt binnen het CDA.

Update

Verwelkoming vindt allereerst lokaal plaats.

Leden krijgen per mail informatie over de vereniging

In 2024 wordt een nieuw journey / ledenreis opgezet

Nieuwe leden worden uitgenodigd voor de jaarlijkse Zomerschool. In 2025 zijn we ook de Winterschool gestart.



2. Communicatie

Denk na over specifieke campagnes voor het werven en binden van vrouwelijke leden;



Update

Deze campagnes hebben plaatsgevonden.

Naast specifieke campagnes voor vrouwen is er ook een fotoshoot vanuit HRM-bekostigd om meer diversiteit in beeld te brengen.

Op congressen en andere evenementen wordt actief gestuurd op 50/50 representatie op het podium.



3. Wervingsplan CDAV

Een gericht plan schrijven voor de continue en structurele wervingen van vrouwen voor functies op alle niveaus is een verantwoordelijkheid voor het CDAV.

Update



4. Coaching / Mentoring

Elk nieuw actief lid, wat een politieke of bestuurlijke functie heeft krijgt een coach/mentor naar keuze aangeboden die hem of haar de eerste 2 jaar op gang helpt.

Update

Niet elk lid zit hier op te wachten, daarnaast heeft het Partijbureau hier niet de capaciteit voor.

Wél is er de mogelijkheid om in gesprek te gaan met de provinciale HRM-commissies of lokaal bestuur. Zij kunnen ook voor een coach en mentor zorgen indien gewenst.

De BSV ondersteunt actief decentrale politici.

Het CDJA-mentorenprogramma 50/50 heeft ook plaatsgevonden.

Meerdere leiderschapsessies zijn gehouden door vrouwelijke rolmodellen.



5. Doorverwijzing



Bij trainingen zien we een grote deelname van vrouwen.
Communiqueer deze mensen naar lokale Netwerken en regionale HRM-commissies.

Update

Waar nodig vindt dit plaats.

6. Administratie



Via Salesforce worden (actieve) leden door de tijd heen gevolgd worden. Waardoor duidelijk is welke functies en expertises leden hebben.

Update

Het gebruik van Salesforce is te rooskleurig ingezet in 2018. In salesforce werden geen professionele functies bijgehouden.

Via het ledensysteem konden leden zelf aangeven of ze een expert waren. Wat niet altijd correspondeerde met de realiteit.

In 2024 is er een grote LinkedIn-search geweest en is er gestart met expertise netwerken.



7. Exitgesprekken

Leer van ervaringen van mensen die vroegtijdig stoppen of moeten aftreden. Organiseer altijd een exit gesprek en leer van de punten die hieruit naar voren komen.

Update

Exitgesprekken vinden op landelijk niveau altijd plaats in overleg met de betrokkenen.

Uitvoering bij decentrale politici ligt bij lokale en provinciale afdelingen.

Hier wordt wel opgestuurd, maar het is voorgekomen dat een raadslid of wethouder niet actief is benaderd.

8. Vast agendapunt



Het verantwoordelijke DB lid, de directeur van het partijbureau, de senior HRM-medewerker, een lid van het actieteam en de scouts van de diverse netwerken bespreken dit als vast agendapunt op de landelijke HRM-dagen.

Update

In elke vergadering wordt hier wel aandacht aan besteed. We zien dit als een integrale opdracht.

Tussenrapportage

in 2020 heeft Jikke Eikelboom een kwantitatief onderzoek verricht. Met een persoonlijk advies aan de actiegroep Gelijkwaardigheid M/V.

Conclusie

Als we alle provincies tegen elkaar vergelijken kunnen we bijzondere conclusies trekken.

Allereerst dat de noordelijke provincies diversere lijsten kunnen produceren dan de zuidelijke provincies.

Ten tweede kunnen we concluderen dat diversiteit niet geheel een probleem is voor kleinere afdelingen. Een kleine afdeling als Simpelveld, met 43 leden wist in 2018 een zeer diverse lijst te produceren waarvan 50% vrouw. Tegenover een grote afdeling als Utrecht, met 515 leden. Utrecht kwam in 2018 met een niet zo diverse lijst waarin maar 22% vrouw was.

En tot slot kunnen we concluderen dat een gebrek aan diversiteit niet wordt veroorzaakt door lokale cultuur of door geloof. De meeste provincies laten een evenredige verspreiding van diversiteit zien. En ook de Bijbelgordel loopt achter op het landelijk CDA gemiddelde. Hieruit kunnen we dus opmerken dat een gebrek aan vrouwen vooral ligt aan de lokale afdelingen zelf.

Om echt landelijk diverse CDA-gemeenteraadsljsten te kunnen realiseren is een individuele aanpak, per afdeling vereist. Alleen door echt maatwerk te verrichten kunnen we ervoor zorgen dat diverse lijsten niet langer meer uitzondering is, maar de norm wordt.



E. Selectiecommissies Rapportage

Sinds 2020 is het al staand beleid dat selectiecommissies rapporteren over diversiteit en gender. Het CDAV heeft hier als lid van het Verenigingsberaad ook inzage in gekregen en zou volgens het beleid van onze CDA-fractie een overbodige resolutie zijn.

Bij de samenstelling van de commissies wordt sterk gelet op diversiteit, gender en expertises.

TK2021: Zelfs per selectieronde kregen provinciale voorzitters een update over het aantal kandidaten uit de provincies, gender en leeftijdsopbouw. Vanwege de anonimiteit van solliciteren en privacy van de sollicitant is gekozen om dit in het vervolg achter af te doen. Naast gendercontrole is ook een MBO-check geïntroduceerd, waarbij MBO'ers met een slechte brief eerder worden uitgenodigd om mondeling het te kunnen toelichten. Ditzelfde geldt voor een biculturele toets.

LB2022: Bij de samenstelling is gelet op 50/50 samenstelling bestuur. Alle leden hebben kunnen meedenken met de profielen en prioriteit geven aan de samenstelling van het bestuur.

EK2023: 50/50 op verkiesbare plekken

EP2023: 50/50 op verkiesbare plekken

TK2023: 50/50 op verkiesbare plekken

TK2025: 50/50 op verkiesbare plekken

Selectiecommissie TK21



Voorbeeld uit rapportage TK2021

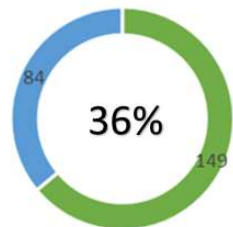
234 Sollicitaties

Mei| Sollicitaties

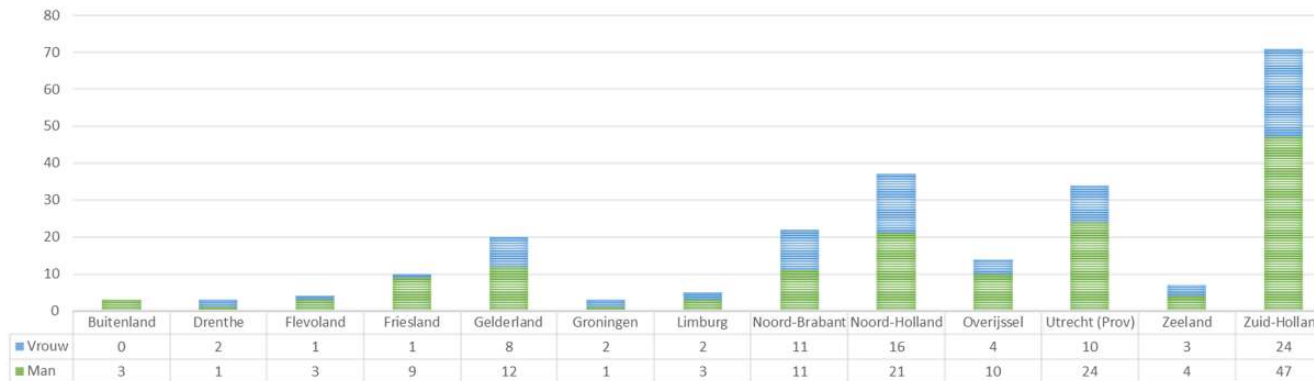
De communicatie naar de leden begon op 1 april. Dit keer is gekozen voor een korte vacature opening van drie weken, in plaats van 2 maanden. Meer dan 270 leden hebben interesse getoond. Uiteindelijk hebben 234 leden het hele sollicitatie proces doorlopen. Verschillende acties waren uitgezet oa:

- Talentenpool
- Carrière middagen voor vrouwen
- Zoomsessie met netwerk diversiteit
- Social Media campagne
- Mailing leden
- Artikel Ledenblad
- Voordrachten
- Ludieke test

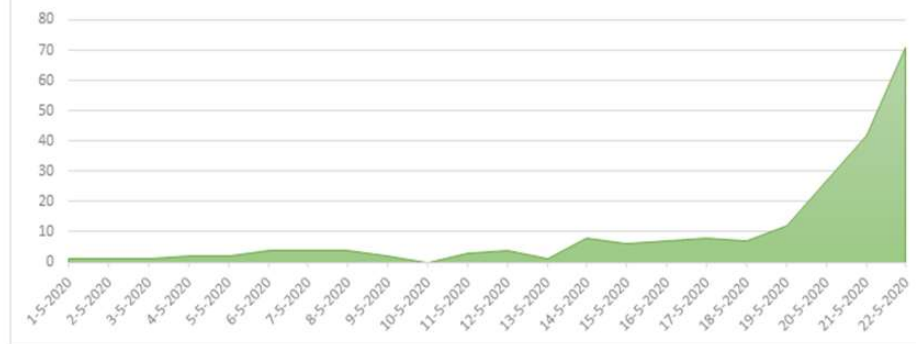
Gender



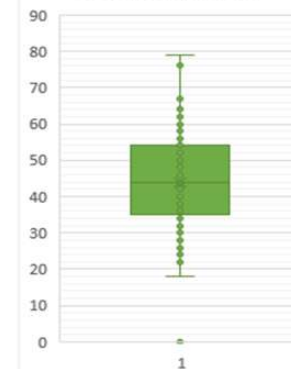
■ Man ■ Vrouw



Aanmeldingen



Leeftijdsopbouw



Selectiecommissie LB21



Voorbeeld uit rapportage LB 2021

Profiel Partijvoorzitter na leden-enquête:



Profiel LB: Het Landelijk Bestuur dient zo mogelijk een weerspiegeling te zijn van verschillende kwaliteiten en ervaringen, van de diverse geledingen en regio's in de partij. Bij het samenstellen van het advies houdt de selectiecommissie rekening met verschillende criteria die **in volgorde van prioriteit zijn aangegeven door de leden:**

1. **Kwaliteit** (persoonlijkheid, competenties, motivatie)
2. **Deskundigheid** (kennisgebied, functiegericht)
3. **Ervaring** (op provinciaal en lokaal niveau, binnen de vereniging en in de politiek)
4. **Landelijke spreiding** (provinciale vertegenwoordiging, regionale en stedelijke affiniteit)
5. **Diversiteit** (geslacht, leeftijd, achtergrond)

Het aantal vrouwen in de Nederlandse politiek is relatief klein. Puck Overhaart onderzocht de rol van selectieprocedures van politieke partijen tijdens de laatste Tweede Kamer-verkiezingen. Net als andere organisaties hebben ook politieke partijen te maken met uitsluitingsmechanismen die voortkomen uit racisme, seksisme en homofobie.

Selectieprocedure politieke partijen:

Diversiteit blijft heikel punt

Vrouwen poseren bij een borstbeeld van Suze Groeneweg, in 1918 het eerste vrouwelijke Kamerlid

Na de verkiezingen van maart 2021 nam het aantal vrouwen in de Tweede Kamer toe van 31 naar 39 procent. 'Dat is een mooie verbetering, maar nog altijd niet de gewenste 50 procent', zegt onderzoeker Puck Overhaart (23). In opdracht van de stichting Meer Vrouwen in de Politiek deed zij onderzoek naar de manier waarop politieke partijen hun kandidaten selecteerden – en wat dit vervolgens betekende voor het aantal vrouwen dat uiteindelijk in de Tweede Kamer terechtkwam.

Overhaart – masterstudent politicologie met als specialisatie gendergelijkheid, diversiteit en inclusie – ondervroeg een groot aantal landelijke partijen: VVD, D66, Christen-Unie, Partij voor de Dieren, SP, GroenLinks, BBB en Volt. Over vijf andere partijen die niet mee wilden of konden werken – PvdA, Forum voor Democratie, 50PLUS, SGP en BIJ1 – verzamelde zij op andere manieren zo veel mogelijk informatie, onder meer via hun website, nieuwsartikelen, opdrachten aan selectiecommissies, partijstatuten en opnamen van algemene ledenvergaderingen. 'Zo lukte het mij om alsnog een goede indruk te krijgen van de selectieprocedures', aldus Overhaart. 'Behalve van die van PVV en DENK, die partijen heb ik om die reden buiten mijn onderzoek gelaten. Op de website van de PVV stond alleen een wervings tekst uit 2006, het jaar waarin de partij werd opgericht.'



Wat is de belangrijkste conclusie van uw onderzoek?

'Dat partijen die wat gender betreft een evenwichtige fractie willen, zowel aandacht moeten besteden aan vernieuwing als aan diversiteit. Die twee aspecten moeten hand in hand gaan, anders lukt het niet. En het is heel belangrijk dat partijen echt actief op zoek gaan naar vrouwelijke kandidaten, dat ze hun best doen om die ook daadwerkelijk te vinden.'

Waarom moeten partijen actiever toekomen naar vrouwelijke dan naar mannelijke kandidaten?

'Omdat de politiek minder uitnodigend is voor vrouwen – daardoor zijn zij vaak terughoudender om hier actief in te worden. Dit heeft onder meer te maken met zaken als grensoverschrijdend gedrag en online haat. Uit een onderzoek van de Vrije Universiteit Amsterdam, in 2021 gepubliceerd in *De Groene Amsterdammer*, blijkt bijvoorbeeld dat vooral vrouwelijke politici te maken hebben met haatberichten op de social media – met Sigrid Kaag op nummer 1.'

'Vooral vrouwelijke politici krijgen te maken met hatemail'

Waarom moeten vernieuwing en diversiteit volgens u altijd hand in hand gaan?

'Als je er goed over nadent, is dat best wel logisch. Op het moment dat je een bestaande fractie wilt vernieuwen, en je hebt maar een beperkt aantal zetels, dan geef je een bestaande zetel eerder aan een vrouw als je als partij ook belang hecht aan diversiteit. In die zin heeft het een versterkend effect.'

Vernieuwing is een neutrale term, maar het woord 'diversiteit' werkt voor sommige partijen als een male lap op een niet, zo merkt u.

'Mijn onderzoek bevestigt wat uit eerder onderzoek ook al bleek, namelijk dat de afkeer van diversiteit sterker is bij rechts. Alle partijen die hier in mijn onderzoek een nul score op behaalden, bevinden zich aan

de rechterkant van het politieke spectrum. Heel verrassend vind ik echter dat partijen die wel goed op diversiteit scoorden, zich vooral op het politieke spectrum bevonden links, rechts en in het midden. Blijkbaar zien dus niet alleen linkse partijen het belang in van diversiteit, maar ook partijen als het CDA en de ChristenUnie. De top 10 van de kandidatenlijst van die laatste partij bestond bijvoorbeeld voor de helft uit vrouwen en voor 30 procent uit mensen van kleur. Dat stemt mij positief.'

Is de voorkeur van veel partijen voor zittende kandidaten niet tegengesteld? Dat zijn immers ervaren parlementairen, door de wol geverft.

'Ja, dat klopt. Een volledig nieuwe lijst is ook helemaal niet nodig. Maar je kunt je als partij wel afvragen hoe divers de huidige samenstelling van je fractie is. En als je gaat vernieuwen, en je laat een deel van de zittende kandidaten blijven, dan moet je ook goed kijken naar wie je dan laat zitten en wie je wisselt. Helaas zien we vaak dat vrouwen en mensen van kleur degenen zijn die dan worden vervangen. Hoe vaak dat precies gebeurt, heb ik nu niet onderzocht, dat zou ik een mooi vervolgonderzoek vinden. Overigens heeft een aantal partijen – van de PvdA, het CDA en de VVD weet ik het zeker – de regel dat je als volksvertegenwoordiger niet meer dan twee of drie termijnen mag blijven zitten. Die hebben vernieuwing dus al ingebakken in hun eigen proces.'

Politieke partijen vormen nog altijd de grootste barrière voor een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de politiek, zo schrijft u in uw onderzoek. Waarom?

'Als je politiek actief wilt worden, dan zul je dat vrijwel altijd via een bestaande politieke partij moeten doen – een eigen partij oprichten is bepaald niet eenvoudig. Op die manier hepen deze partijen dus wie er in Nederland een politieke functie kan bekleden en op welke kandidaten wij burgers kunnen stemmen. Partijen stellen niet alleen de kieslijst samen, zij bepalen ook hoe hoog iemand op die lijst staat. Zo kunnen ze er wel een vrouw op plaatsen, maar als dat op de vijfde plek is, is de kans klein dat zij ook in de Tweede Kamer komt. Terwijl partijen dus veel invloed hebben, staan ook zij niet buiten de maatschappij, hebben ook zij te maken met de uitsluitingsmechanismen die voortkomen uit racisme, seksisme en homofobie. Het gevolg hiervan is dat veel'

Selectiecommissie EK2023



Passage uit rapportage EP'23

24 juni 2022 | Deadline voordrachten

De lokale en provinciale afdelingen hebben in totaal negenentwintig (29) individuele leden op deze manier voorgedragen. Waarvan **23 mannen en 6 vrouwen**. Hierbij is de verhouding man-vrouw niet de gewenste 50/50, maar één staat op vier (1/4).

14 september 2022 | Deadline Sollicitaties

In totaal hebben 60 leden gesolliciteerd voor de kandidatenlijst van de Eerste Kamer. Waarvan **44 mannen en 16 vrouwen**. Ook hier was de verdeling één staat op vier.

De jongste sollicitant was 18 jaar en de oudste 68 jaar oud, met een gemiddelde leeftijd van 50 jaar.

Voornamelijk uit Flevoland (0), Zeeland (1), Drenthe (1), Overijssel (2) en Groningen (3) zijn er weinig kandidaten gemobiliseerd.

Wanneer men kijkt naar rurale achtergrond hebben vanuit landelijk gebied (25), stedelijk gebied (25) en uit het middenland (9) personen gesolliciteerd.

8 oktober 2022 | Eerste Gespreksronde

Uiteindelijk zijn 40 kandidaten uitgenodigd voor de eerste gespreksronde. Deze ronde vond plaats in Amersfoort en werden in drietallen afgenomen.



Selectiecommissie EP2023



Passages uit rapportage EP2023

2.3 Procedure samenvatting

In het voorjaar hebben 27 afdelingen (minder dan 9% van de afdelingen) gebruik gemaakt van de mogelijkheid tot voordrachten. In totaal zijn hierdoor 16 personen voorgedragen. Van de leden die zijn voorgedragen hebben er 8 personen uiteindelijk zelf een sollicitatie ingestuurd. Vanuit het secretariaat wordt aangegeven dat dit net zoals bij Tweede Kamer voldoende reden geeft om het proces van voordrachten te herzien.

Onderbouwing Advieslijst

Hieronder volgt de onderbouwing van de volgorde die de selectiecommissie adviseert aan het Landelijk Bestuur. Van de leden die gesolliciteerd hebben is door de commissie goed gekeken naar een balans van ervaring en jong talent. In deze lijst is naar de windstreken gekeken, maar door beperkte sollicitaties is niet elke provincie bediend (Groningen, Overijssel en Zeeland). Ook was de lichte vrouwen en biculturele kandidaten helaas te gering....

Van de 16 voordrachten
waren 6 vrouw.

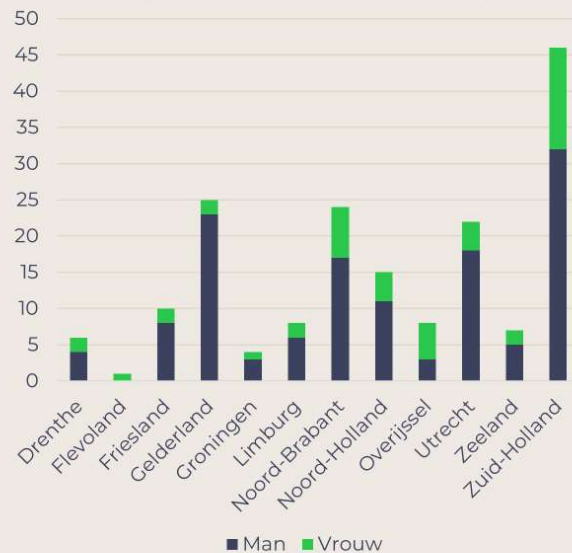
Selectiecommissie TK2023



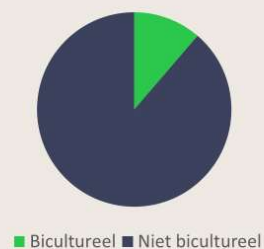
Voorbeeld uit Rapportage TK2023

Sollicitaties

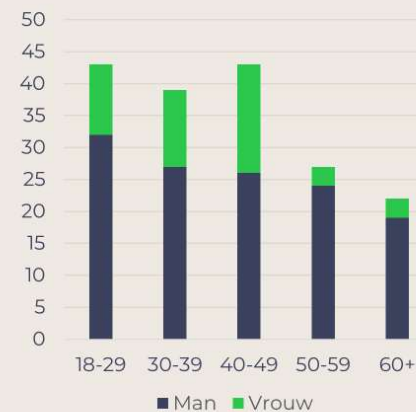
Per provincie en man/vrouw verdeling



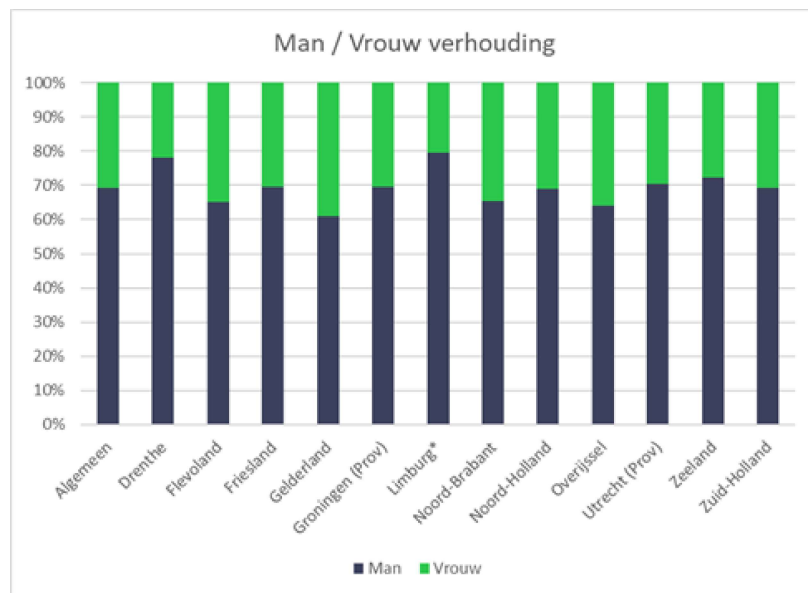
Verdeling bicultureel



Leeftijdscategorie en man/vrouw verdeling

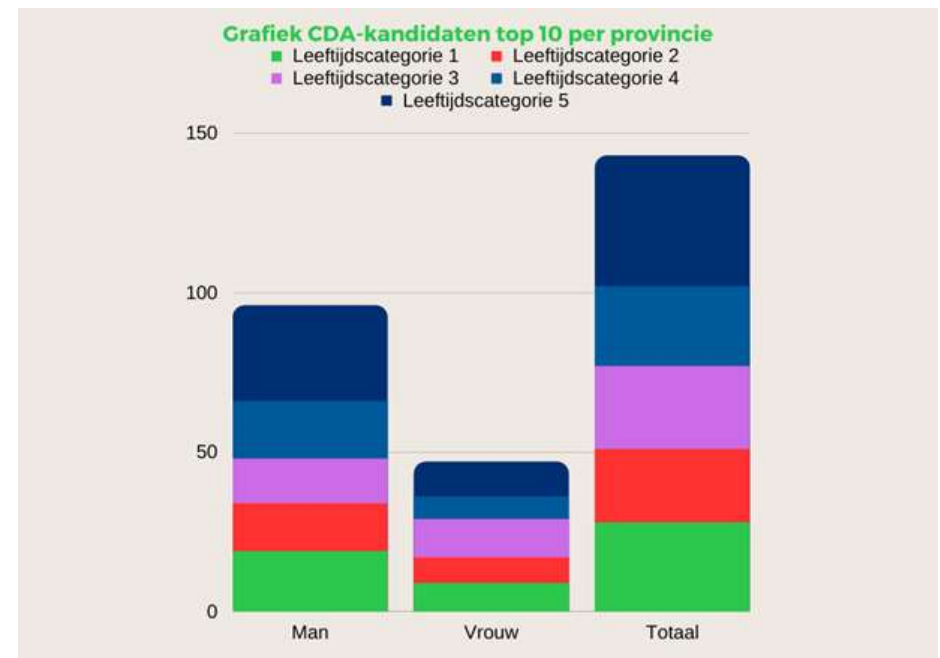


2 Grafieken uit rapportage PS23



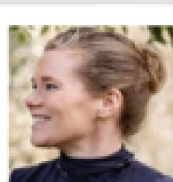
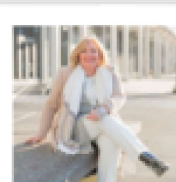
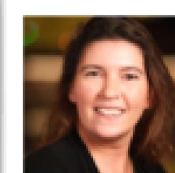
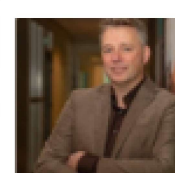
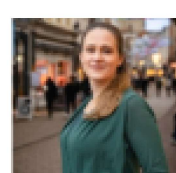
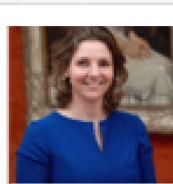
In zijn algemeenheid is er een man/vrouw verhouding van 63.9%/36.1% waargenomen. Dit ligt in lijn met de resultaten die in het actieplan van 2018 ook al zijn waargenomen. Na de destijdse verkiezingen was de man/vrouw verhouding in de Staten 70%/30%. Over het algemeen is de man/vrouw verhouding in de lijsten van de PS'23 voorzichtig positief.

Deze grafiek is toegespitst op de top 10 van de kandidatenlijsten per provincie. Hier gebeurt iets opvallends, het ziet er naar uit dat de vrouwen op de lijst een vernieuwingsgolf met zich meebrengen. De meest aanwezige leeftijdscategorie bij de vrouwen is 3, dit is de leeftijd van 41-50 jaar. Terwijl bij de mannen leeftijdscategorie 5 het meest aanwezig is (60+).



Selectiecommissie TK2025

Voorzitter



Secretariaat

Adviseurs



Grafiek uit rapportage TK25



Sollicitanten 2020-2025

In vijf jaar tijd hebben we 12.000 leden en 9 sollicitanten minder.

2021: 36% vrouw

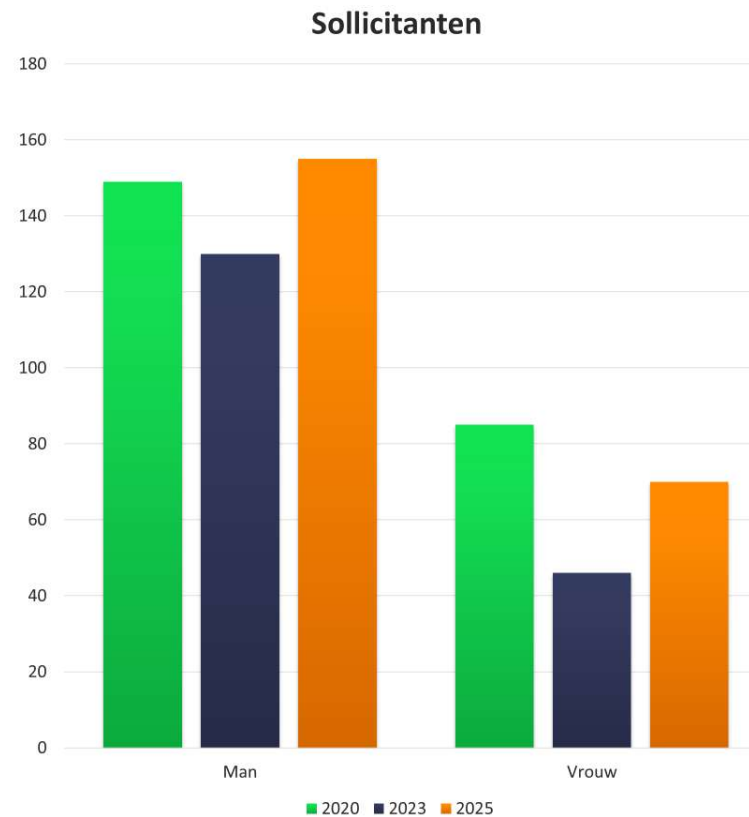
2023: 26% vrouw

2025: 31% vrouw

13 van de 36 EP24 sollicitanten hebben nu ook gesolliciteerd.

24 sollicitanten hebben in 2020, 2023 en 2025 gesolliciteerd

148 sollicitanten voor het eerst gesolliciteerd voor een landelijke lijst.



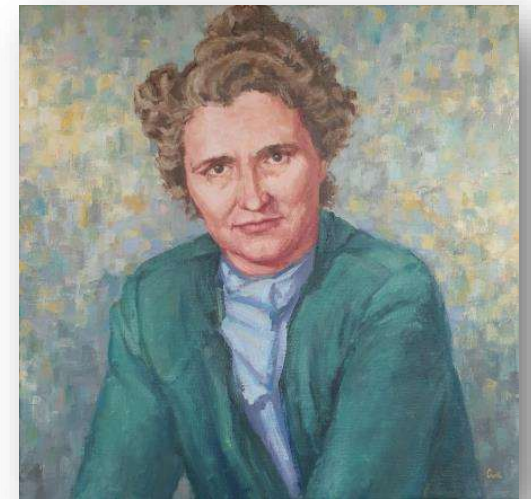
4. HRM Activiteiten

Sinds 2019 is actief beleid gevoerd en acties uitgezet, naast de landelijke selectieprocedures.

HRM-activiteiten

Er zijn meerdere activiteiten georganiseerd of ondersteund op diversiteit vanuit HRM, buiten de selectieprocedures en dat in alle reguliere communicatie en activiteiten gelet is op vrouwenparticipatie .

- Profielen genderneutraal herschreven en vrouwvriendelijker opgesteld
- Carriëredagen voor Vrouwen in 2019 / 2020
- (top)vrouwenbijeenkomst 2020
- Pride Amsterdam & Utrecht
- Diverse ledenborrels met de partijvoorzitter(s)
- Fotoshoot Diversiteit voor beeldbank
- Webinars lokale Kandidatenlijsten
- Webinars onbevooroordeeld Sollicitaties afnemen
- Congressessie(s) over brede volkspartij en diversiteit
- Presentaties bij Transgendernetwerk en CDA-netwerken
- Speciale HRM Verenigingsraad over de brede volkspartij
- Leiderschapsessies met vrouwelijke rolmodellen
- Schilderij Marga Klompé ontwikkeld
- Actief meegedaan aan 5 wetenschappelijke onderzoeken



Rapportage 2023

Vereniging	Totaal	Man	Vrouw
Totaal	29721	21737	7984

Bestuur	Totaal	Man	Vrouw
Bestuurslid	430	297	133
Penningmeester	354	297	57
Secretaris	324	201	123
Voorzitter	331	281	50
Totaal	1439	1076	363

Politiek	Totaal	Man	Vrouw
Raadslid	749	525	224
Fractievoorzitter	321	229	92
Wethouder	216	148	68
Burgemeester	79	56	23
Statenlid	42	23	19
Gedeputeerde	7	6	1
Totaal	1414	987	427

Landelijk	Totaal	Man	Vrouw
Landelijk Bestuur	7	4	3
Tweede Kamer	5	3	2
Eerste Kamer	6	3	3
Kabinetsleden	5	2	3
Europa	5	4	1
Totaal	28	16	12

*mogelijk kleine foutmarge vanuit ledensysteem

Vereniging	Totaal	Man
Bestuurslid	100%	73%

Bestuur	Totaal	Man
Bestuurslid	100%	69%
Penningmeester	100%	84%
Secretaris	100%	62%
Voorzitter	100%	85%
Totaal	100%	75%

Vereniging	Totaal	Man
Raadslid	100%	70%
Fractievoorzitter	100%	71%
Wethouder	100%	69%
Burgemeester	100%	71%
Statenlid	100%	55%
Gedeputeerde	100%	86%
Totaal	100%	70%

Landelijk	Totaal	Man
Landelijk Bestuur	100%	57%
Tweede Kamer	100%	60%
Eerste Kamer	100%	50%
Kabinetsleden	100%	40%
Europa	100%	80%
Totaal	100%	57%

Bestuursfuncties

In 2024 hebben we met gelieerde organisaties drie sollicitatieprocedures voor bestuursfuncties uitgezet.

- Voor enkele bestuursposten bij het WI heeft dat 17 sollicitaties opgeleverd, waarvan 4 vrouwen (2 daarvan waren actief benaderd).
- Voor het voorzitterschap en het bestuur van de EFS heeft dat 14 sollicitaties opgeleverd: 12 mannen om 2 vrouwen (beiden actief benaderd).
- Voor het partijvoorzitterschap hebben 9 personen gesolliciteerd, waarvan 2 vrouwen.
- Voor de secretaris functie binnen het LB hebben 5 personen gesolliciteerd, waarvan 1 vrouw.



5. Vrouwenparticipatie 2024

Onderzoek door Noah Parlevliet

Vrouwenparticipatie 2024

In januari 2024 is Noah Parlevliet aangetrokken als stagiaire voor een groot onderzoek over vrouwenparticipatie. Naast een enquête met 650 respondenten heeft hij 14 kwalitatieve interviews afgelegd en diverse onderzoeken bestudeerd.

Bestuurlijk actief

- Vrouwen worden actief vanwege het Christendemocratisch gedachtengoed
- Vrouwen zijn actief in het opstellen van kandidatenlijsten, het schrijven van verkiezingsprogramma's en het voeren van campagne.
- 50 % van de respondenten is actief geweest in het bestuur.
 - Met name de functies Secretaris en Algemeen Bestuursleden worden door vrouwen bekleed.
 - Belangrijkste reden om niet actief te worden is werk-privebalans en tijdsinvestering
 - De respondenten geven aan dat door mentorschap en netwerken, zou kunnen bijdragen aan meer vrouwelijke bestuursleden. Echter is maar 10 % actief bij het CDAV.
 - De respondenten geven aan dat specifieke vrouwencampagnes niet werken.
- 50 % van de respondenten die een bestuursfunctie hebben bekleed of bekleden geven aan dat politiek nog steeds een mannenbolwerk is.
 - Significant verschil is hoe jonger de vrouw, hoe sterker deze ervaring is.

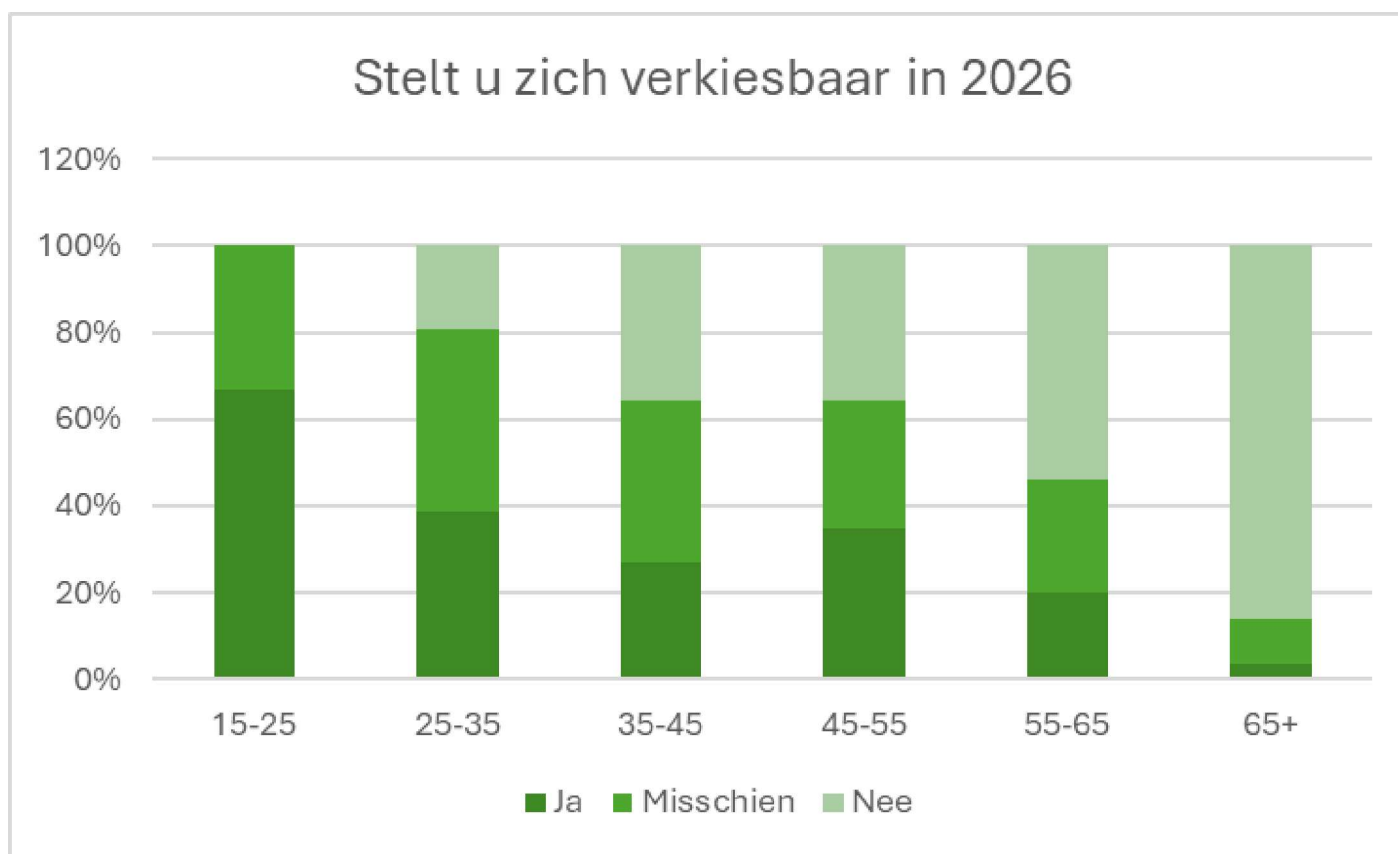


Vrouwenparticipatie 2024

Verkiegbaar voor de gemeenteraadsverkiezingen

- 56% heeft zich verkiesbaar gesteld voor lokale verkiezingen in 2022
 - Belangrijkste reden om zich niet verkiesbaar te stellen is gebrek aan tijd / Werk-Privé balans.
 - Het ligt dus niet aan discriminatie, seksisme of het gebrek aan rolmodellen.
- Vrouwen stellen zich beschikbaar om een positieve bijdrage te leveren aan de maatschappij. Een tweede reden om zich kandidaat te stellen is omdat ze actief benaderd zijn (voor lijst opvulling).
- 57 % van de gekozen vrouwen ervaren politiek als een mannenbolwerk
 - Betere communicatie over de positieve effecten van vrouwen in de politiek, mentorschap en eventuele steungroepen zouden hierbij kunnen helpen.
 - Dit wordt namen ervaren doordat bij -regel en secretariële taken (onbewust) eerst naar vrouwelijke fractieleden wordt gekeken.
 - Langdurig, frequent en inefficiënt vergaderen is ook een hinder.
 - Zij ervaren meer hinder bij het combineren van gezinsleven, carrière en politiek.

Vrouwenparticipatie 2024



Vrouwenparticipatie 2024

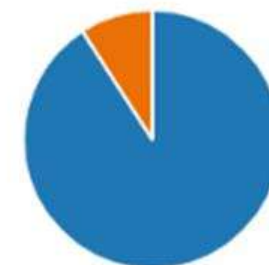
Vrouwen tot 65	Ja	Misschien	Nee		Ja	Misschien	Nee
Drenthe	4	7	5	16	25%	44%	31%
Flevoland	1	1	3	5	20%	20%	60%
Friesland	6	8	13	27	22%	30%	48%
Gelderland	11	11	13	35	31%	31%	37%
Groningen	3	1	5	9	33%	11%	56%
Limburg	8	3	4	15	53%	20%	27%
Noord-Brabant	7	16	12	35	20%	46%	34%
Noord-Holland	8	8	13	29	28%	28%	45%
Overijssel	9	6	12	27	33%	22%	44%
Utrecht	13	8	13	34	38%	24%	38%
Zeeland	2	3	2	7	29%	43%	29%
Zuid-Holland	18	25	28	71	25%	35%	39%
Totaal	90	97	123	310	29%	31%	40%

In dit overzicht zijn alleen de vrouwen meegenomen onder de 65 omdat de grote groep vrouwen 65+ anders een vertekend beeld geven. Zij zijn goed voor 50% van de antwoorden maar hebben in 3% van de gevallen aangegeven verkiesbaar te zijn.

CDAV

CDA Vrouwen zet zich in voor de gelijkwaardigheid tussen vrouwen en mannen. Dit doen zij door:

1. bij te dragen aan het politiek debat,
2. begeleiden en enthousiasmeren,
3. netwerken en ontmoeten.



Circa 10% van de respondenten geeft aan betrokken te zijn bij het CDAV. Als we de groep boven de 65+ respondenten hier van af halen blijft nog steeds het percentage gelijk. Circa 26 personen betrokken, 279 personen niet.

De respondenten geven de op de drie hoofddoelstellingen van het CDAV de volgende cijfers van 1 tot 10:

<i>Alle respondenten</i>	Politiek debat	Enthousiasmeert	Begeleidt	Deelnemen	Aantal
<i>Actief betrokken</i>	7,3	7,2	6	5,4	60
<i>Niet actief</i>	5,9	4,6	2,8	1,7	596
<i>65- respondenten</i>	Politiek debat	Enthousiasmeert	Begeleidt	Deelnemen	Aantal
<i>Actief betrokken</i>	6,4	6,7	5,3	6,2	26
<i>Niet actief</i>	5,2	3,7	2,3	1,6	279

De belangrijkste reden voor respondenten onder de 65 jaar om niet actief te zijn in het CDAV:

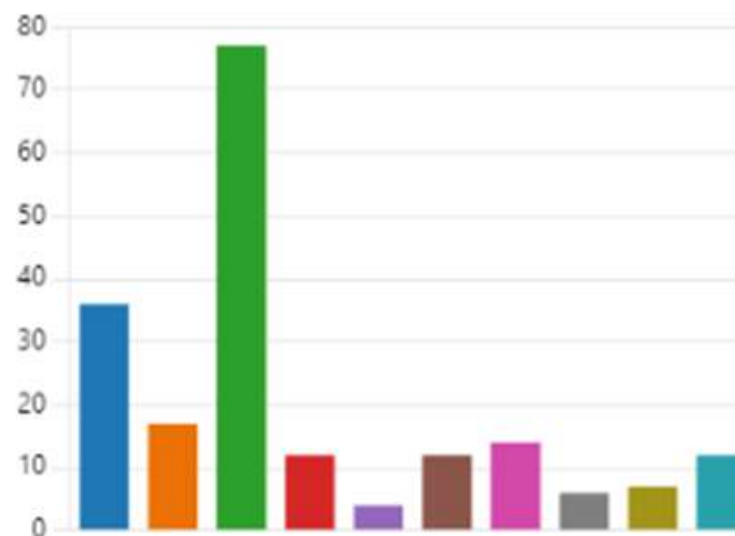
Reden om niet actief te zijn <65 jaar

Categorie	Totaal	15-25	25-35	35-45	45-55	55-65
Wist niet van het bestaan van CDAV af	101	4	12	20	35	30
Tijdsgebrek	52	3	11	13	24	31
Persoonlijke voorkeuren en netwerken	33	1	3	9	11	9
Geen aparte vrouwenclub	22	0	2	7	4	9
Geen behoefte aan	18	0	1	4	4	9
Perceptie van ineffectiviteit	15	1	1	4	4	5
Anders	10	2	0	2	1	5
CDAV is niet zichtbaar	10	2	2	1	2	3
Locatie van bijeenkomsten te veel Haagsch	6	0	1	3	1	1
Negatieve ervaringen	5	1	1	1	0	2
Niet in verdiept	5	0	0	4	0	1
Geen contact	4	1	2	0	0	1
Was actief	4	0	0	0	1	3

28. Bent u betrokken bij één of meerdere van de volgende netwerken of bijzondere organisaties?

[Meer details](#)

CDJA	36
Dertigers	17
Senioren	77
Diversiteit	12
CDA Pride	4
CDA Duurzaamheidsnetwerk	12
CDA Europeanetwerk	14
CDA Stedennetwerk	6
Theologen Netwerk	7
Basisgroep Sociale Zekerheid	12



Moet het CDA meer doen

Moet het CDA meer doen?	Geen Mening	Nee	Ja	Totaal	Geen Mening	Nee	Ja
15-25	4	2	9	15	27%	13%	60%
25-35	12	5	20	37	32%	14%	54%
35-45	23	12	36	71	32%	17%	51%
45-55	26	12	61	99	26%	12%	62%
55-65	38	15	72	125	30%	12%	58%

Het CDA scoort vergeleken met andere partijen bovengemiddeld op de participatie van vrouwen. Concreet gaat het om 35 % van de leden en 35 % van de gekozen politici is vrouw. Partijen die een hogere participatiegraad hebben zijn bijvoorbeeld D66 en Groenlinks.

Korte conclusie:

- De grootste drempel voor vrouwen om politiek actief te worden is de tijdsinvestering. Nut en noodzaak van activiteiten, bijeenkomsten en vergaderingen moeten goed afgewogen worden. Waarbij een efficiëntere en doelgerichtere aanpak van (fractie)vergaderingen wenselijk is.
- De grootste slag voor vrouwenparticipatie moet lokaal gewonnen worden. Daarin zullen ook de mannen het voortouw in moeten nemen, om vrouwen beter te positioneren, te betrekken en ruimte te bieden.
- Het CDAV kan een grotere rol spelen in het verbinden van vrouwen in mentorschappen en netwerken.

