

DEMOCRATIE
in actie

Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur

Bundel met bijdragen
van dr. Liza Mügge,
Zahra Runderkamp MA
en dr. Maria Kranendonk



UvA



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Inhoudsopgave

Inleiding	3
De tweede sekse in politiek en openbaar bestuur Verklaringen en oplossingen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen	5
Werk aan de winkel: Man-vrouw verhoudingen in de lokale politiek	18
Gaten in een inclusief lokaal bestuur	24
Bibliografie	35
Noten	37



*Vrouwenkiesrecht demonstratie voor grondwettelijke gelijkstelling ter lancering van de
acte voor het petitionnement, gehouden op 15 februari 1914 te Amsterdam*

WOORD VOORAF

Na 100 jaar kiesrecht zijn vrouwen in de politiek al lang geen uitzondering meer. Ontelbare vrouwen hebben in de afgelopen eeuw gebruik gemaakt van hun actieve en passieve kiesrecht en Nederland ten goede veranderd. Toch zijn er flinke verschillen tussen functies en bestuurslagen en is de v/m balans op veel posities nog zoek. Vrouwen zijn nog altijd op de meeste plekken ondervertegenwoordigd in politieke ambten en besluitvorming. De gemiddelde politieke ambtsdrager in Nederland is anno 2019 man, boven de vijftig jaar oud, wit en hogeropgeleid.

Het kabinet streeft over de hele linie naar een grotere vertegenwoordiging van vrouwen in politiek en bestuur. Inzet is dat na de volgende Tweede Kamer verkiezingen in 2021 en de gemeenteraadsverkiezingen in 2022 de man-vrouw verhouding in het openbaar bestuur beter in balans is. Streven is dat die verhouding zich in de toekomst stabiliseert tussen de 40 en 60%. Die doelstelling formuleert de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in juli 2019 in een brief aan de Tweede Kamer.

Politiek raakt iedere burger en is van ons allemaal. Een divers samengesteld openbaar bestuur vergroot dan ook de herkenbaarheid en kwaliteit van het bestuur en versterkt onze democratie.

In haar brief aan de Tweede Kamer (2 juli 2019, TK 30420-328) presenteert de minister een pakket aan maatregelen om te sturen op een meer inclusief en divers samengesteld bestuur. Ze zet in op actieve werving van vrouwen, bijvoorbeeld voor vacatures voor burgemeesters en Commissarissen van de Koning, op een meer inclusieve selectie zonder vooroordelen en op een politieke cultuur waarin iedereen goed kan functioneren en gedijen. Een reeks maatregelen geeft hieraan uitvoering: een actief uitnodigingsbeleid voor kandidaten voor bestuurlijke vacatures, aanpassing van handreikingen voor werving en selectie van bestuurders, de ontwikkeling van een trainingsmodule voor selecteurs, netwerkbijeenkomsten voor vrouwelijke politici en politiek geïnteresseerde vrouwen.

Ook praktijkonderzoek en het delen van voorbeelden en ervaringen uit binnen- en buitenland, dragen bij aan de ontwikkeling van mogelijke nieuwe maatregelen en strategieën. Wat kunnen we leren van het buitenland? Uit wetenschappelijk onderzoek? Of van gemeenten waar nu al een groot aantal vrouwelijke raadsleden en wethouders te vinden is?

De antwoorden op deze vragen zijn gebundeld in deze essay- en onderzoeksbundel *Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur*. De bundel bevat een drietal essays. Dr. Liza Mügge, universitair hoofddocent Politicologie aan de Universiteit van Amsterdam, en Zahra Runderkamp MA schreven *De tweede sekse in politiek en openbaar bestuur – Verklaringen en oplossingen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen*. Hierin analyseren zij recent onderzoek uit binnen- en buitenland naar verklaringen voor én remedies tegen de ondervertegenwoordiging van vrouwen in politiek en bestuur. Dr. Maria Kranendonk, postdoctoraal onderzoeker aan de Universiteit van Amsterdam, deed in opdracht van het ministerie van BZK een tweetal verdiepende studies naar de Nederlandse situatie waarvan het resultaat eveneens in deze bundel is opgenomen. De eerste heeft een kwantitatief karakter en gaat in op de verschillen tussen gemeenten wat betreft de vertegenwoordiging van vrouwen. De tweede studie is kwalitatief van aard en bevat een inkijkje in gemeenten waar een bovengemiddeld aandeel van vrouwen in politiek en bestuur te vinden is en in de gemeenten waar die vertegenwoordiging juist aanzienlijk lager is.

De verschillende perspectieven in de bundel leveren inspiratie op voor aanscherping van beleid op weg naar de beoogde 40 – 60% balans tussen vrouwen en mannen in politieke en bestuurlijke functies, samen met nieuwe kennisvragen voor de toekomst.

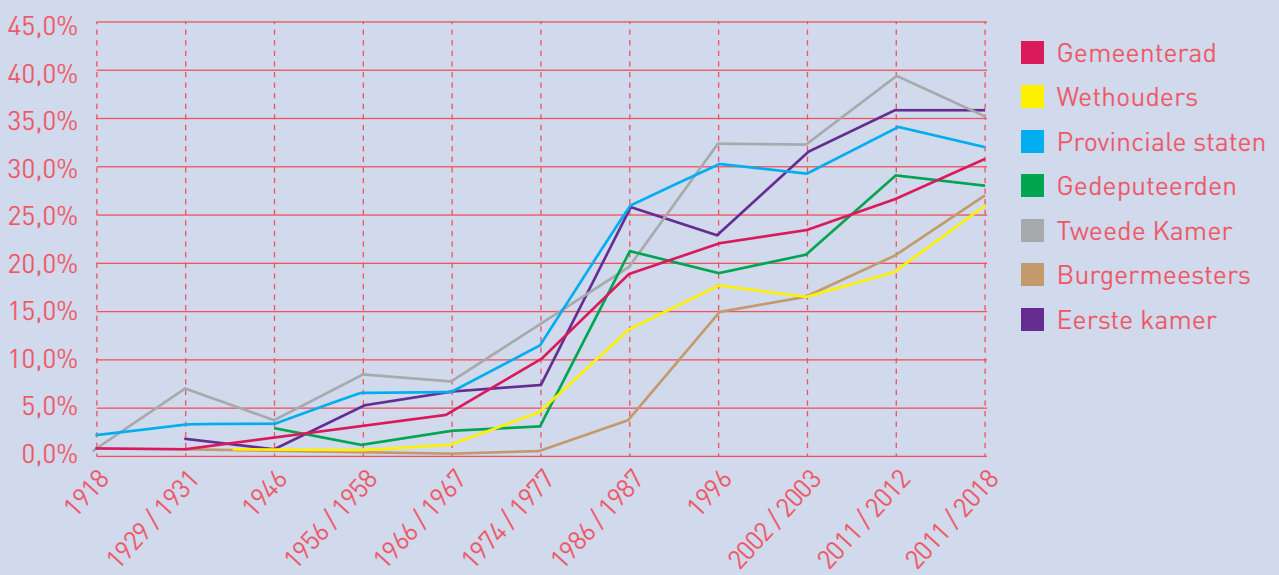
Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.

Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Artikel 1 van de Nederlandse Grondwet

Havenkam

Vrouwen in het openbaar bestuur



De tweede sekse in politiek en openbaar bestuur

Verklaringen en oplossingen voor de ondervertegenwoordiging van vrouwen¹

Liza Mügge en Zahra Runderkamp

Filosoof Simone de Beauvoir opent haar klassieker 'De Tweede Sekse' met de volgende woorden: 'Lang heb ik gearzeld met het schrijven van een boek over de vrouw. Het is een irritant onderwerp, vooral voor vrouwen, en bovendien is het niet nieuw.'² Er is al genoeg inkt verspild aan het onderwerp, vervolgt ze. De eerste feministische golf had plaatsgevonden en vrouwen hadden inmiddels politieke rechten. Desondanks werden vrouwen achtergesteld. Mannen hadden de beste banen, kregen de hoogste salarissen en bezetten sleutelposities in de politiek. De Beauvoir schreef dit in 1949.

Zeventig jaar later kijken wij naar de situatie in Nederland. Een veeg teken: we hebben in Nederland nog nooit een vrouwelijke minister-president gehad. Ceylon, het huidige Sri Lanka, benoemde in 1960 al een vrouwelijke minister-president, en India in 1966.³ Het is niet erg waarschijnlijk dat er in Nederland in de komende jaren wel een vrouwelijke minister-president komt. Van de 28 partijen die in 2017 deelnamen aan de Tweede Kamerverkiezingen werden 25 partijen geleid door een man, met vaak een vrouw op nummer twee.⁴ Nederland staat op dit moment op plek 42 van de wereldranglijst wat betreft het percentage vrouwen in nationale parlementen, onder Guyana en Zimbabwe (positie 40 en 41) en boven Kameroen (positie 43).⁵ In Nederland zijn mannen oververtegenwoordigd in nagenoeg alle machtsposities in de politiek en het openbaar bestuur. In waterschapsbesturen en onder dijkgraven is meer dan tachtig procent man. Van alle wethouders en burgemeesters is iets meer dan een kwart vrouw.⁶ En hoewel bij de afgelopen gemeenteraadverkiezingen het aandeel vrouwelijke raadsleden voor het eerst nét boven de dertig procent kwam,⁷ is Jetta Klijnsma de enige vrouw van de twaalf commissarissen van de Koning.⁸ In 2019, het jaar waarin Nederland 100 jaar vrouwenkiesrecht viert, is aandacht voor de aanhoudende ondervertegenwoordiging van vrouwen terug op de politieke agenda. Kajsja Ollongren, minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, maakt in haar Kamerbrief van 2 juli 2019 de balans op wat betreft de deelname van vrouwen in politiek en openbaar bestuur en kondigt diverse maatregelen aan. In de brief initieert minister Ollongren ook onderzoek naar succesfactoren en leerervaringen in andere landen.⁹ Dit essay is de directe weerslag daarvan.

Waarom zijn ondanks 100 jaar algemeen kiesrecht vrouwen in de politiek en het openbaar bestuur nog steeds de tweede sekse? Wat moet er gebeuren om politieke gelijkheid te vergroten? Wij zoeken antwoorden op deze vragen in internationaal wetenschappelijk onderzoek naar de vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek, met resultaten op

internationaal, nationaal, en soms lokaal niveau. We verwachten dat de basismechanismen van in- en uitsluiting in verschillende landen vergelijkbaar zijn. Daarnaast kunnen we leren en inspiratie opdoen uit oplossingen in andere landen om gendergelijkheid in de politiek te vergroten.

We beginnen met het belang van gelijke vertegenwoordiging en beschrijven de barrières waarmee vrouwen, en pogingen om vrouwen beter te vertegenwoordigen, geconfronteerd worden. Vervolgens bespreken we factoren die de instroom, doorstroom en het behouden van vrouwen in de politiek en het openbaar bestuur stimuleren. In navolging van de Brits-Amerikaanse politicoloog Pippa Norris onderscheiden we verschillende fasen van vertegenwoordiging voor meerdere groepen: aspiranten, kandidaten en gekozen/benoemde politici. Aanvullend bespreken we interventies om vrouwen voor de politiek te behouden. Voor deze groepen speelt in verschillende fasen een combinatie van factoren een rol, zoals rolmodellen, training, rekrutering en selectie, streefcijfers en quota, en politieke cultuur. Voor elk van deze fasen bespreken we maatregelen die bijdragen aan meer gendergelijkheid.

De kern van ons betoog is dat behalve (vrouwen-)quota meer maatregelen voorhanden zijn die direct en op grote schaal positief effect kunnen hebben op de vertegenwoordiging van vrouwen. We gaan dieper in op de effecten van quota en halen voorbeelden aan waaruit blijkt dat bij het invoeren van quota vooral *de manier waarop* bepalend is voor de effectiviteit. Een quotum als opzichzelfstaande maatregel is niet genoeg. Ten slotte lichten we Zweden uit als casus voor het betrekken van vrouwen in de politiek en het openbaar bestuur. We sluiten af met een reflectie op succesfactoren en de lessen die Nederland daaruit kan trekken.

Waarom meer vrouwen in de politiek en het openbaar bestuur?

Gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen is meer dan een kwestie van sociale rechtvaardigheid. Politieke gelijkheid is een belangrijke voorwaarde in elke democratie. Studies naar de vertegenwoordiging van historisch ondervertegenwoordigde groepen zoals vrouwen, etnische minderheden en LGBTQ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer) bevestigen dat diversiteit een positief effect heeft op het functioneren van de democratie, sociale cohesie, vertrouwen in de politiek en de acceptatie van verkiezingsuitslagen, en op verandering van heersende normen en stereotypen.^{10,11} Bovendien gaat van

een evenwichtig samengesteld parlement het signaal uit dat politiek een gedeelde verantwoordelijkheid is en levert het de samenleving nieuwe rolmodellen.

Rolmodellen inspireren op hun beurt weer nieuw politiek talent dat niet tot de dominante meerderheid – autochtone hoogopgeleide heteroseksuele mannen – behoort.¹² Veelgehoord zijn argumenten over het rolmodeffect dat de grotere aanwezigheid en zichtbaarheid van vrouwen heeft op (vooral jonge) vrouwen en ze zo kan stimuleren om zelf ook politiek actief te worden. We mogen dus verwachten dat dit effect zichzelf op langere termijn ook versterkt. Het argument voor rolmodellen gaat niet per se over de inhoud, maar heeft een symbolische functie voor vrouwelijk leiderschap.

Meerdere studies tonen aan dat politici met verschillende achtergronden (anders dan de huidige norm) standpunten inbrengen die anders over het hoofd worden gezien.¹³ In Nederland blijken bijvoorbeeld vrouwelijke Kamerleden met een niet-westerse migratieachtergrond cruciaal voor het stellen van Kamervragen over onderwerpen die vrouwen met een migratieachtergrond betreffen, al weten we niet of dit ook op lokaal niveau geldt.¹⁴

Degenen die door bepaald beleid worden geraakt, zouden betrokken moeten worden bij de besluitvorming daarover. Ze brengen immers specifieke kennis mee over die groep. Bijvoorbeeld: als er een nieuw park wordt aangelegd, kunnen we verwachten dat de buurtbewoners inspraak hebben. Waar hebben ze behoefte aan? Picknicktafels of sporttoestellen? Hetzelfde voorbeeld gaat in andere situaties ook op. Er zijn specifieke behoeften en zorgen die voortkomen uit het vrouw-zijn, die onvoldoende zullen worden vertegenwoordigd in een politiek gedomineerd door mannen. Er moet ook een bepaalde mate van fysieke vertegenwoordiging zijn onder degenen die de beslissingen nemen. Onderwerpen waar een duidelijke vrouwencomponent aan zit, zijn het recht op abortus en zwangerschapsverlof. Monique Leyenaar onderscheidt in haar boek *Political Empowerment of Women* drie verschillende categorieën: (1) onderwerpen rondom politieke gelijkheid; (2) de (her)verdeling van werk, de zorg voor kinderen en kinderopvang; en (3) de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen, zich uitend in onderwerpen zoals gezondheidszorg.¹⁵ Wat dit betreft zijn er al belangrijke stappen gezet: in algemene zin staan onderwerpen zoals deze, die eerder werden gezien als behorend tot de privésfeer, nu wel degelijk op de politieke agenda, denk aan bijvoorbeeld seksualiteit of gezinsplanning.

Vervolgens zijn er principiële argumenten voor meer gendergelijkheid, waarbij het vooral gaat om de beginselen van rechtvaardigheid en gelijkheid tussen de seksen, die in de politiek weerspiegeld zouden moeten zijn. De Britse politiek-theoreticus Anne Phillips meent dat het eigenlijk niet meer dan logisch zou zijn dat de politiek een afspiegeling van de bevolking is. Waarom zou dat niet zo zijn? Die afspiegeling betreft sekse, maar bijvoorbeeld ook etniciteit. Afwijking hiervan wijst logischerwijs op structurele discriminatie en uitsluiting van bepaalde groepen. Wat Phillips betreft is dit in het geval van vrouwen vooral gebaseerd op de oneerlijke verdeling van werk tussen mannen en vrouwen, zowel op de arbeidsmarkt als thuis. Dit wordt ook wel, zeer beeldend, *the second shift* genoemd. Om deze uitsluiting te bestrijden moeten er aparte

maatregelen genomen worden om de achtergestelde groepen speciale toegang te geven tot besluitvormingsprocessen. Daarnaast vergroot de aanwezigheid van vrouwen óók het vertrouwen van mannen in besluitvormingsprocessen.¹⁶ Dit weten we uit experimenteel onderzoek uit de Verenigde Staten, waarin onderzoekers een representatieve steekproef uitvoerden. Hierin doet een hypothetische wetgevende commissie een voorstel. Voor sommige deelnemers aan het experiment bestaat deze uit enkel mannen, voor anderen bestaat deze uit evenveel mannen als vrouwen. Verder wordt er geëxperimenteerd met het wetsvoorstel: het voorstel verbetert wel, of niet, de rechten van vrouwen. Hier zien we dat als vrouwen onderdeel uitmaken van deze commissie, er door de deelnemers - die niet weten wat de opzet van het experiment is - positiever wordt gereageerd op voorstellen die indruisen tegen het belang van vrouwen. Door deze balans worden de beslissingen, door mannen én vrouwen, gezien als meer legitiem.

Ten slotte zijn er praktische argumenten voor meer vrouwen in de politiek: meer vrouwen in de politiek verbetert de politieke cultuur in parlementen en raden. Deze discussie is breder dan de politiek en sluit aan bij een levendig debat over gendergelijkheid aan de top. Het recente rapport van de Sociaal-Economische Raad (SER), 'Diversiteit in de top', noemt het gebrek aan vrouwen een gemis voor onze economie en samenleving. Inclusiviteit is maatschappelijke winst.¹⁷ De SER pleit voor een quotum voor het bedrijfsleven. Onderzoek in Noorwegen bevestigt dat quota voor bedrijven (in het bijzonder de top van bedrijven) op steeds meer steun kunnen rekenen, vooral onder mannen.¹⁸

Barrières voor de deelname van vrouwen

Wat weerhoudt vrouwen ervan om de politieke arena te betreden? Het *International Institute for Democracy and Electoral Assistance* onderscheidt in het rapport 'Women in Parliament: Beyond Numbers' ten minste drie barrières¹⁹: 1) politieke barrières: dat wil zeggen, het idee dat de politiek geen plek is voor vrouwen en het ontbreken van de benodigde middelen. 2) sociaaleconomische barrières: bijvoorbeeld het werk dat vrouwen, zeker in Nederland, binnenshuis uitvoeren naast hun (deeltijd)baan, zoals zorg voor de kinderen en het huishouden. 3) ideologische en psychologische barrières: bijvoorbeeld cultuurpatronen en tradities, en de manier waarop vrouwen in de media geportretteerd worden en het effect daarvan op de ambitie van vrouwen. Dit kan serieuze hindernissen opwerpen en een rolmodeffect mediëren, omdat vrouwen gedemotiveerd worden door de manier waarop andere vrouwelijk politici worden neergezet. Als laatste moeten we bescheidenheid als belangrijke psychologische barrière erkennen. Atria-Kennisinstituut voor Emancipatie en Vrouwengeschiedenis benadrukt in een rapport over vrouwen in de lokale politiek deze factor als probleem, omdat vrouwen zichzelf hierdoor minder snel kandidaat stellen.²⁰ Uit de studie 'More Women Can Run' weten we dat die bevinding ook voor Amerika geldt.²¹ Verder weten we uit Zwitsers onderzoek dat vrouwen in de fameuze Zwitserse *Landsgemeinde* (burgerparlementen) minder aanwezig zijn én minder vaak een speech houden.²² Daarom is het essentieel om 'geschikte vrouwen' actief te benaderen en uit te nodigen, en het netwerk van 'wervers' uit te breiden met de hulp van NGO's.

Aan de andere kant zijn er ook barrières die niet te maken hebben met de ambitie of actie van vrouwen zelf. Er is ook actieve weerstand tegen initiatieven om het aandeel van vrouwen te verhogen. Het glas is eigenlijk halfleeg, beargumenteren de Vlaamse politicoloog Karen Celis en haar Britse collega Joni Lovenduski. Immers, ongelijkheden tussen mannen en vrouwen in de politiek zijn nog steeds aanwezig.²³ Genderongelijkheden, ten nadele van vrouwen, die 100 jaar na het invoeren van het algemeen kiesrecht nog steeds bestaan, moeten we in dat (negatieve) licht zien. We moeten ons, als we er zo naar kijken, afvragen wie zich verzetten tegen maatregelen voor de verbeterde vertegenwoordiging van vrouwen, en om welke redenen. De auteurs argumenteren dat hier geïnstitutionaliseerde machtsverhoudingen aan ten grondslag liggen, ofwel: actoren die aan de status quo willen vasthouden. 'Mannelijke' regels en praktijken zijn nu eenmaal de norm, ook binnen politieke instituties. Er wordt, om deze norm in stand te houden, gebruik gemaakt van concrete weerstandsstrategieën, waarbij simpelweg wordt geweigerd regels en praktijken te veranderen om de macht van vrouwen te bevorderen.

Fasen van het vertegenwoordigingsproces

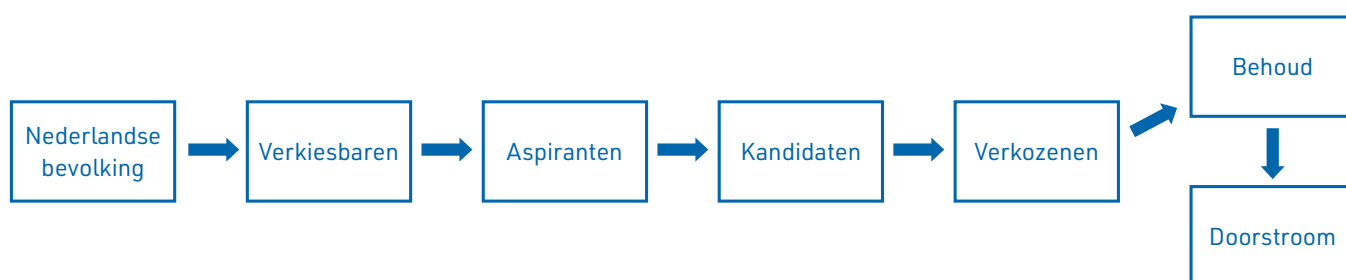
Wetenschappelijk onderzoek laat zien dat het kiezen van onze vertegenwoordigers bestaat uit verschillende fasen. Vaak denken we bij verkiezingen alleen aan het moment waarop

een kandidaat wel of niet voor de Tweede Kamer wordt gekozen. Maar dit is slechts één moment in een groter proces. Daarnaast zijn er in Nederland diverse politieke niveaus. Om het gehele proces inzichtelijk te maken, maken we onderscheid tussen verschillende fasen. Zo brengen we problemen, verklaringen en mogelijke oplossingen voor elk van deze fasen systematisch in kaart.

De literatuur verdeelt het vertegenwoordigingsproces in de volgende vier fasen:²⁴

1. Het startpunt zijn de 'verkiesbaren': Nederlandse staatsburgers boven de 18 jaar die mogelijk gekozen kunnen worden, in lijn met de Nederlandse grondwet;
2. Aspiranten: het deel van de 'verkiesbaren' dat ambitie ontwikkelt om verkozen te worden;
3. Kandidaten: het deel van de aspiranten dat via een politieke partij op een verkiezingslijst komt;
4. Verkozenen: het deel van de kandidaten dat wordt verkozen tijdens een verkiezing;
5. Wij voegen hier nog een tweeledige vijfde fase aan toe, namelijk: het behouden van verkozenen door uitval tegen te gaan, maar ook door doorgroeimogelijkheden te bieden, bijvoorbeeld naar minister of partijleider.

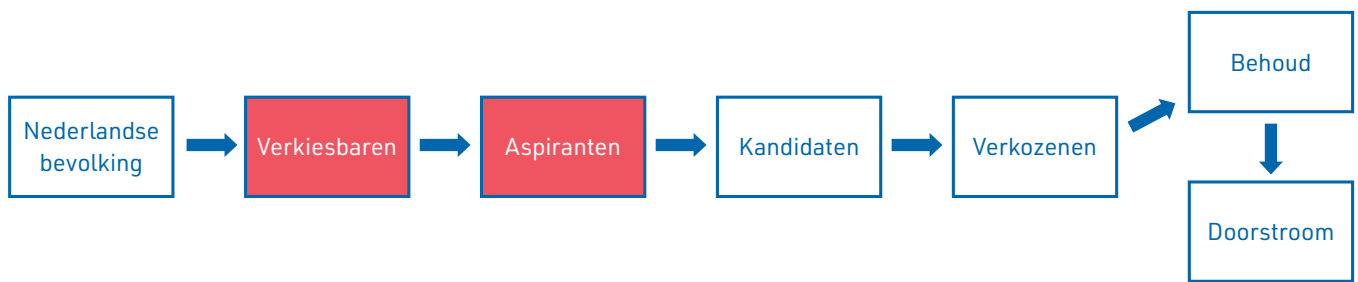
Bij elke fase wordt het aantal personen kleiner. **Figuur 1** is een weergave van dit proces



Figuur 1: Fasen van vertegenwoordiging

Per fase bespreken we welke maatregelen de deelname van vrouwen zouden kunnen stimuleren, op basis van beschikbaar internationaal vergelijkend onderzoek.





Figuur 2: Fasen van vertegenwoordiging - Instroom

Instroom

De instroom van vrouwen in de politiek zoals weergegeven in **figuur 2** zouden we in navolging van het artikel 'Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office'²⁵ van Pippa Norris en Mona Lena Krook kunnen versimpelen tot een kwestie van vraag en aanbod. Aan de aanbodkant moet iemand zich toegerust voelen om zich aan te melden bij een politieke partij, waarbij onder andere tijd, geld en motivatie een belangrijke rol spelen.

Hier spelen ook de eerder besproken vrouwelijke rolmodellen mee. Om (vooral) jonge vrouwen te motiveren om politiek actief te worden, is het belangrijk dat vrouwelijke politici zichtbaar zijn in de media, blijkt uit vooral Amerikaans onderzoek. In 'See Jane Run: Women Politicians as Role Models for Adolescents' uit 2006 laten David Campbell en Christina Wolbrecht zien dat zichtbaarheid van vrouwelijke politici in de media positieve invloed heeft op de mate waarin jonge vrouwen aangeven zelf politiek actief te willen worden.²⁶ Het onderliggende mechanisme is dat jonge vrouwen door zichtbare, in de media geportretteerde vrouwelijke politici meer over politiek gaan praten in hun sociale cirkels en zo geëngageerd raken. Een jaar na deze publicatie lieten dezelfde auteurs zien dat dit effect zich ook in Europese landen voordoet.²⁷ Recentere Amerikaanse publicaties analyseren het symbolische effect van Hillary Clinton's kandidaatstelling voor het presidentschap, Nancy Pelosi's positie als speaker van het House of Representatives, en – als enige Republikein – Sarah Palin's campagne voor het vicepresidentschap. Mack Mariani en collega's stelden vast dat Clinton en Pelosi jonge vrouwen inderdaad activeren – maar slechts vrouwen die hun politieke overtuiging als Democraten deelden. Voor Palin's kandidatuur daarentegen vonden de onderzoekers geen verschil. Dat zou te maken kunnen hebben met verschil in de manier waarop deze vrouwen zich (expliciet als vrouw) presenteren, en op welke onderwerpen ze zich richten.²⁸ Ook mannen laten zich door vrouwelijke rolmodellen inspireren en motiveren om politiek actief te worden, laat ander Amerikaans onderzoek zien.²⁹

Rolmodellen kunnen ook zichtbaar gemaakt worden door middel van onderscheidingen. Een regionaal voorbeeld is de Ribbius-Peletier-penning ingesteld door de Provinciale Staten Noord-Holland voor een vrouw die zich verdienstelijk maakt voor vrouwen in de Noord-Hollandse politiek, vernoemd naar de eerste vrouwelijke gedeputeerde Liesbeth Ribbius-Peletier.³⁰

Na het aanbod volgt de vraag naar kandidaten: het is essentieel dat de poortwachters – de politieke partijen – beter en divers(er) gaan rekruteren. Actief scouten van, en trainingsinitiatieven voor, vrouwen, maar ook andere groepen zoals etnische minderheden die ondervertegenwoordigd zijn, kunnen effect hebben. Recent onderzoek uit Amerika laat zien dat er ook op het niveau van persoonlijkheid verschillen zijn tussen mannelijke en vrouwelijke politici. Hoewel deze verschillen nog te verwaarlozen zijn bij de instroomfase, bleken verkozen vrouwelijke politici hoog te scoren op ordelijkheid en extraversie. Dit is onderzocht door het vergelijken van de 'Big Five' persoonlijkheidskenmerken: extraversie, vriendelijkheid, emotionele stabiliteit, ordelijkheid en openheid. De onderzoekers speculeren dat dit zou kunnen komen omdat vrouwen zich extra gekwalificeerd moeten voelen om zich daadwerkelijk verkiesbaar te stellen, en extraversie nodig is om mannelijke netwerken te doorbreken.³¹ We moeten dus de criteria die worden gehanteerd voor een 'goede' politicus herzien: deze criteria zijn gebaseerd op een geschiedenis van vertegenwoordiging door (enkel) mannen.³² We bespreken dit zelfde probleem later ook voor de criteria voor ministers. Rekrutering van kandidaten wordt ook wel een 'geheime tuin' genoemd. De informele en voor niet-ingewijden onzichtbare aspecten van rekrutering lopen via bestaande netwerken – veelal gedomineerd door witte mannen.³³ In het algemeen lopen ook de ledenaantallen van politieke partijen terug, wat deze trend nog meer versterkt. In het artikel 'Quotas and intersectionality: Ethnicity and gender in candidate selection'³⁴ noemen de auteurs het opstellen van kandidatenlijsten voor nationale verkiezingen in België en Nederland een 'intersectionele puzzel': er is weinig plaats voor nieuwkomers, dus de plekken die er zijn, moeten zo 'divers mogelijk' zijn.

Hoewel politieke partijen in Nederland sinds de jaren '80 overheidssubsidies kregen die specifiek gericht waren op het opzetten van programma's om (onder andere) meer vrouwen te betrekken, werden deze subsidies begin jaren '90 weer afgeschaft.³⁵ Inmiddels blijken (nog bestaande of nieuw opgerichte) netwerken binnen partijen voor vrouwen of burgers met een migratieachtergrond effectief om de homogene rekruteringsnetwerken te doorbreken. Zij activeren kandidaten, maar kunnen ze ook aanbevelen, voor ze lobbyen, bijdragen aan hun zichtbaarheid en hun kandidaatschap ondersteunen. In het verleden is binnen de Partij van de Arbeid (PvdA) bijvoorbeeld het Multi Etnisch Vrouwen Netwerk zeer succesvol gebleken.³⁶ Geen partij heeft meer vrouwen met een migratieachtergrond op de lijst gehad dan de PvdA.³⁷

Buiten het verband van politieke partijen om kunnen vrouwen ook worden geactiveerd en ondersteund door trainingen zoals het programma *From Harvard Square to the Oval Office. A Political Campaign Practicum*, waarin door de wol geverfde spindoctors, campagneleiders en politici vrouwelijke studentes strategieën aanreiken waarmee ze zich kandidaat kunnen stellen en leren wat ze nodig hebben om een succesvolle campagne te voeren.³⁸ Stichting Stem Op Een Vrouw en Pro-Demos zijn hier op lokaal niveau al in verschillende vormen mee bezig.³⁹

Daarnaast is hervorming van de werkomstandigheden in parlementen en gemeenteraden van belang voor de rekruteringsfase, zodat vrouwen niet het idee krijgen dat de politiek onmogelijk te combineren is met bijvoorbeeld het krijgen en opvoeden van kinderen. In latere fasen spelen de werkomstandigheden voor verkozen vrouwen natuurlijk praktisch een rol – waarover later meer.

Wat 'vraag en aanbod' betreft kunnen vrijwillige partijquota mogelijk helpen bij het plaatsen van vrouwen. Ze kunnen taboedoorbekend en motiverend werken: het laat zien dat vrouwen inderdaad geschikt zijn voor het vak. Andere mogelijkheden zijn financiële prikkels zoals het reguleren van subsidies aan politieke partijen op dit specifieke punt, of het steunen van bepaalde campagnes. In Spanje en Portugal is dit realiteit. In beide landen was al twee decennia sprake van vrijwillige partijquota, toen in 2006 (Portugal) en 2007 (Spanje) wettelijke quota werden ingevoerd. Ook sancties maken onderdeel uit van deze wetten. In Portugal krijgen partijen die minder dan een derde vrouwen op de lijst aandragen, een kwart minder subsidie; is het percentage minder dan twintig procent, dan krijgen ze de helft.⁴⁰ Een lijst die niet voldoet, wordt publiekelijk bekend gemaakt. Partijen met lijsten waarop minder dan drie namen staan hoeven overigens niet aan deze regels te voldoen.⁴¹ In Spanje moeten lijsten die niet aan de regels voldoen, worden teruggetrokken. Zo bezien zijn er vele mogelijkheden voor de Nederlandse situatie. De instroom van vrouwen reduceren tot een vraagstuk van vraag-en-aanbod is echter problematisch omdat het geen recht doet aan verschillen tussen vrouwen. Onderzoek naar

de vertegenwoordiging van vrouwen richtte zich lange tijd alleen op vrouwen in het algemeen, waarbij witte vrouwen de norm waren. Maar ook vrouwen zijn geen homogene groep. Onder invloed van en geïnspireerd door zwarte feministische politicologen en denkers in de Verenigde Staten verandert dat langzaam en is er meer oog voor verschillen tussen vrouwen onderling. De Amerikaanse Mirya Holman en Monica Schneider zijn tot de bevinding gekomen dat de ambitie van witte en Aziatische vrouwen inderdaad toeneemt als ze actief worden gerekruteerd door politieke partijen. Vrouwen met een Latijns-Amerikaanse achtergrond stellen hun ambities echter niet bij als ze actief worden 'gescout', terwijl dit de ambitie van zwarte vrouwen juist vermindert.⁴² Door te focussen op het aanbod vanuit vrouwen lijkt het namelijk alsof hun ondervertegenwoordiging enkel aan de vrouwen zelf ligt, in plaats van aan problemen met oude rekruteringspraktijken die voor sommige groepen amper hebben gewerkt.

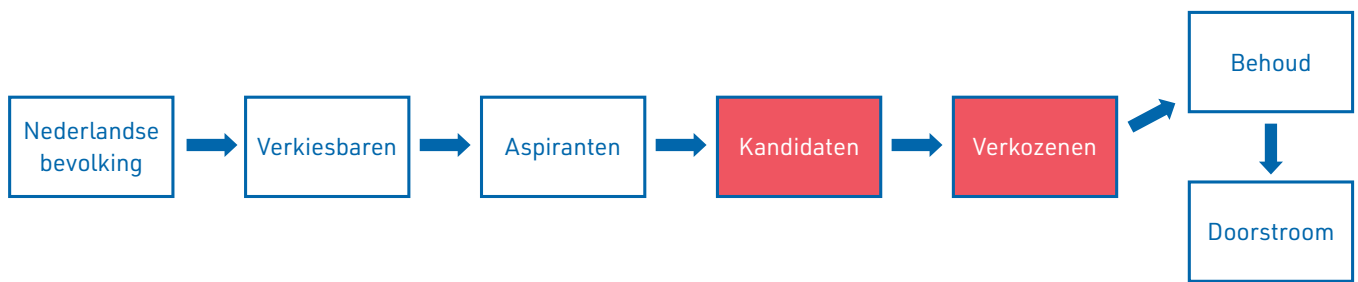
In het kort is het in de instroomfase essentieel om geschikte vrouwelijke kandidaten te herkennen en ervoor te zorgen dat ze zich kunnen ontwikkelen. Dit betekent dat politieke partijen, op dit moment hét vehikel voor de werving van kandidaten, diverser moeten rekruteren. Hiervoor zullen ze de hulp nodig hebben van het maatschappelijk middenveld dat deze groepen op dit moment vertegenwoordigt. Op de korte termijn zijn ook duidelijkere regels voor de selectie van kandidaten nuttig in dit verband: persoonlijke voorkeuren van wervers worden minder bepalend en de selectiecriteria worden herzien.

Verkozenen

In deze fase komen vraag en aanbod bij elkaar (**figuur 3**); deze moeten allebei gemaximaliseerd worden om vrouwen ook echt verkozen te krijgen. Amy Alexander laat zien dat hoe meer vrouwen in het parlement plaats nemen, hoe meer burgers hun idee over de geschiktheid van vrouwen bijstellen, een effect dat zichzelf steeds verder positief versterkt.⁴³ Haar onderzoek omvat een grote steekproef van 25 landen over de hele wereld, met enkele van de grootste landen uit verschil-

Groepsportret ter gelegenheid van het congres van de Wereldbond voor Vrouwenkiesrecht, juni 1908 te Amsterdam





Figuur 3: Fasen van vertegenwoordiging - Verkiezing

lende regio's. Om verkozen te worden heeft een kandidaat echter niet alleen tijd en geld nodig, maar ook brede steun binnen en buiten een partij. Initiatieven zoals de Nederlandse organisatie Stem Op Een Vrouw kunnen vrouwelijke kandidaten een impuls geven. Ze verenigen kiezers op zo'n manier dat vrouwen op een onverkiesbare plaats door voorkeursstemmen tóch verkozen kunnen worden. Dit is qua organisatie overigens wel erg complex, en er zijn effectievere manieren om via voorkeursstemmen meer vrouwen te verkiezen.⁴⁴ Nu al krijgen vrouwen meer voorkeursstemmen dan mannen, maar in de praktijk stagneert het aantal vrouwen in de Tweede Kamer. Dit komt omdat er relatief weinig vrouwen op de kieslijsten staan, en omdat een (vrouwelijke) kandidaat door de hoogte van de kiesdeler erg veel voorkeurstemmen moet krijgen om vanaf een lage plek op de kandidatenlijst toch verkozen te worden.⁴⁵

Mogelijk heeft ook de hervorming van het Nederlands kiesstelsel die wordt voorgesteld door de staatscommissie parlementair stelsel uit 2018, een positief effect.⁴⁶ Ze pleit, in navolging van het Burgerforum Kiesstelsel, voor het versterken van de persoonlijke component in het Nederlandse kiesstelsel. Ze geeft hiervoor als belangrijkste motief dat het de keuzevrijheid van de kiezer versterkt, en dat deze zich beter vertegenwoordigd voelt. In de voorgestelde vorm zou de kiezer met één stem in het stemhokje kunnen kiezen tussen een kandidatenlijst als geheel, of een afzonderlijke kandidaat. Deze verschillende soorten stemmen worden bij elkaar opgeteld en aan de hand daarvan wordt bepaald wie van de lijst verkozen wordt.

Daarnaast is het van belang dat vrouwen zich, juist ook buiten partijkaders, verenigen. De Amerikaanse Women's Caucus kan hierbij als inspiratie dienen. Hier maken enkel vrouwelijke Congresleden - zowel Democraten als Republikeinen - deel van uit. De Women's Caucus werkte al aan wetgeving om bijvoorbeeld zwangerschapsdiscriminatie en geweld tegen vrouwen tegen te gaan. Een mogelijkheid op Nederlands niveau is om het Nederlandse Politiek Vrouwen Overleg verder uit te breiden. Op dit moment maakt nog maar een beperkt aantal politieke partijen hier deel van uit. Het Politiek Vrouwen Overleg werd opgericht als samenwerkingsorgaan tussen politieke partijen en in het bijzonder hun vrouwennetwerken. In dit overleg kunnen gezamenlijke standpunten worden geformuleerd en breed draagvlak worden gecreëerd over onderwerpen zoals gelijke behandeling en evenredige participatie. In het kort zou in deze fase de situatie van vrouwen verbeterd kunnen worden door in het kader van de hervorming van het

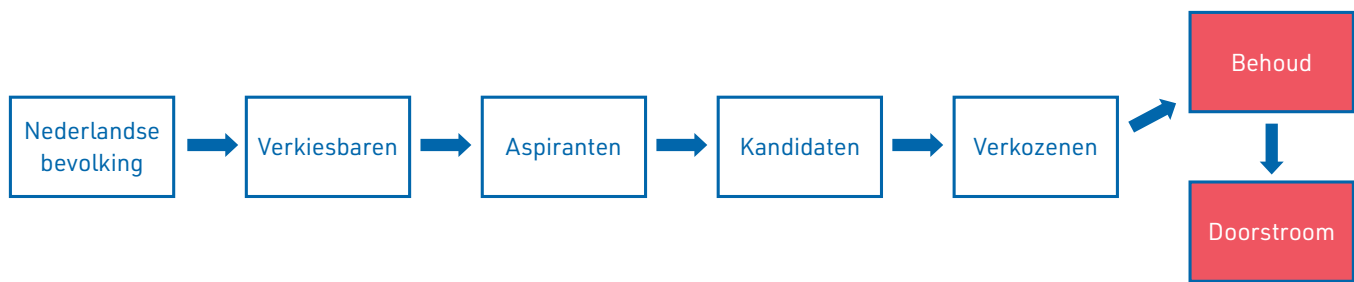
Nederlands kiesstelsel de persoonlijke component in dat stelsel te versterken. Verder zouden vrouwen zich binnen politieke partijen, maar ook buiten die partijen om, veel meer en beter kunnen verenigen om zo meer macht naar zich toe te trekken. We noemden het voorbeeld van de Women's Caucus, maar er zijn internationaal nog veel meer voorbeelden te noemen. Een aantal politieke partijen hebben al zulke interne netwerken, die kunnen worden aangemoedigd en waar nodig (financieel) ondersteund. Maar ook binnen het Nederlandse parlement (en op andere politieke niveaus) zou een dergelijke groep van vrouwelijke parlementsleden kunnen worden (her)opgericht.

Behoud van vrouwen

Behoud van vrouwen door uitval tegen te gaan

Als vrouwen eenmaal verkozen zijn, zoals weergegeven in **figuur 4**, is het essentieel ze te behouden. Op lokaal niveau weten we uit onderzoek dat vrouwen korter raadslid zijn dan mannen.⁴⁷ Daarnaast verlaten vrouwen de raad ook vaker na één periode. Het verbeteren van de parlementaire cultuur moet daarom serieus worden genomen. De Britse politicoloog Sarah Childs publiceerde in 2015 het rapport *The Good Parliament*, met concrete aanbevelingen om het Britse parlement volledig representatief, transparant, toegankelijk en effectief te maken in al zijn functies en geledingen.⁴⁸ Met deze aanbevelingen wil Childs bijdragen aan gelijkheid qua vertegenwoordiging, de organisatie van het parlement verbeteren en de cultuur inclusiever maken. Met aanbevelingen aan commissies, de voorzitter, maar ook aan leden zelf, maakt ze inzichtelijk waar barrières voor vrouwen ontstaan en hoe die verholpen kunnen worden. Childs roept bijvoorbeeld de 'Women in Parliament All Party Parliamentary Group' op om ook hun mannelijke collega's te vragen geen panels meer te steunen die enkel uit mannen bestaan. De kunstcommissie vraagt ze om de 'ten year dead' regel te laten varen en het zo mogelijk te maken ook portretten van belangrijke Britse vrouwen, die nu eenmaal pas later politiek actief konden worden, aan de muren van Westminster te kunnen zien hangen. Deze maatregelen tezamen kunnen het behouden van vrouwen bevorderen, omdat ze de cultuur van het parlement inclusiever maken.

In dit kader moet ook geweld tegen vrouwen, fysiek én mentaal, besproken worden. Europees onderzoek maakte recent



Figuur 4: Fasen van vertegenwoordiging - Behoud

de balans op door middel van interviews met vrouwelijke parlementariërs en hun vrouwelijke medewerkers. Hoewel het geen representatieve steekproef betreft, laat het rapport zien dat vijftientig procent van de 123 geïnterviewde vrouwelijke parlementsleden tijdens hun termijn last hebben van geweld, veelal online, met online aanvallen van seksisme en zelfs doodsbedreigingen. Jonge vrouwelijke parlementsleden (onder de 40 jaar) hebben over het algemeen ook nog eens meer last van deze problemen. Dit is alarmerend omdat dit het niet alleen lastiger maakt om vrouwen voor de politiek te behouden, maar mogelijk ook afschrikkend kan werken voor vrouwen die een carrière in de politiek overwegen. Parlementen en raden worden in dit rapport van de Inter-Parliamentary Union opgeroepen om duidelijk te communiceren wat wel en niet acceptabel gedrag is, en om ervoor te zorgen dat er goede regels zijn wat betreft het doen van (interne) aangifte.⁴⁹ Ook in de Nederlandse context is het tegengaan van geweld tegen politici een prioriteit, in het verleden in het bijzonder door het programma 'Veilige Publieke Taak', dat het stellen van normen, het melden en doen van aangifte, en het leveren van nazorg als instrumenten inzet. Uit de monitor van 2018 bleek dat, hoewel het aantal fysieke bedreigingen afneemt, de online varianten groeien. Drie op de tien politieke ambtsdragers bij waterschappen, provincies en gemeenten hebben te maken gehad met geweld, een lichte stijging ten opzichte van de monitor van twee jaar daarvoor.⁵⁰

Kortom: maak raden en parlementen vrouwvriendelijker om vrouwen beter te kunnen behouden voor de politiek, en vergroot het bewustzijn over deze onderwerpen. In navolging van The Good Parliament van Sarah Childs zou ook in Nederland op alle politieke niveaus een dergelijk rapport kunnen helpen om zo met concrete aanbevelingen de cultuur te verbeteren. Ook geweld tegen vrouwelijke raads- en parlementsleden moet in lijn met bestaande maatregelen tegen worden gegaan.

Behoud van vrouwen door verdere doorstroom mogelijk te maken

Naast het behouden van vrouwen is aandacht nodig voor door-groeimogelijkheden voor vrouwen. Logische vervolgstappen na één of meerdere termijnen als volksvertegenwoordiger zouden de functies van minister, staatssecretaris, wethouder, burgemeester, commissaris van de Koning, of partijleider kunnen zijn. De afgelopen zestig jaren waarin Nederland ook vrouwelijke ministers kende, zijn in kaart gebracht door Monique Leyenaar in 'Hare Excellentie'. Hier zien

we ook dat er nog een lange weg te gaan is. Het adagium 'Er moet nog een vrouw bij' geldt tot 1982, wanneer voor het eerst twee vrouwelijke ministers worden aangesteld. Maar ook sinds die tijd groeit het percentage vrouwelijke ministers nog niet altijd gestaag.⁵¹ Gelukkig heeft het huidige kabinet-Rutte III het hoogste aandeel vrouwen in een Nederlands kabinet ooit.⁵²

De Canadees Susan Franceschet en haar collega's beschrijven hoe groot de symboliek van vrouwelijke ministers inderdaad kán zijn, maar ook hoe ingewikkeld dat ligt.⁵³ De auteurs zien kabinetsformaties als een onderhandeling, als een spel – met veel informele regels (eigenlijk ook een 'geheime tuin'). Het is lastig om tot een evenwichtige groep te komen. De auteurs stellen dat er in feite een soort checklist bestaat waardoor sommigen wel en anderen niet tot minister worden benoemd. Vooral de partij en de functie, maar zeker ook gender zijn hierin (steeds vaker) bepalende factoren. Dit sluit ook aan bij de Nederlandse bevindingen van Monique Leyenaar. Omdat kabinetten over het algemeen maar weinig leden hebben, wordt er vaak gezocht naar mensen die op meerdere punten diversiteit kunnen belichamen. Deze kandidaten worden op hun beurt echter niet altijd als vertegenwoordiger van deze groepen gezien, wat weer nieuwe problemen met zich meebrengt. Het is dus zaak hierin een balans te vinden en kabinetten zoveel mogelijk te diversifiëren, in gender, etniciteit enzovoort, zodat één persoon niet meerdere groepen tegelijk (symbolisch) hoeft te vertegenwoordigen.

Voor het Verenigd Koninkrijk luidt de bevinding van Claire Annesley en Francesca Gains dat het aannemelijk is dat de aanwezigheid van meer vrouwen op de plekken waar beslissingen worden genomen de waarschijnlijkheid van een vrouwvriendelijke beleidsagenda vergroot. Dit onderstreept het belang van gendergelijkheid in een kabinet.⁵⁴ Deze wetenschappers stellen bovendien dat we onze normen en waarden wat betreft 'goed ministerschap' moeten bijstellen, omdat deze gekleurd zijn door de geschiedenis, waarin we lange tijd slechts mannelijke ministers kenden.

In Australië heeft de komst van de eerste vrouwelijke minister-president, Julia Gillard, in 2010 er ook voor gezorgd dat vrouwen beter op de hoogte waren van politieke vraagstukken, en hun politieke kennis in het algemeen verbeterde. Zo bezien zou de aanwezigheid van een vrouwelijke minister (president) ook (deels) de kloof in politieke kennis en engagement kunnen verhelpen.⁵⁵

Helaas is het wel zo dat hier en daar een vrouw aan de politieke top de situatie voor vrouwen in het algemeen niet per se verbetert. Op basis van hun onderzoek naar 206 kabinetten in 15 landen, veelal westerse democratieën,⁵⁶ tussen 1980 en 2015 concluderen Diana O'Brien en haar coauteurs dat de aanwezigheid van een vrouwelijke premier of een vrouwelijke partijleider in de coalitie niet betekent dat het aandeel vrouwen in het kabinet ook hoger ligt.⁵⁷ Recent onderzoek naar Merkel's Duitsland lijkt dit ook te bevestigen.⁵⁹ Een bredere vrouwelijke elite, een 'kritische massa', daarentegen, helpt wel bij de benoeming van meer vrouwelijke ministers, blijkt uit een ander artikel van O'Brien, waarin ze 117 landen vergelijkt.⁶⁰ Op die manier stromen meer geschikte vrouwen door vanuit andere posities. Maar opnieuw verschuift ook de vraagkant. De auteurs vonden dat meer vrouwen in het parlement, een vrouwelijke voorzitter van het parlement en het bestaan van een apart ministerie van vrouwenzaken allemaal positieve invloed hebben op de mate waarin vrouwen op gezaghebbende ministeries terechtkomen.

In het bijzonder is er in academisch onderzoek aandacht voor het meest 'mannelijke' aller ministeries: Defensie. Hoewel in Nederland deze post sinds 2012 door een vrouw wordt bekleed, staat het er in de rest van de wereld slechter voor. De kans dat een vrouw wordt benoemd op deze positie is klein, concluderen Tiffany Barnes en O'Brien, die dit wereldwijd hebben vergeleken.⁶¹ Dat komt omdat er traditionele waarden ten grondslag liggen aan wie deze functie zou moeten vervullen. De auteurs laten verder zien dat hoe meer militaire conflicten er in een land spelen, hoe kleiner de kans wordt dat een vrouw op de post Defensie wordt aangesteld. En: hoe meer geld er wordt uitgegeven aan defensie, hoe kleiner de kans op een vrouwelijke minister.

De weg van vrouwen naar een positie als partijleider is ook door O'Brien onderzocht.⁶² Aan de hand van onderzoek in 12 landen zien we dat de verwachtingen en verplichtingen van vrouwen wat betreft het partijleiderschap zeer uiteenlopen.⁶³ Overeenkomstig de Nederlandse ervaring komt vrouwelijk partijleiderschap vaker voor bij kleine oppositiepartijen en partijen die recent zetels hebben verloren. Ook komt vrou-

welijk leiderschap vaker voor bij groene partijen, maar niet per se bij linkse partijen. De auteur vond namelijk verder geen verschil tussen linkse, conservatieve of andere partijen, als vrouwen überhaupt al tot partijleider worden gekozen. In dat geval is de kans groter dat ze bij slechtere resultaten hun positie opgeven.

Daarbovenop komt nog de rol van de media. Voor Spanje vonden Tània Verge en Raquel Pastor dat vrouwen die voor het eerst verkozen worden op een eerder door mannen bezette post, het in de media zwaar te verduren krijgen. Dit gebeurt bijvoorbeeld door te wijzen op hun uiterlijk in plaats van hun competenties, maar ook door hun afwijken van de (mannelijke) norm te benadrukken.⁶⁴ Daarnaast weten we dat mediaberichtgeving over partijleiders van groot electoraal belang is.⁶⁵ Uit recent onderzoek, waarin naast Spanje ook Portugal wordt besproken, blijkt dat, ook al worden vrouwelijke politici negatief geportretteerd in de media, er nog steeds een belangrijk rolmodeffect van uitgaat naar de vrouwelijke bevolking. Dit geldt overigens ook voor mannen die het systeem positiever en inclusiever beoordeelden, zelfs bij negatieve berichtgeving over de vrouwelijke politici.⁶⁶ Maar we moeten alert blijven: het mogelijke gevaar is dat, wanneer deze rolmodellen juist een positief effect hebben op (jonge) vrouwen, dit effect wordt gemedieerd door te veel negatieve berichtgeving.

Tot slot kunnen quota het proces om meer vrouwelijke leiders benoemd te krijgen versnellen. Zo'n 90 landen wereldwijd maken op dit moment gebruik van quota. Onderzoek in Zweden laat de resultaten hiervan op lokaal niveau zien. In 1993 voerden de Zweedse Sociaal Democraten op lokaal niveau een 50-50 quotum in (kandidatenlijsten met om en om man/vrouw) nadat dit eerder slechts een streefcijfer was. In de gemeenten waar dit quotum de meeste impact had, werden vrouwen ook eerder op leiderschapsposities benoemd. Door de toename van het aantal vrouwen in de lokale parlementen dankzij de quota ging men meer vrouwen als geschikte kandidaten zien.⁶⁷ In de volgende paragraaf gaan we nader op quota in.



Quota

De roep om quota komt vaak voort uit het argument dat vrouwen geconfronteerd worden met structurele barrières. In dat licht discrimineren quota niet tegen mannen, maar compenseren ze voor de ongelijkheden waar vrouwen mee te maken hebben. Op deze manier over quota nadenken helpt ook bij het besef dat gendergelijkheid niet enkel de verantwoordelijkheid van vrouwen zelf is, en dat het niet zo is dat genderongelijkheid alleen maar te wijten is aan bijvoorbeeld hun gebrek aan ambitie of gebrek aan netwerken.

Onderzoek naar quota maakt grofweg onderscheid tussen drie soorten quota: gereserveerde plaatsen (plaatsen in het parlement waar alleen vrouwen voor in aanmerking kunnen komen), partijquota (waarbij individuele partijen toezeggingen doen om een specifiek percentage vrouwen op hun kandidatenlijst te zetten) en wettelijke quota (die vereisen dat alle partijen een bepaald percentage vrouwen naar voren schuiven). Quota kunnen in de grondwet of de kieswet worden opgenomen, of vrijwillig zijn.

Tegelijkertijd zijn quota - vooral de niet-vrijwillige - ook controversieel. Hoewel de efficiëntie van quota wel wordt erkend, wordt de legitimiteit vaak in twijfel getrokken. Mona Lena Krook en coauteurs maken onderscheid tussen verschillende redenen voor deze controverses.⁶⁸ Allereerst zijn quota controversieel omdat ze positieve discriminatie aanmoedigen, waardoor er een conflict ontstaat tussen verschillende gelijkheidsbeginsels, gelijkheid van kansen versus resultaat. Ten tweede, schrijven ze, bevordert het invoeren van quota (gender-)identiteit boven ideeën, boven partijstandpunten en argumenten. Dat leidt tot een botsing tussen verschillende noties van politieke vertegenwoordiging. Als laatste erkennen quota vrouwen als een - aparte - politieke categorie, wat vragen oproept over hoe sekse verbonden is aan andere politieke identiteiten.

De Deens-Zweedse Drude Dahlerup en de Zweedse Lenita Freidenvall beschrijven twee mogelijke methoden voor het invoeren van quota.⁶⁹ De eerste, de 'stapsgewijze methode', gold lange tijd als hét voorbeeld, ook wel het Scandinavische model. Ze wijzen erop dat er in Scandinavië zonder quota al vroeg een redelijke vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek was, hoewel dit meer dan zeventig jaar kostte. Men zag de vervolgens ingevoerde vrijwillige partijquota slechts als een manier om dit te consolideren.

De tweede methode daarentegen, de 'snelle' methode, die inmiddels vaak voorkomt, behelst het invoeren van quota in landen waar vrouwen maar een klein percentage van het parlement uitmaken, om dit proces te versnellen. Het percentage vrouwen springt dan na verkiezingen soms ineens met tientallen procenten tegelijk omhoog. Op zich kunnen beide methodes volgens de auteurs succesvol zijn. Maar omdat de twee methodes zijn gebaseerd op twee verschillende probleemstellingen, verschillen ze dus ook in de aangedragen oplossingen. Het stapsgewijze model ziet de aanwezigheid van vrouwen in de politiek als een zaak die met de verdere ontwikkeling van een land mee zal ontwikkelen, en zichzelf dus zal 'oplossen'. Mogelijke initiatieven die hieraan kunnen bijdragen, zijn het opleiden van vrouwen en verzekeren dat ze onderdeel uitmaken van de arbeidsmarkt, maar ook het zorgen voor goede kinderopvang.

Bij de snelle methode is de vertegenwoordiging van vrouwen niet een logische consequentie van verdere ontwikkeling, maar ligt structurele discriminatie hieraan ten grondslag. Daarom is actie, bijvoorbeeld door middel van quota, essentieel. Terwijl aan de ene kant de stapsgewijze methode gelijkheid van kansen voor mannen en vrouwen vertegenwoordigt, zet de snelle methode daar een gelijkheid van resultaat tegenover.

Inmiddels moeten we ook internationale druk onderkennen als een factor bij de invoering van quota. Krook argumenteert dat naast andere redenen, zoals de inzet van vrouwenorganisaties en -lobby, internationale druk een belangrijke reden is om quota in te voeren.⁷⁰ Individuele landen reageren met nationale maatregelen op internationale ontwikkelingen evenals op supranationale verdragen en afspraken. Een voorbeeld hiervan zijn de afspraken van het 'Platform for Action', die volgden uit de conferentie van de Verenigde Naties in Peking in 1995. Hier verplichtten alle aanwezigen zich ertoe te werken aan gendergelijkheid in politiek en openbaar bestuur - aan de hand van doelstellingen en concrete maatregelen.⁷¹

Het blijft een delicaat evenwicht. De eerder aangehaalde onderzoeker Amy Alexander beschrijft dat uit haar in 25 landen gehouden steekproef blijkt dat maatregelen zoals quota effectieve hulpmiddelen kunnen zijn om ook op grotere schaal culturele barrières voor vrouwen (en hun vermogen om, bijvoorbeeld, te regeren of leiding te geven) te overwinnen.⁷² Aan de andere kant laat experimenteel onderzoek in Lesotho zien dat het 'voortrekken' van vrouwen door te focussen op het quotum (in plaats van hun competentie) in het algemeen nadelig zou kunnen uitpakken voor de deelname van andere vrouwen in de lokale politiek.⁷³ In 2005 begon Lesotho een lang proces van decentralisatie. In dat kader richtte Lesotho nieuwe districten en gemeenten op, waarvoor ook nieuwe vertegenwoordigers moesten worden gekozen. Van deze districten werd dertig procent gereserveerd voor vrouwen. Vrouwen konden dus wel met andere vrouwen de strijd om het leiderschap van het district aangaan. In de overige ze-

ventig procent van de districten mochten vrouwen natuurlijk ook meedoen, maar moesten ze het ook tegen mannen opnemen. Hier wonnen vrouwen in een derde van de gevallen. Burgers keken met scepsis naar de ontwikkelingen in de enkel-vrouw-districten, waarbij in hun ogen vrouwen werden voorgetrokken. De auteur denkt dat dit in het algemeen te maken heeft met het feit dat het quotum de exclusiviteit van politieke instellingen benadrukte (ofwel het gebrek aan vrouwen) in plaats van machtsdeling en inclusie. Deze negatieve reacties op vrouwen in de aangewezen quotadistricten verklaart de auteur doordat de perceptie ontstond dat de quota tot oneerlijke situaties zouden leiden. Er was ook al eerder sprake van rechtszaken die door mannelijke politici tegen deze wet waren aangespannen. Een ander specifiek probleem is dat de impuls voor deze quota voortkwam uit een interregionaal overleg, de Southern African Development Community, in plaats van vanuit de gemeenschap van Lesotho zelf: het quotum werd dus, in hun ogen, opgelegd aan de gemeenschap.

Wat we kunnen leren van deze casus is dat positieve-actiematregelen alleen worden gesteund als ook de motivering duidelijk wordt gemaakt en gecommuniceerd, en niet zomaar wordt aangenomen of opgelegd. Tevens moeten we beseffen dat quota (en hun effecten) controversieel zijn, ook voor vrouwen. We weten uit meerdere onderzoeken dat er meer steun is voor dergelijk beleid als het goed wordt onderbouwd – en dit gebeurde niet in Lesotho.

Niet waarom, maar hoe?

Bij het invoeren van quota maakt 'de manier waarop' veel uit. Bijvoorbeeld: welk percentage wordt aangehouden: 50/50, minimaal dertig procent vrouw? Dit is allemaal onderzocht en goed gedocumenteerd. Leslie A. Schwindt-Bayer onderzoekt kenmerken van quotawetgeving van over de hele wereld: het percentage, het bestaan van verplichte plaatsingen van vrouwen (bijvoorbeeld om en om: dit is belangrijk omdat het quotum anders mogelijk omzeild kan worden door vrouwen op onverkiesbare plekken te zetten) en het bestaan van handhavingsmechanismen.⁷⁴ Haar onderzoek laat zien dat deze kenmerken alle drie met elkaar samenhangen en dat, hoewel een hoger percentage méér helpt, zowel regels die aangeven op welke plaats vrouwen op de kandidatenlijst moeten staan, als handhavingsmechanismen het effect van een quotum het meest versterken.

Percentage, handhavingsmechanismen en plaatsingsgaranties zijn van invloed, maar ook de formulering. Het is goed mogelijk om het quotum genderneutraal weer te geven, door bijvoorbeeld minimaal veertig procent van de kandidaten op de lijst voor beide seksen vast te leggen, of, zoals in Spanje, een minimum van veertig procent én een maximum van zestig procent voor beide seksen. En waarom spreken we eigenlijk nooit over een mannenquotum, vraagt de Britse Rainbow Murray zich af?⁷⁵ Door het stellen van deze vraag verschuiven we ons referentiekader van de ondervetegenwoordiging van vrouwen naar de overvetegenwoordiging van mannen. Een genderneutraal geformuleerd quotum zou hierbij kunnen helpen. Tot nu toe kent Nederland uitsluitend vrijwillige streefcijfers. De Partij van de Arbeid (sinds 1987) en GroenLinks (sinds

1990) werken aan de hand van streefcijfers aan 'evenwichtige vertegenwoordiging' van zowel vrouwen als Nederlanders met een migratieachtergrond. Deze partijen staan er ook om bekend gebruik te maken van het 'rits-principe', waarbij, vergelijkbaar met Zweden, man en vrouw om en om op de kandidatenlijst worden geplaatst. Voor de overige Nederlandse politieke partijen zou een quotum verschillende uitdagingen en problemen opleveren, al naargelang hun kiezersschare. Er zijn substantiële verschillen tussen partijen, onder andere wat betreft het percentage vrouwelijke achterban en als gevolg daarvan het mogelijke aantal vrouwelijke kandidaten.

Miki Caul heeft aan de hand van event history analysis alle partijen in 11 geavanceerde Europese industrielanden (waaronder Nederland) tussen 1975-1995 systematisch in kaart gebracht.⁷⁶ In het overzicht staat of, en zo ja, wanneer, vrijwillige partijquota zijn ingevoerd. Ze concludeert dat het aantal vrouwen dat al deel uitmaakt van de partijtop én linkse idealen de kans dat quota worden ingevoerd, groter maken. Daarnaast zijn quota ook 'besmettelijk', dat wil zeggen dat als één partij eenmaal quota invoert, andere waarschijnlijk volgen. Dit geldt ook voor Nederland, waar de Partij van de Arbeid en GroenLinks vlak na elkaar zulke vrijwillige streefcijfers invoerden. Een aantal andere partijen gebruikt wel stimuleringsmaatregelen en richtlijnen voor selectiecommissies, maar niet in de vorm van quota.

Is het niet genoeg als partijen zelf quota kunnen invoeren? De casus van België, waar eerst enkel vrijwillige partijquota bestonden, die later echter werden aangevuld met wettelijke quota (via kieswetgeving), laat anders zien. Juist het bestaan van deze twee quota naast elkaar versterkte het effect van beide quota, laat Petra Meier zien.⁷⁷ In 1994 voerde België het eerste nationale quotum in op het niveau van regionale en gemeenteraadsverkiezingen, waarbij niet meer dan twee derde van een kandidatenlijst van dezelfde sekse mocht zijn. In 2002 werd deze wet vernieuwd, naar een 50/50 man-vrouwverdeling. Dit werd verder uitgebreid met de bepaling dat twee kandidaten van dezelfde sekse niet de eerste twee plaatsen van een lijst mogen innemen (ofwel: een mannelijke lijsttrekker móet gevolgd worden door een vrouwelijke kandidaat, en andersom). Toen deze wetten in 1994 en 2002 werden ingevoerd, had een aantal partijen al vrijwillige quota. De eerste was de Vlaamse Groenen, bij hun oprichting in 1985, gevolgd door de Sociaaldemocraten in 1992. Inmiddels heeft een grote meerderheid van de Belgische partijen zulke maatregelen. Meier concludeert dat het bestaan van deze partijquota de weg heeft vrijgemaakt voor nationale quota. Daar komt nog bij dat het nationale quotum partijen daarna weer motiveerde om méér te doen. Het is dus mogelijk en zelfs wenselijk om partijquota aan te vullen met nationale richtlijnen.

Al met al moet bij het invoeren van quota een aantal afwegingen worden gemaakt. Allereerst moet worden bekeken of het quotum genderneutraal wordt geformuleerd of dat alleen een percentage voor vrouwen wordt geformuleerd (en zo ja, welk(e) percentage(s)). Ten tweede moet de verplichte plaatsing van vrouwen worden overwogen, omdat een quotum zonder verplichting waarschijnlijk zeer slecht zal werken. Als laatste moet het onderwerp sancties worden gezien, waarbij vooral de mogelijkheid van (het intrekken van) subsidie aan bod moet komen.

Samengevat kan een quotum, mits weloverwogen en specifiek geformuleerd, en met behulp van sancties, een positieve bijdrage leveren aan de vertegenwoordiging van vrouwen op verschillende niveaus.

Uitgelicht: de situatie in Zweden

In Zweden ligt het aandeel vrouwen in de politiek zowel op lokaal als nationaal niveau hoger, terwijl het een met Nederland vergelijkbaar kiesstelsel heeft. Net als Nederland is Zweden ook een constitutionele monarchie met een parlementair stelsel. De verkiezingen vinden plaats volgens een stelsel van evenredige vertegenwoordiging.⁷⁸

Essentieel hierbij is dat Zweden een lange traditie van groepsvertegenwoordiging kent die teruggaat tot 1435, toen het 'vier machten'-parlement werd opgericht waar adel, geestelijken, burgers en landeigenaren deel van uitmaakten. Het huidige stelsel van evenredige vertegenwoordiging met meerdere partijen stamt uit 1911. In Zweden is het algemeen kiesrecht van kracht sinds 1921. Sindsdien stijgt het aantal vrouwelijke parlementariërs langzaam maar gestaag volgens de 'stapsgewijze methode', zoals hierboven besproken. Onderzoeker Lenita Freidenvall is een autoriteit op het gebied van de inclusie van vrouwen in de Zweedse politiek. Freidenvall onderscheidt drie belangrijke perioden voor de emancipatie van Zweedse vrouwen (in de politiek, maar ook daarbuiten).⁷⁹ Allereerst de periode tussen de jaren '20 en '70, waarin enkele vrouwen symbolisch op lijsten werden geplaatst maar op onverkiesbare plekken. Dit is ook de tijd waarin vrouwenorganisaties, zowel binnen als buiten politieke partijen, zich gingen organiseren. In dit verband was het vooral van belang dat vrouwenorganisaties vrouwen oproepen om lid te worden van een partij, om zo van binnenuit invloed uit te oefenen. Toch werden vrouwen in die tijd niet als politieke actoren gezien en lagen hun taken vooral binnenshuis.

Vanaf de jaren '70 komt hier verandering in. Steeds meer vrouwen gaan buitenshuis werken, en zaken zoals kinderopvang worden nu serieus georganiseerd. In het kort: vrouwen emanciperen zowel op de arbeidsmarkt als in de politiek. Natuurlijk is er ook het internationale momentum als onderdeel van de tweede feministische golf. Dit vertaalt zich vervolgens naar de eerdergenoemde vrouwenorganisaties; ook binnen politieke partijen worden de speciale vrouwenafdelingen gesprekspartners om rekening mee te houden. Hier ontstaat het idee dat het aantal gekandideerde én verkozen vrouwen ongeveer overeen moest komen met hun aandeel in de bevolking. Dit wordt ijzersterk omschreven als de 'minderheid van 51 procent'.

Het is een misvatting dat in Scandinavië in het algemeen, en in Zweden in het bijzonder, gebruik wordt gemaakt van grondwettelijke quota. In Zweden is slechts sprake van vrijwillige partijquota. De Zweedse partijquota vinden hun oorsprong in 1972, toen de sociaaldemocraten een genderbeleidsunit opzetten in hun kabinet en, in datzelfde jaar, de liberale partij een motie aannam waarin stond dat veertig procent van hun interne leiderschapsposities én posities binnen het partijbestuur door vrouwen zouden moeten worden bezet. Deze maatregel leidde tot 'besmetting' naar alle andere partijen. Vanaf 1994 wordt ook het rits-systeem wijdverspreid ingevoerd. Al met al is de dynamiek en samenwerking tussen ver-

schillende actoren en organisaties essentieel geweest. Vooral de vrouwenbeweging was zeer effectief in het activeren van vrouwen binnen én buiten politieke partijen om zo op meerdere momenten en manieren druk uit te oefenen.

Freidenvall geeft aan dat het gaat om een combinatie van factoren, die hebben geleid tot het hoge aandeel vrouwen in de Zweedse politiek.⁸⁰ Factoren die een belangrijke rol spelen zijn onder andere institutioneel, zoals het Zweedse kiesstelsel; socio-economische factoren, zoals het opleidingsniveau van Zweedse vrouwen; en culturele factoren, zoals geloof. Maar Freidenvall wijst ook op een vierde, meest belangrijke factor: een strategische. Ze beargumenteert dat het hoge aandeel vrouwen in de politiek vooral voorkomt uit een 'moderniseringsstrijd' tussen de Zweedse politieke partijen, in een strijd om de (voornamelijk) vrouwelijke kiezer.

In het verlengde hiervan deed het International Institute for Democracy and Electoral Assistance in 2005 onderzoek naar de vraag of het aantal vrouwen dat in het Zweedse parlement zit ook invloed heeft op de beleidsagenda. Lena Wängnerud concludeert dat dat inderdaad het geval is, maar dat deze scheidslijn tussen 'mannen'- en 'vrouwen'-onderwerpen in de loop van de tijd ook wat is vervaagd. Onderwerpen als sociaal beleid, zorg, ouderenzorg en gezinsbeleid waren in 1985 voor het overgrote deel alleen in de verkiezingscampagnes van vrouwen belangrijke thema's. Ook na verkiezingen bleven bepaalde onderwerpen voor mannen een min of meer onontgonnen gebied. Een daarvan is gendergelijkheid, hoewel dit tegenwoordig in Zweden een belangrijk thema is – dankzij de grotere aanwezigheid van vrouwen. Inmiddels is dit verschil te verwaarlozen.^{81 82} Vrouwelijke politici werkten dus in het begin van hun inclusie in de politiek aan een specifiek vrouwelijke beleidsagenda, maar na verloop van tijd werden deze onderwerpen ook door mannen omarmd en richtten vrouwen zich ook op andere onderwerpen. Wel laat een studie naar de Duitse Bundestag van 1990 tot nu zien dat vrouwelijke parlementsleden oververtegenwoordigd zijn in commissies op gebieden als gezondheid en gezinszaken, en ondervertegenwoordigd in commissies op terreinen als buitenlandse zaken, juridische zaken en defensie.⁸³ Ook in Nederland blijven zulke inhoudelijke man-vrouwverschillen bestaan, hoewel er al terrein gewonnen is. Wat dat betreft kan Nederland dus nog leren van Zweden.

Conclusie

Ondanks 100 jaar gelijke politieke rechten zijn vrouwen in de Nederlandse politiek en het openbaar bestuur nog steeds ondervertegenwoordigd. In dit essay zijn succesfactoren en leerervaringen uit internationaal onderzoek op een rij gezet. Er spelen verschillende barrières en problemen in verschillende fasen, maar op vele momenten is er een breed scala aan mogelijke maatregelen voorhanden. (lees verder >)

Er bestaan veel internationale (vergelijkende) studies naar vrouwen in de politiek. Helaas is de kennis over de werking van verschillende maatregelen in Nederland beperkt, zeker op lokaal niveau. Hoewel in een aantal onderzoeken de ervaringen van bijvoorbeeld vrouwelijke ministers in Nederland worden beschreven⁸⁴, is er verder – en zeker over het lokale

niveau - opvallend weinig recent (empirisch) onderzoek beschikbaar. Dit is niet bevorderlijk voor de situatie: we moeten beter weten wat wel en niet werkt en heeft gewerkt, in de specifieke Nederlandse context.

De veelbesproken quota hebben pas laat in het vertegenwoordigingsproces effect. Het bevorderen van vrouwen in openbaar bestuur en politiek zou, zonder quota, al veel gebaat zijn bij een vroege start: het interesseren, activeren en opleiden van een zo divers mogelijke groep (jonge) burgers die zich identificeren als vrouw.

Onze stelling luidt dat het verkiezen van volksvertegenwoordigers een lang proces is dat niet enkel draait om kandidaatstellingen en de dag van verkiezingen. Dit is slechts het topje van de ijsberg. Een breed scala aan maatregelen, waarbij al deze fasen worden betrokken, kan de instroom, het behouden en de doorstroom van vrouwen in politiek en openbaar bestuur op korte en lange termijn versterken. We noemen een aantal aanbevelingen die voortvloeien uit de literatuur. Sommigen zijn institutioneel van aard, andere praktisch of symbolisch. Gezamenlijk kunnen ze er in de toekomst voor zorgen dat vrouwen in de Nederlandse politiek en het openbaar bestuur beter vertegenwoordigd worden en blijven.

Samenvatting

Waarom zijn - ondanks 100 jaar vrouwenkiesrecht - vrouwen in de politiek en het openbaar bestuur nog steeds de tweede sekse? En wat moet er gebeuren om politieke gelijkheid te

vergroten? Dit essay zoekt antwoorden op deze vragen in internationaal wetenschappelijk onderzoek naar de vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek. We bespreken allereerst het belang van gelijke vertegenwoordiging, door het uitlechten van een aantal symbolische en principiële argumenten. Daarnaast problematiseert dit essay de barrières waarmee vrouwen geconfronteerd worden als ze de politiek betreden, zoals politieke, sociaaleconomische en ideologische barrières, maar ook verschillende vormen van geweld tegen (jonge) vrouwelijke politici.

Vervolgens belichten we factoren die de instroom, doorstroom en het behouden van vrouwen in de politiek en het openbaar bestuur stimuleren, waarbij vrouwen voor de politiek moeten worden behouden door uitval tegen te gaan en doorgroeimogelijkheden te bieden, bijvoorbeeld naar minister of partijleider-. Voor deze groepen speelt in verschillende fasen een combinatie van factoren een rol, waaronder rolmodellen, training, rekrutering en selectie, streefcijfers en quota, en politieke cultuur. We bespreken elke fase en beschrijven wat we uit internationaal onderzoek weten over wat wel én niet werkt. Daaruit blijkt dat er veel maatregelen voorhanden zijn die direct en op grote schaal positief effect kunnen hebben op de vertegenwoordiging van vrouwen.

Een daarvan is ook de mogelijkheid van het invoeren van quota. We bespreken de verschillende soorten quota die mogelijk zijn en de controverses daaromheen. Daarnaast bekijken we quota vanuit een historisch perspectief, als we de 'stapsgewijze' en 'snelle' methode voor het invoeren van quota en de weerslag daarvan op de effectiviteit bespreken. We bekijken ook de mogelijkheden van, en wat er nodig is voor, een goed functionerend quotum, zoals sancties en de manier waarop het geformuleerd wordt.

Het essay vervolgt met een bespreking van de vertegenwoordiging van vrouwen in Zweden en wat we daarvan kunnen leren. We sluiten af met een reflectie op de succesfactoren en de mogelijke lessen voor Nederland.

Samenvatting aanbevelingen

Instroom

- Help politieke partijen diverser te rekruteren
- Herken geschikte vrouwelijke kandidaten, benader en train ze actief
- Stel duidelijkere regels op voor de selectie van kandidaten

Doorstroom

- Hervorm het kiesstelsel door de persoonlijke component in het kiesstelsel te versterken
- Help vrouwen zich binnen en buiten politieke partijkaders meer en beter te verenigen

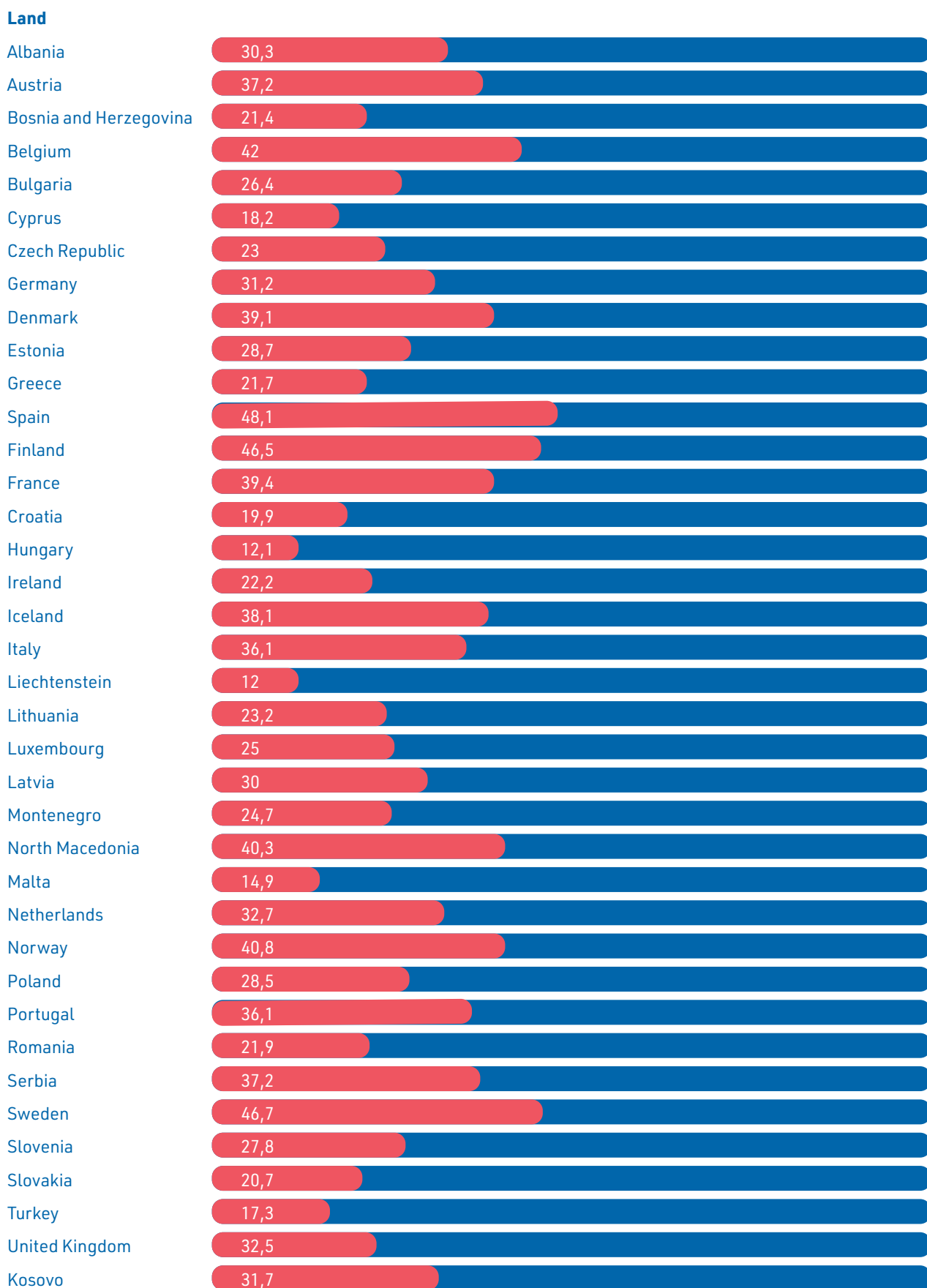
Behoud

- Maak raden en parlementen vrouwvriendelijker en vergroot het bewustzijn over deze onderwerpen
- Blijf geweld tegen en intimidatie van vrouwelijke raads- en parlementsleden integraal tegengaan

Quota

- Overweeg quota als middel om het proces om meer vrouwelijke leiders, raadsleden, Kamerleden etc. benoemd te krijgen, te versnellen. Deze kunnen, mits weloverwogen en specifiek geformuleerd en met behulp van sancties, een positieve bijdrage leveren aan de vertegenwoordiging van vrouwen.

Vrouwen in het parlement in 38 Europese landen



Bron: European Institute for Gender Equality (www.eige.nl) . Het cijfer betreft het percentage vrouwen in het parlement (in geval van een tweekamerstelsel het equivalent van Tweede Kamer of 'lower house') in het derde kwartaal van 2019.



Werk aan de winkel: man-vrouw verhoudingen in de lokale politiek⁸⁵

Maria Kranendonk

Inleiding

In opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heb ik onderzoek uitgevoerd naar de man-vrouw verhoudingen binnen gemeenteraden. Sinds de laatste gemeenteraadsverkiezingen in 2018 is 31 procent van alle raadsleden in Nederland vrouw.⁸⁶ Er zijn echter ook gemeenten waar minder dan 20 procent van de raadsleden vrouw is. Tegelijkertijd zijn er gemeenten waar de raad voor meer dan 50 procent uit vrouwen bestaat. Wat kunnen we leren van deze verschillen op gemeentelijk niveau? Welke factoren dragen bij aan een betere balans tussen mannen en vrouwen? En welke belemmeringen zijn er voor deze balans?

In dit essay presenteer ik percentages vrouwen in alle gemeenteraden. De cijfers zijn beschikbaar gemaakt door de Nederlandse Vereniging van Raadsleden.⁸⁷ In dit essay worden daarin verschillende patronen blootgelegd. De invloed van de grootte van de gemeente en de provincie worden onderzocht. Ook kijk ik naar de relatie tussen het aantal raadsleden en het aantal wethouders. Tenslotte formuleer ik kennisvragen voor verder onderzoek.

Hoe staat het er nu voor?

In december 2018 was 31,67 procent van de raadsleden vrouw, 26,91 procent van de wethouders en 26,82 procent van de burgemeesters.⁸⁸ Na de gemeenteraadsverkiezingen op 21 maart 2018, en de herindelingsverkiezingen op 21 november 2018, ligt het aantal vrouwelijke raadsleden bij 83 procent van de gemeenten nog onder de 40 procent.⁸⁹ Het streven van de minister naar een betere balans is dus voor het merendeel van de gemeenten actueel. Om deze cijfers wat te nuanceren wil ik wel vermelden dat bij 65 procent van de gemeenten minder dan 35 procent van de raadsleden vrouw is. Het is een ambitieus streven om in alle gemeenteraden het aandeel vrouw naar 40 procent te tillen, maar er zijn veel gemeenten die hier al dichtbij zitten (18 procent tussen de 35 en 40 procent).

Als het om de verhoudingen onder de wethouders gaat, is bij 75 procent van de gemeenten minder dan 40 procent vrouwen wethouder. In maar liefst 31 procent van de gemeenten is geen enkele vrouw wethouder. Dit terwijl er maar twee gemeenten zijn waar alleen vrouwen wethouders zijn. In 26 procent van de gemeenten is de burgemeester een vrouw.⁹⁰ Ook als het om wethouders en burgemeesters gaat, is er dus een grote slag te slaan als gemeenten gehoor willen geven aan de oproep van minister Ollongren.

Patronen

Politieke kleur

De Staat van het Bestuur (2018) geeft al een aantal verklaringen voor het percentage vrouwelijke raadsleden en wethouders.⁹¹ De politieke kleur heeft bijvoorbeeld invloed op de samenstelling van de raad, omdat sommige politieke partijen meer vrouwen op de lijst zetten, of aantrekken, in vergelijking met andere. De gemeenteraadsfracties van SGP, PVV, DENK en 50+ worden gedomineerd door mannen. De Partij voor de Dieren, GroenLinks en D66 hebben daarentegen de meeste vrouwelijke raadsleden (Staat van het Bestuur 2018).⁹²

Grootte van de gemeente

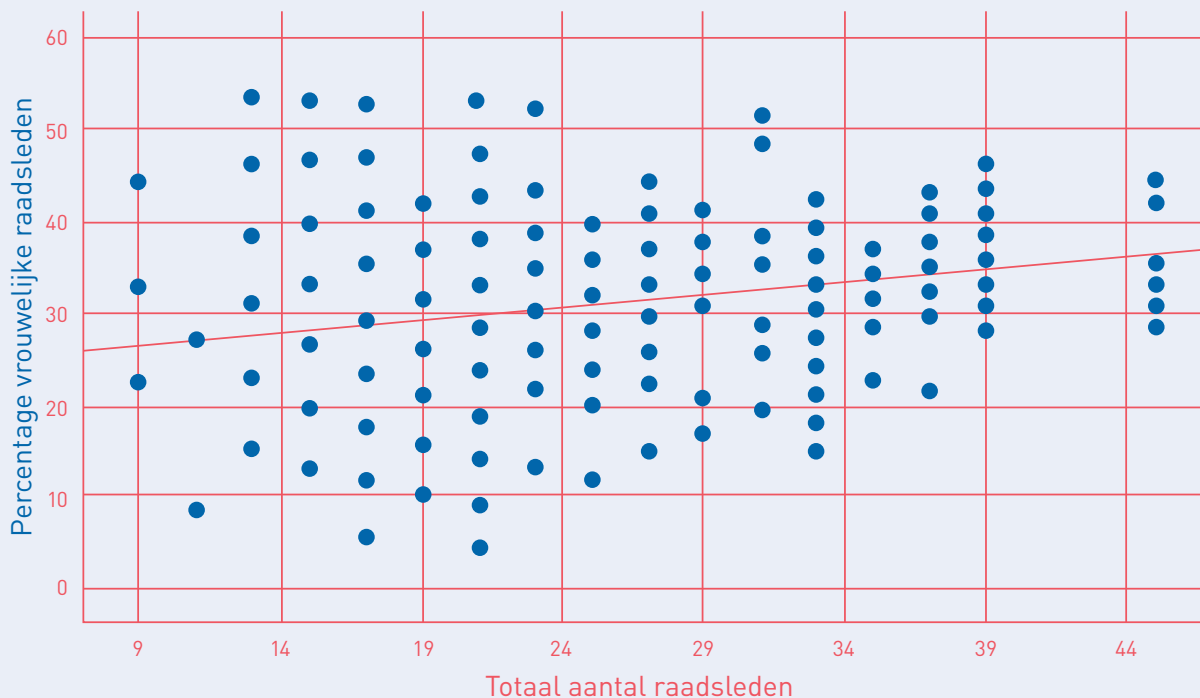
De grootte van de gemeente lijkt ook van invloed te zijn op de samenstelling van de raad. Hoe groter de gemeente, hoe meer vrouwelijke raadsleden en wethouders er zijn.⁹³ In Figuur 1 zijn alle gemeenten gevisualiseerd op basis van twee karakteristieken; de grootte van de gemeenteraad op basis van het totaal aantal zetels en het percentage vrouwelijke gemeenteraadsleden. Op de horizontale as is de grootte van de gemeente aangegeven als het totaal aantal raadszetels, op de verticale as is het percentage vrouwelijke raadsleden weergegeven. Hoe hoger op de verticale as, hoe hoger het percentage raadsleden dat vrouw is. Hoe rechtser op de horizontale as, hoe groter de gemeenteraad is. De punten visualiseren alle gemeenten op basis van hun totale grootte en het percentage vrouwelijke gemeenteraadsleden. Een punt kan

de situatie in meerdere gemeenten samenvatten. Linksonder vinden we dus de kleinere gemeenten met relatief weinig vrouwelijke raadsleden. Linksboven de kleinere gemeenten met een betere man-vrouw balans in gemeenteraadsleden. Naarmate we meer naar rechts kijken vinden we de grotere gemeenten, bijvoorbeeld Amsterdam met 45 zetels (horizontale as) waarvan 44 procent van de raadsleden vrouw is (het bovenste puntje aan de rechterkant).

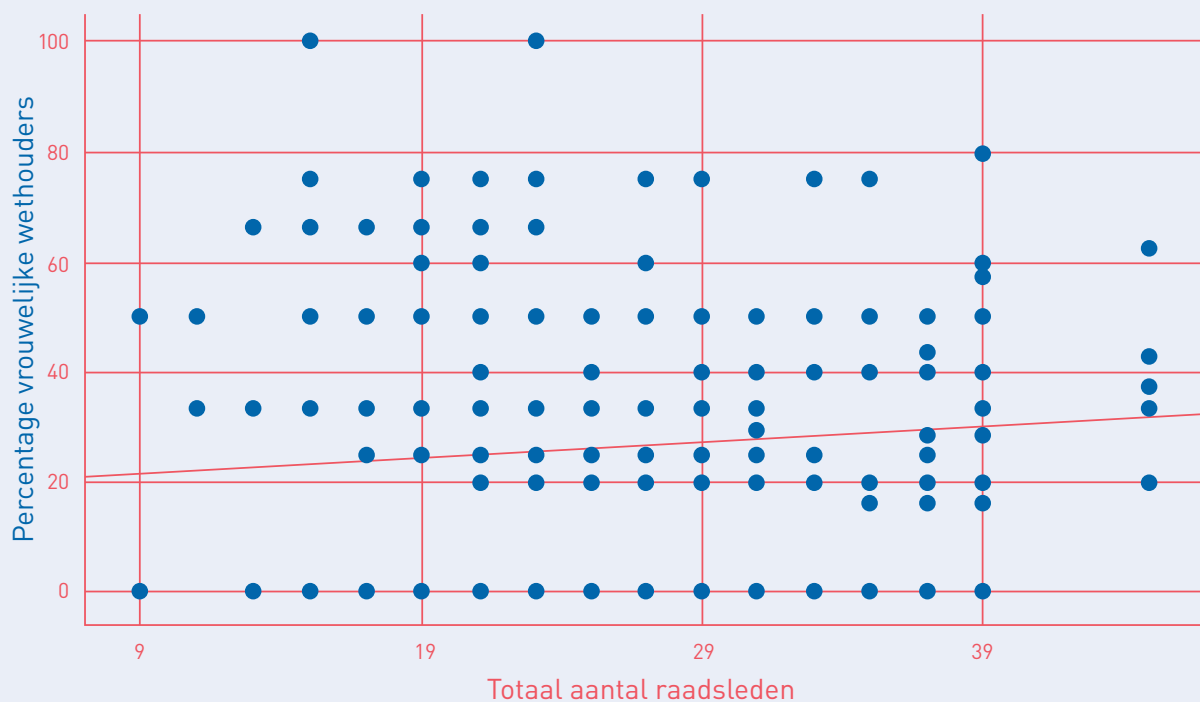
Figuur 1 laat zien dat er in grotere gemeenten inderdaad een groter percentage gemeenteraadsleden vrouw is. De gemeenten met meer zetels, dus ook met meer inwoners, hebben relatief meer vrouwen in de gemeenteraden. Wel moet gesteld worden dat de sterkte van de samenhang tussen de grootte van de gemeente en het percentage vrouwen in de gemeenteraad zwak is.⁹⁴ De zwakte van het verband is ook te zien in de spreiding. Zo zijn er onder de kleinere gemeenten ook gemeenteraden waarin meer dan 40 procent vrouwelijke raadsleden actief zijn. Bovendien is er onder de grootste gemeenten geen raad waarin meer dan 50 procent vrouwelijke raadsleden zitten, wat wel het geval is bij een aantal kleinere gemeenten. Er kan vooral gesteld worden dat er onder de kleinere gemeenten meer spreiding is in de percentages vrouwelijke raadsleden in vergelijking met de grotere gemeenten.

In Figuur 2 heb ik de verhouding tussen de grootte van de gemeenteraad en het percentage vrouwelijke wethouders gevisualiseerd. Op de horizontale as is de grootte van de gemeente aangegeven als het totaal aantal zetels, op de verticale as is het percentage vrouwelijke wethouders weer-

Figuur 1: Percentage vrouwelijke raadsleden naar grootte gemeenteraad



Figuur 2: Percentage vrouwelijke wethouders naar grootte gemeenteraad



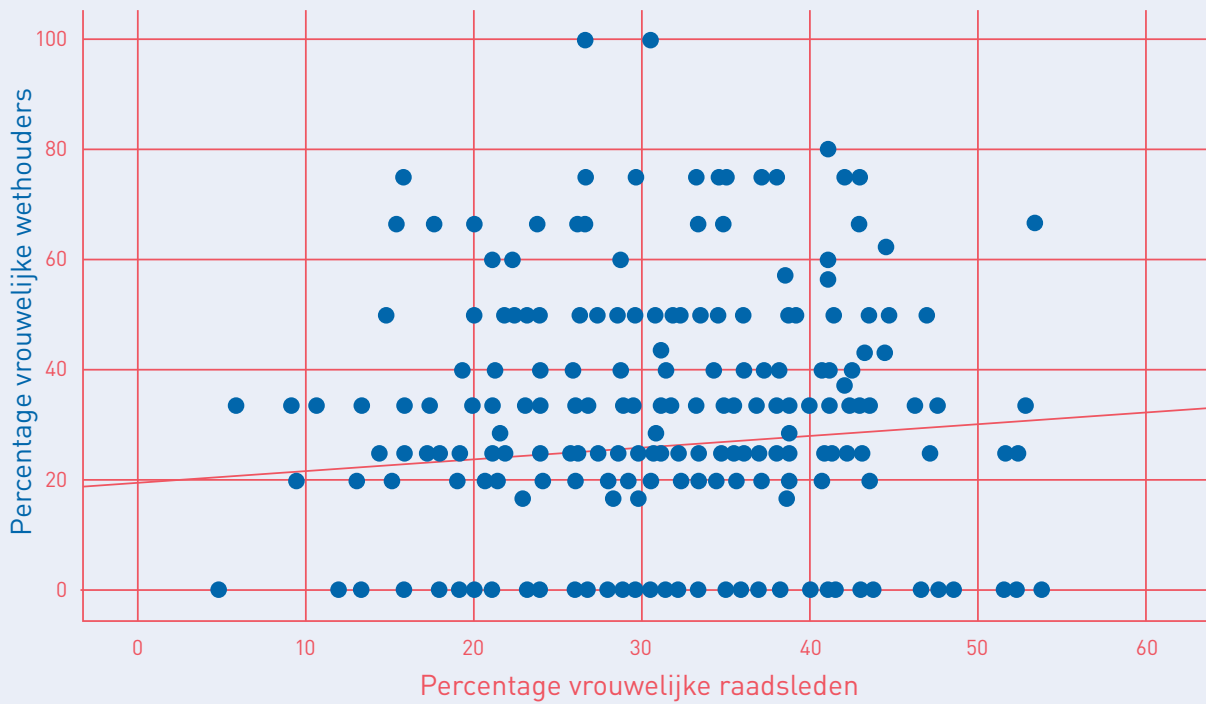
gegeven. Hoe hoger op de verticale as, hoe hoger het percentage wethouder dat vrouw is. Hoe rechtser op de horizontale as, hoe groter de gemeenteraad is. De punten visualiseren alle gemeenten op basis van hun totale grootte en het percentage vrouwelijke wethouders. Een punt kan de situatie in meerdere gemeenten samenvatten. Linksonder vinden we dus de kleinere gemeenten met relatief weinig, of geen vrouwelijke wethouders. Linksmidden en boven vinden we de kleinere gemeenten met een betere man-vrouw balans in het college. Met 9 gemeenteraadszetels is in Rozendaal en Vlieland bijvoorbeeld 50 procent van het college vrouw (puntje helemaal links bij 50 procent op de verticale as). Naarmate we meer naar rechts kijken vinden we de grotere gemeenten, bijvoorbeeld wederom Amsterdam met 45 gemeenteraadszetels (horizontale as) waarvan 62,5 procent van het college vrouw is (het bovenste puntje aan de rechterkant). Het puntje rechts onderaan is Rotterdam met 45 gemeenteraadszetels en 20 procent vrouwen in het college.

De verhouding tussen de grootte van de gemeenteraad en het aantal vrouwelijke wethouders ziet er hetzelfde uit als de verhouding tussen de grootte van de gemeenteraad en het aantal vrouwelijke raadsleden (figuur 1). Er zijn best veel kleinere gemeenten die relatief meer vrouwelijke wethouders hebben in vergelijking tot de grootste gemeenten. De gemeenten waar geen enkele vrouwelijke wethouder in het college zit zijn ook er ook in verschillende grootten, namelijk in gemeenten met 9 gemeenteraadszetels tot en met gemeenten met 39 zetels. De spreiding in het percentage vrouwelijke wethouders is groter onder kleinere gemeenten zoals ook het geval is met de percentages vrouwelijke raadsleden.

Gemeenteraad en College

Hoe verhouden de percentages vrouwelijke raadsleden en vrouwelijke wethouders zich tot elkaar? Is het zo dat er in gemeenten met meer vrouwelijke raadsleden ook meer vrouwen doorstromen naar het wethouderschap? In **Figuur 3** heb ik de verhouding tussen het percentage vrouwelijke raadsleden en het percentage vrouwelijke wethouders gevisualiseerd. Op de horizontale as is het percentage vrouwelijke gemeenteraadsleden weergegeven en op de verticale as het percentage vrouwelijke wethouders. Hoe hoger op de verticale as, hoe hoger het percentage wethouder wat vrouw is. Hoe rechtser op de horizontale as, hoe hoger het percentage vrouw onder gemeenteraadsleden. De punten visualiseren alle gemeenten op basis van het percentage vrouwelijke gemeenteraadsleden en het percentage vrouwelijke wethouders. Een punt kan de situatie in meerdere gemeenten samenvatten. Linksonder vinden we dus gemeenten waar zowel weinig vrouwelijke raadsleden zijn als waar weinig vrouwen in het college zitten. Linksmidden en boven vinden we gemeenten met relatief weinig vrouwen in de gemeenteraad, maar met een betere man-vrouw balans in het college. Naarmate we meer naar rechts kijken vinden we gemeenten met een betere balans tussen mannen en vrouwen onder de gemeenteraadsleden. De figuur hieronder laat zien dat er geen heel duidelijke samenhang is tussen het percentage vrouwelijke raadsleden en het percentage vrouwelijke wethouders in 2018.⁹⁵ Er zijn gemeenten met weinig vrouwen in de raad (rond de vijf procent) en met relatief veel vrouwen in de raad (rond de 55 procent) waar geen enkele vrouw in het college zit. Er zijn ook juist enkele gemeenten waar minder dan 20 procent van de raadsleden vrouw is, maar het college wel voor 50 procent of meer uit vrouwen bestaat.

Figuur 3: Percentage vrouwelijke wethouders naar percentage vrouwelijke raadsleden



Figuur 3 is een illustratie dat veel vrouwelijke raadsleden niet automatisch samengaan met veel vrouwelijke wethouders. Ook onder de gemeenten die relatief veel vrouwen in de gemeenteraad hebben is er nog werk aan de winkel om het streven van minister Ollongren te halen voor minimaal 40 % vrouwelijke wethouders.

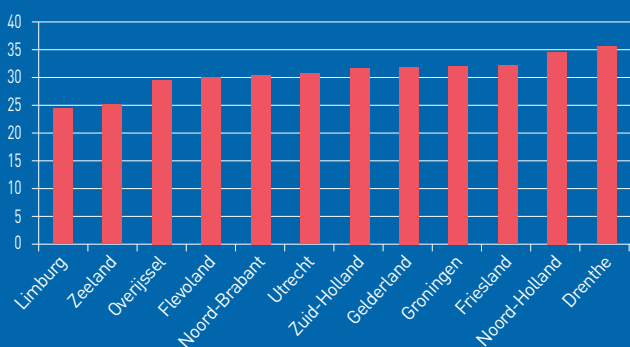
Verschillen naar provincies

De samenstelling van de gemeenteraden verschilt ook per regio. In de figuren hieronder wordt gekeken naar het percentage vrouwelijke raadsleden en wethouders per provincie.

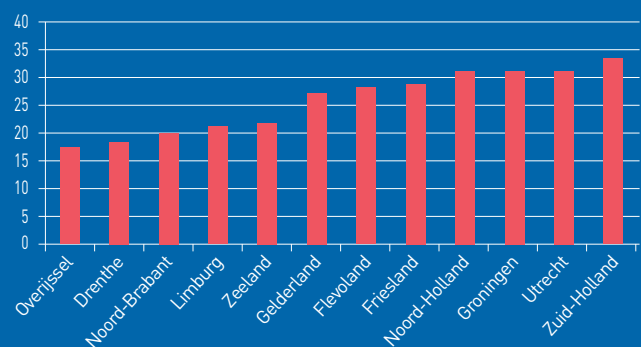
Figuur 4 laat zien dat er in Limburg en Zeeland de minste vrouwen in de gemeenteraden zitten. In Noord-Holland en Drenthe zitten de meeste vrouwen in de raad.

Figuur 5 toont het percentage vrouwelijke wethouders per provincie. Het valt op dat de provincies die het goed doen met het percentage vrouwelijke raadsleden het niet automatisch ook goed doen als het gaat om vrouwelijke wethouders. Drenthe, die het hoogste percentage vrouwelijke raadsleden heeft, scoort een na laatste als het gaat om vrouwelijke wethouders. Overijssel en Drenthe hebben het laagste percentage vrouwelijke wethouders, Zuid-Holland het hoogste percentage.

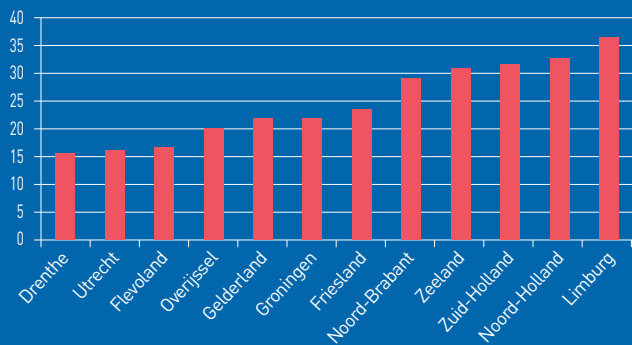
Figuur 4: percentage vrouwelijke raadsleden naar provincie



Figuur 5: percentage vrouwelijke wethouders naar provincie



Figuur 6: percentage vrouwelijke burgemeesters naar provincie



Figuur 6 toont het percentage vrouwelijke burgemeesters per provincie. Het is opvallend dat het hoogste percentage vrouwelijke burgemeesters te vinden is in Limburg, terwijl Limburg het laagste scoort op het percentage vrouwelijke raadsleden, en vier na laatste als het gaat om vrouwelijke wethouders. In Drenthe, Utrecht en Flevoland zijn relatief gezien de minste burgemeesters vrouw.

Conclusie

Het is duidelijk dat er iets moet veranderen om na de volgende gemeenteraadsverkiezingen tussen de 40 en 60 procent van de functies in de politiek en het openbaar bestuur door vrouwen te laten vervullen, zoals nu het streven is van minister Ollongren. In het grootste gedeelte van de gemeenten is er nog geen balans tussen mannen en vrouwen in de lokale politiek.

De analyses in dit essay wijzen op verschillende patronen. De politieke kleur van gemeenten heeft invloed op de man-vrouw verhoudingen binnen gemeenteraden, wat de aandacht trekt naar de politieke partijen en hun invloed op de samenstelling van de lijst, en vervolgens hun invloed op de samenstelling van de gemeenteraad. In grotere gemeenten zitten relatief meer vrouwen in de gemeenteraad en zitten relatief meer vrouwen in het college, maar de invloed van de grootte van de gemeente is niet eenduidig. Er zijn namelijk genoeg kleinere gemeenten met relatief veel vrouwen in de gemeenteraad en in het college, en genoeg grotere gemeenten met relatief weinig vrouwen in de gemeenteraad en in het college.

Een betere balans tussen mannen en vrouwen in de gemeenteraden gaat niet automatisch samen met een betere balans in het college. Dit vestigt de aandacht op de doorstroom van raadsleden naar het wethouderschap. Hoe kan het dat er gemeenten zijn waar meer dan 40 procent van de gemeenteraad vrouw is, maar waar geen enkele vrouw in het college zit? Tenslotte heb ik gekeken naar regionale verschillen door percentages vrouwelijke raadsleden, wethouders en burgemeesters te presenteren per provincie. Hier valt op dat er grote verschillen zijn tussen provincies. Ook valt op dat een goede balans in gemeenteraden niet hoeft te betekenen dat er

ook een goede balans is in de colleges in een provincie, of dat er relatief veel vrouwelijke burgemeesters zijn.

De verhouding tussen de percentages vrouwelijke raadsleden en vrouwelijke wethouders en de regionale verschillen roepen nieuwe kennisvragen op die relevant kunnen zijn voor het beleid:

- Wat verklaart regionale successen in man-vrouw verhoudingen? Spelen bijvoorbeeld de provincie of regionale netwerken hierin een rol?
- Hoe verloopt de doorstroom van vrouwelijke raadsleden naar het wethouderschap? Waarom zijn er gemeenten met veel vrouwen in de raad maar met weinig, of zelfs geen, vrouwelijke wethouders?

In dit essay gaf ik een overzicht van de man-vrouw balans van alle gemeenten samen en identificeerde ik enkele patronen. Nu weten we in hoeveel gemeenten er nog werk aan de winkel is. In het andere essay in deze bundel ga ik aan de hand van interviews dieper in op mogelijke verklaringen voor de verschillen in man-vrouw balans tussen gemeenteraden. De ervaringen van vrouwelijke raadsleden worden hier ook gesproken, net als de motieven om te stoppen met de politieke functie. Deze interviews geven inzicht in de cijfers zoals deze in dit essay zijn gepresenteerd, en helpen ons om te zoeken naar oplossingen om de man-vrouw balans in de lokale politiek te verbeteren.



'Eerste vrouwen' in de politiek

- 1918 Suze Groeneweg (SDAP), Tweede Kamer
- 1919 Mathilde Haan (RK kiesvereniging), gemeenteraad Roermond
- 1919 Roosje Stel-Vos (CPH), Provinciale Staten Groningen
- 1953 Anna de Waal (KVP), staatssecretaris voor Onderwijs, Kunsten en Wetenschap
- 1956 Marga Klompé (KVP), minister voor Maatschappelijk Werk
- 1974 Tineke Schilthuis (PvdA), Commissaris van de Koningin in Drenthe
- 1982 Voor het eerst meer dan één vrouwelijke minister in het kabinet: Neelie Kroes (VVD), Verkeer en Waterstaat, en Eegje Schoo (VVD), Ontwikkelingssamenwerking
- 2004 Neelie Kroes (VVD), Eurocommissaris namens Nederland, portefeuille Mededinging

Gaten in een inclusief lokaal bestuur

Maria Kranendonk

"Ze - de spelers in de lokale politiek- willen jongere mensen, maar de last van het gezinsleven willen ze er niet bij".

Inleiding

Tussen gemeenteraden is veel variatie in de man-vrouw balans, zoals ook bleek uit de vorige bijdrage. Wat kunnen we leren van de gemeenteraden waar de man-vrouw verhouding beter in balans is? En wat zijn de ervaringen van vrouwelijke raadsleden? Hebben ze bijvoorbeeld het idee dat de lokale politiek niet inclusief is voor jonge ouders zoals lijkt uit de bovenstaande quote? En wat zijn de redenen om te stoppen met het politieke ambt? Deze vragen staan centraal in deze bijdrage.

Ik heb interviews afgenomen met respondenten uit gemeenten waar relatief weinig vrouwen en uit gemeenten waar relatief veel vrouwen in de raad actief zijn.⁹⁷ Ik ga in op telefonische interviews met griffiers (15), vrouwelijke raadsleden (21) en een burgemeester (1). In totaal heb ik 37 respondenten gesproken uit 15 gemeenten. Bij zeven van deze gemeenten is minder dan 20 procent van de raadsleden vrouw en bij acht gemeenten is meer dan 40 procent van de raadsleden vrouw. De geselecteerde gemeenten die onder het voor Nederland gemiddelde percentage vrouwelijke gemeenteraadsleden zitten zijn: Gennep, Someren, Bernheze, Echt-Susteren, Opmeer, Voerendaal en Bergen op Zoom. De geselecteerde gemeenten die boven dit gemiddelde percentage vrouwelijke raadsleden zitten zijn: Baarn, Heerenveen, Heerhugowaard, Boxtel, Meppel, Blaricum, Baarle-Nassau en Zoeterwoude.

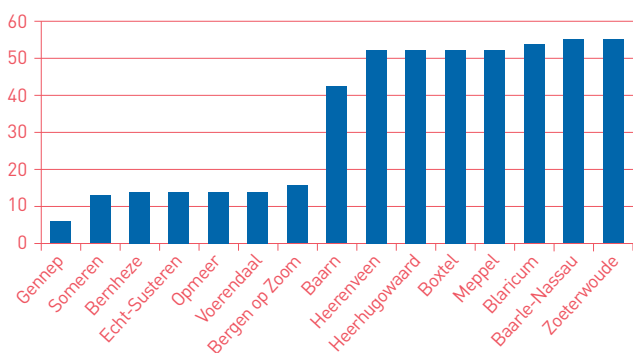
In de interviews ga ik op zoek naar oorzaken die genoemd worden voor de man-vrouw verhoudingen binnen de gemeenteraden en naar de ervaringen van vrouwelijke raadsleden. De inleidende quote is afkomstig uit een van deze interviews. Daarnaast presenteer ik de resultaten van zeven diepte-exitinterviews die ik heb afgenomen met ex-raadsleden, wethouders of statenleden. Waarom zijn zij gestopt met hun politieke functie? En tegen welke barrières liepen zij aan? De interviews geven meer diepte aan de algemene cijfers en patronen die werden gepresenteerd in het andere essay. Ze leggen de beleefde realiteit bloot van de ongelijke, of juist gelijke man-vrouw verdelingen in gemeenteraden. Meerdere factoren die bijdragen aan de man-vrouw balans in de gemeenteraden worden besproken. Ik zal de observaties van de (ex-) politieke ambtsdragers binnen het theoretische kader van Liza Mügge en Zahra Runderkamp plaatsen zoals werd beschreven in de eerste bijdrage in deze bundel. Daarin maak ik onderscheid tussen de fase 'instroom' en de fase 'behoud' en identificeer ik meerdere barrières in deze fasen van vertegenwoordiging.

De resultaten komen voort uit de ervaringen en observaties van griffiers, raadsleden en een burgemeester. Zij geven inzicht in het vraagstuk rondom man-vrouw verhoudingen. Maar de ervaringen en observaties zijn geen alomvattende waarheden. Soms hebben individuen binnen dezelfde raad verschillende observaties. En sommige zaken zijn specifiek voor een bepaalde raad. Dat neemt niet weg dat we door mid-

del van deze gesprekken nieuwe inzichten kunnen krijgen in factoren die bij de variatie in man-vrouw verhoudingen een rol kunnen spelen.

Geïnterviewden moeten zich vrij voelen om te zeggen wat zij willen als we een goed beeld willen krijgen van de huidige situatie in de lokale politiek. Zonder anonimiteit zijn respondenten wellicht minder snel geneigd om gevoelige zaken, zoals seksisme, te bespreken. Om anonimiteit te waarborgen ga ik daarom niet in op de functie of de gemeente van de geïnterviewden en zal ik aan hen refereren als 'respondenten'. Ik groepeer de ervaringen en observaties van alle gemeenten die boven het gemiddelde percentage vrouwelijke raadsleden zitten en van alle gemeenten die hieronder zitten.

Figuur 1: percentage vrouwelijke raadsleden naar geselecteerde gemeenten



Wie is verantwoordelijk voor de instroom van vrouwen in de politiek?

Mügge en Runderkamp spreken over verschillende fasen in relatie tot vertegenwoordiging, waarvan de eerste fase benoemd wordt als instroom. In deze fase staan vrouwen centraal die politiek actief willen worden en de poortwachters van het politieke domein, wat veelal de lijstsamenstellers zijn van politieke partijen. Ik identificeer de rol van meerdere actoren die een belangrijke rol spelen in de instroom van vrouwen in de lokale politiek, namelijk politieke partijen, de gemeente, de griffier, burgerleden en rolmodellen. Vervolgens identificeer ik twee uitdagingen voor de instroom van vrouwen, namelijk de algemene uitdaging om nieuwe aanwas te vinden en psychologische barrières.

Gemeenten die ik heb gesproken, verschillen in het beleid dat zij hebben gevoerd om de man-vrouw verhoudingen te verbeteren. Sommige gemeenten hebben simpelweg geen beleid geformuleerd om man-vrouw verhoudingen te verbeteren. Anderen zijn wel actief bezig geweest met aspiranten werven door bijvoorbeeld infoavonden voor aspiranten te organiseren, politieke stages aan te bieden of door de cursus Politiek Actief aan te bieden van ProDemos.⁹⁸

Het viel op dat in veel gemeenten waar het percentage vrouwelijke raadsleden onder het gemiddelde ligt dit geen onderwerp van discussie is. Volgens de respondenten uit deze gemeenten "speelt het niet zo". In het merendeel van deze

gemeenten zijn er geen initiatieven gepland om de balans tussen mannen en vrouwen te verbeteren. Soms werd de verantwoordelijkheid van de man-vrouw balans door de gemeente exclusief bij de politieke partijen gelegd. Partijen moeten zelf zorgen voor een diverse lijst en de gemeente heeft hier niet zoveel mee te maken.

In de gemeenteraden waar het percentage vrouwen boven het gemiddelde ligt, zijn vaker cursussen georganiseerd en heeft de griffier een actieve rol gehad in het faciliteren van initiatieven om aspiranten te werven. Initiatieven die genoemd werden zijn bijvoorbeeld de eerder genoemde infoavonden, politieke stages of de cursus Politiek Actief. Het lijkt erop dat een actieve rol van de griffier bijdraagt aan een betere balans tussen mannen en vrouwen.

Er zijn uiteraard ook enkele uitzonderingen. Een paar gemeenten met relatief veel vrouwen in de raad hebben geen actief beleid ingezet, terwijl er een paar gemeenten zijn met weinig vrouwen in de raad die dit wel hebben gedaan. Toch lijkt in het algemeen het beeld dat beleidsaandacht helpt om het aandeel van vrouwen in de raad te verhogen.

Wat doet de partij?

Politieke partijen spelen een cruciale rol in de instroom van vrouwen in de politiek. Zoals Mügge en Runderkamp al schreven, hebben partijen een grote rol in man-vrouw verhoudingen door de manier waarop zij de lijst vaststellen voor verkiezingen. Ze zijn de 'poortwachters' van het politieke domein. Zij worden hierin onder andere gestimuleerd door de kiezer, die soms stemt op basis van demografische kenmerken. Een bekend initiatief is 'Stem op een Vrouw', dat aanmoedigt om op een vrouw te stemmen en adviseert om met voorkeursstemmen meer vrouwen in politieke functies te krijgen.⁹⁹ Partijen die het idee hebben dat kiezers op vrouwen stemmen, zetten dus wellicht ook eerder vrouwen op de lijst. Bij sommige gemeenten geven de respondenten inderdaad aan dat de partijen er zelf bewust van zijn dat vrouwen op de lijst het goed doen bij de kiezers. Maar dit lijkt niet het geval in alle gemeenten. Sommige respondenten geven aan dat de stemmers niet kijken naar het geslacht van de kandidaat:

"Als mensen gaan stemmen is het niet sekse specifiek. Mensen kijken meer naar de persoon zelf. Meestal kent iedereen iedereen".

Een sleutelfactor voor een betere man-vrouw balans in de gemeenteraad is om mannen en vrouwen om en om op de lijst te plaatsen. Bij veel gemeenten met relatief veel vrouwen in de raad zetten sommige partijen, als dit mogelijk is, het liefste mannen en vrouwen om en om op de lijst, omdat ze weten dat de kiezer dit waardeert. Wel alleen als er "kwaliteit" is volgens de respondenten. Volgens sommigen is het in de aard van de partij om veel bezig te zijn met de representativiteit van de lijst. D66 werd in dit kader een paar keer genoemd. Anderen zeiden ook dat bijna alle partijen in de gemeente het zijn gaan doen. Het lijkt alsof ze elkaar aanstaken, mede omdat het leek te werken voor de kiezer. Sommige partijen zijn continu binnen individuele netwerken op zoek naar "nieuw talent". Aandacht voor divers rekruteren kan dus ook bijdragen aan een betere man-vrouw balans in de gemeenteraden. Er wordt

soms ook gezegd dat het de tijdsgeest is om vrouwen op de lijst te hebben, of in andere woorden:

“Het is not done om in de top van de lijst geen vrouwen te hebben”.

BELEIDSSUGGESTIES:

Politieke partijen hebben een sleutelrol in een betere man-vrouw balans. Ze kunnen een betere balans realiseren door in de top van de lijst meer vrouwen te plaatsen. Een succesvolle strategie lijkt het om en om plaatsen van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten.

Beleid

Cursus Politiek Actief

We weten dat partijen een belangrijke rol spelen voor de instroom van aspiranten, maar wat kan de gemeente doen om de instroom van vrouwen te bevorderen? De cursus Politiek Actief, ontworpen door ProDemos en gesubsidieerd door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, is een sleutelfactor in het bevorderen van de instroom van vrouwen. De cursus heeft onder andere als doel om politiek geïnteresseerden over de streep te trekken om politiek actief te worden.¹⁰⁰ In ongeveer vijf bijeenkomsten leren de politiek geïnteresseerden onder andere theorie over de lokale politiek, maar doen ze ook praktijkervaring op zoals debatteren en een gemeenteraadsvergadering bijwonen.

De cursus Politiek Actief van ProDemos blijkt een sleutelfactor voor het realiseren van een betere balans tussen mannen en vrouwen in de gemeenteraden. Bij een aantal van de onderzochte gemeenten zijn succesvolle cursussen gegeven voor politieke aspiranten. Vaak werd de cursus Politiek Actief aangeboden, op initiatief van en (soms) onder begeleiding van de griffiers. Bijna alle gemeenten met gelijke man-vrouw verhoudingen binnen dit onderzoek hebben ook deze cursus aangeboden in het verleden. Volgens die gemeenten heeft dit stevast geleid tot nieuwe aanwas. Vaak waren vrouwen niet specifiek de doelgroep van de cursussen (uitzondering van enkele gemeenten), maar leidde het wel tot vrouwen die hun intrede deden in de politiek. Een initiatief om mensen na de cursus nog aan de lokale politiek te verbinden, was om erna bijvoorbeeld een stage aan te bieden bij een politieke partij.

Over het algemeen lijkt de cursus succesvol in het overtuigen van politiek geïnteresseerden, waaronder ook vrouwen, om hun intrede te doen in de lokale politiek. Dit is weer van belang omdat deze vrouwen op hun beurt kunnen dienen als rolmodellen, die dienen als voorbeeld voor andere politiek geïnteresseerde vrouwen. Het belang van rolmodellen wordt later besproken.

BELEIDSSUGGESTIES:

Blijf gemeenten aanmoedigen om de cursus Politiek Actief van ProDemos te organiseren. Ondersteun de griffie in de organisatie.

Burgerleden “kweekvijver”

Een paar gemeenten met weinig vrouwen in de gemeenteraad gaven aan dat een betere verhouding tussen mannen en vrouwen wel lukt onder de burgerleden.¹⁰¹ Burgerleden, of ook commissieleden genoemd, nemen plaats in commissievergaderingen of werkgroepen, maar zijn geen lid van de gemeenteraad. De instroom van vrouwen als burgerleden lijkt voortvander te gaan, mede omdat vrouwen het idee hebben dat het beter te combineren is met werk en (voor sommigen) met een gezinsleven. Burgerlid zijn neemt minder tijd in beslag in vergelijking met raadslid zijn en biedt een uitkomst voor mensen die politiek betrokken willen zijn, maar de tijd niet hebben voor een volledig raadslidmaatschap.

De cursus Politiek Actief is ook georganiseerd door enkele gemeenten waar minder vrouwen in de raad zitten, waar de cursus leidde tot meer vrouwelijke burgerleden. Meerdere malen tijdens het onderzoek werden deze burgerleden ook wel de “kraamzaal voor raadsleden” of de “kweekvijver” genoemd. Het is afwachten of de betere balans tussen mannen en vrouwen onder de burgerleden zich ook zal vertalen naar een betere balans tussen mannen en vrouwen onder de raadsleden.

BELEIDSSUGGESTIES:

Maak het worden van burgerlid aantrekkelijker. Dit door bijvoorbeeld een vergoeding, opleidingstraject of andere hulpmiddelen (bijvoorbeeld een tablet) aan te bieden. Besteed als politieke partij aandacht aan de overgang van burgerlid naar raadslid.

Rol van de griffier

Een actieve griffier, gesteund door politieke partijen en de gemeenteraad, speelt een sleutelfactor in de instroom van vrouwen in de politiek, en dus in een betere balans tussen mannen en vrouwen. De rol van de griffier kan per gemeente verschillen, wat ook wordt bepaald door enkele griffiers. In gemeenten waar relatief meer vrouwen in de gemeenteraad zitten, neemt de griffier ook vaak een actievere rol in aspiranten vinden en overtuigen. Ze organiseren bijvoorbeeld evenementen, zoals infoavonden, om contact te houden met inwoners, organiseren de cursus Politiek Actief voor mensen die interesse hebben om politiek actief te worden, gaan persoonlijke gesprekken aan met aspiranten en zijn nauw betrokken bij de begeleiding van ‘verse’ politici. De griffier blijft een aanspreekpunt voor nieuwelingen in de politiek en sommige politici gaven ook aan goed ondersteund te zijn geweest door de griffier, bijvoorbeeld door geattendeerd te zijn op debatacties.

Er zijn enkele uitzonderingen van gemeenten waarbij het percentage vrouwelijke raadsleden onder het gemiddelde ligt, waar de griffier zich wel actief heeft ingezet om aspiranten te werven. En andersom zijn er gemeenten met gelijke verhoudingen tussen mannen en vrouwen waar de griffier geen actieve bijdrage heeft geleverd. Maar over het algemeen schetsen de interviews het beeld dat een actieve griffier kan bijdragen aan een betere man-vrouw balans binnen de gemeenteraden.

BELEIDSSUGGESTIES:

Gemeenten kunnen informeren bij de griffie welke ondersteuning, zoals budget om infoavonden te organiseren, zij nodig hebben om actief aspiranten te werven. Indien nodig kunnen gemeenten benodigdheden communiceren naar het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Goed voorbeeld doet volgen

Vrouwelijke rolmodellen zijn van cruciaal belang voor de instroom van vrouwen in de lokale politiek (zie ook de bijdrage van Mügge en Runderkamp). Vrouwen in de politiek zouden een voorbeeld kunnen zijn voor andere politiek geïnteresseerde vrouwen. Dit idee werd bevestigd in de interviews. Meerdere malen kwam terug dat de man-vrouw verhoudingen "zo gegroeid" zijn. Zowel in de gemeenteraden met relatief veel als relatief weinig vrouwen. Zoals respondenten het verwoordden:

"Als je eenmaal in een spoor zit met veel mannen, dan is dat moeilijk te doorbreken. Vrouwen trekken vrouwen" en "Nu vrouwen geïnteresseerd zijn, is het een olievlek die zich blijft verspreiden".

Vrouwen trekken meer vrouwen. Andersom kan een gebrek aan vrouwelijke rolmodellen de politiek minder aantrekkelijk maken voor vrouwen. Mügge en Runderkamp hebben het in hun essay over politieke barrières, waaronder het idee dat het politieke domein nog steeds eigenlijk geen plaats is voor een vrouw. Dit komt ook terug in de interviews. Vrouwen krijgen door een gebrek aan vrouwelijke politici de impliciete boodschap dat de politiek een mannenwereld is. In sommige gemeenten wordt zowel het verenigingsleven als de politiek gedomineerd door mannen, wat het imago van "mannenwereld" versterkt.

Meerdere respondenten gaven aan dat een gebrek aan vrouwelijke rolmodellen vrouwen het idee geeft dat zij het raadswork niet aankunnen. Respondenten gaven aan dat vrouwen het zagen als een mannendomein, waar geen plek is voor een vrouw. Prominente vrouwen kunnen andere vrouwen wellicht de lokale politiek intrekken. Een van de respondenten merkte op dat het zou helpen als er meer vrouwelijke wethouders zouden zijn. Wethouders zijn nog net iets zichtbaarder in de media en zouden dan ook zeer geschikte rolmodellen zijn. Het

helpt volgens andere respondenten ook als een fractievoorzitter of de burgemeester een vrouw is. Sommige respondenten geven aan dat een specifieke burgemeester een goed voorbeeld is omdat ze haar "vrouwelijke" stijl van verbinden weet te behouden tussen veel mannen. Rolmodellen laten zien dat vrouwen het werk ook kunnen doen en dat vrouwen welkom zijn.

BELEIDSSUGGESTIES:

Vrouwen op prominente politieke posities zijn zichtbaarder en worden als goed voorbeeld gezien. Politieke partijen en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties moeten ervoor zorgen dat vrouwen makkelijker doorstromen naar zichtbare politieke functies, zoals wethouders, fractievoorzitters of burgemeesters. Het initiatief van de Minister om de selectieprocedures van burgemeesters inclusiever te maken en om actief uit te nodigen is een goed begin.

Actief rekruteren

Vrijwel alle respondenten geven aan dat het moeilijk is om nieuwe mensen te vinden die bereid zijn om bij te dragen aan de lokale politiek. Hierbij is het wel goed om te realiseren dat het interviews betreft met 43 (ex-) politiek ambtsdragers en griffiers, dus dat deze uitspraken niet zonder meer te generaliseren zijn naar alle gemeenten.

Zoals eerder gesteld is het makkelijker om burgerleden te vinden dan raadsleden. De respondenten zelf zijn vaak direct gevraagd om politiek actief te worden. Meerdere respondenten gaven aan dat zij de lokale politiek zelfs nooit overwogen hadden voordat zij aangesproken werden. Vaak gebeurde dit door de individuele kring waar al iemand politiek actief is. Daarna komt pas het besef dat ze inderdaad best iets hebben bij te dragen. Sommige respondenten vragen zich ook af of er voldoende actief gerekruteerd wordt. Een respondent noemde dat vrouwen gevraagd willen worden en dat mannen zelf wel aankloppen. Actief rekruteren lijkt dus te werken om nieuwe vrouwelijke raadsleden aan te trekken.

Niet iedereen vindt de lokale politiek interessant. Soms zijn mensen beter op de hoogte van de nationale politiek dan van de lokale politiek en weten ze niet zo goed wat de lokale po-



Aletta Jacobs en Carrie Chapman Catt tijdens hun wereldreis ten behoeve van de propaganda voor het vrouwenkiesrecht, op het station in Manilla, 1912

litiek doet. Volgens enkele respondenten is het zelfs een uitdaging om een cursus, zoals Politiek Actief van ProDemos, te vullen. Daartegenover staan ook ervaringen van gemeenten die veel te veel aanmeldingen krijgen voor de cursus. De samenstelling van de gemeenten zelf kan ook bijdragen aan de moeite om aspiranten te vinden. In gemeenten waar jongeren vertrekken om te gaan studeren is het volgens respondenten moeilijk om jongeren, zowel mannen als vrouwen, te enthousiasmeren voor het raadswerk. Daarnaast lijken jonge ouders moeilijker om te werven. In een gemeente met minder alleenstaanden en meer gezinnen zal het dan ook moeilijker zijn om jongere vrouwen te trekken.

De moeite om nieuwe mensen te vinden voor het raadswerk heeft ook te maken met de werkdruk, de energie die erin moet worden gestopt en de baten en het aanzien die het oplevert. Dit bespreek ik onder het kopje 'werkdruk'.

BELEIDSSUGGESTIES:

Geef als gemeente ondersteuning voor initiatieven om aspiranten aan te trekken. Investeer als gemeente en politieke partij ook in methoden om vooral mensen uit ondervertegenwoordigde groepen te betrekken. Het merendeel van de respondenten is persoonlijk gevraagd. Actief rekruteren lijkt dus te werken. Moedig politieke partijen en gemeenten aan om mensen van ondervertegenwoordigde groepen actief te rekruteren. Soms zal hiervoor buiten de bestaande netwerken moeten worden gekeken omdat deze bestaande netwerken erg homogeen kunnen zijn.

Psychologische barrières

Mügge en Runderkamp bespreken in hun essay ook psychologische barrières, zoals een gebrek aan zelfvertrouwen, waar vrouwen tegenaan kunnen lopen als zij aan de politiek willen deelnemen. In de interviews kwamen ook deze psychologische barrières, zoals onzekerheid, naar voren. Volgens, veelal vrouwelijke, respondenten zouden vrouwen terughoudender zijn, te "braaf" zijn, zichzelf meer onderschatten en het raadswerk "enger" vinden in vergelijking met mannen. Vrouwen zouden volgens deze respondenten ook onzekerder zijn, meer bescheiden en bang dat ze het niet kunnen.

Vrouwelijke respondenten gaven ook aan dat vrouwen soms ook het gevoel hebben dat er geen ruimte is voor hun manier van politiek bedrijven. Dit kan volgens hen ook een reden zijn om niet deel te nemen aan de lokale politiek. Vrouwen zouden meer teamspelers zijn, terwijl mannen zakelijker zijn en er meer op uit zijn om prestaties op eigen naam te schrijven. Zoals een vrouwelijke respondent het verwoordde:

"Vrouwen zijn meer van de dialoog. Mannen houden niet van polderen: "zo gaan we het doen"."

Vrouwelijke respondenten geven aan dat ze denken dat mannen pragmatischer zijn en minder acteren vanuit hun gevoel en emotie, terwijl het in volgens hen in het algemeen meer eigen zou zijn aan vrouwen om te nuanceren. Daarnaast geven meerdere vrouwelijke respondenten aan dat vrouwen nauw-

keuriger omgaan met dossiers in vergelijking met mannen, die dit wat nonchalanter zouden aanpakken. Volgens, veelal vrouwelijke, respondenten zouden vrouwen ook meer op de details zitten in vergelijking met mannen. Ook zouden vrouwen de lat voor zichzelf hoger leggen en meer van zichzelf verwachten in vergelijking met mannen. Dit maakt het raadswerk volgens sommigen ook wat zwaarder voor vrouwen, omdat ze de dingen beter voorbereiden:

"Vrouwen gaan voor 200 procent om het goed te doen".

BELEIDSSUGGESTIES:

Vrouwelijke rolmodellen kunnen de psychologische barrières voor politieke deelname bij vrouwen verkleinen. Zie daarom de beleidssuggestie onder 'goed voorbeeld doet volgen'. Hoe houd je vrouwen in de politiek?

In dit deel identificeer ik de, volgens de geïnterviewden, belangrijkste uitdagingen waar vrouwen tegenaan lopen in het politieke ambt. De beleidssuggesties zijn gericht om het behoud van vrouwen, en andere ondervertegenwoordigde groepen, binnen het lokaal bestuur te verbeteren. Belemmeringen voor het behoud van vrouwelijke ambtsdragers kunnen ook bijdragen aan de instroom van vrouwen, aangezien vrouwen ook kunnen afschrikken van barrières waar vrouwelijke politieke ambtsdragers tegenaan lopen. Mügge en Runderkamp duiden dat vrouwen korter raadslid zijn dan mannen in Nederland. Lopen zij ook tegen andere dingen aan dan mannen? Ik identificeer barrières die specifiek zijn voor starters en uitdagingen van werk-privé balans, politieke cultuur, denigrerende opmerkingen en ongepast gedrag.

Onzekerheid van de starter

Een van de jongere ex-politieke ambtsdragers gaf aan te moeten stoppen vanwege een verhuizing. Hij was wel politiek actief gebleven als het woonplaatsvereiste niet had bestaan. Hij geeft ook aan dat er volgens hem veel jongeren zijn die terugschrikken door het woonplaatsvereiste. Voor starters is nog veel onzeker. Ze weten bijvoorbeeld nog niet waar ze een baan gaan vinden, wat invloed kan hebben op de woonplaats. Voor jongeren is het in deze onzekere tijd dan ook niet waard om te investeren in gemeentepolitiek als er de belemmering is van het woonplaatsvereiste. Vooral omdat het inwerktraject vrij lang is, is een onzekere investering het niet waard. Partijen zijn hun investering ook kwijt als jonge leden vertrekken omdat zij uit de gemeente verhuizen. De respondent hoopt dat er nagedacht kan worden over een middenweg:

"Ik snap dat er een woonplaatsvereiste moet zijn. Je moet dicht bij het vuur zitten. Maar is er geen andere manier? Je wilt toch dat jongeren betrokken blijven bij de politiek, bij de gemeente waar ze gewoond hebben of gaan wonen. Als je verhuist ben je nu je positie kwijt. Zonde! Vooral als je jongeren wilt doorontwikkelen in de politiek."

Een andere starter was net klaar met haar studie en stond voor de keuze om nog een periode door te gaan in de politiek

of om te stoppen en zich volledig te gaan richten op werk. Omdat ze nog niet helemaal wist welke kant ze op zou gaan besloot ze om te stoppen met haar politieke functie.

BELEIDSSUGGESTIES:

Herzie het woonplaatsvereiste of denk na over een middenweg. Het woonplaatsvereiste is niet compatibel met de onzekerheid van starters. Iemand die is opgegroeid in een gemeente en verbinding voelt met deze gemeente, maar die tijdelijk moet verhuizen om praktische redenen kan alsnog veel te bieden hebben aan de gemeentepolitiek.

Privé-werk balans en combinatie met zorgtaken

De privé-werk balans is zowel voor de instroom als het behoud van vrouwen in de politiek van cruciaal belang (zie fasen van Mügge en Runderkamp). Vrouwen moeten het idee hebben dat het politieke ambt te combineren is met werk en privéleven. En voor vrouwen in politieke ambten moet de combinatie vol te houden zijn. In de bijdrage van Mügge en Runderkamp worden de werkzaamheden die vrouwen naast hun betaalde baan verrichten, genoemd als sociaaleconomische barrières om politiek actief te worden. Deze sociaaleconomische barrières, gecombineerd met de hoge werkdruk van het politieke ambt, werd door de overgrote meerderheid van de respondenten genoemd als een verklaring voor de scheve man-vrouw verhoudingen binnen gemeenteraden. De barrières belemmeren zowel de instroom van vrouwen als dat ze het behoud van vrouwen in politieke ambten compliceren. Dit werd benoemd in de interviews met de verschillende gemeenten en in de interviews met de ex-politieke ambtsdragers (statenleden, raadsleden en wethouders).

Waar man-vrouw verhoudingen binnen de raad gelijk zijn missen soms alsnog ouders met jongere kinderen, of hebben zij het zwaar door de werkdruk. Volgens de respondenten zijn het dan alsnog vaker de jonge moeders die het nog zwaarder hebben dan de jonge vaders, omdat vrouwen in de Nederlandse cultuur meer zorgtaken toebedeeld krijgen dan mannen. Volgens veel respondenten komt de zorg voor kinderen en het gezin, en mantelzorg, nog steeds meer op vrouwen neer dan op mannen. Volgens respondenten is voor vrouwen met een betaalde baan, een jong gezin of met verantwoordelijkheid voor mantelzorg het raadswerk dan ook vaak teveel. Maar volgens de respondenten is dit langzaam aan het veranderen en wordt het raadswerk ook steeds zwaarder voor jonge vaders die een actieve rol in de opvoeding spelen van hun kinderen. Een respondent beschreef de houding van starters en jonge ouders als volgt:

"Ze zijn blij dat ze alle ballen omhoog kunnen houden. Starter zijn is al een drukke periode. Ze denken, "laat het [de politiek] maar over aan de oudere mannetjes die de ervaring en tijd wel hebben"".

Sommige van de gemeenteraden met een betere balans tussen mannen en vrouwen zijn gemiddeld iets ouder, daar zijn

de vrouwelijke raadsleden ook al iets ouder. Waar kinderen al uit huis zijn, keert er ook weer meer gelijkheid terug in de tijdsbesteding van mannen en vrouwen. Er hoeft niet meer iemand thuis te blijven voor de kinderen en het huishouden wordt minder werk. Het is dan dus ook niet zo gek dat vrouwen meer tijd overhouden voor bijvoorbeeld een functie in de politiek of het openbaar bestuur.

Algemene arbeidsomstandigheden

Er was een overduidelijke consensus dat de werkdruk erg hoog is en sommigen vonden de vergoeding ervoor te laag. Veel raadsleden hebben ernaast een betaalde baan en moeten hun politieke functie erbij doen, dit terwijl ze van mening zijn dat het raadswerk niet iets is wat je er "even bijdoet". Voor eenmansfracties is het nog zwaarder omdat ze de portefeuilles niet kunnen verdelen. Als eenmansfracties zijn ze ook altijd woordvoerder en moeten ze alles alleen doen. Respondenten geven aan dat de werkdruk in kleinere gemeenten extra hoog is, omdat ze dezelfde stukken krijgen als de grote gemeenten, maar tegelijkertijd hebben ze minder (budget voor) ondersteuning, minder ambtenaren en verdienen ze minder in vergelijking met ambtsdragers in grotere gemeenten. Door de decentralisatie is de werkdruk alleen maar toegenomen het laatste decennium. Een van de ex-politieke ambtsdragers uit een kleinere gemeente gaf aan:

"Ik heb niet tien communicatiewetenschappers en een blik ambtenaren".

Tijdsmanagement is een belangrijk thema in het raadswerk. Ook in gemeenteraden waar relatief meer vrouwelijke raadsleden werken hebben raadsleden met jonge gezinnen het namelijk zwaar. In sommige gemeenten leggen ze daarom actief de vergadercultuur onder de loep. Waar dit eerst stuitte op weerstand van raadsleden die al langere tijd actief zijn, lijken deze steeds meer open te staan voor nieuwe suggesties. Hoe de zaken vanaf oudsher werden gedaan werkt soms niet voor de groepen die nu ondervetegenwoordigd zijn in de lokale politiek. Sommige zaken die kunnen veranderen zijn heel praktisch, zoals vergadertijden. Voor iemand met een baan zijn bijeenkomsten overdag een uitdaging. Waar de vergaderingen en commissies vaak s 'avonds plaatsvinden zijn er nog genoeg bijeenkomsten die wel overdag, en vaak eenmalig, worden georganiseerd zoals door de provincie, VNG of door de GGD. Voor iemand met jonge kinderen is voor 20 uur in de avond vergaderen soms een lastige opgave. Of is spontaan een avond vrijmaken ingewikkeld. Soms moet iemand thuisblijven voor een ziek kind of vanwege mantelzorg. Respondenten voelen zich in zulke situaties niet altijd gesteund:

"Als ik moet afzeggen omdat mijn kind ziek is, zeggen ze: "dat doe ik toch ook niet". Voor omstandigheden thuis hebben ze minder tolerantie. Zelfs in eigen fractie: "je kan niet altijd thuis blijven voor je zieke kind". Ze willen jongere mensen, maar de last van het gezinsleven willen ze er niet bij".

De politiek kan voor jonge ouders, zowel mannen en vrouwen, aantrekkelijker worden als er begrip is voor specifieke omstandigheden. Dit is geen onmogelijke taak zoals een respondent liet blijken:

“Als het thuis even niet gaat, dan is er de ruimte om een stap terug te doen. De griffier speelt daar een grote rol in. Raadsleden weten ook nog hoe het gaat als de kinderen klein zijn. De gezinssituatie gaat altijd voor”.

Als de lokale politiek inclusiever wil worden dan is het belangrijk om minder te gaan kijken naar hoe het altijd is gegaan, maar meer te gaan kijken naar mogelijkheden om ondervetegenwoordigde groepen te betrekken. Een voorbeeld dat werd genoemd door een van de respondenten was om te kijken naar ontwikkelingen in het bedrijfsleven, zoals mogelijkheden om meer digitaal te werken en digitaal te vergaderen. Of om bijvoorbeeld jonge ouders tegemoet te komen door voorzieningen te regelen voor kinderen. Betere ondersteuning bij de voorbereiding van stukken werd ook genoemd als een maatregel die de werkdruk zou kunnen verlichten. Verder kunnen er manieren bedacht worden om mensen laagdrempeliger te betrekken. Respondenten noemden app groepen waarin zij polls houden als een voorbeeld.

Samenvattend schilderen de respondenten geen rooskleurig beeld van de werkdruk en het werkklimaat in de lokale politiek. Veel respondenten benadrukken dat de politiek een keuze is, waar je echt voor moet gaan. Maar de werkdruk zoals deze nu is sluit systematisch groepen uit van deelname. Voor hen die een betaalde baan hebben en met zorgtaken zijn belast, of langer doen over stukken doornemen is de werkdruk van het lokaal openbaar bestuur nu vrijwel ondragelijk. De werkdruk is ook niet aantrekkelijk voor aspiranten. Het streven van minister Ollongren lijkt niet haalbaar zonder deze werkdruk onder de loep te leggen en met creatieve oplossingen te komen of om de baten te vergroten.

Vergoeding

De vergoeding werd door velen redelijk genoemd, maar staat vaak niet in verhouding tot het salaris van de respondenten. Geen van de respondenten is de politiek ingegaan voor het geld, maar velen zien de financiële vergoeding wel als iets wat aspiranten kan afschrikken en het behoud van politiek actieven kan compliceren. Zoals een respondent verwoorde:

“Je steekt er enorm veel energie in, krijgt er veel gezeik voor terug en wordt slecht betaald”.

De vergoeding in kleinere gemeenten is onlangs nog verhoogd. Toch zijn er nog grote verschillen tussen gemeenten. In gemeenten met een inwonertal tot en met 40.000 krijgen raadsleden 990,55 euro maandelijkse vergoeding. In een gemeente met meer dan 375.000 inwoners krijgt een raadslid 2.427,48 euro per maand.¹⁰² De verschillen in vergoedingen geven de impliciete boodschap dat het werk in kleinere gemeenten minder werk en energie kost. Is dit met oog op belangrijke decentralisaties nog wel het geval? Sommige respondenten vergeleken kleinere gemeenten met de grotere gemeenten en beweren juist dat het werk in kleinere gemeen-

ten meer tijd en energie kost omdat ze dezelfde ingewikkelde dossiers behandelen maar dan zonder de mankracht die wel beschikbaar is in grotere gemeenten.

Het is ook mogelijk dat de respondenten niet op de hoogte zijn van de verschillende vormen van ondersteuning die er al zijn, of dat ze geen tijd hebben om hier gebruik van te maken. Als het raadswerk al veel tijd in beslag neemt is het voor te stellen dat raadsleden niet snel extra tijd vrijmaken voor bijeenkomsten of cursussen, zelfs als dit het werk op lange termijn zou kunnen verlichten. Ze zijn dan vooral bezig om op de korte termijn alle ballen omhoog te houden.

De groep die nu politiek actief is, vormt een geprivilegieerde groep omdat zij relatief veel tijd en energie kunnen investeren tegen een relatief kleine vergoeding. Niet iedereen heeft zoveel tijd over, niet iedereen heeft de luxe om minder te gaan werken of om financieel erop achteruit te gaan. Groepen die deze luxe niet hebben worden systematisch uitgesloten. Raadslidmaatschap wordt van oudsher gezien als een lekenfunctie, maar tegelijkertijd krijgt de lokale politiek steeds meer verantwoordelijkheid en heeft de gemeente een grote invloed op haar inwoners.

Naast de, in de perceptie van verschillende respondenten, lage vergoeding is de onzekerheid van het lokaal politiek openbaar bestuur ook niet aantrekkelijk. Respondenten geven aan dat ze snappen dat mensen niet snel minder gaan werken om de lokale politiek in te gaan door de onzekerheid die gepaard gaat met de functie:

“Het heeft de houdbaarheid van een pak melk. Bij de eerstvolgende verkiezingen kan het zuur zijn. Mensen geven dan niet zo snel hun baan op”.

Maar respondenten zien ook in dat een hogere vergoeding ertoe kan leiden dat mensen er langer inblijven en zijn het er allemaal over eens dat je raadswerk niet voor het geld moet doen.

Redenen om te stoppen

De privé-werk balans was voor drie ex-politieke ambtsdragers de grootste reden om te stoppen. Een gaf aan dat ze stopte, mede, omdat ze de taak van mantelzorg op zich moest nemen. Een andere respondent was gestopt omdat de woensdag werd vrijgehouden voor vergaderingen en bijeenkomsten. Zij wilde bij haar kind zijn, die op woensdagmiddag vrij was. Dit heeft ze geuit, maar omdat dit niet werd veranderd is ze gestopt. Collega's vonden de woensdag vrij nemen juist handig omdat er al zoveel mensen vrij nemen op die dag. Andere collega's stelden dat het altijd al zo is gegaan. De laatste respondent is gestopt omdat ze de combinatie van een nieuwe baan, de politieke functie en jonge kinderen te pittig vond. Ze moest uiteindelijk te vaak kiezen tussen werkzaamheden voor de politieke functie en bijeenkomsten die georganiseerd werden rondom de kinderen. In de interviews kwam meerdere keren terug dat vooral starters en jonge vaders en moeders ondervetegenwoordigd zijn in de politiek. Veel respondenten kennen ook politici die gestopt zijn toen ze kinderen kregen of toen de kinderen jong waren. Twee van de

respondenten die stopten door de privé-werk balans gaven aan misschien door te zijn gegaan als ze meer (administratieve) ondersteuning hadden gehad. Een van de respondenten gaf ook aan dat ze wel zou zijn doorgedaan als het werd gezien als 'echt werk', wat mede zou worden geïllustreerd door een vergoeding die recht zou doen aan 'echt loon'. Als de vergoeding hoger was geweest had ze mogelijk besloten om voor haar andere betaalde baan het gas even terug te nemen.

BELEIDSSUGGESTIES:

Maak gemeenten en provincies bewuster van de ondersteuning die zij kunnen benutten, zoals initiatieven van Democratie in Actie waar zij gebruik van kunnen maken. Ga in gesprek met gemeenten en provincies waarom veel ondersteuning niet benut wordt op dit moment.

Gemeenten en provincies kunnen mogelijkheden om de werkdruk te verlagen verkennen. Wat kan er geleerd worden van het bedrijfsleven (bijvoorbeeld digitaal vergaderen)? Verken de tips en adviezen die worden gegeven in het rapport van de Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, Werkdruk onder raadsleden, handreiking met tips en adviezen.¹⁰³

Raadsleden, wethouders en griffiers hebben zelf ideeën over hoe de werkdruk verlaagd kan worden. Het Rijk moet de uitwisseling van deze ideeën accommoderen op de (bijvoorbeeld) bestaande online leeromgevingen en deze online leeromgevingen aanpassen indien nodig.

Gemeenten en provincies kunnen meer gehoor geven aan de behoefte naar flexibiliteit onder ambtsdragers. Het Rijk moet hierin gemeenten ondersteunen indien nodig. Analyseer of de werkzaamheden tussen ambtsdragers in grote en kleine gemeenten zoveel verschillen als nu geïmpliceerd wordt door de verschillen in vergoedingen.

Politieke cultuur

In gemeenteraden waar relatief meer vrouwen zitten, werd de politieke cultuur binnen de gemeenteraad vaker als positief ervaren. Er lijkt een wisselwerking te zijn tussen het aandeel vrouwen in de raad en een inclusieve politieke cultuur. Waar meer vrouwen in de raad zitten, hebben zij ook invloed op de

politieke cultuur, en deze politieke cultuur is vervolgens weer aantrekkelijker voor vrouwen. Onderzoek van Henderikse, Van Beek en Pouwels wijst erop dat in bedrijfsklimaten waarin genderdiversiteit wordt gewaardeerd er meer vrouwen in de bedrijfstop werkzaam zijn.¹⁰⁴ Vervolgonderzoek naar vrouwen in het bedrijfsleven zou strategieën kunnen opleveren die naar analogie het lokaal bestuur inclusiever maken. Een respondent verwoordde het effect van de positieve politieke cultuur als volgt:

"Als je alles bij elkaar optelt is het logisch dat er veel vrouwen in de raad zitten. Het is een omgeving die welkom is voor vrouwen en waar vrouwen zich veilig voelen. Dan participeer je eerder!"

Termen werden gebruikt zoals "constructief" en een "lieve raad". Verder werd benadrukt dat er geen "haantjesgedrag" plaatsvond, dat er goede discussies werden gevoerd op de inhoud en het niet te persoonlijk werd. Respondenten zeiden ook:

"Men gunt elkaar wat" en "Geen mes op tafel", "ze [raadsleden] zoeken de verbinding en niet de verschillen", en "[de politieke cultuur is] heel positief en behulpzaam. De raadsleden zitten er niet om elkaar af te branden".

Soms werd deze positieve politieke cultuur toegeschreven aan een gelijke mix tussen mannen en vrouwen. Bijvoorbeeld omdat vrouwen meer waarde zouden hechten aan een goede sfeer in de raad. In het algemeen werd de specifieke inbreng die vrouwen kunnen hebben, door hun rol in de maatschappij en in het eventuele gezin, erkend en gewaardeerd.

Andersom wordt een gemeenteraad gedomineerd door mannen als minder prettig ervaren door vrouwelijke raadsleden. Sommige respondenten geven aan dat het harder werken is voor vrouwen tussen alleen maar mannen. Dit omdat vrouwen volgens hen zaken in het algemeen anders verwoorden en anders denken, zodat het meer energie kost om mannen hiervan te overtuigen. Het helpt dan om bijval te krijgen van andere vrouwen. Bovendien geven meerdere vrouwelijke raadsleden aan het idee te hebben zich meer te moeten bewijzen tegenover mannen. Als een gemeenteraad wordt gedomineerd door mannen dan zullen ze dus vaker het idee hebben zich extra te moeten bewijzen.





Hoofdbestuur van de Vereeniging voor Vrouwenkiesrecht tijdens de grote demonstratie in Amsterdam op 18 juni 1916

Maar in enkele gemeenten met een gelijkere man-vrouw verhouding wordt aangegeven dat de raad gepolariseerd is tussen de coalitie en de oppositie. Dat daar ook met "modder" wordt gegooid. Volgens sommige respondenten kwam dit omdat mannen de lokale politiek alsnog domineren omdat ze tot de 'gevestigde orde' werden gerekend en vrouwen nog als nieuwkomers werden gezien. Anderen belichten hele specifieke lokale dynamieken. Een gelijke man-vrouw verhouding is dus geen garantie voor een inclusieve raad.

Weerstand tegen verandering

Sommige gemeenteraden kenmerken zich door hun behoudendheid en weerstand tegen verandering. Dit kan een uitdaging zijn om een inclusief openbaar bestuur te creëren. Een respondent beschreef de houding ten opzichte van verandering in een gemeenteraad als volgt:

"Je moet niet zo zeuren, zo doen we het altijd al".

Volgens sommige respondenten is een politieke functie minder werkbaar voor bepaalde groepen zoals jongeren of laagopgeleiden. Dit heeft te maken met de werkvorm, de vergadervorm en de politieke cultuur, waarbij beleidsdocumenten zodanig lang en talig zijn dat ze moeilijk te begrijpen zijn voor mensen die minder ervaring hebben met zulke documenten. Een van de respondenten zei dat lager opgeleide collega's veel meer tijd nodig hadden om de documenten door te nemen. Het veranderen van deze werkvormen stuit vaak op weerstand van de 'oudere' politieke ambtsdragers. Een respondent legt de weerstand uit:

"Als je werkprocessen wilt veranderen dan heb je het risico dat er dingen misgaan. Overheden kunnen zich dat niet veroorloven. Dat kost teveel geld of ze worden afgemaakt in de media. Overheden kunnen geen risico lopen, dus doen ze het zoals ze het altijd al gedaan hebben".

Volgens een respondent is het niet per se bewuste uitsluiting of onwil om groepen te accommoderen, maar heeft de bestaande garde er soms weinig gevoel voor. Ze gaf het voorbeeld van vergaderingen op de woensdagmiddag, de talige beleidsdocumenten en de avondvergaderingen zonder pau-

zes tijdens de Ramadan. Volgens haar wil de gevestigde orde niet per se jonge ouders, jongeren, lager opgeleiden, mensen met een migratieachtergrond of moslims bewust uitsluiten, maar hebben ze er gewoon niet over nagedacht.

BELEIDSSUGGESTIES:

Benut de ideeën voor een inclusiever openbaar bestuur binnen de gemeenten zelf. Accommodeer overleg tussen gemeenten hierover op (bijvoorbeeld) reeds bestaande online platforms.

Overleg met ondervertegenwoordigde groepen die wel in de politiek zitten, en aspiranten, over specifieke behoeften en belemmeringen. Vraag in interviews en focusgroepen om suggesties hoe groepspecifieke barrières het beste overwonnen kunnen worden.

"Meisje"

In gemeenten met relatief weinig vrouwelijke raadsleden krijgen vrouwen in het raadswerk vaker te maken met denigrerende opmerkingen, hebben ze soms het gevoel minder serieus genomen te worden en worden ze zelfs soms als minderwaardig gezien. Zoals een respondent zei:

"Binnen deze raden gaan mannen langer mee en schromen ze niet om dit aan vrouwen te laten merken."

De termen "mannenwereld", "mannenbolwerk", "mannencultuur" en "Old boys network" kwamen regelmatig naar voren. Verder gaven meerdere respondenten aan "haantjesgedrag" te ervaren. Haantjesgedrag werd getypeerd als de onwil om compromissen te sluiten, anderen te overschreeuwen en af te rekenen. Het werd ook benoemd dat de huidige lokale politieke vergadercultuur tot stand is gekomen in tijden dat de politiek werd gedomineerd door mannen. Vrouwen voelen zich wellicht minder op hun gemak bij deze 'mannelijke' cultuur:

"Vrouwen komen erin en discussiëren anders. Daar worden ze soms ook op afgerekend. Veel vrouwen schrikken van het haantjesgedrag en de afrekencultuur".

Als vrouwen iets inbrengen wordt er soms om ze gelachen en geroepen:

“Heb je ze weer” of “Misschien dat je het gewoon niet goed snapt”.

Bovendien is er de ervaring dat vrouwen altijd net iets harder moeten werken om serieus genomen te worden, alsof ze altijd al “2-0 achterstaan”. De volgende respondenten reflecteren hierop:

“Als vrouw moet je net iets harder je stempel doordrukken. Vrouwen moeten altijd net een stapje meer zetten, net wat scherper zijn, net het accent beter leggen”.

“Je moet je steeds opnieuw voorstellen. Je wordt aangekeken alsof je op de publieksstoel gaat zitten. Alsof er iets raars binnen loopt en je er niet hoort. Alsof je niet op je plek zit”. “Als er een grote groep mannen was dan weet je dat je je extra goed moet voorbereiden en extra daadkrachtig moet overkomen. Zodat je niet in het niet valt. Maar dat ligt ook een beetje aan jezelf”.

Er zijn eigenschappen die bij mannen als positief worden gewaardeerd, maar bij vrouwen als negatief:

“Er zijn grote verschillen tussen hoe mannen en vrouwen zich mogen manifesteren en hoe ze invloed mogen uitoefenen. Als je als vrouw niet voldoet aan rolverhoudingen dan ben je een bitch”.

Verder worden vrouwen in verschillende gemeenten regelmatig met denigrerende opmerkingen geconfronteerd zoals:

“Och leuk meisje”, “kan jij dat wel?”, “schattig”, “hé meisje, moet jij eens even luisteren”, “mondje dicht”, “Dit is een typische vrouwenopmerking, dit slaat kant noch wal”, “vrouwetje” of “kindje”.

Sommige respondenten hebben het idee dat deze denigrerende opmerkingen strategisch gebruikt worden in debatten:

“Midden in het debat maken ze een opmerking over sekse. Impliciet zeggen ze: “omdat je een vrouw bent snap je het even niet, houdt maar even je mond””.

Hier is een rol weggelegd voor de burgemeester die een juiste manier van debatteren, waarbij het gaat om de inhoud, kan afdwingen. Een respondent benoemde de burgemeester in positieve zin, die het absoluut niet duldt als mensen persoonlijk aangevallen worden en ‘nieuwelingen’ aanmoedigt om te blijven spreken. De burgemeester deed ook een oproep om de nieuwe politici te laten spreken en ze de ruimte te geven en greep in wanneer raadsleden elkaar aanspreken als “meisje” of “vrouwetje”. Een cursus debatteren kan ook bijdragen aan een inclusievere politieke cultuur, wat sommige gemeenten aanbieden aan het begin van de raadsperiode.

Het is niet zo dat vrouwelijke raadsleden per definitie het idee hebben ongelijk behandeld te worden in raden waar weinig vrouwen zitten. Soms geven vrouwelijke raadsleden aan niet het gevoel te hebben dat ze binnen het raadswerk tegen andere dingen aanlopen of anders behandeld worden.

BELEIDSSUGGESTIE:

Debattrainingen bij aanvang van de raadsperiode zouden meer nadruk kunnen leggen op de diversiteit van debatstijlen. Een goede debatstijl kan ook nuancerend zijn en gericht zijn op compromissen sluiten.

De burgemeester, de griffier en politieke opleiders kunnen bijdragen aan een gezonde politieke cultuur waar geen plek is voor kleinerende of denigrerende opmerkingen. Zorg voor bewustwording van deze taken en ga in gesprek over de ondersteuning die zij hier eventueel voor nodig hebben.

“Lekker wijf”

Enkele respondenten zijn geconfronteerd met ongepaste opmerkingen en soms zelfs met getreiter. Vaak kwamen deze ongepaste opmerkingen van oudere mannen. Een respondent benoemde dat ze tijdens een diner werd aangemerkt als “lekker hapje”, of dat er tegen haar werd gezegd:

“Ze hadden nog een lekker wijf nodig in de fractie”.

Vrouwen onderling bespreken deze opmerkingen en ander grensoverschrijdend gedrag. Een respondent zelf werd er boos en gefrustreerd van. Een van haar vrouwelijke collega's voelde zich machteloos en angstig, ze vond het naar om met de man die de grensoverschrijdende opmerkingen maakte te moeten praten en samenwerken. Volgens de respondent is het niet helemaal duidelijk wat er moet gebeuren met de grensoverschrijdende opmerkingen. Er is een integriteitscommissie binnen partijen, maar die zien de opmerkingen en gedragingen vaak als incidenteel en proberen het onderwerp te vermijden:

“Men durft het beestje niet echt bij de naam te noemen. Binnen de partij wordt het niet openlijk benoemd. Ze [partij en overheidsorgaan] behandelen seksuele intimidatie als incidenten en niet als iets structureels. Daarom is het niet breder bespreekbaar”.

Het is van belang dat er binnen elke gemeente een duidelijk protocol is hoe er wordt omgegaan met grensoverschrijdend gedrag. In het bijzonder gedrag waarvan het niet helemaal duidelijk is of het grensoverschrijdend is, maar wel als heel onprettig wordt ervaren is nog vaak een taboe om aan te kaarten. Een respondent had het bijvoorbeeld over “verborgen seksisme”. Gedachten zoals “hij bedoelde het vast niet zo” weerhouden mensen om dit aan te kaarten. Als het wel wordt aangekaart binnen de eigen fractie worden er vervolgens niet altijd stappen gezet.

Ten behoeve van anonimiteit zal niet verder op de details worden ingegaan.

Een cultuur waarin grensoverschrijdende gedragingen en opmerkingen plaatsvinden en waar denigrerende opmerkingen gedoogd worden wordt niet geschetst door alle respondenten. Sommigen geven aan dat vrouwen niet tegen andere dingen aanlopen dan mannen in hun politieke ambt, en dat ze ook niet anders worden behandeld. Dit geeft ten eerste aan

dat er een politieke cultuur mogelijk is waar geen plek is voor seksistische en denigrerende opmerkingen en gedrag. Ten tweede wijst dit op het belang om de schaal van het probleem in kaart te brengen. Zijn seksuele intimidatie en denigrerende opmerkingen wijd en structureel verspreid zoals wordt vermoed door enkele van de respondenten? Of spelen deze problemen zich vooral af in bepaalde gemeenten en/of provincies?

BELEIDSSUGGESTIES:

Stel een vertrouwenscommissie in waar mensen terecht kunnen met zaken die onderling spelen zoals intimidatie, pesterijen, maar ook kleinerende opmerkingen. Ontwerp een protocol hoe hiermee moet worden omgegaan. Breng het onderwerp naar de oppervlakte. Start een onderzoek naar intimidatie en pesterijen onder politieke ambtsdragers. Netwerk weerbaar bestuur zou een rol kunnen spelen met hun focus op het creëren van, onder andere, een veilige omgeving voor politieke ambtsdragers.

Conclusie

In mijn vorige bijdrage zien we dat bij het overgrote merendeel van de gemeenteraden nog minder dan 40 procent van de raadsleden vrouw is. Toch zijn er ook gemeenten waarbij rond de 50 procent raadsleden vrouw is. De variatie in man-vrouw verhoudingen op het gemeentelijk niveau was de aanleiding voor dit onderzoek waarbij gemeenten met relatief weinig en veel vrouwen werden vergeleken, en waarbij enkele ex-politieke ambtsdragers werden geïnterviewd naar hun redenen voor vertrek. Op basis van de interviews kunnen enkele conclusies getrokken worden.

Beleid kan bijdragen aan een betere verhouding tussen mannen en vrouwen. Partijen kunnen meer aandacht besteden aan diversiteit op de kandidatenlijsten en actief werven onder ondervertegenwoordigde groepen. Gemeenten zelf kunnen ook initiatieven organiseren om aspiranten over te halen. De gemeenten die de cursus Politiek Actief van ProDemos organiseerden konden vaak aspiranten werven, waaronder vrouwen. De griffier lijkt succesvol een actieve rol op zich te kunnen nemen om aspiranten te werven.

Vrouwelijke rolmodellen zijn een belangrijke aanmoediging voor vrouwen die politiek actief willen worden. Fractievoorzitters, wethouders en burgemeesters zijn hier uitermate geschikt voor omdat ze vaak zichtbaarder zijn in de media. Partijen kunnen hierin bijdragen door selectiecommissies aan te dragen om vrouwelijke fractievoorzitters en wethouders te benoemen. Deze selectiecommissies kunnen trainingen volgen over inclusieve selectieprocedures. De minister heeft een goed begin gemaakt door meer aandacht te besteden aan een gender sensitieve en inclusieve selectieprocedure voor burgemeesters en commissarissen van de koning. Helaas blijkt uit dit onderzoek dat in sommige gemeenteraden kleinerende en denigrerende opmerkingen (naar vrouwen) worden gedaan. Dit lijkt vaker te gebeuren in gemeenteraden waar relatief weinig vrouwen zitten. De burgemeester

kan een actieve rol spelen in het aanmoedigen van een inclusieve politieke cultuur. Daarnaast zouden debattrainingen kunnen bijdragen aan het aanmoedigen van debatteren op de inhoud. Verder zouden er vertrouwenscommissies moeten worden ingesteld voor (seksuele) intimidatie en getreiter. Vervolgonderzoek naar de schaal van (seksuele) intimidatie en getreiter zou dit probleem meer naar de oppervlakte brengen, beter bespreekbaar maken en beleid kunnen helpen vormgeven.

De werkdruk is een grote uitdaging voor de instroom van vrouwen en het behoud van vrouwen in het lokaal politiek bestuur. Bijna alle respondenten schetsten het beeld dat de politieke ambten nu zodanige werkdruk meebrengen dat het sommige groepen systematisch uitsluit. De groepen die systematisch worden uitgesloten volgens respondenten zijn starters, jonge gezinnen, vrouwen met een betaalde baan en zorgtaken, mensen die minder talig zijn en lager opgeleid. Meerdere geïnterviewden gaven aan dat zorgtaken nog steeds meer op vrouwen vallen. Combineer dit met de energie en tijd die het raadswerk vraagt en het is niet zo gek dat het aandeel vrouwen in de gemeenteraden laag is, het vergt simpelweg teveel tijd en energie naast alle andere taken. De sociaaleconomische barrières zijn dus nog te groot. Het is moeilijk om de hele cultuur van genderrollen en zorgtaken op de korte termijn te veranderen, maar de werkdruk is wel degelijk iets wat met beleid kan worden aangepakt. In overleg met gemeenten moet worden nagedacht over manieren om de werkdruk te verlichten. Als er geen aandacht aan de werkdruk wordt besteed dan is niet alleen het streven van de minister naar gelijkere man-vrouw verhoudingen een uitdaging, maar zal het misschien in het algemeen een nog grotere uitdaging worden om aspiranten over te halen om tijd en energie te steken in het raadswerk.

De conclusies van dit kwalitatieve onderzoek zijn gebaseerd op de gesprekken met 37 griffiers, raadsleden en een burgemeester en op de gesprekken met zeven ex-politieke ambtsdragers. De resultaten zullen niet voor alle gemeenten gelden. Over de omvang van de barrières kan op basis van dit onderzoek dan ook minder worden gezegd. Groot-schaliger kwantitatief onderzoek, wat weer ten koste gaat van de details, is hiervoor nodig. Het is dan relevant om niet alleen te kijken naar de belevingen van huidige raadsleden en ambtsdragers. Dit is namelijk een specifieke groep raadsleden die de tijd en het geld heeft om een tijd consumerende nevenfunctie te onderhouden naast hun levensvoorziening. De aspiranten die niet hun intrede maken, omdat het politieke ambt niet aantrekkelijk genoeg is of niet te combineren is met andere werkzaamheden, dat is de groep waarvan we willen weten waar ze tegenaan lopen. Als we geen rekening houden met de barrières en wensen van aspiranten en alleen maar kijken naar de huidige ambtsdragers dan is er geen ruimte om de lokale politiek voor ondervertegenwoordigde groepen, waaronder vrouwen, aantrekkelijker te maken.

Bibliografie: De tweede sekse in politiek en openbaar bestuur

- Aaldering, L. (2018). Images with impact. The electoral consequences of party leader portrayal in the media. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam. <https://doi.org/https://hdl.handle.net/11245.1/f60d7295-cbb8-4a34-b1de-bc1dfdf2583c>
- Aili Mari Tripp, & Kang, A. (2007). The Global Impact of Quotas. *Comparative Political Studies*, 41(3), 338–361. <https://doi.org/10.1177/0010414006297342>
- Alexander, A. C. (2012). Change in women's descriptive representation and the belief in women's ability to govern: A virtuous cycle. *Politics and Gender*, 8(4), 437–464. <https://doi.org/10.1017/S1743923X12000487>
- Annesley, C., & Gains, F. (2010). The Core Executive: Gender, Power and Change. *Political Studies*, 58(5), 909–929. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2010.00824.x>
- Ballington, J., Carrio, E., & Karam, A. (2005). Women in Parliament: Beyond Numbers. In International Institute for Democracy and Electoral Assistance. Geraadpleegd van <http://www.unifi.eu/upload/sub/pariopp/chiaramonte.pdf#page=91>
- Barnes, T. D., & O'Brien, D. Z. (2018). Defending the Realm: The Appointment of Female Defense Ministers Worldwide. *American Journal of Political Science*, 62(2), 355–368. <https://doi.org/10.1111/ajps.12337>
- Bekkers, H. (2018). Toename aantal vrouwelijke wethouders. Geraadpleegd van Binnenlands Bestuur website: <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/nieuws/toename-aantal-vrouwelijke-wethouders.9599811.lynxk>
- Bjarnegård, E., & Kenny, M. (2015). Revealing the Secret Garden: The Informal Dimensions of Political Recruitment. *Politics and Gender*, 11(4), 748–753. <https://doi.org/10.1017/S1743923X15000471>
- Bouwman, H. (ed.) (2018). Vrouwen in het lokaal bestuur. Geraadpleegd van https://www.raadsleden.nl/sites/www.raadsleden.nl/files/documenten/rapport_vrouwen_in_het_lokaal_bestuur.pdf
- Campbell, D. E., & Wolbrecht, C. (2006). See Jane Run: Women politicians as role models for adolescents. *Journal of Politics*, 68(2), 233–247. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2508.2006.00402.x>
- Carroll, S. J., & Sanbonmatsu, K. (2013). More Women Can Run: Gender and Pathways to the State Legislatures. Oxford: Oxford University Press.
- Caul, M. (2001). Political Parties and the Adoption of Candidate Gender Quotas: A Cross-National Analysis. *The Journal of Politics*, 63(4), 1214–1229.
- Celis, K., Erzeel, S., Mügge, L. M., & Damstra, A. (2014). Quotas and intersectionality: Ethnicity and gender in candidate selection. *International Political Science Review*, 35(1), 41–54. Geraadpleegd van <https://www.jstor.org/stable/24573413>
- Celis, K., & Lovenduski, J. (2018). Power struggles: gender equality in political representation. *European Journal of Politics and Gender*, 1(1), 149–166. <https://doi.org/10.1332/251510818x15272520831085>
- Childs, S. (2016). The Good Parliament. Bristol: University of Bristol. <https://doi.org/10.2307/1857167>
- Clayton, A. (2015). Women's Political Engagement Under Quota-Mandated Female Representation: Evidence from a Randomized Policy Experiment. In *Comparative Political Studies* (Vol. 48). <https://doi.org/10.1177/0010414014548104>
- Clayton, A., O'Brien, D. Z., & Piscopo, J. M. (2019). All Male Panels? Representation and Democratic Legitimacy. *American Journal of Political Science*, 63(1), 113–129. <https://doi.org/10.1111/ajps.12391>
- Coffé, H., Bolzendahl, C., & Schnelllecke, K. (2019). Parties, issues, and power: women's partisan representation on German parliamentary committees. *European Journal of Politics and Gender*, 2(2), 257–281. <https://doi.org/10.1332/251510818x15311219135250>
- Dahlerup, D., & Freidenvall, L. (2005). Quotas as a "fast track" to equal representation for women. *International Feminist Journal of Politics*, 7(1), 26–48. <https://doi.org/10.1080/1461674042000324673>
- De Beauvoir, S. (2015). De Tweede Sekse. Utrecht: Uitgeverij Bijleveld.
- De Leeuw, S. (2017). Weinig vrouwen in de Tweede Kamer: Schuld van de kiezer of van de partijen? Geraadpleegd van StukRoodVlees website: <http://stukroodvlees.nl/vrouwen-tweede-kamer-schuld-kiezer-partijen/>
- Dynes, A. M., Hassell, H. J. G., Miles, M. R., & Preece, J. R. (2019). Personality and Gendered Selection Processes in the Political Pipeline. *Politics & Gender*, 1–21. <https://doi.org/10.1017/s1743923x19000461>
- Franceschet, S., Annesley, C., & Beckwith, K. (2017). What do women symbolize? Symbolic representation and cabinet appointments. *Politics, Groups, and Identities*, 5(3), 488–493. <https://doi.org/10.1080/21565503.2017.1321997>
- Freidenvall, L. (2003). Women's Political Representation and Gender Quotas – the Swedish Case. In *The Research Program on Gender Quotas* (Vol. 2). Stockholm.
- Freidenvall, L. (2013). Sweden – Step by Step. Women's Inroads into Parliamentary Politics. In: *Breaking Male Dominance in Old Democracies* (pp. 97–123). Geraadpleegd van https://books.google.nl/books?hl=en&lr=&id=nZaEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA97&dq=lenita+freidenvall+politics&ots=Bj0FvXq1nV&sig=Y-oKDfLL-giZs54VyZaVN_EDJw&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Gerber, M., Schaub, H.-P., & Mueller, S. (2019). O sister, where art thou? Theory and evidence on female participation at citizen assemblies. *European Journal of Politics and Gender*, 2(2), 173–195. <https://doi.org/10.1332/251510819x15471289106095>
- Holman, M. R., & Schneider, M. C. (2018). Gender, race, and political ambition: how intersectionality and frames influence interest in political office. *Politics, Groups, and Identities*, 6(2), 264–280. <https://doi.org/10.1080/21565503.2016.1208105>
- I&O Research. (2018). Monitor agressie en geweld 2018. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken.
- International Institute for Democracy and Electoral Assistance. (n.d.). Portugal. Geraadpleegd van Data Tools, Country Data website: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/247/35>
- Inter-Parliamentary Union. (2019). Percentage of women in national parliaments. Geraadpleegd van New Parline: the IPU's Open Data Platform website: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=9&year=2019>
- Inter-Parliamentary Union & Parliamentary Assembly of the Council of Europe (2018). Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe. Geraadpleegd van www.ipu.org
- Jansen, A., Egten, C. van, Hekke, J. van het, Post, L., & Jong, T. de. (2016). Vrouwenstemmen in de raad. Ambities, belemmeringen en successen van vrouwen in de lokale politiek. Amsterdam: Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.
- Karp, J. A., & Banducci, S. A. (2008). When politics is not just a man's game: Women's representation and political engagement. *Electoral Studies*, 27(1), 105–115. <https://doi.org/10.1016/j.electstud.2007.11.009>
- Kiesraad (2017). 28 partijen nemen deel aan Tweede Kamerverkiezing. Geraadpleegd van Kiesraad website: <https://www.kiesraad.nl/actueel/nieuws/2017/02/03/partijen-nemen-deel-aan-tweede-kamerverkiezing-2017>
- Krook, M. L. (2006). Reforming Representation: The Diffusion of Candidate Gender Quotas Worldwide. *Politics and Gender*, 2(3), 303–327. <https://doi.org/10.1017/S1743923X06060107>
- Krook, M. L., Lovenduski, J., & Squires, J. (2009). Gender quotas and models of political citizenship. *British Journal of Political Science*, 39(4), 781–803. <https://doi.org/10.1017/S0007123409990123>
- Krook, M. L., & Norris, P. (2014). Beyond quotas: Strategies to promote gender equality in elected office. *Political Studies*, 62(1), 2–20. <https://doi.org/10.1111/1467-9248.12116>
- Krook, M. L., & O'Brien, D. Z. (2012). All the president's men? The appointment of female cabinet ministers worldwide. *Journal of Politics*, 74(3), 840–855. <https://doi.org/10.1017/S0022381612000382>
- Lewis, J. J. (2019). Women Prime Ministers and Presidents: 20th Century. Geraadpleegd van ThoughtCo. website: <https://www.thoughtco.com/women-prime-ministers-presidents-20th-century-3530291>
- Leyenaar, M. (2016). Hare Excellentie. Amsterdam: Uitgeverij Prometheus.
- Leyenaar, M. (2004). Political Empowerment of Women. The Netherlands and Other Countries. Leiden/Boston: Martinus Nijhoff Publishers.
- Mariani, M., Marshall, B. W., & Mathews-Schultz, A. L. (2015). See Hillary Clinton, Nancy Pelosi, and Sarah Palin Run? Party, Ideology, and the Influence of Female Role Models on Young Women. *Political Research Quarterly*, 68(4), 716–731. <https://doi.org/10.1177/1065912915605904>
- Marx, M., & Amir, M. (2017). Voorkeurstemmen op vrouwen. Geraadpleegd van StukRoodVlees website: <http://stukroodvlees.nl/voorkeurstemmen-op-vrouwen/>
- Matland, R., & Montgomery, K. (2013). Recruiting Women to National Legislatures: A General Framework with Applications to Post-Communist Democracies. In *Women's Access to Political Power in Post-Communist Europe*.
- McAllister, I. (2018). The gender gap in political knowledge revisited: Australia's Julia Gillard as a natural experiment. *European Journal of Politics and Gender*, 2(2), 197–220. <https://doi.org/10.1332/251510818x15272520831148>
- Meier, P. (2004). The mutual contagion effect of legal and party quotas: A Belgian perspective. *Party Politics*, 10(5), 583–600. <https://doi.org/10.1177/1354068804045389>
- Ministerie van BZK, Staat van het bestuur 2018, Den Haag, 2019.
- Mügge, L. M. (2014). Meer vrouwen in de politiek? Train studentes! Geraadpleegd van StukRoodVlees website: <https://stukroodvlees.nl/meer-vrouwen-in-de-politiek-train-studentes>
- Mügge, L. M., & Van Stigt, A. (2017). Het is toch 2017?! Genderbalans in Nederlandse kabinetten. Geraadpleegd van StukRoodVlees website: <https://stukroodvlees.nl/het-is-toch-2017-diversiteit-in-rutte-iii>
- Mügge, L. M. (2014). Rolmodel Europa: vrouwen in het Europees parlement. Geraadpleegd van StukRoodVlees website: <https://stukroodvlees.nl/rolmodel-europa-vrouwen-in-het-europees-parlement>
- Mügge, L. M. (2016). Intersectionality, Recruitment and Selection: Ethnic Minority Candidates in Dutch Parties. *Parliamentary Affairs*, 69(3), 512–530. <https://doi.org/10.1093/pa/gsv060>
- Mügge, L. M., & Damstra, A. (2013). Gender en etniciteit in de Tweede Kamer: streefcijfers en groepsvertegenwoordiging. *Res Publica*, 55(3), 339–358.
- Mügge, L. M., van der Pas, D. J., & van de Wardt, M. (2019). Representing their own? Ethnic minority women in the Dutch Parliament. *West European Politics*, 42(4), 705–727. <https://doi.org/10.1080/01402382.2019.1573036>
- Murray, R. (2014). Quotas for men: Reframing gender quotas as a means of improving representation for all. *American Political Science Review*, 108(3), 520–532. <https://doi.org/10.1017/S0003055414000239>

- Murray, R. (2015). What Makes a Good Politician? Reassessing the Criteria Used for Political Recruitment. *Politics and Gender*, 11 (4), 770–776. <https://doi.org/10.1017/S1743923X15000513>
- Nederlandse Vereniging voor Raadsleden (2018). Aandeel vrouwelijke raadsleden voor het eerst boven 30 procent. Geraadpleegd van Nederlandse Vereniging voor Raadsleden website: <https://www.raadsleden.nl/actueel/nieuws/aandeel-vrouwelijke-raadsleden-voor-het-eerst-boven-30-procent>
- Norris, P. (1996). Legislative Recruitment. In: *Comparing Democracies: Elections and Voting in Global Perspective*. London: SAGE.
- O'Brien, D. Z. (2015). Rising to the Top: Gender, Political Performance, and Party Leadership in Parliamentary Democracies. *American Journal of Political Science*, 59(4), 1022–1039. <https://doi.org/10.1111/ajps.12173>
- O'Brien, D. Z., Mendez, M., Peterson, J. C., & Shin, J. (2015). Letting Down the Ladder or Shutting the Door: Female Prime Ministers, Party Leaders, and Cabinet Ministers. *Politics and Gender*, 11 (4), 689–717. <https://doi.org/10.1017/S1743923X15000410>
- O'Brien, D. Z., & Rickne, J. (2016). Gender quotas and women's political leadership. *American Political Science Review*, 110(1), 112–126. <https://doi.org/10.1017/S0003055415000611>
- Ollongren, K. (2019). Kamerbrief met reactie op rondetafelgesprek vrouwen in het openbaar bestuur. Geraadpleegd van <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/07/02/kamerbrief-met-reactie-op-rondetafelgesprek-vrouwen-in-het-openbaar-bestuur>
- ProDemos. (n.d.) Cursus Politiek Actief. Geraadpleegd van ProDemos website: <https://prodemos.nl/samenwerking/gemeenten/burgerparticipatie/cursus-politiek-actief-gemeenten-2/>
- Provinciale Staten Noord-Holland. (n.d.) Ribbius-Peletier-penning. Geraadpleegd van Provinciale Staten Noord-Holland website: https://www.noord-holland.nl/Bestuur/Provinciale_Staten/Ribbius_Peletier_penning
- Ramkema, H. (2014). Zweden. Geraadpleegd van ProDemos website: <https://prodemos.nl/wp-content/uploads/2016/04/Kiesstelsel-Zweden-2014-PDF.pdf>
- Remkes, J. (2018). Lage drempels, hoge dijken. Geraadpleegd van www.staatscommissieparlementairstelsel.nl
- Reynolds, A. (2013). Representation and rights: The impact of LGBT legislators in comparative perspective. *American Political Science Review*, 107(2), 259–274. <https://doi.org/10.1017/S0003055413000051>
- Ruedin, D. (2013). *Why Aren't They There?* Colchester: ECPR Press.
- Saalfeld, T. (2011). Parliamentary questions as instruments questions as instruments of substantive representation: Visible minorities in the UK House of Commons, 2005–10. *Journal of Legislative Studies*, 17(3), 271–289. <https://doi.org/10.1080/13572334.2011.595121>
- Saalfeld, T., & Bischof, D. (2013). Minority-ethnic MPs and the substantive representation of minority interests in the House of Commons, 2005–2011. *Parliamentary Affairs*, 66(2), 305–328. <https://doi.org/10.1093/pa/gss084>
- Schwindt-Bayer, L. A. (2009). Making quotas work: The effect of Gender quota laws on the election of women. *Legislative Studies Quarterly*, 34(1), 5–28. <https://doi.org/10.3162/036298009787500330>
- Sociaal-Economische Raad. (2019). *Diversiteit in de Top. Tijd voor versnelling*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Teigen, M., Skjeie, H., & Karlsen, R. (2019). Framing and feedback: increased support for gender quotas among elites. *European Journal of Politics and Gender*, 2(3), 399–423. <https://doi.org/10.1332/251510819x15639713867651>
- Verge, T., & Espirito-Santo, A. (2016). Interactions between Party and Legislative Quotas: Candidate Selection and Quota Compliance in Portugal and Spain. *Government and Opposition*, 51(3), 416–439. <https://doi.org/10.1017/gov.2016.9>
- Verge, T., & Pastor, R. (2018). Women's Political Firsts and Symbolic Representation. *Journal of Women, Politics and Policy*, 39(1), 26–50. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1268878>
- Verge, T., Wiesehomeier, N., & Espirito-Santo, A. (te verschijnen). Framing symbolic representation: exploring how women's political presence shapes citizens' political attitudes. *European Journal of Politics and Gender*.
- Wängnerud, L. (2000). Testing the Politics of Presence: Women's Representation in the Swedish Riksdag. *Scandinavian Political Studies*, 23(1), 67–91. <https://doi.org/10.1111/1467-9477.00031>
- Wolbrecht, C., & Campbell, D. E. (2007). Leading by example: female members of parliament as political role models. *American Journal of Political Science*, 51(4), 921–939. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2007.00289.x>

Bibliografie: Werk aan de winkel: man-vrouw verhoudingen in de lokale politiek

- Bouwman, H. (e.a.) – *Vrouwen in het lokaal bestuur*, Den Haag, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018.
- Ministerie van BZK, *Staat van het bestuur 2018*, Den Haag, 2019.⁹⁶

Bibliografie: Gaten in een inclusief lokaal bestuur

- Henderikse, W., A. van Beek & B. Pouwels (2017). The Efficacy of Strategies to Elevate Gender Equality in Leadership. Assessing the Netherlands' "Charter Talent to the Top" Initiative. In: *Gender, Communication, and the Leadership Gap. Women and Leadership Book Series: International Leadership Association* (ILA) & Information Age Publishing, Inc. (IAP)

Noten

1 Dank aan Karen Celis (Vrije Universiteit Brussel), Tom van der Meer (Universiteit van Amsterdam) Claartje Brons en Hella van de Velde (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) voor hun commentaar op eerdere versies van dit essay. Dit essay is een uitkomst van het Vidi-project van Liza Mügge, gefinancierd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), projectnummer 016.Vidi.175.355. Wij danken tevens het Amsterdam Centre for European Studies (ACES) voor de financiële bijdrage.

2 Uit: De Beauvoir, S. (2015). *De Tweede Sekse*, p. 9

3 Voor een uitgebreider overzicht, zie <https://www.thoughtco.com/women-prime-ministers-presidents-20th-century-3530291>

4 De partijen die geleid werden door een vrouw zijn: Partij van de Dieren (Marianne Thieme), Piratenpartij (Ancilla van de Leest), en Artikel 1 (Sylvana Simons). Voor een volledig overzicht zie: <https://www.kiesraad.nl/actueel/nieuws/2017/02/03/partijen-nemen-deel-aan-tweede-kamerverkiezing-2017>

5 Voor een volledig overzicht, zie: <https://data.ipu.org/women-ranking?month=9&year=2019>

6 Staat van het Bestuur 2018, ministerie van BZK, Den Haag, 2019.

7 Idem.

8 Idem.

9 Zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2019/07/02/kamerbrief-met-reactie-op-rondetafelgesprek-vrouwen-in-het-openbaar-bestuur>

10 Ruedin, D. (Ed.). (2013). *Why Aren't They There?* ECPR Press Monographs.

11 Reynolds, A. (2013). Representation and rights: The impact of LGBT legislators in comparative perspective. *American Political Science Review*, 107(2), 259-274. <https://doi.org/10.1017/S0003055413000051>

12 Mügge, L. M. (2014). Rolmodel Europa: vrouwen in het Europees parlement: <https://stukroodvlees.nl/rolmodel-europa-vrouwen-in-het-europees-parlement/>

13 Zie onder andere Saalfeld, T. (2011). Parliamentary questions as instruments questions as instruments of substantive representation: Visible minorities in the UK House of Commons, 2005-10. *Journal of Legislative Studies*, 17(3), 271-289. <https://doi.org/10.1080/13572334.2011.595121> en Saalfeld, T., & Bischof, D. (2013). Minority-ethnic MPs and the substantive representation of minority interests in the House of Commons, 2005-2011. *Parliamentary Affairs*, 66(2), 305-328. <https://doi.org/10.1093/pa/gss084>

14 Mügge, L. M., van der Pas, D. J., & van de Wardt, M. (2019). Representing their own? Ethnic minority women in the Dutch Parliament. *West European Politics*, 42(4), 705-727. <https://doi.org/10.1080/01402382.2019.1573036>

15 Leyenaar, M. (2004). *Political Empowerment of Women. The Netherlands and Other Countries.* Leiden/Boston: Martinus Nijhoff Publishers, p. 3.

16 Clayton, A., O'Brien, D. Z., & Piscopo, J. M. (2019). All Male Panels? Representation and Democratic Legitimacy. *American Journal of Political Science*, 63(1), 113-129. <https://doi.org/10.1111/ajps.12391>
17 Sociaal-Economische Raad. (2019). Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling.

18 Teigen, M., Skjeie, H., & Karlsen, R. (2019).

Framing and feedback: increased support for gender quotas among elites. *European Journal of Politics*

and Gender, 2(3), 399-423. <https://doi.org/10.1332/251510819x15639713867651>

19 Ballington, J., Carrio, E., & Karam, A. (2005). Women in Parliament: Beyond Numbers. In International Institute for Democracy and Electoral Assistance. Zie <https://www.idea.int/publications/catalogue/women-parliament-beyond-numbers-revised-edition>

20 Jansen, A., Egten, C. van, Hekke, J. van het, Post, L., & Jong, T. de. (2016). *Vrouwenstemmen in de raad.* Atria.

21 Carroll, Susan J., and Kira Sanbonmatsu. (2013) *More Women Can Run: Gender and Pathways to the State Legislatures.* Oxford: Oxford University Press.

22 Gerber, M., Schaub, H.-P., & Mueller, S. (2019). O sister, where art thou? Theory and evidence on female participation at citizen assemblies. *European Journal of Politics and Gender*, 2(2), 173-195. <https://doi.org/10.1332/251510819x15471289106095>

23 Celis, K. and Lovenduski, J. (2018) Power struggles: gender equality in political representation, *European Journal of Politics and Gender*, vol 1, no 1-2, 149-66, DOI: 10.1332/251510818X15272520831085

24 Dit overzicht is gebaseerd op het werk van P. Norris, 'Legislative Recruitment', in *Comparing Democracies: Elections and Voting in Global Perspective* (1996); het is verder ontwikkeld door R. Matland & K. Montgomery in 'Recruiting Women to National Legislatures: A General Framework with Applications to Post-Communist Democracies' in *Women's Access to Political Power in Post-Communist Europe* (2003).

25 Krook, M. L., & Norris, P. (2014). Beyond Quotas: Strategies to Promote Gender Equality in Elected Office. *Political Studies*, 62(1), 2-20. <https://doi.org/10.1111/1467-9248.12125>

26 Campbell, D. E., & Wolbrecht, C. (2006). See Jane Run: Women politicians as role models for adolescents. *Journal of Politics*, 68(2), 233-247. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2508.2006.00402.x>

27 Wolbrecht, C., & Campbell, D. E. (2007). Leading by example: Female members of parliament as political role models. *American Journal of Political Science*, 51, 921-939.

28 Mariani, M., Marshall, B. W., & Mathews-Schultz, A. L. (2015). See Hillary Clinton, Nancy Pelosi, and Sarah Palin Run? Party, Ideology, and the Influence of Female Role Models on Young Women. *Political Research Quarterly*, 68(4), 716-731. <https://doi.org/10.1177/1065912915605904>

29 Karp, J. A., & Banducci, S. A. (2008). When politics is not just a man's game: Women's representation and political engagement. *Electoral Studies*, 27(1), 105-115. <https://doi.org/10.1016/j.electstud.2007.11.009>

30 Zie: https://www.noord-holland.nl/Bestuur/Provinciale_Staten/Ribbius_Peletier_penning

31 Dynes, A. M., Hassell, H. J. G., Miles, M. R., & Preece, J. R. (2019). Personality and Gendered Selection Processes in the Political Pipeline. *Politics & Gender*, 1-21. <https://doi.org/10.1017/s1743923x19000461>

32 Murray, R. (2015). What Makes a Good Politician? Reassessing the Criteria Used for Political Recruitment. *Politics and Gender*, 11(4), 770-776. <https://doi.org/10.1017/S1743923X15000513>
33 Bjarnegård, E., and Kenny, M. "Revealing the "secret garden": The informal dimensions of political recruitment." *Politics & Gender* 11, no. 4 (2015): 748-753.

34 Celis, K., Erzeel, S., Mügge, L.M., & Damstra, A. (2014). Quotas and intersectionality: Ethnicity and gender in candidate selection. *International Political Science Review*, 35(1), 41-54. Zie: <https://www.jstor.org/stable/24573413>

35 Dit is beschreven in Leyenaar, M. (2004). *Political Empowerment of Women. The Netherlands and Other Countries.* Leiden/Boston: Martinus Nijhoff Publishers, p. 173

36 Mügge, L.M., & Damstra, A. (2013). Gender en etniciteit in de Tweede Kamer: streefcijfers en groepsvertegenwoordiging. *Res Publica*, 55(3), 339-358.

37 Mügge, L.M. (2016). Intersectionality, Recruitment and Selection: Ethnic Minority Candidates in Dutch Parties. *Parliamentary Affairs*, 69(3), 512-530. <https://doi.org/10.1093/pa/gsv060>

38 Mügge, L.M. (2014). Meer vrouwen in de politiek? Train studentes! *StukRoodVlees*: <https://stukroodvlees.nl/meer-vrouwen-in-de-politiek-train-studentes/>

39 Zie bijvoorbeeld de cursus 'Politiek Actief': <https://prodemos.nl/samenwerking/gemeenten/burgerparticipatie/cursus-politiek-actief-gemeenten-2/>

40 Verge, T., & Espírito-Santo, A. (2016). Interactions between Party and Legislative Quotas: Candidate Selection and Quota Compliance in Portugal and Spain. *Government and Opposition*, 51(3), 416-439. <https://doi.org/10.1017/gov.2016.9>

41 Meer informatie over quota in Portugal kan hier worden gevonden: <https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/247/35>

42 Holman, M. R., & Schneider, M. C. (2018). Gender, race, and political ambition: how intersectionality and frames influence interest in political office. *Politics, Groups, and Identities*, 6(2), 264-280. <https://doi.org/10.1080/21565503.2016.1208105>

43 Alexander, A. C. (2012). Change in women's descriptive representation and the belief in women's ability to govern: A virtuous cycle. *Politics and Gender*, 8(4), 437-464. <https://doi.org/10.1017/S1743923X12000487>

44 Marx, M., & Amir, M. (2017). Voorkeurstemmen op vrouwen. *StukRoodVlees*: <http://stukroodvlees.nl/voorkeurstemmen-op-vrouwen/>

45 De Leeuw, S. (2017). Weinig vrouwen in de Tweede Kamer: Schuld van de kiezer of van de partijen? *StukRoodVlees*: <http://stukroodvlees.nl/vrouwen-tweede-kamer-schuld-kiezer-partijen/>

46 Remkes, J. (2018). Lage drempels, hoge dijken, www.staatscommissieparlementairstelsel.nl

47 Jansen, A., Egten, C. van, Hekke, J. van het, Post, L., & Jong, T. de. (2016). *Vrouwenstemmen in de raad.* Atria.

48 Childs, S. (2016). *The Good Parliament.* Bristol: University of Bristol. <https://doi.org/10.2307/1857167>

49 Inter-Parliamentary Union, & Parliamentary Assembly of the Council of Europe. (2018). Sexism, harassment and violence against women in parliaments in Europe, www.ipu.org

50 Voor het volledige rapport zie <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/05/31/rapport-monitor-agressie-en-geweld-2018>

- 51 In het boek 'Hare Excellentie' staat een tabel met een overzicht van de ministersposten die tussen 1956 en 2016 werden bekleed door vrouwen. Op een totaal van 24 kabinetten waren 48 vrouwen minister, vooral op terreinen zoals Welzijn, Cultuur, Volksgezondheid en Onderwijs (20 van de 48).
- 52 Mügge, L. M., & Van Stigt, A. (2017). Het is toch 2017?! Genderbalans in Nederlandse kabinetten. *StukRoodVlees*: <https://stukroodvlees.nl/het-is-toch-2017-diversiteit-in-rutte-iii/>
- 53 Franceschet, S., Annesley, C., & Beckwith, K. (2017). What do women symbolize? Symbolic representation and cabinet appointments. *Politics, Groups, and Identities*, 5(3), 488–493. <https://doi.org/10.1080/21565503.2017.1321997>
- 54 Annesley, C., & Gains, F. (2010). The Core Executive: Gender, Power and Change. *Political Studies*, 58(5), 909–929. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2010.00824.x>
- 55 McAllister, I. (2018). The gender gap in political knowledge revisited: Australia's Julia Gillard as a natural experiment. *European Journal of Politics and Gender*, 2(2), 197–220. <https://doi.org/10.1332/251510818x15272520831148>
- 56 De auteurs spreken over geavanceerde parlementaire democratieën met stabiele partijsystemen, waaronder Nederland, Duitsland, Ierland, Zweden en het Verenigd Koninkrijk.
- 57 Annesley, C., & Gains, F. (2010). The Core Executive: Gender, Power and Change. *Political Studies*, 58(5), 909–929. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9248.2010.00824.x>
- 58 O'Brien, D. Z., Mendez, M., Peterson, J. C., & Shin, J. (2015). Letting Down the Ladder or Shutting the Door: Female Prime Ministers, Party Leaders, and Cabinet Ministers. *Politics and Gender*, 11(4), 689–717. <https://doi.org/10.1017/S1743923X15000410>
- 59 Het onderzoek hiernaar door Melanie Kintz moet nog gepubliceerd worden.
- 60 Krook, M. L., & O'Brien, D. Z. (2012). All the president's men? The appointment of female cabinet ministers worldwide. *Journal of Politics*, 74(3), 840–855. <https://doi.org/10.1017/S0022381612000382>
- 61 Barnes, T. D., & O'Brien, D. Z. (2018). Defending the Realm: The Appointment of Female Defense Ministers Worldwide. *American Journal of Political Science*, 62(2), 355–368. <https://doi.org/10.1111/ajps.12337>
- 62 O'Brien, D. Z. (2015). Rising to the Top: Gender, Political Performance, and Party Leadership in Parliamentary Democracies. *American Journal of Political Science*, 59(4), 1022–1039. <https://doi.org/10.1111/ajps.12173>
- 63 Ook hier onderzoeken de auteurs enkel geavanceerde parlementaire democratieën met stabiele partijsystemen. Daarbovenop komt nog dat de minister-president ook partijvoorzitter is. Nederland is in dit onderzoek niet meegenomen.
- 64 Verge, T., & Pastor, R. (2018). Women's Political Firsts and Symbolic Representation. *Journal of Women, Politics and Policy*, 39(1), 26–50. <https://doi.org/10.1080/1554477X.2016.1268878>
- 65 Aaldering, L. (2018). Images with impact. The electoral consequences of party leader portrayal in the media. Universiteit van Amsterdam.
- 66 Verge, T., Wiesehomeier, N., & Espirito-Santo, A. (te verschijnen). Framing symbolic representation: exploring how women's political presence shapes citizens' political attitudes. *European Journal of Politics and Gender*.
- 67 O'Brien, D. Z., & Rickne, J. (2016). Gender quotas and women's political leadership. *American Political Science Review*, 110(1), 112–126. <https://doi.org/10.1017/S0003055415000611>
- 68 Krook, M. L., Lovenduski, J., & Squires, J. (2009). Gender quotas and models of political citizenship. *British Journal of Political Science*, 39(4), 781–803. <https://doi.org/10.1017/S0007123409990123>
- 69 Dahlerup, D., & Freidenvall, L. (2005). Quotas as a "fast track" to equal representation for women. *International Feminist Journal of Politics*, 7(1), 26–48. <https://doi.org/10.1080/1461674042000324673>
- 70 Krook, M. L. (2006). Reforming Representation: The Diffusion of Candidate Gender Quotas Worldwide. *Politics and Gender*, 2(3), 303–327. <https://doi.org/10.1017/S1743923X06060107>
- 71 Tripp, A. M., & Kang, A. (2008). The global impact of quotas: On the fast track to increased female legislative representation. *Comparative Political Studies*, 41(3), 338–361. <https://doi.org/10.1177/0010414006297342>
- 72 Alexander, A. C. (2012). Change in women's descriptive representation and the belief in women's ability to govern: A virtuous cycle. *Politics and Gender*, 8(4), 437–464. <https://doi.org/10.1017/S1743923X12000487>
- 73 Clayton, A. (2015). Women's Political Engagement Under Quota-Mandated Female Representation: Evidence From a Randomized Policy Experiment. *Comparative Political Studies* (Vol. 48). <https://doi.org/10.1177/0010414014548104>
- 74 Schwindt-Bayer, L. A. (2009). Making quotas work: The effect of Gender quota laws on the election of women. *Legislative Studies Quarterly*, 34(1), 5–28. <https://doi.org/10.3162/036298009787500330>
- 75 Murray, R. (2014). Quotas for men: Reframing gender quotas as a means of improving representation for all. *American Political Science Review*, 108(3), 520–532. <https://doi.org/10.1017/S0003055414000239>
- 76 Caul, M. (2001). Political Parties and the Adoption of Candidate Gender Quotas: A Cross-National Analysis. *The Journal of Politics*, 63(4), 1214–1229.
- 77 Meier, P. (2004). The mutual contagion effect of legal and party quotas: A Belgian perspective. *Party Politics*, 10(5), 583–600. <https://doi.org/10.1177/1354068804045389>
- 78 ZieProdDemos: <https://prodemos.nl/kennis-debat/publicaties/informatie-over-politiek/de-europese-unie/kiesstelsels-in-europa/zweden/>
- 79 Freidenvall, L. (2013). Sweden - Step by Step. Women's Inroads into Parliamentary Politics. In *Breaking Male Dominance in Old Democracies* (pp. 97–123).
- 80 Freidenvall, L. (2003). Women's Political Representation and Gender Quotas - the Swedish Case. In *The Research Program on Gender Quotas* (Vol. 2).
- 81 Wängnerud, L. (2000). Testing the Politics of Presence: Women's Representation in the Swedish Riksdag. *Scandinavian Political Studies*, 23(1), 67–91. <https://doi.org/10.1111/1467-9477.00031>
- 82 Ballington, J., Carrio, E., & Karam, A. (Eds) (2005). Women in Parliament: Beyond Numbers. In *International Institute for Democracy and Electoral Assistance*. Zie: <https://www.idea.int/sites/default/files/publications/women-in-parliament-beyond-numbers-a-revised-edition.pdf#page=91>
- 83 Coffé, H., Bolzendahl, C., & Schnellecke, K. (2019). Parties, issues, and power: women's partisan representation on German parliamentary committees. *European Journal of Politics and Gender*, 2(2), 257–281. <https://doi.org/10.1332/251510818x15311219135250>
- 84 Leyenaar, M. (2016). *Hare Excellentie*. Amsterdam: Prometheus.
- 85 Dank aan Liza Mügge en Zahra Runderkamp van de Universiteit van Amsterdam en Claartje Brons en Hella van de Velde van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor hun commentaar op eerdere versies van mijn bijdragen aan deze bundel.
- 86 Staat van het Bestuur 2018, ministerie van BZK, Den Haag, 2019.
- 87 Bouwmans, H. (e.a.), Vrouwen in het lokaal bestuur, Den Haag, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018. Cijfers dateren van december 2018.
- 88 Bouwmans, H. (e.a.) – Vrouwen in het lokaal bestuur, Den Haag, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018.
- 89 Bouwmans, H. (e.a.) – Vrouwen in het lokaal bestuur, Den Haag, Nederlandse Vereniging voor Raadsleden, 2018.
- 90 Staat van het Bestuur 2018, ministerie van BZK, Den Haag, 2019.
- 91 Idem.
- 92 Idem.
- 93 Idem.
- 94 Pearson R is ,24
- 95 Wellicht is het voor vervolgonderzoek interessant om de percentages vrouwelijke raadsleden van de raadsperiode ervoor te koppelen aan het percentage huidige vrouwelijke wethouders. Dir omdat wellicht een deel van deze raadsleden doorstroomt naar een wethouderschap.
- 96 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2019/04/01/rapport-staat-van-bestuur>.
- 97 Van de gemeenten met relatief weinig vrouwen in de raad zijn de gemeenten geselecteerd die niet gedomineerd worden door de Staatkundig Gereformeerde Partij. Later is Baarn aan de selectie gemeenten toegevoegd omdat zij succesvol beleid hebben gevoerd om vrouwen te werven voor de gemeenteraad.
- 98 <https://prodemos.nl/samenwerking/gemeenten-burgerparticipatie/cursus-politiek-actief-gemeenten-2/>
- 99 <https://stemoepenvrouw.com/>
- 100 <https://prodemos.nl/samenwerking/gemeenten-burgerparticipatie/cursus-politiek-actief-gemeenten-2/>
- 101 Deze worden niet in elke gemeente hetzelfde genoemd, in sommige gemeenten wordt bijvoorbeeld gepraat over commissieleden.
- 102 <https://www.raadsleden.nl/het-raadslid/wat-krijgt-een-raadslid>
- 103 Werkdruk onder raadsleden. Handreiking met tips en adviezen. https://www.raadsleden.nl/sites/www.raadsleden.nl/files/documenten/eindrappage_handreiking_werkdruk_door_raadslid_ned_vereniging_voor_raadsleden.pdf
- 104 Henderikse, W., A. van Beek & B. Pouwels (2017). The Efficacy of Strategies to Elevate Gender Equality in Leadership. Assessing the Netherlands' "Charter Talent to the Top" Initiative. In: *Gender, Communication, and the Leadership Gap. Women and Leadership Book Series: International Leadership Association (ILA) & Information Age Publishing, Inc. (IAP)*



Colofon

Dr. Liza Mügge Dr. Liza Mügge is universitair hoofddocent politicologie en voorzitter van de Taskforce Sociale Veiligheid aan de Universiteit van Amsterdam (UvA). Zij is mede-onderzoeksleider van de themagroep Diverse Europe van het Amsterdam Centre for European Studies (ACES) en medeoprichter van het European Journal of Politics & Gender (EJPG). In 2017 ontving ze de prestigieuze NWO Vidi beurs voor haar project 'Misrepresenting Diversity? Identity in politics.'

Zahra Runderkamp MA promoveert in de politicologie aan de Universiteit van Amsterdam en de Vrije Universiteit Amsterdam.

Dr. Maria Kranendonk was gedurende haar onderzoek als postdoctoraal onderzoeker verbonden aan de programmagroep Challenges to Democratic Representation aan de Universiteit van Amsterdam.

Het onderzoek waarop de bijdragen in deze bundel zijn gebaseerd, is uitgevoerd in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij de auteurs. De inhoud vormt niet per definitie een weergave van het standpunt van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Verantwoording historische foto's

Pagina 2 Copyright Persbureau M.S. Vaz Dias, 1914, Collectie IAV-Atria

Pagina 9 Copyright Nico Schuitvlot senior, 1908, Collectie IAV-Atria

Pagina 23 Copyright Vereenigde Fotobureaux, 1918, Collectie IAV-Atria

Pagina 27 Collectie IAV-Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis

Pagina 32 Copyright Vereenigde Fotobureaux, 1916, Collectie IAV-Atria

Opmaak en drukwerk de bakker | creative consultants, www.voorallesenidee.nl



DEMOCRATIE
in actie

Meer informatie:
www.lokale-democratie.nl