

Democratisch tekort

Evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in het openbaar bestuur is een voorwaarde voor het goed functioneren van onze democratie. Het is niet alleen belangrijk voor ons gevoel van sociale rechtvaardigheid en respect voor mensenrechten, het leidt tot een betere kwaliteit van beslissingen omdat m/v verschillen in achtergrond, zienswijze en ervaring worden meegewogen. De huidige ondervertegenwoordiging van vrouwen in het openbaar bestuur is daarom een **democratisch tekort** dat serieus aangepakt moet worden.

Vrouwen maken ruim 50% van de bevolking uit, maar hebben achterstand op vele terreinen (zoals beloning, pensioen, topfuncties bedrijfsleven, financiële zelfstandigheid, zorgtaken, openbaar bestuur, politiek). In een aantal Europese instellingen, zoals de Europese Investerings Bank¹, kijkt men tegenwoordig naar de gevolgen van financiering op gender (on)gelijkheid. Welke impact hebben de activiteiten van het bedrijf dat financiering vraagt op de situatie van vrouwen; schaadt het of baat het, bedoeld of onbedoeld? Wat is de gender samenstelling van de medewerkers en zijn beide seksen evenredig vertegenwoordigd op alle niveaus. Deze zogenaamde '**gender-impact assessments**' moeten ervoor gaan zorgen dat het publieke geld, dat door de EIB wordt aangewend, de bestaande m/v ongelijkheden niet vergroot maar juist verkleint. Het is een 'gender-sensitief' gebruik van ons Europese (belasting)geld. Dit zou wat mij betreft ook van toepassing moeten zijn op ons Nederlandse belastinggeld. Als vrouwelijke belastingbetaler wil ik dat mijn belastinggeld wordt besteed aan beleid dat de achterstand van vrouwen wegwerkt en niet vergroot. Ook daarom is het extra van belang dat alle niveaus van het openbaar bestuur uit 50% vrouwen bestaan.

Van voorloper naar middenmoter

Als je naar de participatie van vrouwen in de Tweede Kamer kijkt zien we een zorgwekkende neerwaartse trend. Nederland is inmiddels uit de voorhoede van de EU gezakt en een middenmoter geworden (aandeel vrouwen daalde van 41.4% in 2008 naar 32.7% in 2018²). Met name de Oost-Europese landen hebben een inhaalslag gemaakt waardoor de situatie in de EU sterk verbeterd is (van gemiddeld 23.9% in 2008 tot 30.2% in 2018). Dat is grote winst voor de EU en vooral bereikt door invoering van quota.

Op lokaal niveau in NL is de situatie nog slechter; 28% van de gemeenteraadsleden en slechts een op de 5 wethouders en burgemeesters zijn vrouw³. Ruim eenderde van de Provinciale Staten, maar slechts 1 op de 4 Gedeputeerden.

¹ <https://www.eib.org/en/infocentre/publications/all/eib-group-strategy-on-gender-equality.htm>

² EIGE Gender Statistics Database 2018 – 4Q

³ Atria Factsheet Vrouwen in de politiek, December 2017

Uit eigen ervaring:

- Ik ben bevoorrecht om benoemd te zijn als lid van de Commissie Europese Integratie van de Adviesraad Internationale Vraagstukken⁴. Onze commissie bestaat uit 14 leden, waarvan 5 vrouw zijn (35%). In de raad zitten 9 leden, waarvan 3 vrouwen (33%). Van de 5 voorzitters (4 commissies en de raad) is slechts 1 vrouw (20%). Ook hier is 50/50 nog ver weg, terwijl volgens art. 12, lid 3 Kaderwet adviescolleges (wet van 3 juli 1996)⁵ wel naar “evenredige deelneming van vrouwen” wordt gestreefd. Het zou goed zijn als de kamer erop zou toezien dat die evenredigheid bij de volgende ronde benoemingen eindelijk wordt bereikt.
- Ook ben ik bewonersvertegenwoordiger in de Omgevings Raad Schiphol. Daar zijn 2 vrouwen op zo’n 80 bewonersvertegenwoordigers (2,5%). Wij heten officieel ‘kiesmannen’⁶. Waarom moeten bewonersvertegenwoordigers aangeduid worden als ‘mannen’? Dat is niet bevorderlijk voor de participatie van vrouwen.

Om deze neerwaartse trend om te buigen en meer vrouwen in het openbaar bestuur te krijgen zijn naar mijn mening interventies noodzakelijk op 3 gebieden:

1. Het kiessysteem en het proces van selectie van kandidaten;
2. Partijdynamiek en politieke cultuur;
3. Bewustwording en ontwikkeling van competenties.

1. Kiessysteem en selectie van kandidaten

Of we het nu leuk vinden of niet (Nederland lijdt aan ‘quotavrees’), de landen die de beste resultaten halen hebben quota ingevoerd, wettelijke of vrijwillige partijquota. In de EU hebben 9 landen wettelijke quota (België, Kroatië, Frankrijk, Italië, Polen, Portugal, Slovenië en Spanje)⁷. Alleen België en Frankrijk eisen echt de helft, 50%; de andere landen hanteren percentages tussen 33 en 40%. Frankrijk heeft daarbij het zippersysteem (m/v om en om) ingevoerd en gesloten lijsten (geen voorkeursstemmen mogelijk). België heeft geen zippersysteem maar de eerste 2 kandidaten op de lijst mogen niet van dezelfde sekse zijn. Bovendien kent België wel voorkeursstemmen. In beide landen geldt de sanctie dat het niet voldoen aan de wettelijke eisen wordt bestraft met het verwerpen van de kandidatenlijst. Frankrijk heeft daarbovenop ook nog een boete gesteld (in de vorm van korting op de partijsubsidie). De impact van deze kiesregels is groot getuige de verschillen in uitkomst in Frankrijk en België. Het Franse systeem heeft geleid tot 42% vrouwen in het EP, en het Belgische tot slechts 29%. Als sanctie is het verwerpen van de kandidatenlijst verreweg het meest populair. Ook boetes komen voor, en in Portugal wordt de overtreding ook nog publiek gemaakt.

Zijn er voorbeelden van landen die zonder de invoering van wettelijke quota goede resultaten bereiken in de m/v verhouding in het parlement?

Ja. **Zweden** heeft 46,7% vrouwen in het parlement en 50% in het EP zonder wettelijke quota. Dit komt vooral doordat politieke partijen zelf al in de jaren 90 vrijwillig quota hebben ingevoerd. Er is grote publieke steun voor evenredige vertegenwoordiging in de

⁴ <https://aiv-advies.nl/63t/over-de-aiv#leden-commissie-europese-integratie>

⁵ <https://cms.webbeat.net/contentsuite/upload/aia/pag/Kaderwet%20adviescolleges.pdf>

⁶ <https://www.omgevingsraadschiphol.nl/wp-content/uploads/2018/07/Bewonersreglement-ORS-2019.pdf>

⁷ European Parliament, ‘Women in political decisionmaking in view of the next European elections’, februari 2019 - [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608863/IPOL_STU\(2019\)608863_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608863/IPOL_STU(2019)608863_EN.pdf)

politiek. Een goed voorbeeld van het beïnvloeden van de publieke opinie was de campagne van de sociaaldemocraten in de jaren 90 : ‘Every second name’, (eigen vertaling: ‘om en om’) die het zippersysteem introduceerde. Zweedse stemmers zien deze vrijwillige quota niet als een m/v gelijkheidsissue maar als een weerslag van gezond verstand en democratische principes. Zoals zij zeggen: ‘Vrouwen vormen de helft van de bevolking dus is 50/50 de natuurlijke mix voor het nemen van politieke beslissingen over onze toekomst’.

Ook **Finland**⁸ is een goed voorbeeld van een land waar zonder wettelijke quota op nationaal niveau nu 41.5% vrouwen zitting hebben in het parlement. In het EP is dit nu zelfs 69%. Dit wordt o.a. verklaard door een spillover effect van de quota die wel op lokaal niveau bestaan⁹; daardoor zouden vrouwen eerder denken aan een carrière in de landelijke politiek. Omdat vrouwen evenredig deelnemen aan de lokale politiek wordt het normaal gevonden dat dat ook op landelijk niveau het geval is. Interessant is dat alle politieke partijen in Finland verplicht zijn om 12% van hun jaarlijkse partijsubsidie te besteden aan het ondersteunen van vrouwengroepen; dan gaat het om het financieren van activiteiten die de voorwaarden voor vrouwen om zich kandidaat te stellen verbeteren.

Aanwezigheid betekent nog geen macht

Laten we ons niet blindstaren op de aantallen. Het gaat er ook om of de posities van macht evenredig verdeeld zijn; streven naar evenredige vertegenwoordiging is niet genoeg¹⁰. Nog altijd is Nederland een van de weinige landen ter wereld die nog nooit een vrouwelijke regeringsleider of een vrouwelijke minister van Financiën heeft gehad. Ook het aantal vrouwelijke ministers van BuZa en BiZa loopt achter; vrouwen lijken vooral op andere portefeuilles benoemd te worden. In het bedrijfsleven heb ik vrouwen opgeroepen om hun vinger op te steken en te gaan voor de posities van ‘macht’¹¹. Het is niet meer voldoende dat vrouwen lid worden van een raad van commissarissen of raad van bestuur, zij moeten de voorzittersrollen ambiëren en pakken. Dat geldt net zo goed voor het openbaar bestuur.

2. Partijdynamiek en politieke cultuur

Lange dagen maken, vergaderen tot diep in de nacht en weinig flexibiliteit in werktijden zijn bekende klachten van vrouwen¹² (en in toenemende mate ook van mannen). Dat geldt niet alleen voor de politiek maar ook voor topfuncties in het bedrijfsleven¹³. Het nemen van maatregelen voor een betere balans tussen werk en leven (waarbij het om meer gaat dan kinderopvang en zorgtaken, maar ook tijd voor studie en vrijwilligerswerk) is daarom een eerste vereiste. Daarbij moet dan wel gelet worden op het daadwerkelijk implementeren en navolgen van de maatregelen door alle niveaus (inclusief de top). Bovendien moeten de maatregelen even toegankelijk zijn voor vrouwen als voor mannen.

⁸ <https://www.eduskunta.fi/EN/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/yhteiskunta/womens-suffrage-110-years/Pages/women-as-members-of-parliament.aspx>

⁹ [http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/88AC670378588FC3C22579A50037C8AE/\\$file/quota-working_paper_en.pdf](http://www.eif.gov.cy/mlsi/dl/genderequality.nsf/0/88AC670378588FC3C22579A50037C8AE/$file/quota-working_paper_en.pdf)

¹⁰ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608863/IPOL_STU\(2019\)608863_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608863/IPOL_STU(2019)608863_EN.pdf)

¹¹ <https://www.topvrouwen.nl/topvrouw-uitgelicht/'dat-vrouwen-geen-rol-spelen-de-digirevolutie-zorgelijk>

¹² Atria, Vrouwenstemmen in de Raad, 2016

¹³ <http://cec-managers.org/wp-content/uploads/2018/04/Report - Promoting Women in Management.pdf>

Om meer vrouwen aan te trekken moeten partijen werken aan een inclusieve cultuur¹⁴, waarin vrouwen zich thuisvoelen. In een inclusieve cultuur worden alle verschillen in achtergrond, cultuur, zienswijze actief benut om tot betere besluiten te komen. Het zorgt er ook voor dat nieuwkomers snel worden opgenomen in de groep, door hen actief te begeleiden en ruimte te creëren. Van groot belang is om een inclusieve vergadercultuur te ontwikkelen, waarin alle deelnemers worden uitgenodigd om bij te dragen. Een inclusieve vergadercultuur is door relatief eenvoudige maatregelen (zoals het aanpassen van de vergaderruimte, meubilair en vergaderregels) al te ontwikkelen. Maar het begint met de politieke wil en overtuiging om dit in gang te zetten.

3. Bewustwording en ontwikkeling van competenties

In het algemeen hebben vrouwelijke politici meer moeite met het krijgen van voldoende (serieuze) aandacht in de pers voor hun standpunten. In Zweden stellen daarom partijen een specifiek budget beschikbaar voor vrouwen om dergelijke achterstanden weg te werken. Ook ondersteuning van vrouwen bij het ontwikkelen van competenties die nodig zijn voor het effectief optreden in het openbaar bestuur wordt geboden. Dat betekent niet alleen vergroten van dossierkennis, maar training in onderhandelingsvaardigheden, retoriek, debatteren, spreken. En ook in vergaderen, budgetteren en besluitvorming. Beïnvloeding van de besluitvorming en het kunnen herkennen en pareren van dominant gedrag zijn ook vaardigheden die vrouwen specifiek moeten trainen. Het Power Handbook¹⁵ dat in de Zweedse politiek wordt gebruikt is een mooi voorbeeld van hoe vrouwen worden voorbereid op hun taak in het openbaar bestuur. Andere maatregelen zijn mentorprogramma's en steun bij het opbouwen van netwerken. Ondanks de goede uitgangspositie van vrouwen in de Zweedse politiek noemen ook zij (nog steeds) de bekende belemmeringen: scheve balans tussen werken en leven, familie-onvriendelijke werkcultuur, onvoldoende mogelijkheden voor training, netwerken om hun kandidaatstelling en campagne te ondersteunen. Deze komen grotendeels overeen met de in Nederland onderzochte belemmeringen¹⁶.

Mirella Visser

<https://nl.linkedin.com/in/mirellavisser>
mirella.visser@mv-imc.com

¹⁴ Visser, M.; De zijderoute naar de top, 2010

¹⁵ <https://s-kvinnor.se/var-politik/political-program/the-power-handbook/>

¹⁶ Atria, Vrouwenstemmen in de Raad, 2016