



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Gaten in een inclusief lokaal bestuur

Kranendonk, M.

Publication date

2019

Document Version

Final published version

Published in

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

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Kranendonk, M. (2019). Gaten in een inclusief lokaal bestuur. In L. Mügge, Z. Runderkamp, & M. Kranendonk (Eds.), *Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur* (pp. 25-34, 36, 38). Democratie in Actie. <https://www.lokale-democratie.nl/essaybundel-op-weg-naar-een-betere-mv-balans-politiek-en-bestuur>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

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.

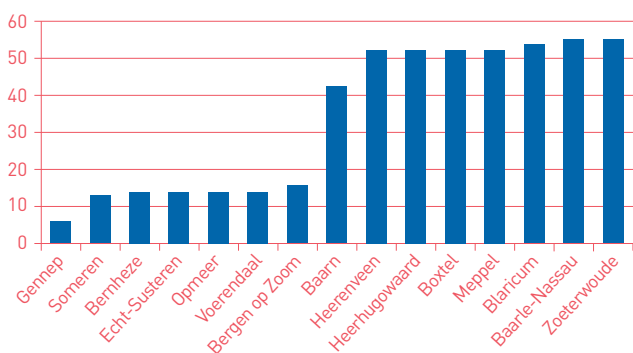
In de interviews ga ik op zoek naar oorzaken die genoemd worden voor de man-vrouw verhoudingen binnen de gemeenteraden en naar de ervaringen van vrouwelijke raadsleden. De inleidende quote is afkomstig uit een van deze interviews. Daarnaast presenteer ik de resultaten van zeven diepte-exitinterviews 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 ondervertegenwoordigd 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 geprivilieerde 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 ondervetegenwoordigde 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 ondervetegenwoordigde groepen, waaronder vrouwen, aantrekkelijker te maken.