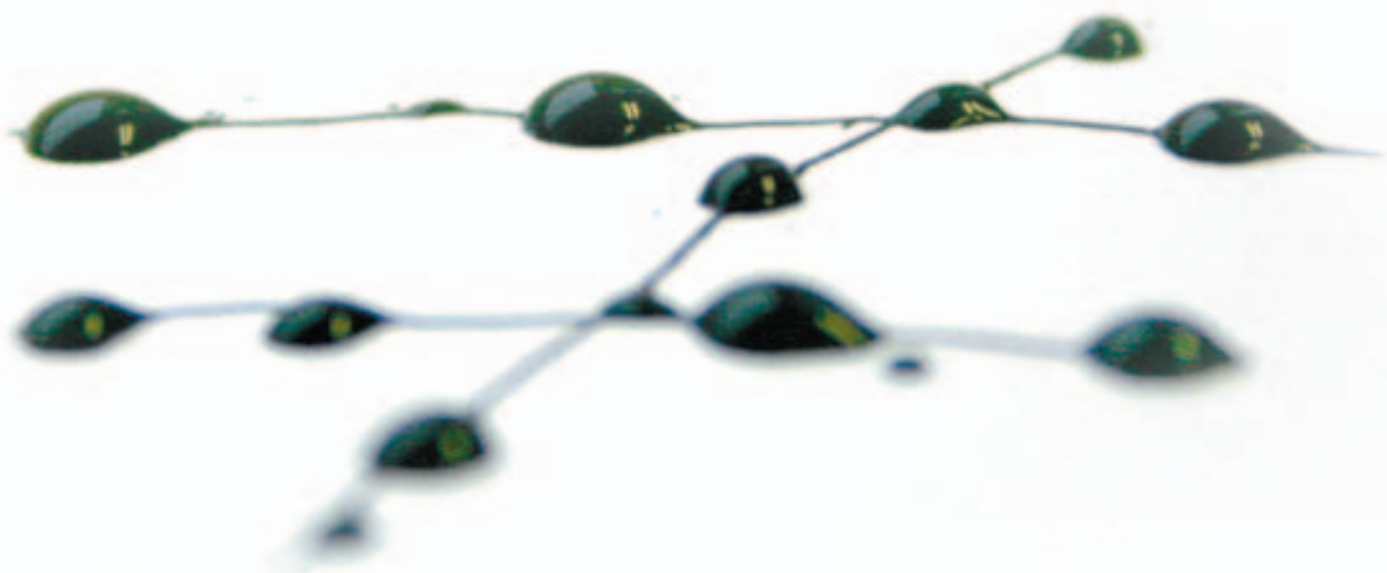


*Belgische partijen*  
en **seksegelijkheid**  
*een trage maar gestage evolutie?*



*Analyse van de integratie van een genderdimensie binnen de Belgische politieke partijen*



INSTITUUT VOOR DE GELIJKHEID  
VAN VROUWEN EN MANNEN

.be



*Belgische partijen*  
en **seksegeleijkheid**  
*een trage maar gestage evolutie?*



*Analyse van de integratie van een genderdimensie binnen de Belgische politieke partijen*





# Inhoudstafel

Inhoudstafel	2
Voorwoord	4
Inleiding	5
<b>Hoofdstuk 1. Literatuurstudie en theoretisch kader</b>	
<b>1. Rekrutering en selectie van kandidaten voor verkiesbare mandaten</b>	<b>6</b>
1.1. Het politieke systeem	8
1.2. De specifieke context van de partij	9
1.3. Het aanbod van (aspirant-)kandidaten en de vraag van de partijen	11
<b>2. De promotie van vrouwen in de partijorganisatie</b>	<b>12</b>
2.1. Klassieke benadering van de rekrutering (HRM)	12
2.2. Evaluatie van de klassieke rekruteringsmethode	14
<b>Hoofdstuk 2. Belgische politieke partijen en seksegelijkheid</b>	
<b>1. Het Belgische politieke systeem</b>	<b>17</b>
<b>2. De Belgische politieke partijen</b>	<b>20</b>
<b>3. Onderzoekspistes</b>	<b>25</b>
<b>Hoofdstuk 3. Methodologie van het onderzoek</b>	
<b>1. Analyse van de statuten van de politieke partijen</b>	<b>27</b>
<b>2. Semi-gestructureerde interviews</b>	<b>29</b>



## Hoofdstuk 4. Integratie van de genderdimensie in de Belgische politieke partijen

<b>1. Formele mechanismen: een studie van de partijstatuten</b>	<b>30</b>
1.1. Integratie van de genderdimensie in de statuten	31
1.2. Formele mechanismen ter rekrutering en selectie voor externe mandaten	34
1.3. Formele mechanismen ter rekrutering en selectie voor interne mandaten en voor staf	35
<b>2. Informele mechanismen in de rekruterings- en selectieprocedures</b>	<b>37</b>
2.1. Grenzen van de formele regels	37
2.2. Impact van de quota	41
2.3. Professionalisering, verjonging en vervrouwelijking van de politieke klasse	45
<b>3. Criteria ter rekrutering en selectie door politieke partijen</b>	<b>47</b>
3.1. Criteria voor externe mandaten	47
3.2. Criteria voor interne mandaten en staf	49
3.3. Het criterium 'seks'	49
3.4. Het concept van 'een goede kandidaat': een genderbias?	50

## Hoofdstuk 5. Verklarende factoren

<b>1. Centralisering en institutionalisering</b>	<b>52</b>
1.1. Impact van het centrum	52
1.2. Impact van de institutionalisering	54
<b>2. Ideologie</b>	<b>55</b>
<b>3. Impact van de vrouwengroepen binnen de politieke partijen</b>	<b>57</b>
3.1. De rol van de vrouwengroepen binnen de politieke partijen	57
3.2. Gewicht van de vrouwengroepen binnen de politieke partijen	58

Conclusies en aanbevelingen	60
-----------------------------	----

Referenties	66
-------------	----

### Bijlagen

1. Analyseschema voor het bestuderen van de partijstatuten	69
2. Vragenlijst interviews	70
3. Het tijdschema van de interviews	72



# Voorwoord

In het Actieplatform van de Vierde Wereldvrouwenconferentie van Peking (4-15 september 1995) wordt de gelijke deelname van vrouwen aan het politieke leven een spilfunctie in het algemene proces van verbetering van de positie van vrouwen genoemd. (Actieplatform van Peking, 1995, G.181) Met het oog daarop werden twee strategische doelstellingen geformuleerd: Strategische doelstelling G.1, 'Maatregelen treffen om te zorgen voor gelijke toegang tot en volwaardige participatie van vrouwen in machtsstructuren en besluitvorming', en Strategische doelstelling G.2, 'De capaciteiten van vrouwen om te participeren in besluitvorming en leiding vergroten'.

In België werd sinds het midden van de jaren 1990 een aantal wetten aangenomen ter waarborging van een meer gelijke vertegenwoordiging van mannen en vrouwen op de kandidatenlijsten voor de federale, regionale en Europese verkiezingen. In 1994 voerde de Wet Smet-Tobback de eerste quota voor vrouwelijke verkiezingskandidaten in (maximum 2/3 mannen of vrouwen op een lijst). In 2002, na de aanpassing van Titel II van de Grondwet, die voortaan het beginsel van de gelijkheid van vrouwen en mannen en hun gelijke toegang tot openbare en verkozen mandaten waarborgt, nam de wetgever een aantal wetten aan (de zogenaamde pariteitswetten) die de paritaire samenstelling van de kandidatenlijsten opleggen bij de federale, regionale en Europese verkiezingen, evenals de gemengdheid van de uitvoerende macht op federaal, gemeenschaps- en gewestelijk niveau. In 2005 en 2006 hebben ook de deelstaten soortgelijke wettelijke bepalingen aangenomen voor de lokale politieke instellingen die onder hun bevoegdheid vallen.

Om de impact van deze wetten, meer bepaald van de pariteitswetten van 2002, op de deelname van vrouwen aan de politieke besluitvorming te evalueren, heeft het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen eind 2004 het startschot gegeven voor drie onderzoeken daaromtrent. Deze studies hebben als onderwerp: 'De deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek', 'De trajecten van vrouwen in de Belgische politiek' en 'De integratie van een genderdimensie binnen de Belgische politieke partijen'. De onderzoeken werden eind mei 2006 afgesloten.

Onderhavig rapport brengt de resultaten van het derde onderzoek, zijnde 'De integratie van een genderdimensie binnen de Belgische politieke partijen'. Hierin stond de vraag centraal in welke mate de Belgische partijen een genderdimensie hebben geïntegreerd en wat de draagwijdte van de in dit kader genomen maatregelen is. Ten eerste worden aan de hand van een literatuurstudie de mechanismen voor de rekrutering en selectie van de politieke elite en het human resource management van politieke partijen geïdentificeerd op basis waarvan een aantal hypothesen wordt opgesteld. Deze hypothesen worden getoetst aan het empirische onderzoeksmateriaal met betrekking tot de formele en informele mechanismen binnen de Belgische politieke partijen en de mate waarin zij een genderdimensie hebben geïntegreerd.

Het onderzoek werd in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen gerealiseerd door de Vakgroep Politieke Wetenschappen van de Vrije Universiteit Brussel in samenwerking met het Centre de Politique Comparée van de Université catholique de Louvain. Het liep van juni 2005 tot mei 2006 en werd uitgevoerd door Silvia Erzeel, Anouk Lloren en Virginie Van Ingelgom. Het onderzoek werd geleid door Prof. dr. Petra Meier, Prof. dr. Benoît Rihoux en Prof. dr. Kris Deschouwer.

Bijzondere dank gaat uit naar de deelnemers en deelnemers aan de interviews. Leden van politieke partijen worden vaak gevraagd voor een interview, maar ook deze keer bleek dat het onderzoek minder rijk was geweest zonder hun inzichten. Het belang van de interviews bevestigt ook dat over de materie tot nu toe weinig materiaal bestaat. We willen verder Karen Celis danken voor haar punctuele doch waardevolle inzichten, evenals het externe begeleidingscomité, bestaande uit Mevrouw Mileen Koninckx (kabinet van de federale Minister van Gelijke Kansenbeleid), Prof. dr. Magda Michielsens (Centrum voor Vrouwenstudies, Universiteit Antwerpen) Mevrouw Maggi Poppe (Nederlandstalige Vrouwenraad) en Mevrouw Magdeleine Willame-Boonen (Conseil des femmes francophones de Belgique).



# Inleiding

Partijen spelen een centrale rol in de beslissing wie deel uitmaakt van een politieke elite.<sup>1</sup> Zij rekruteren en selecteren kandidaten, beslissen niet enkel wie op een lijst staat, maar ook op welke positie iemand kan rekenen en wie in de regering zetelt. Zo kunnen partijen van betekenis zijn voor de bevordering van een sekse-evenwicht in de politiek door de mate van aandacht die zij hebben voor vrouwelijke kandidaten. Het laatste decennium is het aantal vrouwen op alle niveaus van de Belgische politiek gestaag toegenomen en daardoor bekleedt België tegenwoordig een plaats in de toptwintig van landen met het hoogste aantal vrouwen in de politiek ([www.ipu.org](http://www.ipu.org)). Ook het aantal vrouwen aan de top van partijen is toegenomen, bijvoorbeeld in de functie van (onder)voorzitter. De toename van het aantal vrouwen in de politiek wordt vaak toegeschreven aan de invoering van de quotawetten van 1994 en van 2002.<sup>2</sup> Deze quotawetten leggen partijen inderdaad een aantal regels op met betrekking tot de genderverhoudingen op de lijsten (quotawet van 1994) of op topposities (quotawetten van 2002 en de gewestelijke bepalingen van 2005 en 2006 met betrekking tot de lokale en provinciale verkiezingen). Een nadere analyse maakt echter duidelijk dat deze groei vooral het gevolg is van een gewijzigde institutionele context, meer bepaald de toegenomen omvang van een aantal kieskringen.<sup>3</sup> Voorafgaand aan de quotawet van 1994 had een aantal partijen zichzelf reeds quota of streefcijfers opgelegd. Deze hadden deels betrekking op de samenstelling van kieslijsten, deels ging het om het (minimale) aantal vrouwen in partijorganen. Andere partijen voerden parallel aan de wettelijk opgelegde maatregelen of in navolging ervan eigen quota of streefcijfers in.

Over de exacte draagwijdte van de Belgische partijregels ter bevordering van een sekse-evenwicht is minder geweten. Er bestaat een aantal momentopnames of historische overzichten over de positie van vrouwen in partijen en de maatregelen die werden genomen om een sekse-evenwicht te bevorderen.<sup>4</sup> De laatste jaren werd tevens in een aantal licentiaatsverhandelingen de ontwikkeling van partijstatuten en regels onderzocht, waaronder de vraag naar maatregelen ter bevordering van vrouwen. Voor de verkiezingen van 1999 en 2000 werd verder geanalyseerd in welke mate partijen hun eigen quota en streefregels naleven en hoe partijmaatregelen zich verhouden tot wettelijk opgelegde quota.<sup>5</sup> In het kader van de verkiezingen van 2000 werd ook onderzocht of lokale partijafdelingen over eigen quota en streefcijfers beschikken en voor welke maatschappelijke groepen dit geldt (sekse, leeftijd, etnische afkomst, regionale evenwichten, enzovoort).<sup>6</sup> Er ontbreekt echter een diepgaande analyse van de mate waarin de Belgische partijen de bevordering van een sekse-evenwicht hebben geïntegreerd en wat de draagwijdte van die maatregelen is. Dergelijke maatregelen reiken theoretisch gezien verder dan quota of streefcijfers; zij omvatten bijvoorbeeld ook vorming en sensibilisering, human resource management in een breder kader, impact studies, kortom, de ontwikkeling van een breder genderperspectief. Een dergelijk onderzoek is des te interessanter aangezien de rekrutering van de politieke elite een thema blijft waarover minder is geweten dan bijvoorbeeld over de impact van de institutionele context.

Dit onderzoek vangt aan met een literatuurstudie, die zich toespit op de mechanismen ter rekrutering en selectie van de politieke elite enerzijds en het human resource management van politieke partijen anderzijds. We gaan na welke mechanismen kunnen inspelen op de evenwichtige deelname van vrouwen aan de politiek en op de ontwikkeling van een genderperspectief. Deze literatuurstudie wordt samengevat in een aantal hypotheses die het kader bepalen van de eigenlijke studie van de Belgische partijen. We beseffen terdege dat de integratie van een genderdimensie ook betrekking kan hebben op het inhoudelijke werk van partijen, op de vertaling van hun ideologische beginselen naar een beleid voor de samenleving. Dit onderzoek spitst zich echter toe op de mate waarop partijen een genderdimensie hebben geïntegreerd in hun interne functioneren als organisatie. Vervolgens worden kort de belangrijkste methodologische kwesties samengevat. Hoofdstuk 4 beschrijft de formele en informele mechanismen die spelen in de werking van partijen en de mate waarin zij de integratie van een genderdimensie weerspiegelen. We kijken daarbij ook hoe partijen verschillende groepen in hun geledingen benaderen en welke rol de wettelijke quota hebben gespeeld. Hoofdstuk 5 benadert het onderzoeksmateriaal vanuit een aantal hypotheses die voortvloeiden uit de literatuurstudie. We gaan na in welke mate de organisatorische partijstructuur (mate van centralisatie en van institutionalisering), het ideologische kader en de verankering van de politieke vrouwengroep van belang zijn in de ontwikkeling van een gendergevoeligheid en een integratie ervan in de werking van de partij. Ter conclusie worden de belangrijkste bevindingen samengevat en worden deze vertaald naar concrete beleidsaanbevelingen.

# Hoofdstuk 1. Literatuurstudie en theoretisch kader



We zullen het probleem van de integratie van een genderdimensie binnen de politieke partijen vooral benaderen via een studie van het door de partijen voor de rekrutering en selectie van de politieke elites gehanteerde proces en, meer in het bijzonder, via een studie van de impact van quota. De aandacht zal hierbij in eerste instantie uitgaan naar de mandaten die door deelname aan lokale, parlements- en andere verkiezingen worden verworven. Maar de integratie van een genderdimensie heeft natuurlijk ook betrekking op de binnen een partij beschikbare interne mandaten en functies, zelfs al heeft de literatuur daar tot op heden weinig aandacht aan besteed. Om die leemte in te vullen, zullen we ook kort ingaan op de literatuur rond het human resource management (HRM), met de nadruk op de rekrutering, hoewel we ons er terdege van bewust zijn dat HRM veel meer is dan dat. We hopen op die manier bijkomende mechanismen te ontdekken die op het vlak van de integratie van een genderdimensie binnen de politieke partijen in aanmerking moeten worden genomen.

## 1. Rekrutering en selectie van kandidaten voor verkiesbare mandaten

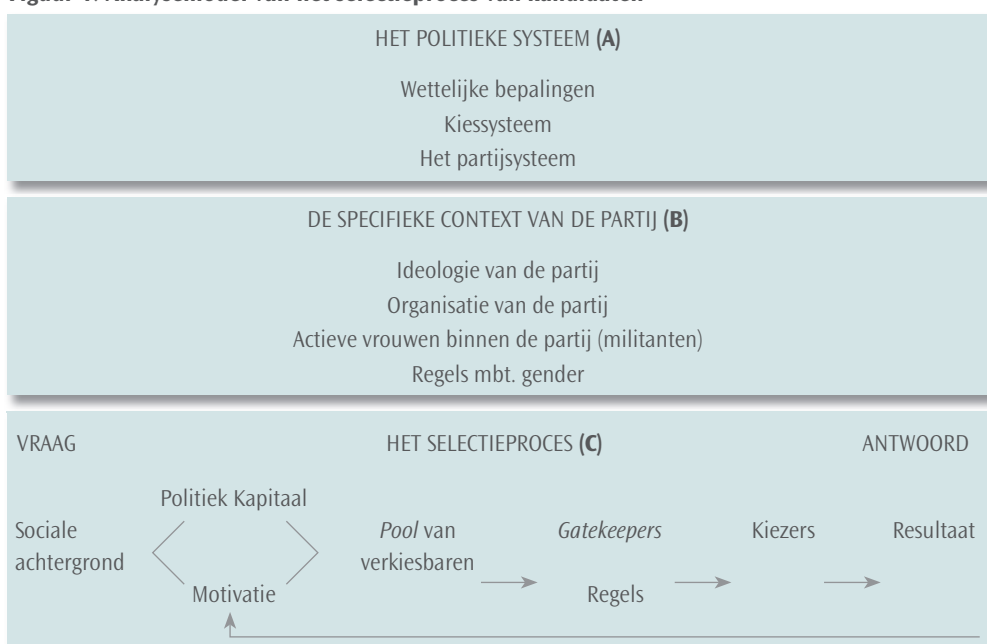
In een democratie is de selectie van kandidaten één van de voornaamste functies van de politieke partijen.<sup>7</sup> Matland deelt het rekruteringsproces op in fasen.<sup>8</sup> Er moeten drie fasen worden doorlopen – ook door vrouwen – om tot in het parlement door te dringen: *‘eerst en vooral moeten ze beslissen om zich kandidaat te stellen; vervolgens moeten ze door de partij als kandidaten worden geselecteerd; ten slotte moeten ze door de kiezers worden verkozen.’* Hoewel de rekrutering en selectie van kandidaten evident mogen lijken, zijn hierover weinig diepgaande studies voorhanden en handelen ze zelden over de situatie in België.<sup>9</sup>

Norris heeft een neo-institutionalistisch rekruterings- en selectiemodel ontwikkeld (Figuur 1), dat als uitgangspunt zal dienen voor een breder denkproces over de integratie van de genderdimensie binnen de politieke partijen.<sup>10</sup> Dit model onderscheidt drie analyseniveaus. Eerst en vooral bepaalt een aantal factoren de specifieke context,



anders gezegd het *politieke systeem of de structuur van mogelijkheden (A)*, van elk land. De voornaamste elementen van die context zijn de wettelijke bepalingen, het kiessysteem en het partijsysteem. Vervolgens maakt Norris een onderscheid tussen twee factoren die bepalend zijn voor de specifieke context van elke politieke partij: haar ideologie en haar organisatie. Caul voegt daar nog twee factoren aan toe: de vrouwelijke militanten binnen de partij en de gendergebonden regels voor de kandidaatstelling (*party-level (B)*).<sup>11</sup>

**Figuur 1. Analysemodel van het selectieproces van kandidaten**



Bron: Aangepast figuur van: Norris, P. (1996). 'Legislative Recruitment', in: L. Leduc, R.G. Niemi en P. Norris (eds.), *Comparing Democracies. Elections and Voting in Global Perspective*, London: Sage Publications; Norris, P. (1997). *Passages to Power. Legislative recruitment in advanced democracies*, Cambridge: Cambridge University Press; Lovenduski, J. en P. Norris (eds.) (1993). *Gender and Party Politics*, Londen: Sage Publications; Caul, M. (1999). 'Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties', *Party Politics* 5(1), pp. 79-99.

Ten slotte hebben nog andere factoren een rechtstreekse invloed op de rekrutering van kandidaten op het niveau van het *selectieproces (C)*. Hier ontleent Norris aan de economie het klassieke model van vraag en aanbod. Aan de aanbodzijde spelen de eigen middelen van de kandidaten, zoals hun motivatie, een centrale rol. Aan de vraagzijde houden de politieke partijen rekening met de eigen doelstellingen en regels, zoals de financiële middelen of het traject binnen de partij. De selecteurs onderscheiden bepaalde criteria waaraan een interessante kandidaat volgens hen moet beantwoorden. Op dit niveau speelt het human resource management als dusdanig eveneens mee.

Volgens Lovenduski en Norris dient er een onderscheid te worden gemaakt tussen de selectie van de kandidaten enerzijds en de rekrutering evenals de promotie van de kaders en het politieke personeel binnen de partijen, dit wil zeggen de interne mandaten, anderzijds.<sup>12</sup> De politieke partijen bieden naast de kandidaatstelling voor verkiezingen nog andere kansen om deel te nemen aan het politieke leven.

Terwijl de selectie van kandidaten in de literatuur van de politieke wetenschappen wel aan bod komt, zijn de studies met betrekking tot de rekrutering van de kaders en van het interne politieke personeel

van de partijen nagenoeg onbestaande. De studie van die mechanismen is dan ook een van de grootste uitdagingen voor ons onderzoek.

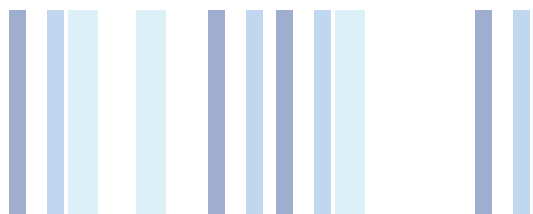
## 1.1. Het politieke systeem

Het selectieproces van de kandidaten door de politieke partijen verschilt sterk van land tot land.<sup>13</sup> Het voor elk land karakteristieke politieke systeem schept bijzondere voorwaarden die de partijen tijdens de selectie van hun kandidaten beïnvloeden. Drie systemische variabelen worden doorgaans in aanmerking genomen als dimensies van het politieke systeem die de positie van vrouwen in de politiek beïnvloeden: de politieke cultuur, het kiessysteem en het partijsysteem.<sup>14</sup> Het kiessysteem is een belangrijke contextuele factor. De literatuur is het erover eens dat het proportionele kiessysteem het meest in het voordeel van vrouwen en andere vanouds ondervertegenwoordigde sociale groepen werkt. Vrouwen bekleden meer mandaten in proportionele kiessystemen dan in meerderheidssystemen.<sup>15</sup> In 1999 waren 10.8% van de gekozenen in de nationale vergaderingen van 53 democratische landen vrouwen in de meerderheidssystemen, 15.1% in de gemengde of halfproportionele systemen en 19.8% in de proportionele systemen.<sup>16</sup> De literatuur rangschikt de kiessystemen op dezelfde manier met betrekking tot hun gevoeligheid voor genderverhoudingen.<sup>17</sup> Van alle proportionele kiessystemen blijkt een lijststelsel ten slotte het meest proportionele te zijn.

Diverse factoren verklaren waarom proportionele systemen meer bevorderlijk zijn voor de verkiezing van vrouwen dan meerderheidssystemen. Eerst en vooral kunnen de partijen in een proportioneel systeem meerdere kandidaten op de lijst van een specifiek kiesdistrict zetten. Zo krijgen ze de theoretische mogelijkheid om een opening te bieden aan nieuwe kandidaten zonder dat ze daarom het evenwicht van de interne machtsverhoudingen moeten verstoren.<sup>18</sup> Vervolgens kunnen de partijen in een dergelijk systeem een heel scala van kandidaten op de lijst zetten die zich elk tot een welbepaalde subgroep van het kiezerskorps richten, terwijl er in een meerderheidssysteem slechts één kandidaat naar voren wordt geschoven die dan wordt verondersteld het grootste aantal kiezers te vertegenwoordigen. Het gaat dan doorgaans om een 'vaste waarde', wat in de meeste gevallen in het nadeel van vrouwen werkt. In het proportionele systeem is er ook sprake van een 'besmettingseffect': de wederzijdse concurrentie zet de partijen ertoe aan om uit te pakken met vrouwelijke of jonge kandidaten om op die manier nieuwe kiezers aan te trekken.<sup>19</sup> In een meerderheidssysteem speelt dit imitatiegedrag veel minder. Bovendien zorgt het proportionele systeem voor een veel grotere instabiliteit onder de kandidaten en de gekozenen. Die verhoogde instabiliteit en het feit dat men zich minder aan een plaats op de lijst of aan een zetel vastklampt, verhoogt de toetredingskansen voor vrouwen en voor andere vanouds ondervertegenwoordigde sociale groepen.<sup>20</sup> Ten slotte zijn de selectieprocedures in proportionele systemen vaak meer gecentraliseerd en is een gecentraliseerde selectie bevorderlijk voor een belangenverdediging die verder reikt dan die van de kieskring op zich.

Voorts bevordert een meerpartijstelsel een ruimere deelname van vrouwen aan de politiek. Een meerpartijstelsel blijkt meer openingen te bieden dan een tweepartijstelsel. Er zijn meer beschikbare plaatsen in een groter aantal partijen en er woedt een felle concurrentiestrijd tussen de partijen. Die concurrentie zet de partijen aan tot onderling mimetisme op het vlak van maatregelen die een hoger aantal kiezers zouden kunnen aantrekken. In een context die de gelijkheid van mannen en vrouwen gunstig gezind is, kan dit de partijen motiveren om meer aandacht te schenken aan de genderdimensie in hun eigen werking.

Dit brengt ons bij de derde systemische variabele die de positie van vrouwen in de politiek beïnvloedt, namelijk de politieke cultuur. Het spreekt voor zich dat een cultuur die de erkenning van gelijkheid gunstig gezind is de promotie van vrouwen in de politiek zal bevorderen.



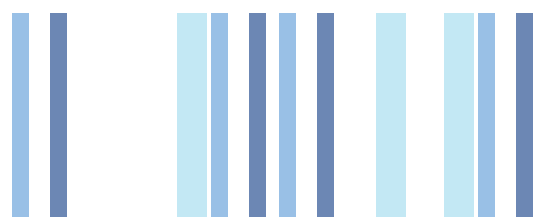
## 1.2. De specifieke context van de partij

Het aantal kandidaten en hun plaats op de lijsten – en dus de verhouding van verkozen vrouwen – verschilt niet alleen aanzienlijk van land tot land. Al die elementen verschillen ook van partij tot partij. Elke partij heeft een specifieke context waarin we vier dimensies kunnen onderscheiden: de organisatie, de interne regels, de ideologie en de vrouwen die actief zijn binnen de partij.

Norris en Lovenduski analyseren de organisatie van de partijen vanuit twee dimensies: de *mate van institutionalisering*, wat erg dicht aanleunt bij de door Caul naar voren geschoven interne regels, en de *mate van centralisering*.<sup>21</sup> Kenmerkend voor de formele systemen is dat de partij in het selectieproces gedetailleerde en expliciete regels hanteert die in de statuten zijn opgenomen. In de zogenaamde informele systemen is het proces daarentegen zelden expliciet en kan het van selectie tot selectie variëren. Die systemen zijn dus minder bureaucratisch en meer open voor persoonlijk patronaat. Dit soort selectieprocedure kan dan weer minder toegankelijk zijn voor wie buiten de partij staat. De politieke partijen kunnen ook interne regels invoeren om de verhouding van vrouwelijke kandidaten te verhogen door bijvoorbeeld quota of specifieke partijdoelstellingen in te voeren.<sup>22</sup> De aanwezigheid van dergelijke regels heeft een impact op het rekruteringsproces. In dit opzicht dient een onderscheid te worden gemaakt tussen de interne quota van de partijen en de zogenaamde wettelijke quota die voortspruiten uit het kiessysteem en die voor alle partijen gelden. De statuten van een partij kunnen ook quota voor hun interne instanties voorzien. Dat soort regels wordt echter vaker aangetroffen in een geïnstitutionaliseerd systeem. Zo kan een erg geïnstitutionaliseerd systeem in het voordeel van vrouwen spelen als de specifieke regels vrouwen niet benadelen. De in de statuten opgenomen regels voor de selectie van kandidaten zijn dus een zeer belangrijke bron van informatie. Maar ook als dergelijke regels ontbreken, kunnen er toch interne partijregels voor de selectie van kandidaten bestaan.

De tweede dimensie is de *mate van centralisering* of decentralisering van het selectieproces.<sup>23</sup> In het geval van een erg gecentraliseerde organisatie is het selectieproces in hoge mate in handen van de leiders, de nationale bestuursleden of de nationale uitvoerende macht. Een gedecentraliseerde benoemingsprocedure van de kandidaten anderzijds biedt aan alle leden de kans om deel te nemen aan de selectie, zoals dat in het pollstelsel het geval is.<sup>24</sup> De erg gecentraliseerde procedures geven aan de leiders de nodige macht om kansen voor de vrouwen te scheppen, voor zover ze dat wensen. Bovendien is het voor de drukingsgroepen in dat geval erg duidelijk tot wie ze hun verzoeken moeten richten. Als de procedures gedecentraliseerder zijn, moeten de drukingsgroepen hun actie op elke afzonderlijke lokale afdeling richten. Die veelheid van aanspreekpunten schept evenwel kansen voor de bevordering van gelijkheid, die vanzelf uitgesloten zouden zijn in het geval een gecentraliseerde partij niet bereid is om de gelijkheid te bevorderen.

Laten we hier ook even herinneren aan de klassieke typologie van de politieke partijen die door M. Duverger werd uitgewerkt.<sup>25</sup> Uitgaand van vier organisatorische variabelen,<sup>26</sup> onderscheidt Duverger vier partijmodellen, namelijk de totalitaire partijen, de massapartijen, de indirecte partijen en de kaderpartijen. Dat laatste model wordt gekenmerkt door een geringe mate van centralisering en een beperkte militante basis en is vooral op de verkiezingsoverwinning gericht. De indirecte partijen worden gekenmerkt door het rechtstreekse lidmaatschap van leden van diverse organisaties of verenigingen die zodoende samen worden opgenomen in een nieuwe politieke formatie die een gezamenlijk maatschappijproject voorstaat. De massapartijen moeten het voornamelijk hebben van de macht van het aantal. Hun organisatie is hiërarchisch en gecentraliseerd rond een stevig bestuursapparaat. In het midden van de twintigste eeuw doken dan ook nog de zogenaamde ‘catch-all’ partijen op.<sup>27</sup> Die partijen spitsen zich voornamelijk toe op de machtsdeelname en het uitvoeren van gerichte en concrete maatregelen. Het delen van een gemeenschappelijk ideologisch project zal dus weinig gewicht in de

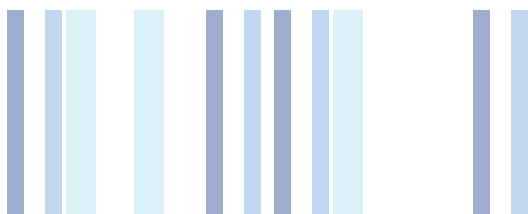


schaal leggen in dit soort partijen die vooral uitgaan van de vragen – de verleiding – van de kiezers. Het voornaamste kenmerk van de totalitaire partijen is dan weer de omkadering van alle sociale activiteiten van hun leden. Aan die classificatie kunnen we nog de populistische partij toevoegen waarin de actieve leden en de kiezers zich achter een charismatische leider scharen.

Toch mogen politieke partijen niet worden gezien als homogene structuren. Er leven immers diverse tegengestelde denkwijzen binnen die partijstructuren. Voor Sorauf steunt elke partij op drie pijlers die op basis van een eigen legitimiteit met elkaar wedijveren.<sup>28</sup> De eerste pijler is de centrale partijorganisatie die zijn legitimiteit aan de militante basis dankt. De tweede pijler is de partij in de staat. Dat zijn de leden van een partij die deelnemen aan de macht en in het parlement en de regering zetelen. Hun legitimiteit komt dus van het kiezerskorps. Ten slotte onderscheidt Sorauf de partij als ledenorganisatie die *'de kiezersmassa'* groepeerd. Eén van die drie gedachtegangen kan predominant zijn binnen een partij. Ze kunnen ook in conflict treden, vooral de gedachtegang van de ledenorganisatie en die van de partijorganisatie. Algemeen genomen stelt Sorauf dat het belang van die drie machtspijlers binnen de partij uit het partijprofiel kan worden afgeleid. Zo bekleedt het partijbestuur een centrale plaats in het geval van een zeer ideologische partij. De partij in de staat anderzijds speelt de hoofdrol in het geval van een regeringspartij voor wie de ideologie minder belangrijk is. Dit schema is ook terug te vinden in de theorie van de 'machtskringen' die door Charlot werd uitgewerkt.<sup>29</sup> Volgens hem zou elke partij zijn samengesteld uit vier parallelle machtskringen, namelijk de regeringskring, de parlamentskring, de partijkring (het partijapparaat) en de lokale kring, zijnde de lokale partijafdelingen.

De partij-ideologie wordt ook als een verklarende factor gezien voor de bestaande verschillen tussen partijen in termen van de selectie van kandidaten vanuit genderoogpunt. Als we uitgaan van een klassieke links-/rechtstegenstelling, zouden linkse partijen de kandidaatstelling van vrouwen meer ondersteunen dan rechtse partijen, omdat de eerste doorgaans gelijkheidsidealen verdedigen.<sup>30</sup> Ook de groene partijen zijn vanouds geneigd om een evenwichtige vertegenwoordiging op de lijsten en binnen de interne partijorganen aan te moedigen, aangezien het (neo)feminisme een bouwsteen van hun basisideologie is. Echter, zodra bepaalde partijen regels invoeren ter bevordering van de vertegenwoordiging van vrouwen, kunnen andere geneigd zijn om die beweging te volgen. Alles hangt ervan af hoe aantrekkelijk de maatregelen worden beschouwd op electoraal vlak.<sup>31</sup>

Al tientallen jaren voeren de sociale vrouwenbewegingen strijd om de deelname en vertegenwoordiging van vrouwen in de politiek te verbeteren. Een deel van die strijd speelde zich binnen de politieke partijen zelf af.<sup>32</sup> De deelname van vrouwen, eerst als actieve leden van de partijen en vervolgens als georganiseerde groep binnen die partijen en ook als kaders en politiek personeel van de partijen, liet inderdaad toe om vrouwen binnen die partijen meer macht te geven. De regels ter bevordering van een groter evenwicht tussen mannen en vrouwen kunnen overigens ook het politieke gewicht van de binnen de partijen actieve vrouwen verhogen.<sup>33</sup>

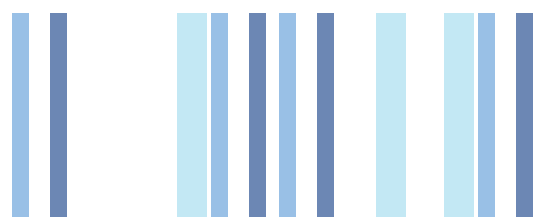


### 1.3. Het aanbod van (aspirant-)kandidaten en de vraag van de partijen

In dit stadium van het model schakelt het niveau van de analyse over van de partijen naar de individuen, enerzijds de ‘aspirant’-kandidaten en anderzijds de selecteurs of ‘*gatekeepers*’. Norris maakt hier een onderscheid tussen de zogenaamde aanbodfactoren, *candidate supply*, en de zogenaamde vraagfactoren, *selector demand*.<sup>34</sup> Vraag en aanbod zullen het evenwicht bepalen. Dit perspectief van vraag en aanbod komt in bepaalde studies over de rekrutering aan bod in het kader van het human resource management.

Eenzijds zijn er de twee factoren van het aanbod: de motivatie en het politieke kapitaal. Het *politieke kapitaal* bestaat uit middelen die de aspirant-kandidaten in het selectieproces investeren. Het dekt tegelijk de financiële aspecten, de politieke contacten, de ervaring binnen de partij, de opleiding en de competenties met betrekking tot het wetgevende werk. De *motivatie* verwijst dan weer naar de redenen die de aspirant ertoe aanzetten om deel te nemen aan het proces. Die redenen kunnen de familietraditie, de politieke ambitie of nog aanmoedigingen van leden van een gemeenschap zijn. De motivatie wordt ook beïnvloed door het verkiezingsresultaat. Een persoon zal zich aandienen als hij of zij een kans ziet om te worden verkozen. De motivatie wordt verder nog beïnvloed door de institutionele context en door de specifieke partijcontext. Sommigen zullen zich kandidaat stellen in één context en niet in een andere. De individuele motivatie hangt dus nauw samen met de perceptie die de aspirant-kandidaten hebben van hun kansen om verkozen te worden en van de spelregels. Men kan ervan uitgaan dat de invoering van quota of wetten met betrekking tot de pariteit in een groot aantal landen tijdens het laatste decennium<sup>35</sup> een positieve impact heeft gehad op de motivatie van de vrouwen, die hierdoor hun kansen verhoogd zagen.

Anderzijds wordt de vraag naar kandidaten bepaald door de selecteurs die vastleggen aan welke criteria de ideale kandidaat moet voldoen. Zoals tal van vergelijkende studies hebben aangetoond, verschillen die selectiecriteria aanzienlijk van partij tot partij.<sup>36</sup> Zo verschilt het belang dat aan de persoonlijke inzet binnen de partij wordt toegekend van partij tot partij. In sommige partijen bepalen de statuten dat men een minimale periode lid van de partij moet zijn om zich kandidaat te kunnen stellen. Ook het belang van de financiële middelen waarover de kandidaat moet beschikken verschilt van partij tot partij. Maar hoewel de criteria verschillen in functie van de partij, zijn er ook gemeenschappelijke criteria die aan het merendeel van de kandidaten en verkozenen worden gesteld.<sup>37</sup> Uit de literatuur blijkt dat vrouwen doorgaans ruimschoots ondervertegenwoordigd zijn.



## 2. De promotie van vrouwen in de partijorganisatie

Wat voorafging had vooral betrekking op de rekrutering en selectie van de kandidaten voor lokale, nationale en andere verkozen mandaten, maar onze aandacht moet ook uitgaan naar het politieke partijpersoneel: de top- en middenkaders.<sup>38</sup> *'Het woord 'kader' heeft betrekking op al wie deel uitmaakt van de dragende structuur van een organisatie.'*<sup>39</sup> Het zijn die personen die men aantreft tijdens de partijcongressen waar het bestuursapparaat van de partij, de plaatselijke elites en de meest actieve leden met verantwoordelijkheden op plaatselijk niveau doorgaans samenkomen. Hierbij dient te worden onderstreept dat we op het vlak van de interne mandaten ten slotte nog een onderscheid moeten maken tussen twee types van mandaten. Enerzijds zijn er de interne, door verkiezing verkregen mandaten, zoals de functie van partijvoorzitter/-ster, de afdelingsvoorzitters/-sters, enzovoort. Het betreft hier actieve leden van de partij. Anderzijds zijn er de niet door verkiezing verkregen interne mandaten, het feitelijke personeel, zoals het secretariaat, de studiedienst, de partijsecretaris, enzovoort. Hier ziet men de partij als een KMO, ondersteund door bezoldigd personeel. In ons onderzoek maken we, voor zover dit nodig blijkt, een onderscheid tussen drie types van functies binnen een partij: 1) de *externe mandaten*, die via parlementsverkiezingen enzovoort moeten worden ingevuld; 2) de *interne mandaten*, die eveneens verkozen mandaten zijn, maar waarvoor de verkiezing alleen binnen de partijorganisatie wordt gehouden, zoals de functie van voorzitter/-ster; 3) de *staf*, waarin het bezoldigde personeel is ondergebracht.

Voor de studie van de manier waarop de politieke partijen de genderdimensie voor die laatste twee groepen van actoren hebben geïntegreerd, doen we een beroep op het HRM, omdat dit domein in het bijzonder te maken heeft met de problematiek van de rekrutering en selectie. Er bestaan echter geen teksten die specifiek betrekking hebben op de rekruterings- en selectiemechanismen binnen de politieke partijen. In wat volgt zullen we proberen de HRM-literatuur toe te passen op de Belgische politieke partijen om zo extra in aanmerking te nemen mechanismen te detecteren, waarbij we ons zullen baseren op de zogenaamde 'klassieke' benadering van rekrutering in HRM zoals die werd ontwikkeld door Martory en Crozet.<sup>40</sup>

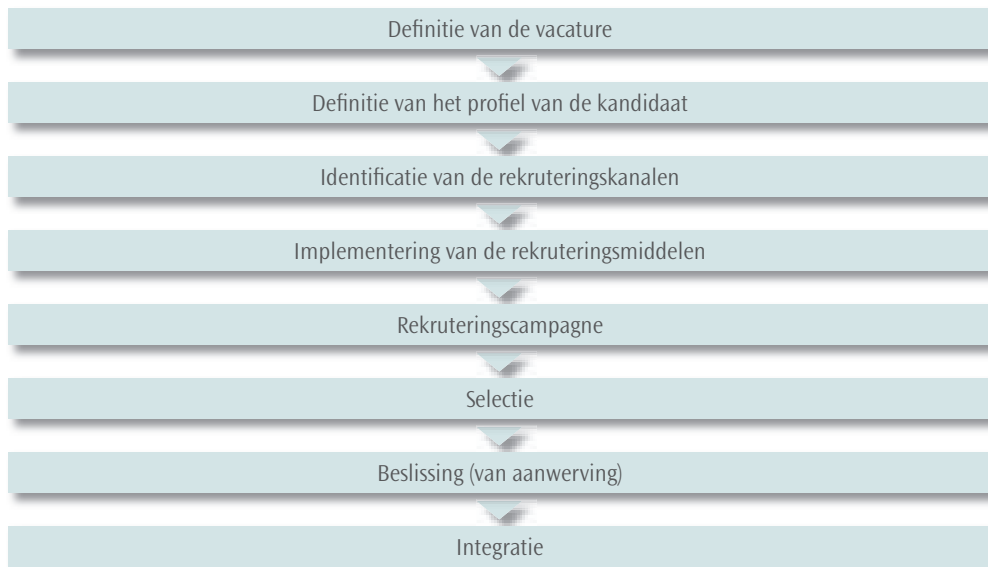
### 2.1. Klassieke benadering van de rekrutering (HRM)

De meeste werken over rekrutering, of ruimer over human resource management, leggen de nadruk op het feit dat het ogenblik van de selectie slechts een fase in het bredere rekruteringsproces is. We kunnen de rekrutering definiëren als *'een geheel van door de organisatie gestelde handelingen om kandidaten aan te trekken die de nodige competenties hebben om onmiddellijk of in de toekomst een vacature op te vullen'*.<sup>41</sup>

Volgens Martory en Crozet verloopt het rekruteringsproces in acht opeenvolgende fasen. Zoals te zien is in figuur 2 is de selectie daarin pas de zesde fase. De definitie van de vacature is een eerste fase die erin bestaat de behoeften en de vereisten van de organisatie met betrekking tot de finaliteit van de vacature te definiëren. Tijdens de definitie van de vacature worden de hoofdverantwoordelijkheden van de toekomstige titularis vastgelegd. Die fase laat ook toe om de vacature op het organigram van de organisatie te situeren.

Zodra de vacature werd gedefinieerd, moeten alle *noodzakelijke eigenschappen* om die vacature in te nemen worden bepaald, anders gezegd er dient een profiel van de ideale kandidaat voor de vacature te worden opgesteld. Dit komt erop neer *'een inhoud van een vacature (verantwoordelijkheden, missies, taken, hiërarchische positie, enz.) om te zetten in sociale eigenschappen'*.<sup>42</sup> De onderzochte elementen zijn doorgaans fysieke eigenschappen (gezondheid, voorkomen, leeftijd, gender ...), ervaring, specifieke vaardigheden, motivatie en karaktertrekken.<sup>43</sup>

**Figuur 2. De acht fasen van het rekruteringsproces**



Bron: Martory, B. en D. Crozet (2002). *Gestions des ressources humaines. Pilotage social et performance*, Paris: Dunod, p. 42.

Daarna komt de identificatie van de rekruteringskanalen, hetgeen neerkomt op het zoeken van de *markt* waar men het meeste kans heeft om de kandidaat met de gezochte eigenschappen te vinden. Hier maakt men onderscheid tussen de *interne markt* en de *externe markt*. In het eerste geval zijn er binnen de organisatie personen die aan het gezochte profiel beantwoorden. Peretti beschouwt de interne prospectie en het zoeken naar externe kandidaatstellingen als twee afzonderlijke en opeenvolgende fasen van het proces.<sup>44</sup> Er zijn tal van rekruteringskanalen: spontane externe kandidaatstellingen, advertenties in de pers, relatienetwerken, internet...

In de fase van de identificatie van de rekruteringsmiddelen kiest de organisatie *de centrale uitvoerder van de rekrutering*. Dat kan gaan om de *'interne rekruteringsdienst, de hiërarchie, een klassiek selectiebureau of headhunters'*.<sup>45</sup> Die keuze gebeurt doorgaans op basis van interne factoren van de organisatie die wenst te rekruteren (activiteitssector, beschikbare middelen, in te vullen vacature ...).

In de rekruteringscampagne maakt de organisatie bekend dat ze op zoek is naar kandidaten. Bedoeling is om kandidaatstellingen voor de in te vullen vacature binnen te halen. Hierbij is het van doorslaggevend belang dat de doelgroep met de gekozen middelen (interne markt, advertenties ...) kan worden bereikt. Het gekozen medium moet dus zijn aangepast aan het type van vacature en aan het gezochte profiel.

De selectie is de meest zichtbare fase van het rekruteringsproces. Nadat de organisatie een reeks kandidaatstellingen heeft ingezameld kan de *selectiefase* van start gaan. Bedoeling van die fase is om de kandidaten die niet aan de voor de vacature gewenste criteria beantwoorden, af te wijzen.

Zodra de organisatie (of het selectiebureau) een min of meer uitgebreid aantal potentiële kandidaten heeft geselecteerd, moet een keuze worden gemaakt tussen de overblijvende kandidaten. De *eindbeslissing* ligt doorgaans bij de hiërarchische oversten van de in te vullen vacature en is een subjectieve keuze aangezien de overgebleven kandidaten evenwaardige capaciteiten hebben. In het hele proces, *'is dit zeker de minst geïnstrumenteerde, de minst vertechniseerde, dus de meest subjectieve fase'*.<sup>46</sup>

De laatste fase van het rekruteringsproces moet de opname van de gerekruteerde kandidaat in de organisatie en in zijn nieuwe functies vergemakkelijken. Die *integratiefase* is van doorslaggevend belang, want voor een gegarandeerd geslaagde invulling van de vacature volstaat het niet dat een persoon over alle vereiste capaciteiten beschikt; hij of zij moet zich ook aan die nieuwe context aanpassen.

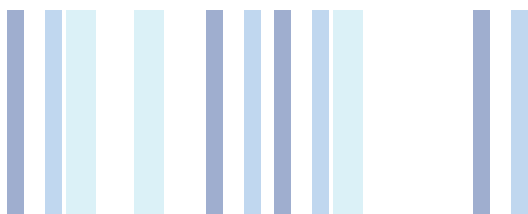
Die acht opeenvolgende fasen moeten leiden tot de beste afstemming van de individuele vaardigheden op de eisen van een vacature. Volgens Martory en Crozet is een goede rekrutering onmogelijk als die acht fasen niet precies in die volgorde worden doorlopen. De kwaliteit van een rekrutering berust op een juiste definitie van de vacature en van het profiel dat daarmee overeenstemt, op de vruchtbare zoektocht naar een geschikte kandidaat en ten slotte op de geslaagde integratie van die kandidaat binnen de organisatie.<sup>47</sup>

Andere formalismen kunnen worden overwogen. Zo gaat Peretti eveneens uit van een klassieke benadering van het rekruteringsproces als een opeenvolging van fasen, maar hij onderscheidt tien fasen: de rekruteringsbehoefte, de analyse, de definitie van de functie, de interne prospectie, de externe prospectie, het sorteren van de kandidaatstellingen, de vragenlijst, het interview, de tests en de beslissing.<sup>48</sup> Maar enkele nuances niet te na genomen, zijn die benaderingen erg gelijklopend. De nadruk ligt hoofdzakelijk op de competenties van de kandidaat en die theorie kent weinig belang toe aan het waardeoordeel van de aanwerver. Deze benadering zorgt voor een objectieve visie op het rekruteringsproces. Bedoeling van de opeenvolgende fasen is zoveel mogelijk gegevens over de vacature en over de kandidaten in te zamelen om de twee zo goed mogelijk op elkaar af te stemmen. De uiteindelijke keuze zal vallen *'op de kandidaat die het gezochte profiel het beste benadert, nadat eerst werd nagegaan of hij wel degelijk over de vereiste capaciteiten beschikt'*.<sup>49</sup>

## 2.2 Evaluatie van de klassieke rekruteringsmethode

De persoon vinden die het beste overeenstemt met de vereisten van de in te vullen vacature is het hoofddoel van de klassieke benadering van de rekrutering. Door de vacature goed te definiëren en zoveel mogelijk gegevens over de kandidaten in te zamelen, wil de organisatie zich ervan vergewissen dat het gezochte profiel en de gekozen kandidaat zo goed mogelijk op elkaar zijn afgestemd. Tot op zekere hoogte vinden we hier het door Norris ontwikkelde perspectief van vraag en aanbod terug voor wat we de externe mandaten noemen. Enerzijds hebben we een geheel van personen, de 'aspirant-kandidaten', met hun eigen kenmerken en anderzijds de 'gatekeepers' of aanwervers van de partijen die op zoek zijn naar een kandidaatprofiel om een 'vacature' in te vullen. In abstracte zin kan die logica op de drie functietypes worden toegepast. Maar het lijkt weinig waarschijnlijk dat de politieke partijen gebruik zullen maken van rekruteringsstrategieën zoals hierboven omschreven. De door het rekruteringsproces gevolgde logica in acht fasen zoals we het hogerop hebben uiteengezet lijkt te strak om door de politieke partijen te worden gevolgd. En als er toch een dergelijke procedure zou worden doorlopen, zou dit vooral op het niveau van de staf moeten zijn, aangezien die functies het meeste overeenstemmen met een KMO-benadering. Het lijkt op het eerste gezicht moeilijk om alle echt politieke dimensies in de werking van een partij (haar interne mandaten) of in de logica van de parlaments- en andere verkiezingen (de externe mandaten) in een HRM-procedure te integreren.

Bovendien vertrekt die theorie van de veronderstelling dat de aanwervers rationele actoren zijn die in staat zijn om hun keuzes te optimaliseren, door te evalueren of de kandidaten de voor de vacature vereiste competenties en eigenschappen bezitten. Die veronderstelling wordt in twijfel getrokken door de *conventionele* benadering die ervan uitgaat dat het onmogelijk is om tot een absoluut rationeel en wetenschappelijk oordeel te komen.<sup>50</sup> Aangezien de rationaliteit van de aanwervers in bedrijven





en selectiebureaus al ruimschoots in twijfel wordt getrokken, lijkt het weinig waarschijnlijk dat die rationaliteit wel zou bestaan in het kader van de rekrutering binnen de partijen, die immers sterk wordt beïnvloed door een omgeving waarvan zij slechts weinig parameters kunnen controleren.

Maar verder in dit onderzoek en meer bepaald in de interviews, zal de kwestie van HRM binnen de politieke partijen aan bod komen. In het licht van de toenemende vraag naar vrouwen vanwege de politieke partijen, zou men kunnen denken dat zij zich in zeker zin genoopt zagen om het aanbod van vrouwelijke aspirant-kandidaten te stimuleren. Men kan zich afvragen in welke mate de interne prospectie binnen de partijen toereikend is geweest om die nieuwe vraag naar vrouwen in te vullen. Hebben de politieke partijen bijvoorbeeld een beroep gedaan op rekruteringsstrategieën op de externe markt en, zo ja, op welke manier?

## Noten

- 1 Diamond, L. en R.G. Gunther (eds) (2001). *Political Parties and Democracy*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- 2 Marissal, C. en I. Hansen (2001). *Op weg naar de paritaire democratie. Analyse van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 8 oktober 2000*, Brussel: MET; Carton, A. (2001). 'The General Elections in Belgium in June 1999: A Real Breakthrough for Women Politicians?', *The European Journal of Women's Studies* 8(1), pp. 127-135; Carton, A. (1995). 'Paritaire democratie: een definitieve stap vooruit', *Jaarboek van de vrouw* 1994, Leuven: Acco, pp. 71-89.; Mateo Diaz, M. (2002). 'Do quotas matter? Positive actions in the Belgian Parliament', *Res Publica* 44(1), pp. 49-72; Peirens, K. (1999). 'Vrouwelijke parlementsleden na de verkiezingen van 13 juni 1999: Analyse van de toegang tot een parlementair mandaat', *Res Publica*, 41(4), pp. 481-498; Verzele, V. (2000). *De politieke deelname van vrouwen na de verkiezingen van 13 juni 1999. Uitslagen en toekomstperspectieven*, Brussel: Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling; Verzele, V. en C. Joly (1999). *La représentation des femmes en politique après les élections du 13 juin 1999*, Brussel: CRISP.
- 3 Deschouwer, K. en P. Meier (2002). *Tussen wens en werkelijkheid: reële en mogelijke impact van quotawetten op kieslijsten*, Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- 4 Van Nuland, M. en R. Van Herck (1994). *De politieke loopbaan binnen Agalev*, Antwerpen: Steunpunt Vrouwenstudies UIA; Van Molle, L. en E. Gubin (1998). *Vrouw en politiek in België*, Tielt: Lannoo.
- 5 Deschouwer en Meier, *Tussen wens en werkelijkheid*; Meier, P. (2004). 'The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas. A Belgian Perspective', *Party Politics* 10(5), pp. 583-600.
- 6 Meier, P. (2001). 'Aandacht voor de man-vrouwverhouding in de lokale politiek', *Dexia* 55(216), pp. 49-62.
- 7 Ballington, J. en R.E. Matland (2004). *Political Parties and Special Measures: Enhancing Women's Participation in Electoral Processes*, Paper presented for the United Nations, Glen Cove, 19-22 January 2004.
- 8 Matland, R.E. (2002). 'Développement de la participation politique des femmes: les systèmes électoraux et le recrutement pour les organes législatifs', in: IDEA (ed.), *Les femmes au parlement: Au-delà du nombre*, Stockholm: IDEA, p. 63. Vgl. ook: Leyenaar, M. (1997). *How to Create a Gender Balance in Political Decision-Making*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- 9 Zie hoofdzakelijk: Norris, P. (1997). *Passages to Power. Legislative recruitment in advanced democracies*, Cambridge: Cambridge University Press; Gallagher, M. en M. Marsh (eds.) (1988). *Candidate Selection in Comparative Perspective. The Secret Garden of Politics*, London: Sage.
- 10 Norris, *Passages to Power*.
- 11 Caul, M. (1999). 'Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties', *Party Politics* 5(1), pp. 79-99.
- 12 Lovenduski, J. en P. Norris (eds.) (1993). *Gender and Party Politics*, Londen: Sage Publications.
- 13 Gallagher en Marsh, *Candidate Selection in Comparative Perspective*.
- 14 Ballington en Matland, *Political Parties and Special Measures*; Dewinter, L. (1988). 'Belgium: Democracy or Oligarchy?', in: M. Gallagher en M. Marsh (eds.), *Candidate Selection in Comparative Perspective. The Secret Garden of Politics*, London: Sage; Hoecker, B. (ed.) (1998). *Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa*, Opladen: Leske+Budrich; Lovenduski en Norris, *Gender and Party Politics*. Lovenduski en Norris maken ook gewag van de zogenaamde 'legislative competition', die verwijst naar de belangstelling voor een politiek mandaat met het oog op een loopbaan, financiële vergoeding, enzovoort: hoe interessanter een politiek mandaat, hoe heviger de concurrentiestrijd die er rond zal ontstaan.
- 15 Garcia Munoz, V. en E. Carey (1997). *Incidences variables des systèmes électoraux sur la représentation politique des femmes*, Luxemburg: Direction générale des études du Parlement Européen; Rule, W. (1994). 'Parliaments of, by and for the People: Except for Women?', in: W. Rule en J.F. Zimmerman (eds.), *Electoral Systems in Comparative Perspective: Their Impact on Women and Minorities*, Westport: Greenwood Press, pp. 15-30; Rule, W. (1987). 'Electoral Systems, Contextual Factors and Women's Opportunity for Election to Parliament in Twenty-Three Democracies', *The Western Political Quarterly* 40(3), pp. 477-498.
- 16 Norris, P. (2000). 'Women's Representation and Electoral Systems', in: R. Rose (ed.), *The International Encyclopedia of Elections*, Washington DC: CQ Press, pp. 348-351.

- 17 Rule, 'Parliaments of, by and for the People'.
- 18 Leyenaar, M. (2004). 'Een vrouwvriendelijk kiessysteem', in: P. Meier en K. Celis (eds.), *Vrouwen vertegenwoordigd, Wetstraat gekraakt? Representativiteit feministisch bekeken*, Brussel: VUBPress, pp. 49-80; Welch, S. en D.T. Studlar (1990). 'Multi-member Districts and the Representation of Women: Evidence from Britain and the United States', *Journal of Politics* 52(2), pp. 391-412.
- 19 Htun, M.N. en M.P. Jones (2002). 'Engendering the Right to Participate in Decision-making: Electoral Quotas and Women's Leadership in Latin America', in: N. Craske en M. Molyneux (eds.), *Gender and the Politics of Rights and Democracy in Latin America*, New York: Palgrave, pp. 32-56; Matland, R.E. en D.T. Studlar (1998). 'Gender and the Electoral Opportunity Structure in the Canadian Provinces', *Political Research Quarterly* 51(1), pp. 117-140; Meier, 'The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas'.
- 20 Lovenduski en Norris, *Gender and Party Politics*; Matland, R.E. en D.T. Studlar (1996). 'The Contagion of Women Candidates in Single-Member Districts and Proportional Representation Electoral Systems: Canada and Norway', *Journal of Politics* 58(3), pp. 707-733.
- 21 Lovenduski en Norris, *Gender and Party Politics*.
- 22 Caul, 'Women's Representation in Parliament'.
- 23 Idem; Gallagher en Marsh, *Candidate Selection in Comparative Perspective*; Matland, 'Développement de la participation politique des femmes'.
- 24 Poll is een rechtstreekse verkiezingsformule. De afdelingen stellen kandidaten voor en tijdens een poll wordt de volgorde van de kandidaten bepaald.
- 25 Duverger, M. (1992[1951]). *Les partis politiques*, Paris: Armand Colin.
- 26 De formele structuren, de verticale en horizontale banden binnen de partij, de mate van centralisering en 'de geleding van concentrische kringen gaande van de bestuurders via de actieve leden tot aan de gewone kiezer'; Hermet, G. et al. (2005). *Dictionnaire de la science politique et des institutions politiques*, Paris: Armand Colin.
- 27 Kirchheimer, O. (1966). 'The transformation of the Western European party system', in: LaPalombara, J. en M. Weiner (eds.), *Political parties and political development*, Princeton: Princeton University Press, pp. 177-200.
- 28 Rihoux, B. (2001). *Les partis politiques: organisations en changement. Le test des écologistes*, Paris: L'Harmattan, Coll. Logiques Politiques.
- 29 Idem.
- 30 Caul, 'Women's Representation in Parliament'.
- 31 Meier, 'The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas'.
- 32 Van Molle en Gubin, *Vrouw en politiek in België*.
- 33 Lovenduski, J. et al. (eds.) (2005). *State Feminism and Political Representation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- 34 Norris, *Passages to Power*.
- 35 Voor meer details hierover verwijzen we de lezer naar de website: [www.quotaproject.org](http://www.quotaproject.org)
- 36 Norris, *Passages to Power*; Gallagher en Marsh, *Candidate Selection in Comparative Perspective*.
- 37 Een belangrijk deel van de literatuur die de selectie van kandidaten bestudeert, is afgestemd op de analyse van het profiel van de kandidaten en de verkozenen. Maar dergelijke analyses passen niet echt in het kader van dit onderzoek. Voor een recente studie van het Belgische model verwijzen we de lezer naar: Delwit, P. et al. (2005). 'Le profil des candidats francophones aux élections fédérales du 18 mai 2003', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1874-1875); Delwit, P. et al. (2005). 'Le profil des candidats francophones aux élections régionales et européennes du 13 juin 2004', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1880-1881); Fiers, S. en J. Noppe (2003). *Spiegel van de samenleving? Het profiel van de kandidaten op de lijsten van de parlementsverkiezingen van 18 mei 2003*, Leuven: Afdeling Politicologie KUL; Fiers, S. et al. (2004). *Het profiel van de kandidaten op de lijsten bij de Vlaamse, Europese en Brusselse verkiezingen van 13 juni 2004*, Leuven: Afdeling Politicologie KUL.
- 38 Delwit, P., B. Hellings en E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du Parti socialiste et d'Ecolo', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1801-1802).
- 39 Dwaine, M. (1966). 'Les cadres des partis politiques en Allemagne', *Revue française de Sociologie* 12 (speciaal nummer), p. 621, geciteerd in: Delwit, Hellings en Van Haute, 'Les cadres intermédiaires du Parti socialiste et d'Ecolo', p. 6.
- 40 Martory, B. en D. Crozet (2002). *Gestions des ressources humaines. Pilotage social et performance*, Paris: Dunod.
- 41 Sekiou, L. et al. (2001). *Gestion des ressources humaines*, Bruxelles: De Boeck, p. 227.
- 42 Cadin, L., F. Guerin en F. Pigeure (2002). *Gestion des ressources humaines. Pratique et éléments de théorie*, Paris: Dunod, p. 259.
- 43 Martory en Crozet, *Gestion des ressources humaines*, p. 44.
- 44 Peretti, J.-M. (2002). *Gestion des ressources humaines*, Paris: Vuibert, p. 85.
- 45 Cadin, Guerin en Pigeure, *Gestion des ressources humaines*, p. 262.
- 46 Idem, p. 263.
- 47 Peretti, *Gestion des ressources humaines*.
- 48 Idem.
- 49 Eymard-Duvernay, F. en E. Marchal (1996). *Façons de recruter – Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris: Métailié, p. 10.
- 50 Cadin, Guerin en Pigeure, *Gestion des ressources humaines*, p. 264.

# Hoofdstuk 2. Belgische politieke partijen en seksegelijkheid



In dit hoofdstuk willen we een beeld geven van de Belgische situatie met betrekking tot de integratie van de genderdimensie binnen de politieke partijen. Eerst behandelen we het Belgische politieke bestel en vervolgens de politieke partijen. We sluiten dit hoofdstuk af met een samenvatting van de meest interessante onderzoekshypothesen.

## 1. Het Belgische politieke systeem

We hebben onderstreept dat het *kiessysteem* een belangrijke contextuele factor is in de bevordering van het evenwicht tussen mannen en vrouwen. Hoewel dit niet het hoofdelement van onze studie is, zullen we toch kort de belangrijke aspecten van het Belgische kiessysteem en de geschiktheid ervan om een evenwicht tussen mannen en vrouwen te bevorderen, overlopen.

België heeft een proportioneel kiessysteem dat wordt beschouwd als het meest bevorderlijke voor de deelname van vrouwen, namelijk een proportioneel lijststelsel. Opdat een dergelijk systeem inderdaad de maatschappelijke genderverhoudingen zou weerspiegelen, moet het een groot aantal zetels per partij en per kieskring bieden. Het gaat hier niet om de relatieve, maar om de absolute grootte van de partijen.<sup>1</sup> De logica van een proportioneel systeem, namelijk het evenwicht van de lijsten in termen van diversiteit, werkt beter naarmate de partijen op meer zetels kunnen rekenen. In België hangt de grootte van de kieskring en het aantal partijen af van het niveau waarop de verkiezingen worden gehouden. Het wisselende aantal vrouwen in de diverse vergaderingen bevestigt dat de kansen van vrouwen toenemen naarmate het aantal verkiesbare plaatsen per partij toeneemt. Men kan zelfs stellen dat het aantal verkozen vrouwen tot op zekere hoogte het aantal verkiesbare plaatsen waarop de diverse partijen kunnen rekenen weerspiegelt. Dit blijkt uit het vanouds hoge aantal vrouwen in het parlement van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, de vergadering met de grootste kieskring (in termen van aantal in te vullen zetels) en met een groot aantal verkiesbare plaatsen op de Franstalige lijsten. Diezelfde reden verklaart waarom het Europees Parlement en het Parlement van de Duitstalige Gemeenschap vanouds goed scoren wat het aantal vrouwen betreft. Hetzelfde geldt voor de Senaat sinds de hervorming van 1993 die het aantal verkiesbare plaatsen per lijst aanzienlijk heeft verhoogd. Zo ook hoeft het niet te verbazen dat het aantal vrouwen in de Kamer in 2003 is toegenomen, aangezien de provinciale kieskringen toen voor het eerst werden toegepast. De verkiezingen van 2004 bevestigen andermaal de regel die stelt dat het aantal vrouwen toeneemt samen met het aantal verkiesbare plaatsen per

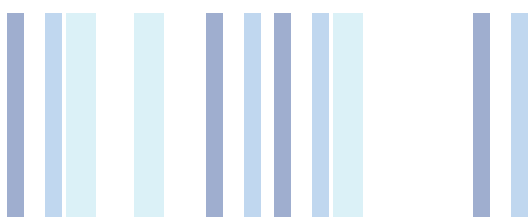
lijst. De vergelijking tussen Vlaanderen en Wallonië getuigt hiervan. In Vlaanderen werden provinciale kieskringen ingevoerd. Het Vlaams Parlement behoort momenteel tot de koplopers wat het aantal verkozen vrouwen betreft, terwijl het vroeger nog achterop hinkte. In Wallonië daarentegen werden de oude arrondissementen gehandhaafd en, hoewel het aantal vrouwelijke verkozenen steeg, vindt men nergens minder verkozen vrouwen op de banken dan in het Waals Parlement. Ook op provinciaal en lokaal niveau bestaat er een correlatie tussen het aantal verkozen vrouwen en de grootte van de kieskring.<sup>2</sup>

Over het algemeen genomen gelden die systemische factoren in dezelfde mate voor alle partijen. Maar de verschillen in de grootte van de kieskringen zijn een element waarmee rekening dient te worden gehouden bij de analyse van de inspanningen van de Belgische politieke partijen om de pariteit te bevorderen. Het probleem van de verwezenlijking van de pariteit stelt zich scherper naarmate de kieskringen krimpen en het aantal verkiesbare plaatsen kleiner wordt.

Ook al heeft het Belgische kiessysteem een interne logica die de diversifiëring van de lijsten en dus eventueel de aanwezigheid van vrouwen bevordert, toch moeten vrouwen de verkiesbare plaatsen op de lijsten nog altijd in de wacht zien te slepen. Een eerste quotawet, de wet Smet-Tobback van 1994, voerde de verplichting in dat een lijst niet meer dan 2/3 kandidaten van eenzelfde sekse mocht bevatten, maar legde geen verplichtingen op wat de respectievelijke posities op de lijst betreft. Volgens de nieuwe quota van 2002 moet een gelijk aantal mannelijke en vrouwelijke kandidaten op de lijsten staan en moeten de kandidaten voor de drie of twee eerste plaatsen van verschillende sekse zijn.

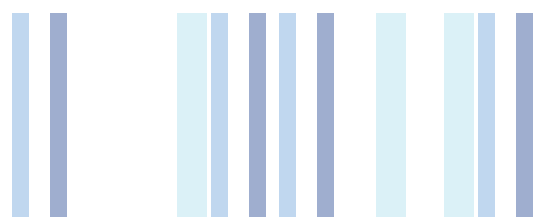
Aangezien de quotawet van 1994 alleen oplegde om een maximaal aandeel per sekse niet te overschrijden, zonder regels voor de verdeling over de lijsten op te leggen, heeft deze weinig echte impact gehad. Lange tijd waren de verkiesbare plaatsen vooral die bovenaan elke lijst, ook al bestond de mogelijkheid om voorkeurstemmen uit te brengen. Gedurende de hele twintigste eeuw slaagde slechts 1% van de leden van Kamer en Senaat erin om dankzij het aantal behaalde voorkeurstemmen de nuttige lijstvolgorde te doorbreken.<sup>3</sup> Het systeem van meervoudige voorkeurstemmen dat in de jaren 1990 de algemene regel werd,<sup>4</sup> heeft evenmin geleid tot een significante afzwakking van het effect van de batige rangschikking, aangezien dat systeem vooral de lijsttrekkers begunstigde.<sup>5</sup>

De situatie is gewijzigd sinds de devolutieve weerslag van de lijststemmen werd gehalveerd via een reeks wetgevende maatregelen die tussen 2000 en 2002 werden doorgevoerd. Zowel in 2003 als in 2004 werd een groot aantal kandidaten verkozen die nochtans op als niet verkiesbaar beschouwde plaatsen stonden. In 2003 bijvoorbeeld stond 21% van de verkozenen van de Kamer op niet verkiesbare plaatsen, terwijl 15% in dat geval verkeerde in de Senaat. Die percentages zijn nog altijd vrij laag in vergelijking met het lokale en provinciale niveau. Daar maken de kiezers beduidend meer gebruik van de voorkeurstemmen, vooral op lokaal niveau, en worden dus meer kandidaten verkozen die niet op verkiesbare plaatsen staan.<sup>6</sup> Tijdens de verkiezingen van 2000 was dat het geval voor 49% van de verkozenen. Op provinciaal niveau verkeerde 30% in dat geval.<sup>7</sup> Vermeldenswaard hierbij is dat de meer recente quota die de partijen verplichten om een van de eerste plaatsen aan vrouwen toe te kennen, vanwege de afname van het effect van de verkiesbare plaats, ook een deel van hun effect hebben verloren.



Het Belgische kiessysteem biedt dus openingen voor vrouwen, maar de quota zijn hierin niet doorslaggevend. Wel lijkt het vanzelfsprekend dat de diverse wetten ter verhoging van het aantal vrouwen in de verkozen assemblees een toename van de vraag naar vrouwelijke kandidaten bij de partijen in de hand heeft gewerkt. Die toename heeft de partijen er ongetwijfeld toe genoopt om hun selectiecriteria en eventueel ook hun regels ter bevordering van een groter evenwicht tussen mannen en vrouwen op de kieslijsten te wijzigen. Daarop komen we later nog terug.

Het door Norris ontwikkelde model waarvan sprake was in het vorige hoofdstuk onderstreept tevens het belang van het partijstelsel en van de politieke cultuur. In België zijn beide gegevens van toepassing op alle politieke partijen en wij zullen hier dus in ons onderzoek omstandig op ingaan.



## 2. De Belgische politieke partijen

In deze paragraaf belichten we de volgende factoren die in de literatuur aan bod komen: de interne organisatie van de politieke partijen, de actieve vrouwen(groepen) binnen elke partij, de zogenaamde genderregels en de factoren verbonden met de selectie van kandidaten door de politieke partijen.

Wat de organisatie van de Belgische politieke partijen betreft, kunnen we onderstrepen dat de liberale partijen bekend staan als partijen met een meer informele en gedecentraliseerde werkwijze, terwijl de andere traditionele partijen, de socialisten en de christen-democraten, een meer geïnstitutionaliseerde structuur kennen. De grootte van een partij blijkt nochtans haar organisatiewijze te beïnvloeden. Zo is de CD&V meer geïnstitutionaliseerd dan haar Franstalige tegenhanger. De nieuwere partijen, zoals de groenen, zijn sterk geïnstitutionaliseerd en weinig gecentraliseerd. Het Vlaams Belang is sterk gecentraliseerd.

De deelname van vrouwen aan het interne leven van de Belgische partijen kan diverse vormen aannemen. De vrouwen die binnen een partij actief zijn kunnen gewone leden of kaders zijn, maar ze kunnen ook deel uitmaken van een vrouwengroep.

Zoals tabel 1 aantoont, kent de vervrouwelijking van de politieke partijen een zeer onregelmatig verloop. Enerzijds tellen de Belgische politieke partijen een zeer ongelijk aantal vrouwelijke leden, dat schommelt van nog geen 20% (Vlaams Belang) tot nagenoeg de helft (PS). Anderzijds heeft het aantal leden blijkbaar geen invloed op het aantal vrouwelijke kaders binnen een partij. Onder de middenkaders van de PS was slechts 23.7% van de vrouwelijke sekse, wat ruimschoots minder is dan het aantal vrouwelijke PS-leden (47%). Hetzelfde verschil – maar in minder grote mate – tussen het aantal vrouwelijke leden en het aantal vrouwelijke kaders treft men aan binnen de cdH, waar 40% van de leden vrouwen zijn, terwijl ze slechts 25.1 % van de ondervraagde middenkaders vertegenwoordigen. Onder de ondervraagde kaders van Ecolo is 33.4% vrouw, terwijl slechts 40.2% van de leden van die partij vrouw is. In het geval van de MR, is slechts een derde van de leden vrouw en treft men onder de kaders eenzelfde aandeel van vrouwen aan.<sup>8</sup>

**Tabel 1. Aandeel vrouwen onder de (kader)leden van Belgische politieke partijen**

Partij	Voorzitter	Vice-voorzitter	Kaders	Leden
<b>Franstalige partijen</b>				
PS	0/1	1/3	23.7%	47.0%
Ecolo	1/2	0/0	33.4%	40.2%
MR	0/1	1/3	32.2%	33.3%
cdH	1/1	0/2	25.1%	40.0%
<b>Vlaamse partijen</b>				
CD&V	0/1	1/2	n.a.	41.3%
SP.A	0/1	1/1	n.a.	38.9%
VLD	0/1	1/2	n.a.	n.a.
N-VA	0/1	1/2	n.a.	41.6%
Groen!	1/1	1/1	n.a.	43.0%
Vlaams Belang	0/1	0/1	n.a.	17.8%

n.a.: gegevens niet beschikbaar

Bronnen: **Franstalige partijen:** Leden: Noppe, J. (2004). 'Morphologie des partis francophones en 2002 et 2003', *Res Publica* 46(2/3), pp. 413-452; Kaders: Delwit, P., B. Hellings en E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du Parti socialiste et d'Ecolo', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1801-1802); Delwit, P., B. Hellings en E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du PSC et du Mouvement réformateur', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1804-1805). **Vlaamse partijen:** Leden: Noppe, J. (2001). 'Morfologie van de Vlaamse politieke partijen in 1999 en 2000', *Res Publica* 43(2/3), pp. 429-501. De gegevens omtrent het (vice)voorzitterschap werden verzameld voor dit onderzoek.

Vrouwelijke partijvoorzitters zijn witte raven. Onder de bestudeerde partijen hebben alleen cdH, Ecolo en Groen! een vrouwelijke voorzitter. Voor zover we vrouwen aantreffen in de partijtop bekleden ze hoofdzakelijk een tweede plaats, namelijk die van ondervoorzitter.

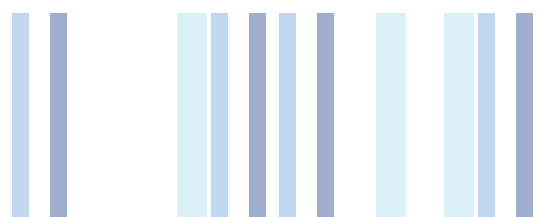
We kunnen dus besluiten dat de vervrouwelijking van de politieke partijen en van hun elites nog maar voor een deel is doorgevoerd. Zelfs aan de basis, onder de leden, blijven de verhoudingen ver verwijderd van de verdeling die men in de Belgische bevolking als geheel aantreft. Uit de gegevens blijkt dat de weg naar de hoogste regionen van de partijen bijzonder zwaar is voor de vrouwen. Maar misschien houdt de zwakke aanwezigheid van vrouwen in de partijtoppen ook verband met een zwakke vraag van hun kant? Die mogelijkheid moet hoe dan ook eveneens in aanmerking worden genomen.

In het vorige hoofdstuk hebben we gezien dat de ideologie van een partij naar voren wordt geschoven als een factor die de aanwezigheid van vrouwen deels kan verklaren. De groene partijen, vooral aan Vlaamse kant, blijken inderdaad een groot aantal vrouwelijke leden te hebben. Maar met uitzondering van het Vlaams Belang kunnen we geen verband vinden tussen de ideologie van de partij en haar aantal vrouwelijke leden. In dat opzicht dient te worden onderstreept dat, naast de ideologie van een partij, haar definitie van 'membership' het aantal vrouwen eveneens beïnvloedt. Een partij zoals Ecolo hanteert een definitie die meer inzet van de leden vraagt dan bij de andere partijen het geval is. Leden van die partij moeten zich tot een actieve inzet verbinden om lid te kunnen worden. Dat soort inzet vragen kan een hinderpaal vormen voor mensen die over weinig tijd beschikken. Bovendien investeren de groene partijen minder in de rekrutering van actieve leden dan de socialistische en christen-democratische partijen.

De politieke vrouwengroepen van bepaalde partijen, zoals Vrouw&Maatschappij of Zij-kant, zijn ledenverenigingen, wat eveneens een invloed heeft op het aantal vrouwelijke leden binnen een partij. De meeste Belgische partijen hebben inderdaad vrouwenverenigingen binnen hun geledingen, zelfs al zijn die bewegingen niet altijd actief.<sup>9</sup> Die verenigingen zijn erg belangrijk, want ze hebben vrouwen de mogelijkheid geboden om in de openbaarheid te treden.<sup>10</sup> Die organisaties zijn ook belangrijk in de mate dat ze de partijen ertoe kunnen bewegen om maatregelen in te voeren die het aandeel van vrouwen binnen de partij en op de kieslijsten, maar ook onder de verkozenen van de partij en voor de belangrijke politieke posten (fractieleden in het parlement, ministers, enzovoort) moeten verhogen. Ten slotte kunnen die vrouwengroepen proberen om, via het regerings- of parlementaire beleid, de partijlijn te beïnvloeden in de richting van meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen.<sup>11</sup>

In België zijn de politieke partijen in de praktijk de 'gatekeepers' voor de kandidaatstelling voor de verkiezingen. Als men zich enkel baseert op de verkiesbaarheidsvoorwaarden die in de Belgische grondwet zijn opgenomen (art. 64 en 69), zijn nagenoeg alle burgers verkiesbaar: om verkiesbaar te zijn, moet men Belg zijn, over burgerrechten en politieke rechten beschikken, de leeftijd van 21 jaar ten volle hebben bereikt en in België zijn gehuisvest. In dat opzicht worden vrouwen dus geenszins gediscrimineerd. Maar 'opdat die mogelijkheid in feiten zou worden omgezet, moeten die personen zich kandidaat stellen'.<sup>12</sup> De kandidaat moet zich kandidaat stellen op een lijst. Maar het zijn de partijen die beslissen wie ze op een lijst zetten en op welke plaats.

De selectieprocedures van de Belgische politieke partijen worden door hun statuten geregeld. Het opstellen van de lijsten is een sleutelmoment in de verhoudingen tussen de bestuurselites en de partijleden. Inderdaad, 'momenteel worden de lijsten opgesteld door een beperkt aantal bestuurders en mandatarissen van de partij. Daarna wordt het resultaat van dit werk ter goedkeuring aan de ledenvergadering of aan de vertegenwoordigers van die leden voorgelegd'.<sup>13</sup> Het komt zelden voor dat een door het beperkte comité samengestelde lijst in die fase nog wordt gewijzigd. Terwijl de verkiesbare plaatsen vroeger door een *poll* via een stem van partijleden werden bepaald,<sup>14</sup> gebruiken alleen Ecolo en Groen! die procedure nog.



De meeste partijen voorzien in hun statutaire bepalingen dat de afdelingen, zoals de arrondissementen of federaties, bevoegd zijn voor het opstellen van de lijsten, wat wijst op een *ogenschijnlijk* hoge mate van decentralisering terzake. Maar vaak is er een controlerecht van het hogere niveau voorzien en de inmengingen zijn dan ook legio.<sup>15</sup> Maar zoals De Winter heeft aangetoond,<sup>16</sup> hebben de partijen de neiging om van die regels af te wijken, vooral in het geval van vervroegde verkiezingen. Het is dan ook van doorslaggevend belang om die processen in de praktijk te bestuderen.

Voor we dit punt afsluiten, lijkt het ons cruciaal om de statistische realiteit van de ondervertegenwoordiging van vrouwen binnen de verkozen assemblees te belichten. Ingevolge de nieuwe quotawet is het aantal vrouwen op de lijsten gelijk aan hun aandeel in de Belgische bevolking. Dat percentage maakt echter een duik voor wat de verkiesbare plaatsen en vaak ook voor wat de verkozenen betreft, zoals uit tabel 2 en 3 blijkt.

**Tabel 2. De verkiezingen van 2003: Kamer en Senaat**

	Kamer			Senaat		
	Verkiesbare plaatsen*	Verkozen vrouwen	Partij wint**	Verkiesbare plaatsen*	Verkozen vrouwen	Partij wint**
<b>Franstalige partijen</b>						
PS	36.84%	40.00%	ja	25.00%	33.33%	ja
Ecolo	33.33%	50.00%	nee	66.67%	100.00%	nee
MR	44.44%	41.66%	ja	40.00%	20.00%	ja
cdH	30.00%	25.00%	nee	33.33%	50.00%	nee
<b>Vlaamse partijen</b>						
CD&V	36.36%	28.57%	nee	50.00%	33.33%	nee
SPA	23.08%	39.13%	ja	50.00%	57.14%	ja
VLD	36.36%	36.00%	ja	33.33%	28.57%	ja
N-VA	37.50%	0%	nee	50.00%	33.33%	nee
Groen!	55.55%	0%	nee	66.67%	0%	nee
Vlaams Belang	25.00%	22.22%	ja	25.00%	20.00%	ja

\* Als verkiesbare plaatsen worden beschouwd de laatste verkozen plaats bij de voorgaande verkiezingen op hetzelfde niveau.

\*\* Vergelijking van de resultaten van de federale verkiezingen van 2003 met de resultaten van de federale verkiezingen van 1999.

Bron: [http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/chamber/table\\_top.html](http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/chamber/table_top.html); [http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/senate/table\\_top.html](http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/senate/table_top.html); Meier, P. (2003). *Gender quotas or electoral reform: why more women got elected during the 2003 Belgian elections*, Paper gepresenteerd op het Politicologenetmaal, Dordrecht, 22-23 mei 2003.

Tabel 2 en 3 tonen het aantal vrouwen op verkiesbare plaatsen en het aantal verkozen vrouwen bij de verkiezingen van respectievelijk 2003 en 2004. Op basis van deze gegevens kunnen we stellen dat pariteit op de lijsten niet noodzakelijk wordt omgezet naar een gelijke man-vrouw verdeling op verkiesbare plaatsen en in verkozen assemblees. Een meerderheid van de partijen heeft nog steeds minder dan 40% vrouwen op verkiesbare plaatsen en in de parlementen. De gegevens in de tabellen tonen weliswaar verschillen tussen de verschillende assemblees. De lagere aantallen vrouwen op verkiesbare plaatsen vinden we vooral bij de verkiezingen voor de Kamer, voor het Vlaams Parlement en voor het Waals Parlement. Voor wat betreft de Senaat en het Brussels Hoofdstedelijk Parlement staan over het algemeen meer vrouwen op verkiesbare plaatsen. De tabellen tonen daarnaast ook verschillen tussen de partijen onderling. De groene partijen hebben een hoog percentage vrouwen op verkiesbare plaatsen (met uitzondering van Groen! in 2004), wat ook wordt omgezet in een hoger percentage vrouwen in de parlementen. Verder kunnen we opmerken dat het percentage vrouwen in de verkozen assemblees voor het merendeel van de partijen lager ligt dan het percentage vrouwen op verkiesbare plaatsen, en veel lager in vergelijking met de paritaire verdeling



op de lijsten. We kunnen hier spreken van een ‘trechter-effect’. Uitzonderingen hierop zijn ten eerste de groene partijen, waar hogere percentages voor vrouwen op verkiesbare plaatsen worden omgezet in een hoog aantal verkozen vrouwen. De socialistische partijen zijn een tweede uitzondering. Zowel PS als SPA hebben een hoger aantal verkozen vrouwen in vergelijking met het aantal vrouwen op verkiesbare plaatsen. Beide partijen scoorden bij de verkiezingen van 2003 en 2004 (veel) beter in vergelijking met 1999 en de toename van het aantal vrouwen kan hiermee verband houden.

**Tabel 3. De verkiezingen van 2004: Regionale parlementen op directe manier verkozen**

	Vlaams Parlement			Brussels Hoofdstedelijk Parlement			Waals Parlement			Parlement van de Duitstalige Gemeenschap		
	Verkiesbare plaatsen*	Verkozen vrouwen	Partij wint**	Verkiesbare plaatsen*	Verkozen vrouwen	Partij wint**	Verkiesbare plaatsen*	Verkozen vrouwen	Partij wint**	Verkiesbare plaatsen*	Verkozen vrouwen	Partij wint**
<b>Franstalige partijen</b>												
PS	-	-	-	50.0%	46.2%	ja	35.6%	14.7%	ja	-	-	-
Ecolo	-	-	-	55.6%	42.9%	nee	37.5%	33.3%	nee	33.3%	50.0%	nee
MR	-	-	-	41.4%	52.0%	nee	47.4%	35.0%	ja	-	-	-
cdH	-	-	-	33.3%	40.0%	ja	28.0%	7.1%	ja	-	-	-
<b>Vlaamse partijen</b>												
CD&V	45.2%	37.9%	ja	50.0%	33.3%	-	-	-	-	-	-	-
SPA	40.0%	36.4%	ja	33.3%	0%	-	-	-	-	-	-	-
VLD	39.4%	32.0%	nee	40.0%	50.0%	-	-	-	-	-	-	-
N-VA	25.0%	16.7%	-	0%	0%	-	-	-	-	-	-	-
Groen!	16.7%	33.3%	nee	50.0%	100.0%	-	-	-	-	-	-	-
Vlaams Belang	33.3%	28.1%	ja	33.3%	33.3%	ja	-	-	-	-	-	-

\* Als verkiesbare plaatsen worden beschouwd: ‘Basis voor deze operationalisering is het aantal zetels dat partij X bij de federale parlementsverkiezingen van 2003 behaalde in kieskring Y. Het aantal verkiesbare plaatsen in 2004 was dan gelijk aan dat aantal zetels van 2003 vermeerderd met één indien de partij lager dan 15% scoorde in de bewuste kieskring in 2003, en vermeerderd met twee indien de partij in 2003 boven de 15% scoorde.’ (Fiers, S., E. Sevrancx en J.-B. Pilet (2006). *De deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek, Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen*, p.45.)

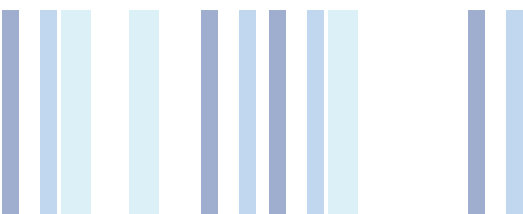
\*\* Vergelijking van de resultaten van de regionale verkiezingen van 2004 met de resultaten van de regionale verkiezingen van 1999. Bron: Fiers, Sevrancx en Pilet, *De deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek*; [http://verkiezingen2004.belgium.be/nl/rdg/results/results\\_tab\\_etop.html](http://verkiezingen2004.belgium.be/nl/rdg/results/results_tab_etop.html).

Dit fenomeen van geleidelijke verdringing van vrouwen en de invloed van het succes van de partij in kwestie doen vermoeden dat de politieke partijen misschien wel vrouwelijke kandidaten op hun lijsten zetten, maar daarom nog niet bereid zijn om de macht met hen te delen door hen verkiesbare plaatsen aan te bieden. Tevens dient te worden opgemerkt dat de percentages in de tabellen zijn gebaseerd op kleine vertegenwoordigingen, wat een vervormd beeld van de werkelijkheid kan geven. Het aandeel van de vrouwen op verkiesbare plaatsen is tijdens de laatste verkiezingen in alle partijen, met uitzondering van CD&V, echter beduidend gestegen. Tijdens de verkiezingen van 1999 stond er op de lijsten van CD&V al een aanzienlijk aantal vrouwen op verkiesbare plaatsen, wat de traditie van die partij om vrouwen in de politiek te promoten bevestigt.<sup>17</sup>

Delwit et al. onderstrepen dat ‘de zwakke aanwezigheid van vrouwen op goede plaatsen op de kieslijsten deels kan worden verklaard door hun zwakke aanwezigheid in de partijtop’.<sup>18</sup> Als we de verhoudingen van de middenkaders (Tabel 1) vergelijken met bovenstaande verhoudingen (Tabel 2 en 3) stellen we in het geval van de cdH en de PS inderdaad een verband tussen die twee verhoudingen vast. De zwakke vertegenwoordiging van vrouwen binnen de partij-instanties zou zorgen voor een ongunstige

machtsverhouding voor vrouwen, die daardoor onmogelijk verkiesbare plaatsen zouden kunnen worden toegewezen. In het geval van de MR is die vaststelling, in tegenstelling tot de PS en de cdH, niet van toepassing omdat de vrouwelijke kaders er in verhouding beter vertegenwoordigd zijn. Wat Ecolo betreft, zou de sterke vertegenwoordiging van vrouwen vooral kunnen worden verklaard door het feit dat de kandidaten via een poll worden geselecteerd en door de nadrukkelijke aanwezigheid van vrouwen onder de leden en de kaders van die partij. Jammer genoeg beschikken we vooralsnog niet over vergelijkbare gegevens voor de Nederlandstalige partijen.

Het fenomeen van geleidelijke verdringing kan ook worden verklaard door het mechanisme van vraag en aanbod in het selectieproces. Het vrouw-zijn is een hoger gewaardeerd kenmerk in het profiel van de kandidaat sinds de recente wijzigingen van het kieswetboek met betrekking tot de evenwichtige deelname van mannen en vrouwen aan de politiek. Die toegenomen vraag heeft de partijen ongetwijfeld verplicht om hun selectiecriteria te wijzigen, maar niets verplicht de selecteurs om vrouwen op verkiesbare plaatsen te zetten (behalve de verplichting dat beide seksen moeten zijn vertegenwoordigd in de eerste twee/drie plaatsen op een lijst).





### 3. Onderzoekspistes

We besluiten dit eerste deel met een analyseschema van de diverse, via analyse van de partijstatuten en via interviews, te bestuderen basiselementen. Eerst en vooral lijkt het in het kader van de statutaire bepalingen en met het oog op een analyse van de formele mechanismen uitermate belangrijk dat we, via een analyse van hun organisatie, de mate van centralisering en institutionalisering van de politieke partijen trachten te bepalen. We veronderstellen dat de in hoge mate gecentraliseerde procedures de leiders, voor zover ze dat wensen, de nodige macht geven om kansen voor vrouwen te creëren. In dat geval beschikken de drukingsgroepen over een duidelijk doel waarnaar ze hun verzoeken kunnen richten (Hypothese 1). Echter, als de procedures meer gedecentraliseerd zijn, moet de actie van de drukingsgroepen zich op elke lokaliteit apart richten. Hierdoor ontstaat een geheel van kansen voor de bevordering van gelijkheid die vanzelf zouden zijn uitgesloten in het geval van een gecentraliseerde partij die niet bereid is om het evenwicht tussen mannen en vrouwen te promoten (H2). Als we daar nog aan toevoegen dat de ideologie van de partij een belangrijke rol speelt in haar bereidheid om het evenwicht tussen mannen en vrouwen te bevorderen, ligt het in de lijn der verwachtingen dat dergelijke maatregelen in de partijen die zich aan de rechterzijde van het ideologische spectrum bevinden, veeleer zullen worden genomen als hun organisatie van het gedecentraliseerde type is (H3).

Voorts kan de deelname van vrouwen binnen politieke partijen op diverse niveaus plaatsvinden: op dat van de leden, op dat van de kaders en op dat van de kandidaten, en er kunnen regels aan de externe mandaten, de interne mandaten en het personeel van de organisatie worden opgelegd. Wij veronderstellen dat de recente wijzigingen van het kieswetboek, die de vraag naar vrouwelijke kandidaten hebben verhoogd, het politieke gewicht van de binnen de partijen actieve vrouwen zullen verzwaren omdat ze een reservoir van kandidaten vertegenwoordigen (H4). We kunnen ook stellen dat de politieke partijen zich door die wijzigingen hebben genoopt gezien om het aanbod op te drijven met rekruteringsstrategieën op de externe markt en via een verhoging van het politieke kapitaal van vrouwen door het invoeren van opleidingen en het oppeppen van hun motivatie met andere HRM-strategieën (H5). Wat de informele selectiecriteria betreft, kunnen we stellen dat het vrouw-zijn sinds de wet van de pariteit op de lijsten een hoger gewaardeerde eigenschap is geworden (H6). Een studie van de perceptie van de ideale kandidaat bij de selectieverantwoordelijken evenals van hun algemene selectiecriteria dringt zich echter op om eventuele vooroordelen die in het nadeel van vrouwen zouden kunnen spelen op te sporen (H7).

Bovendien kunnen we stellen dat de recente wijzigingen van het kieswetboek, die een toename van de vraag naar vrouwelijke kandidaten in de hand werken, de politieke partijen ertoe kunnen aanzetten om de invulling van de interne mandaten te herbekijken (H8). We kunnen ook van de omgekeerde stelling uitgaan, namelijk dat de partijen een duidelijk onderscheid maken tussen externe en interne mandaten en dat de recente wijzigingen van het kieswetboek geen invloed hebben op de verdeling van de interne mandaten (H9).

Zoals de analyse van het percentage vrouwen op verkiesbare en verkozen plaatsen heeft aangetoond, hebben de hinderpalen voor de opname van vrouwen zich bovendien naar de verkiesbare plaatsen verplaatst. Vanwege de zowel voor de middenkaders als voor de verkiesbare plaatsen vastgestelde trechtereffecten, gaan we uit van de hypothese dat de Belgische politieke partijen op voormalig vlak misschien wel klaar lijken om de deelname van vrouwen te bevorderen en zodoende de genderdimensie te integreren, maar dat ze veel minder bereid zijn om de macht met hen te delen, zowel op het vlak van de interne als op het vlak van de externe mandaten (H10). Zo kunnen we stellen dat de regels ter bevordering van het evenwicht tussen de seksen minder talrijk en zwakker worden naarmate men

het centrum van de macht nadert (H11). In diezelfde lijn postuleren we dat de partijen amper of niet beschikken over expliciete criteria of HRM- mechanismen voor het invullen van de interne mandaten (H12).

We kunnen tevens de hypothese naar voren schuiven (H13) dat de politieke vrouwengroepen de motor achter de maatregelen ter verhoging van het aantal vrouwen zijn geweest. Maar een gebrek aan toegang tot de centrale beslissingsorganen van de partij (H14) en/of een ideologie die tegen de quota indruist (H15) verlagen het potentieel van die groepen.

## Noten

- 1 Matland, R. E., (1993). 'Institutional Variables Affecting Female Representation in National Legislatures: The Case of Norway', *Journal of Politics* 55(3), pp. 737-755.
- 2 Marissal en Hansen, *Op weg naar de paritaire democratie*.
- 3 Craeghs, J. en W. Dewachter (1998). *Vrouwen verkozen. Een eerste onderzoek naar de betekenis van de evenredige vertegenwoordiging, de hoofdvakstem en de plaatsvervanging*, Leuven: KUL.
- 4 Het systeem bestond al op lokaal niveau, terwijl het systeem van enkelvoudige voorkeurstemmen op provinciaal niveau werd vervangen in 1994 en op de andere niveaus in 1995.
- 5 Smits, J. en I. Thomas (1998). 'Het gebruik van de meervoudige voorkeurstem bij de parlementsverkiezingen van 21 mei 1995', *Res Publica* 40(1), pp. 127-168; Smits, J. en B. Wauters (2000). 'Het gebruik van de voorkeurstem bij de parlementsverkiezingen van 13 juni 1999', *Res Publica* 42(2/3), pp. 265-304.
- 6 Ackaert, J. (1994). *De gemeenteraadsverkiezingen*, Leuven: Davidsfonds; Wauters, B. (2000). *De kracht van de voorkeurstem in stad en dorp*, Leuven: KUL.
- 7 Marissal en Hansen, *Op weg naar de paritaire democratie*.
- 8 De auteurs stippen hierbij aan dat ze in de loop van 2004 hetzelfde onderzoek bij de Vlaamse partijen zullen uitvoeren. Voor zover wij weten, werden die gegevens nog niet bekend gemaakt.
- 9 Woodward, A. (1998). 'Politische Partizipation in Belgien: die gespaltene Frau', in: B. Hoecker (ed.), *Handbuch politische Partizipation von Frauen in Europa*, Opladen: Leske+Budrich, p. 20.
- 10 Van Molle en Gubin, *Vrouw en politiek in België*.
- 11 Lovenduski et al., *State Feminism and Political Representation*.
- 12 Delwit et al., 'Le profil des candidats francophones aux élections fédérales du 18 mai 2003', p. 11.
- 13 Delwit et al., 'Le profil des candidats francophones aux élections régionales et européennes du 13 juin 2004', p. 12.
- 14 Voor een gedetailleerde analyse van de pollprocedure in de Belgische partijen, zie: De Winter, 'Belgium: Democracy or Oligarchy?'
- 15 Delwit et al., 'Le profil des candidats francophones aux élections régionales et européennes du 13 juin 2004', p. 12.
- 16 De Winter, 'Belgium: Democracy or Oligarchy?'
- 17 Deschouwer en Meier, *Tussen wens en werkelijkheid*.
- 18 Delwit et al., 'Le profil des candidats francophones aux élections fédérales du 18 mai 2003', p. 26.

# Hoofdstuk 3. Methodologie van het onderzoek



Om te antwoorden op de vraag hoe de Belgische politieke partijen een genderdimensie hebben geïntegreerd, zijn we in twee fasen te werk gegaan. In een eerste fase hebben we de partijstatuten bestudeerd. Die bevatten empirische gegevens die ons het eerste deel van de gezochte informatie kunnen verstrekken, namelijk de institutionele en formele mechanismen die een weerslag op de deelname van vrouwen in de politiek hebben. In een tweede fase hebben we tevens getracht om de informele mechanismen die de deelname van de vrouwen in de politiek beïnvloeden te identificeren. Dat laatste deden we via een reeks semi-gestructureerde gesprekken.

We hebben hierbij een onderscheid gemaakt tussen drie functies binnen een politieke partij: 1) de *externe mandaten*, dit wil zeggen de mandaten die via parlementsverkiezingen enzovoort moeten worden ingevuld en die dus de medewerking van de kiezers vereisen. Dit betreft de verkozenen van de Kamer, van de regionale, lokale raden enzovoort; 2) de *interne mandaten*, dit wil zeggen de verkozen mandaten waarvoor de verkiezing alleen binnen de organisatie van de partij wordt gehouden, zoals de functie van voorzitter; 3) de *staf*, dit wil zeggen het bezoldigde personeel van de partij als KMO.



## 1. Analyse van de statuten van de politieke partijen

De partijstatuten zijn empirische gegevens die ons informatie kunnen verstrekken over de specifieke contexten van de partijen. Uit de statuten kunnen we inderdaad de formele regels opmaken die de politieke partijen zichzelf hebben opgelegd. De statutaire bepalingen verstrekken ons meer bepaald informatie over de manier waarop de partijen zijn georganiseerd (centralisering en institutionalisering), over de aanwezigheid – en de erkenning – van actieve vrouwen binnen hun geledingen, onder meer via het bestaan van vrouwenorganisaties, evenals over de zogenaamde ‘genderregels’, zoals eventuele interne quota voor de interne en externe mandaten of voor de streefcijfers. Bovendien schonken we bijzondere aandacht aan de selectieprocedures van de kandidaten voor verkiezingsmandaten of interne mandaten. Het analyseschema dat als leidraad voor de studie van de statuten diende, is in bijlage opgenomen.

Dit onderzoek is gebaseerd op de analyse van de statuten van de tien volgende Belgische partijen: cdH, CD&V, Ecolo, Groen!, MR (PRL en FDF), NV-A, PS, SPA(-Spirit), VB en VLD. Dat zijn de grootste politieke partijen en het leek opportuun om ze allemaal in het onderzoek op te nemen. Voor elke politieke partij bestudeerden we achtereenvolgens de statutaire bepalingen van de jaren 1980 en van de jaren 2000 om ons een beeld te vormen van de ontwikkelingen tijdens de laatste twintig jaar. De referentiejaar voor ons onderzoek zijn 1985 en 2005: onze aandacht ging dus uit naar de statuten die dateren van een tijdstip dat die twee data zo dicht mogelijk benadert.<sup>1</sup> We kozen die twee data omdat het midden van de jaren '80 samenvalt met het begin van de echte politieke bewustwording van de genderproblematiek. In die tijd kreeg België zijn eerste staatssecretaris voor maatschappelijke emancipatie, Miet Smet, en werd een infrastructuur voor de bevordering van gelijke kansen ingevoerd.<sup>2</sup>

Concreet ging onze aandacht in de analyse in eerste instantie uit naar de specifieke elementen van de genderdimensie in de organisatie van de partijen. Vervolgens spitsten we ons toe op de organisatorische structuur van de bestudeerde partijen en meer bepaald op de rekruterings- en selectieprocedures voor de interne en externe mandaten. De onderliggende idee van die analyse is dat die statutaire bepalingen elementen voor een genderanalyse kunnen aanreiken. We hebben de statuten van de jaren 1980 en 2000 tevens met elkaar vergeleken om na te gaan of de partijen gedurende die twintig jaar veranderingen hebben ondergaan, meer bepaald op het vlak van de genderdimensie.

## 2. Semi-gestructureerde interviews

De statuten van de politieke partijen verstrekken inderdaad essentiële informatie om de institutionele mechanismen die de deelname van vrouwen aan de politiek zowel positief als negatief beïnvloeden bloot te leggen, maar we mogen toch ook de eventuele impact van de informele mechanismen niet uit het oog verliezen. De formele regels zijn immers niet toereikend om de invloed van machtsverhoudingen, allianties en interpersoonlijke netwerken op de echte werking van de politieke partijen, en zodoende op de selectie en rekrutering, te begrijpen. We hebben getracht om de minder zichtbare informele mechanismen die de deelname van vrouwen aan de politiek beïnvloeden via een reeks semi-gestructureerde gesprekken te identificeren.

Teneinde diverse standpunten in te zamelen, hebben we opeenvolgend vier profielen binnen de diverse aan onze studie deelnemende politieke partijen ondervraagd. Die vier profielen zijn: de voorzit(s)ter van de partij of een persoon uit zijn of haar onmiddellijke omgeving; de hoofdverantwoordelijke voor het interne beheer van de partij als organisatie; de voorzitter van de politieke vrouwenorganisatie; een mannelijke of vrouwelijke mandataris die bovenstaande standpunten kon aanvullen. Dit leverde ons een totaal van veertig semi-gestructureerde gesprekken op die in de periode januari tot en met maart 2006 werden afgenomen. Het gespreksrooster en een tabel met de planning van de interviews zijn in bijlage opgenomen.

## Noten

- 1 Situatie op 01/05/2005.
- 2 Celis, K. en P. Meier (2006). *De macht van het geslacht. Gender, politiek en beleid in België*, Leuven: Acco; Hondégem, A. en S. Nelen (2000). 'Een beleid op weg. Situering van het gelijke-kansenbeleid in België', *Tijdschrift voor genderstudies* 3(1), pp.36-48.

# Hoofdstuk 4. Integratie van de genderdimensie in de Belgische politieke partijen



## 1. Formele mechanismen: een studie van de partijstatuten

Statuten van partijen bevatten de formele regels aan de hand waarvan partijen zich naar buiten toe profileren. Ze geven een idee van de formele structuur en organisatie van partijen. Onze aandacht gaat ten eerste uit naar de manier waarop partijen de genderthematiek hebben geïntegreerd in hun statuten en op welke manier deze aandacht is geëvolueerd tijdens de afgelopen twintig jaar: Wordt een politieke vrouwenorganisatie opgenomen in de statuten?, Vermelden de statuten genderquota of -streefcijfers?, Bestaan er vormingsinitiatieven met betrekking tot gender?... Vervolgens zullen we ingaan op de eigenlijke procedures van rekrutering en selectie van kandidaten. We stellen de vraag welke elementen inspelen op deze procedures en in welke mate in dat proces een genderbias aanwezig is of zou kunnen zijn.

De informatie die we terugvinden in de statuten verschilt van partij tot partij. Sommige partijen hebben hun regels sterk geïnstitutionaliseerd, andere formuleren hun regels veeleer op beknopte manier. In de statuten van de meeste partijen krijgt vooral het nationale niveau aandacht. Dit kan twee dingen betekenen. Enerzijds is het mogelijk dat het centrale niveau het politieke leven dirigeert en lagere niveaus vooral bevoegd zijn om richtlijnen van het nationale niveau uit te voeren. Anderzijds kunnen partijen hun statuten zien als heel formele documenten en schrijven ze enkel regels rond het centrale niveau neer. Ze geven dan aan lagere bestuursniveaus de bevoegdheid om hun eigen regels op te maken en die regels neer te schrijven in andere documenten. Aandacht voor het centrale niveau in de statuten betekent dus niet dat partijen per definitie een sterk gecentraliseerde structuur hebben.



## 1.1. Integratie van de genderdimensie in de statuten

### 1.1.1. Algemene principes

De meeste partijen hebben een intentieverklaring rond de gelijkheid van mannen en vrouwen neergeschreven of hebben enkele algemene principes rond man-vrouw verhoudingen binnen de partij aangenomen. Deze vermeldingen situeren zich op het niveau van het discours en dwingen op zich niets af, maar ze zijn niettemin niet onbelangrijk. We kunnen immers reeds verschillen opmerken tussen de partijen in de manier waarop ze deze principes neerschrijven. Sommige partijen vermelden enkel dat ze geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen, anderen zullen vermelden dat ze streven naar een 'significant' vertegenwoordiging van vrouwen of naar een 'voldoende' aandeel vrouwen/mannen. Slechts weinig partijen schrijven echter expliciet neer dat ze *actief* ruimte zullen maken om dit man-vrouw evenwicht te bewerkstelligen.

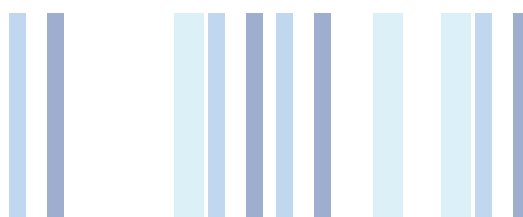
In navolging van het voorgaande kunnen we ons de vraag stellen of partijen uiteindelijk een gender- of een seksedimensie hebben ingeschreven. Het principe van gelijkheid kan beperkt zijn tot de gelijkheid van sekse of worden uitgebreid tot gendergelijkheid, afhankelijk van de concrete invulling ervan. Partijen kunnen maatregelen treffen die er louter op gericht zijn het aantal vrouwen te verhogen, zoals quota of streefcijfers. In dit geval ligt een achterstandslogica ten gronde aan de genomen maatregelen en worden de genderverhoudingen op zich niet in vraag gesteld. Opdat partijen effectief een genderdimensie integreren, moeten zij uiteindelijk ook normatieve elementen in vraag stellen die mannen hoger waarderen dan vrouwen. We zullen hier verder in de tekst op terugkomen. Bovenstaande vermeldingen hebben alleszins geen bindende waarde voor partijen, maar het is interessant om te zien hoe partijen deze intentieverklaringen afdwingen en ze al dan niet omzetten in concrete regels bij de rekrutering en selectie van kandidaten.

### 1.1.2. Politieke vrouwen

Elke Belgische partij heeft tot op zekere hoogte een vrouwen- of genderwerking. Niet alle partijen nemen hun vrouwen-/genderwerking op in hun statuten. Terwijl in 1985 nog zes van de tien onderzochte partijen een vrouwenorganisatie in hun statuten vermeldden (CVP, PSC, SP, PS, PRL, PVV), geldt dit in 2005 voor slechts vijf partijen: CD&V, cdH, PS, SP.A en FDF. Voor wat betreft de andere partijen bestaat er tot op zekere hoogte een informele vrouwen-/genderwerking. Dit komt vooral tot uiting in individuele initiatieven van actieve/genderbewuste vrouwen binnen de partij.

Weinig partijen hebben een volledig *geinstitutionaliseerde* vrouwenwerking. De mate van institutionalisering kunnen we bepalen aan de hand van enkele formele criteria. De vrouwenwerking moet ten eerste als volwaardig onderdeel zijn geïntegreerd in de partijstructuren. De werking situeert zich niet alleen op nationaal niveau, maar heeft ook vertakkingen naar lokale en arrondissementele/provinciale geledingen. Een geïstitutionaliseerde vrouwenwerking heeft verder ook een stem in (alle) organen van de partij en beschikt over eigen financiële middelen en over eigen personeel. De Belgische partijen verschillen van elkaar naargelang deze criteria.

Ten eerste zullen de partijen hun vrouwenorganisaties op verschillende manieren implementeren in hun partijstructuur en -werking. Sommige partijen zullen hun vrouwenorganisatie als volwaardig onderdeel integreren in de partijstructuren en in hun statuten. In andere gevallen wordt de vrouwenorganisatie niet expliciet als onderdeel van de partij vermeld.



De vrouwenorganisaties van de partijen verschillen daarnaast van elkaar in samenstelling en organisatie. De meeste Belgische partijen schrijven in hun statuten neer dat de vrouwenorganisaties vertakkingen hebben op gemeentelijk, arrondissementeel/provinciaal en nationaal vlak. Partijen nemen niet altijd de manier waarop hun vrouwenorganisaties zijn samengesteld in de statuten op. Over het algemeen zijn alle vrouwelijke leden lid van de organisatie, mits inschrijving en betaling van lidgeld. Zowel de PS (in 1985 en 2005) als de SP (in 1985) stellen hun respectievelijke 'Commission Interfédérale' en 'Nationale Instantie' samen op een indirecte manier. Beide zijn samengesteld uit afgevaardigden uit de deelwerkingen of nevenorganisaties van de partij die actief zijn rond gender/vrouwen.

Verder heeft ongeveer de helft van de partijen een afgevaardigde van de vrouwenorganisatie (enkele van) hun organen opgenomen. Belangrijk te vermelden is het verschil dat op dit niveau bestaat tussen partijen. Bij sommige partijen hebben deze afgevaardigden een raadgevende stem, in andere gevallen zijn deze afgevaardigden stemgerechtigd en dus volwaardige leden.

Tot slot kunnen partijen hun vrouwenorganisaties implementeren door hen van eigen financiële middelen of personeel te voorzien. In 1985 wordt hierover slechts bij een klein aantal partijen een vermelding gemaakt. Deze maatregelen worden niet versterkt in 2005 en ook niet ingevoerd bij de andere partijen.

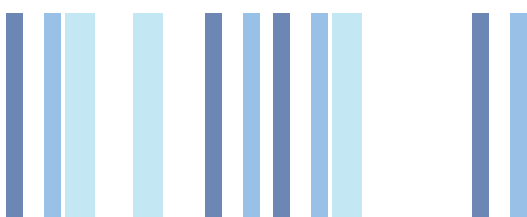
Vooraf bij CVP/CD&V is de vrouwenorganisatie (de werkgroep Vrouw en Maatschappij) sterk geïnstitutionaliseerd in de partijwerking. De statuten van CVP/CD&V nemen expliciet de regels van de werkgroep op. Ze vermelden de organen van Vrouw & Maatschappij en formuleren regels met betrekking tot het hernieuwen van de besturen en de mandaten van de werkgroep. De voorzitter van Vrouw en Maatschappij heeft daarnaast een gegarandeerde vertegenwoordiging in alle bureaus en besturen op alle niveaus van de partij.

De aandacht voor man-vrouw verhoudingen moet worden bekeken vanuit een interesse van partijen voor hun 'deelgroepen'. Initiatieven rond man-vrouw verhoudingen in partijorganen lopen vaak parallel met initiatieven met betrekking tot jongeren en senioren. In de statuten is relatief gezien meer aandacht voor jongeren. Alle partijen hebben tot op zekere hoogte een jongerenwerking opgenomen in de statuten. In 2005 kwam er ook aandacht voor senioren en een seniorenwerking, maar dit vinden we niet bij alle partijen terug.

### 1.1.3. Genderquota en -streefcijfers

Belgische partijen hebben genderquota en/of -streefcijfers opgenomen in hun statuten, voornamelijk voor wat betreft de interne mandaten. Voor de interne organen en mandaten noteert een meerderheid van de partijen dat wordt gestreefd naar een 50%-50% man-vrouw verdeling. Dit moet weliswaar worden genuanceerd. Pariteit wordt door een meerderheid van de partijen als streefdoel naar voren geschoven, maar de quota zijn meestal van beperktere omvang. Percentages variëren van 1/5 tot 1/3 vrouwen (respectievelijk mannen) als het om concrete cijfers gaat.

Voor wat betreft externe mandaten noteren partijen in 2005 geen quotabepalingen meer in de statuten. Enkele partijen integreerden in hun statuten van 1985 streefcijfers/quota voor verkiezingen. Deze bepalingen rond man-vrouw verhoudingen op lijsten zijn echter verdwenen uit de statuten als gevolg van de quotamaatregelen van 2002 en later. Sommige partijen nemen wel de wettelijke quotabepaling rond pariteit op de lijsten over in hun statuten. Maar geen enkele partij neemt in haar statuten bindende maatregelen op die verder reiken dan wat de door de overheid opgelegde maatregelen voorschrijven.



Partijen nemen dus quota en streefcijfers op, maar tegelijk worden deze bepalingen ook afgezwakt via ‘achterpoorten’. Sommige partijen zullen bijvoorbeeld de bepaling opnemen dat de quota enkel geldig zijn als er voldoende vrouwen zijn. Andere partijen koppelen quota en streefcijfers aan een evaluatie. Partijen kennen ook wat wij ‘toverhoed’functies zouden willen noemen. Indien alle functies reeds door leden van hetzelfde geslacht worden ingevuld en het toch wenselijk of nodig is om ook een lid van het andere geslacht op te nemen, dan wordt gewoon een bijkomende functie in het leven geroepen. Zo kan bijvoorbeeld naast de reeds voorziene voorzitter en twee vice-voorzitters nog een derde vice-voorzitster worden aangeduid. Deze functies worden gecreëerd om tegemoet te komen aan de regels, zonder aan bestaande machtsverhoudingen te raken.

#### 1.1.4. Andere dimensies

Tot slot kunnen we enkele elementen terugvinden in de statuten die zowel een invloed kunnen uitoefenen op als een uiting zouden kunnen zijn van een genderbewustzijn binnen de partijen. Het gaat om initiatieven die door partijen worden genomen en die op een indirecte manier een invloed kunnen uitoefenen op het proces van rekrutering en selectie. Alles hangt er echter van af welke invulling partijen eraan geven.

Een meerderheid van de partijen maakt ten eerste melding van vormingsinitiatieven in hun statuten. Het gaat vaak om algemene vormingsinitiatieven (en dus niet om een specifieke vorming omtrent genderissues). We kunnen deze initiatieven terugvinden in de statuten van 1985 en van 2005. Meestal zijn de bestuursniveaus (lokaal, arrondissementeel/provinciaal en centraal) bevoegd voor de organisatie en coördinatie van de vormingsinitiatieven op hun eigen niveaus. De vormingsinitiatieven van partijen zijn zowel gericht naar de leden als naar de kaderleden van de partij. In het eerste geval (vorming gericht naar de leden) willen partijen een reële participatie van hun leden garanderen en de betrokkenheid van burgers versterken. De vorming van kaderleden is daarnaast bedoeld om mandatarissen te begeleiden bij de invulling van hun mandaten en idealiter ook om de partijtop te sensibiliseren. Vaak worden de vormingsbevoegdheden geïntegreerd in het takenpakket van een bestuursorgaan. Sommige partijen roepen nieuwe ‘vormingsorganen of -functies’ in het leven. Interessant wordt het wanneer partijen een afgevaardigde van de vrouwenorganisaties opnemen in deze organen die bevoegd zijn voor vorming. Enkel CD&V heeft een afgevaardigde van Vrouw en Maatschappij opgenomen in de algemene vormingscommissie (of is in ieder geval de enige partij die dat heeft opgenomen in haar statuten).

Partijen geven hun specifieke vormingsorganen of -functies geen specifieke bevoegdheden rond de bevordering van een man-vrouw evenwicht binnen de partij, maar deze bevoegdheid kan wel worden ingevuld door de vrouwenorganisatie van een partij. Een zeer klein aantal partijen schrijft deze mogelijkheden neer in de statuten. In die gevallen zal de vrouwenwerking ijveren voor de aanwezigheid en betrokkenheid van vrouwen door middel van het geven van adviezen, het betrekken van vrouwelijke leden bij de partijwerking en het aan bod brengen van thema’s en problemen die vrouwen aanbelangen.

Sommige partijen vermelden in hun statuten de mogelijkheid om ‘thematische werkgroepen’ op te richten. Dergelijke werkgroepen hebben als doel een bepaald thema verder uit te diepen en kunnen worden samengeroepen op initiatief van leden van de partij of op initiatief van het partijbestuur zelf. In beide gevallen wil de partij haar leden (en in sommige gevallen ook niet-leden) die zijn gespecialiseerd of geïnteresseerd in welbepaalde politieke thema’s betrekken bij de discussies hierover. De werkgroepen hebben op zich geen beslissingsbevoegdheid en de samenstelling ervan staat onder controle van het partijbestuur, maar deze thematische werkgroepen zijn weliswaar om een andere reden interessant. Ze vormen immers potentiële wegen om ‘gender’ als thema te bespreken binnen de partij. Bovendien kunnen ze een forum zijn om man-vrouw verhoudingen in de politiek, en bij uitbreiding binnen de partij zelf, aan te kaarten.

## 1.2. Formele mechanismen ter rekrutering en selectie voor externe mandaten

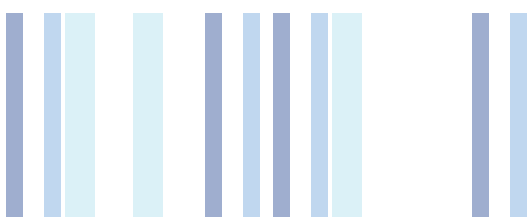
In de statuten van de meeste partijen wordt een apart hoofdstuk gewijd aan externe verkiezingen. De procedures voor rekrutering en selectie van kandidaten voor externe mandaten zijn dan ook vrij gestructureerd neergeschreven. We kunnen twee formele fasen opmerken: de kandidaatstelling (d.i. de rekrutering van kandidaten voor lijsten) en de lijstsamenstelling (d.i. de selectie van kandidaten voor de lijsten).

De voorwaarden voor kandidaatstelling zijn heel algemeen. Lidmaatschap is de belangrijkste vereiste voor kandidaten, maar partijen laten afwijkingen toe wanneer een bevoegd orgaan anders beslist. Verder moet een kandidaat zich akkoord verklaren met de uitgangspunten en het verkiezingsprogramma van de partij en met de statuten en de resultaten van de poll. Verder vermelden de meeste partijen in hun statuten van 1985 een maximumleeftijd van 65 jaar voor kandidaten, maar deze voorwaarde is bij de partijen veelal verdwenen in de statuten van 2005. Dit loopt tot op zekere hoogte parallel met een toenemende aandacht voor senioren binnen de partijen en met de integratie van een seniorenwerking in de statuten.

Partijen vragen van kandidaten dus een zekere gebondenheid met de partij, maar in principe heeft elk lid een gelijke kans om op een lijst te komen. Alle leden kunnen hun kandidatuur indienen voor een extern mandaat (enkele partijen vermelden eveneens de mogelijkheid om te kandideren voor een bepaalde plaats op de lijst). Niet alle partijen vermelden weliswaar dat hun leden zullen worden opgeroepen om zich kandidaat te stellen.<sup>1</sup> Vanuit de hypothese dat een onevenwichtige man-vrouw verdeling in de politiek voor een deel te maken heeft met het feit dat vrouwen zich minder spontaan kandidaat stellen, is de mate waarin partijen hun leden schriftelijk op de hoogte brengen (en actief op zoek gaan naar kandidaten) wel een belangrijk moment.

Het systeem van poll in de strikte zin van het woord, waarbij de leden de lijst samenstellen, vinden we niet (meer) terug bij de meeste partijen. Algemeen vermelden de procedures van lijstsamenstelling, zoals beschreven in de statuten, drie momenten. Ten eerste zal een modellijst worden voorgesteld/opgesteld door een uitvoerend orgaan op het niveau van de kieskring. Bij sommige partijen oefent het partijbestuur op het niveau van de kieskring deze taak uit (bijvoorbeeld het arrondissementeel partijbestuur zal de lijst opstellen bij parlementaire verkiezingen). In andere gevallen zal een college of comité worden bijeengeroepen die de lijst of de modellijst opstelt. Vervolgens moet deze lijst worden goedgekeurd door de basis. Vaak ligt deze legitimerende bevoegdheid bij de leden of bij het congres. De leden of de congresafgevaardigden moeten de lijst dus goedkeuren, maar ze kunnen deze niet wijzigen. Een uitzondering vinden we terug bij de VLD, waar de leden de kandidaten opnieuw kunnen rangschikken. Verder voorziet elke partij in manieren om de lijstsamenstelling te controleren vanuit hogere partij-instanties. De centrale partijorganen, meerbepaald het nationale partijbestuur of de nationale partijraad, spelen bijvoorbeeld een rol in de samenstelling van de lijsten voor parlementaire verkiezingen. Hun rol is soms adviserend: ze kunnen aanbevelingen doen voor en/of na het opstellen van de lijst. Vaak staan deze organen ook in voor de bekrachtiging of goedkeuring van de definitieve lijst en kunnen ze deze lijst wijzigen indien nodig. Parallel daarmee voorzien de statuten in mogelijkheden voor hoger beroep tegen deze beslissingen: elk orgaan of lid kan beroep aantekenen. Partijen stellen dus hun lijsten samen op een coöperatieve manier, maar de centrale partijleiding beschikt in verschillende gradaties over correctiemechanismen.

Zoals reeds gesteld, hebben sommige partijen de wettelijke bepaling rond pariteit op de lijsten uit de quotawetten van 2002 opgenomen in hun statuten. Partijen trekken pariteit op de lijsten echter niet door naar pariteit bij de verdeling van verkiesbare plaatsen. Er wordt enkel vermeld dat 'wordt gestreefd naar een paritaire aanwezigheid van mannen en vrouwen' voor alle mandaten.



De verdeling van externe mandaten die voortvloeien uit de verkiesbare mandaten, zoals ministers of schepenen, is een terrein dat überhaupt weinig wordt beschreven in de statuten. Deze mandaten zouden echter als een verlenging van de rekrutering en selectie voor externe mandaten kunnen worden gezien. Enkel CD&V vermeldt in haar statuten dat het partijbestuur een adviserende rol kan spelen door het overdragen van een lijst met namen voor de uitvoerende posten naar de fracties. Deze lijst dwingt weliswaar niets af. Over sekse-evenwicht vinden we dan ook geen regels terug op dit niveau.

### 1.3. Formele mechanismen ter rekrutering en selectie voor interne mandaten en voor staf

Partijen schrijven voornamelijk regels neer rond de samenstelling en bevoegdheden van hun kernorganen/functies op nationaal niveau: het congres, het bestuur, de raad, het bureau en het voorzitterschap. Het merendeel van de partijen werkt het lokale en arrondissementele (of provinciale) niveau minder (of niet) uit in hun statuten. Om die reden zullen we ons hier beperken tot een bespreking van het nationale niveau.

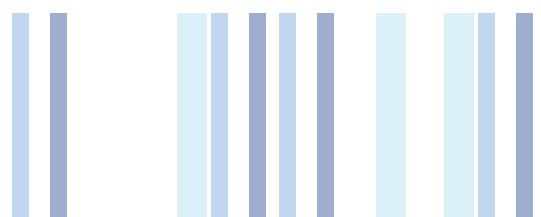
#### 1.3.1. Interne mandaten

In de statuten gaat relatief gezien meer aandacht uit naar de rekrutering en selectie van interne (bestuurs)mandatarissen dan naar de rekrutering en selectie van de interne staf. Maar ook voor wat betreft interne bestuursmandaten blijft de aandacht beperkt tot de centrale partijfuncties (nationaal voorzitter, ondervoorzitter, secretaris, penningmeester) en de centrale partijorganen (het congres en het partijbestuur). Weinig partijen schrijven regels neer voor hun nevenorganisaties en voor hun bijzondere organen, organisaties of werkgroepen.

Voor wat betreft de interne mandaten, kunnen we moeilijk één manier onderscheiden waarop de rekrutering en selectie van kandidaten verloopt. Organen zoals het partijbestuur of de partijraad worden immers samengesteld uit verkozen en niet-verkozen leden. De niet-verkozen leden zijn afgevaardigden van andere partijorganen die zetelen in het betreffende orgaan. De verkozen leden worden vaak aangeduid vanuit de lokale afdelingen of federaties. Elke partij vult haar partijorganen op een specifieke manier in en het is zeer moeilijk om hierover conclusies te trekken.

We kunnen wel opmerken dat partijen enkel een procedure in de statuten zullen neerschrijven voor wat betreft de invulling van 'verkozen' leden. De verkiezing van de voorzitter en van de (verkozen) leden van het partijbestuur/partijbureau krijgt de meeste aandacht in de statuten. In feite verloopt deze procedure parallel met de procedure voor externe mandaten, met het grote verschil dat de fase van selectie van louter formele aard is. Ook voor de interne mandaten bestaat een fase van rekrutering van kandidaten. De daaropvolgende selectie beperkt zich tot een controle of de kandidaten aan de eventuele formele criteria voldoen. Bij externe mandaten worden er limieten opgelegd wat de aantallen betreft. Een kieslijst mag maximaal een bepaald aantal kandidaten tellen. Voor de interne mandaten bestaan die limieten niet en hoeft er geen selectie te worden gemaakt uit de zich aandienende kandidaten. Voor de interne mandaten volgt de fase van verkiezing op die van rekrutering.

De fase van (schriftelijke) oproep wordt niet bij alle partijen formeel vastgelegd. Er gelden opnieuw enkele voorwaarden, die algemeen van aard zijn. Ten eerste schrijven partijen voorwaarden neer rond lidmaatschap. Ten tweede moeten kandidaten ook een zekere steun krijgen van de afdelingen en/of de arrondissementen/provincies, of moeten ze worden voorgedragen door het uittreedende partijbestuur. Sommige partijen zullen in hun statuten vermelden dat ze daarbij streven naar evenwichten voor



wat betreft jongeren en vrouwen en dat ze streven naar een regionale spreiding. Vervolgens worden de kandidaturen bekend gemaakt in het partijblad. Alle stemgerechtigde leden van de partij worden opgeroepen, al dan niet via een oproepingsbrief, om hun stem uit te brengen.

De samenstelling (en invulling) van de centrale partijorganen is dus verschillend naargelang de partijen, maar de invulling van de functies (van voorzitter, ondervoorzitter, secretaris en penningmeester) toont meer gelijkenissen tussen de partijen. De verkiezing van de voorzitter en de ondervoorzitter(s) van een partij gebeurt vaak gelijktijdig. In de statuten van 2005 krijgen de leden relatief gezien meer macht in dit proces (in vergelijking met 1985). De voorzitter wordt bij de helft van de partijen rechtstreeks verkozen door de leden. Dit in tegenstelling tot 1985, toen de voorzitter werd verkozen door het congres dat bestond uit congresafgevaardigden. De functie van ondervoorzitter is in de statuten van 2005 meer aanwezig dan in de statuten van 1985, onder andere om een opening te creëren voor vrouwen. Drie van de tien partijen hebben anno 2005 geen enkele bepaling in hun statuten die de vertegenwoordiging van beide seksen op het hoogste partijniveau (begrepen als het partijbestuur, het partijbureau en het (onder)voorzitterschap) garandeert. Zeven van de tien partijen hebben geen enkele vermelding met betrekking tot man-vrouw verhoudingen voor wat betreft het (onder)voorzitterschap.

De secretaris, de penningmeester en de politiek secretaris (en eventueel adjunct-secretaris) worden bij alle partijen verkozen door het partijbestuur. Deze functies worden dus veeleer intern geregeld en er bestaan nergens regels over man-vrouw verhoudingen bij de invulling ervan.

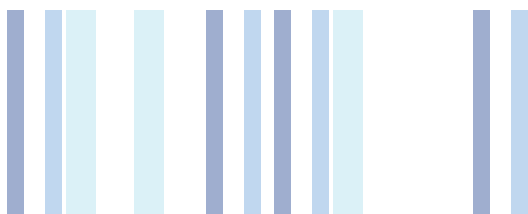
Alle partijen hechten in 2005 in meer of mindere mate belang aan een 'democratisering' van hun partijstructuren. De rechtstreekse verkiezing van de voorzitter is daarvan een voorbeeld, net zoals de inkorting van de duur van het voorzitterschap en het verlagen van de minimumleeftijd voor lidmaatschap bij alle partijen. Dit was reeds langer het geval bij de groene partijen, waar de leden bijvoorbeeld rechtstreeks inspraak hebben in de verkiezing van de landelijke stuurgroep en van de voorzitter.

De rekrutering en selectie van interne bestuursmandatarissen wordt niettemin nog steeds bepaald door de organisatie van de partij. Op basis van de statuten kunnen we stellen dat alle partijen, met uitzondering van de groene partijen, nog steeds zijn opgebouwd volgens een gecentraliseerde structuur. Het congres wordt door alle partijen (met uitzondering van Vlaams Belang) genoemd als hoogste orgaan van de partij, maar in de praktijk krijgt vooral het partijbestuur de meeste en belangrijkste bevoegdheden (met uitzondering van de groene partijen).

Vanuit genderoogpunt is de samenstelling van de organen die instaan voor de verkiezing van de bestuursfuncties belangrijk. Deze organen kunnen bijvoorbeeld een afgevaardigde van de vrouwenorganisatie bevatten of quota kunnen worden opgelegd om een minimale vertegenwoordiging van vrouwen te garanderen.

### 1.3.2. Staf

Partijen schrijven in hun statuten zeer weinig tot niets neer rond de rekrutering en selectie van hun staf. In de statuten van 1985 komt het begrip 'personeel' zelfs zelden voor. De statuten van 2005 tonen wel de eerste stappen die partijen hebben gezet met betrekking tot het vastleggen van regels in verband met de rekrutering en selectie van personeel. Enkele organen of functies worden aangeduid die zich bezighouden met personeelsbeleid. Vaak is het bestuur van het betreffende niveau bevoegd. In enkele gevallen worden ook nieuwe organen/functies in het leven geroepen die verantwoordelijk zijn voor het personeelsbeheer. Deze aandacht mag weliswaar niet worden overschat. Er wordt niet diep ingegaan op deze bevoegdheden in de statuten en zeker niet alle partijen maken een vermelding in die zin.





## 2. Informele mechanismen in de rekruterings- en selectieprocedures

### 2.1. Grenzen van de formele regels

#### 2.1.1. Rekrutering en selectie van de externe en interne mandatarissen

Hoewel de meeste politieke partijen de verschillende formele regels die in hun statuten zijn vastgelegd in verband met de rekrutering en selectie van externe mandatarissen naleven, blijkt uit de interviews dat er grenzen zijn aan deze interne regels. Meer bepaald nemen we de selectie van de mandatarissen onder de loep als beslissende stap in het ruimere proces van rekrutering van de politieke klasse.

Het selectieproces van kandidaten lijkt inderdaad vanaf de eerste stap gebiased, dat wil zeggen van bij de oproep tot kandidaatstelling. In theorie zouden de oproepen tot kandidaatstelling, die de opening van het selectieproces bekendmaken, garant moeten staan voor de gelijke kansen van alle militanten en, in mindere mate, van alle leden die zich op een kieslijst wensen in te schrijven. Zo moet elke instantie die bevoegd is voor de samenstelling van de lijsten de oproep tot kandidaatstelling verspreiden. In de praktijk kunnen deze oproepen dus diverse vormen aannemen, zoals bijvoorbeeld een brief aan alle leden of militanten, een aankondiging in het partijblad of in het blad van een zusterorganisatie en een aankondiging op de website van de partij. Naargelang de verspreidingswijze zal de oproep tot kandidaatstelling dus meer of minder mensen bereiken. Doorgaans zijn de oproepen zeer ruim opgesteld: ze verspreiden het bericht dat een instantie op zoek is naar kandidaten, maar geven geen ideaal profiel op en vermelden geen selectiecriteria. Ook is het zo dat er soms geen oproep tot kandidaatstelling plaatsvindt, zoals blijkt uit deze commentaar, opgetekend tijdens een interview: *‘Doorgaans is er dus een oproep tot kandidaatstelling, maar dat is niet altijd het geval.’* (socialistische familie) In dit laatste geval kan men veronderstellen dat de organen belast met de selectie van kandidaten voor de kieslijsten zich rechtstreeks wenden tot de personen die ze wensen voor te dragen of dat ze reeds genoeg kandidaten hebben.

Bovendien geven de bestuursorganen en/of de partijvoorzitter richtlijnen aan vóór de samenstelling van de kieslijsten. Die richtlijnen wijzen op de principes die moeten worden gerespecteerd bij de samenstelling van de lijsten en waarmee de samenstellers rekening moeten houden. Die richtlijnen zijn meer en meer geëvolueerd in de richting van een ruimere vertegenwoordiging van vrouwen op de lijsten: *‘Ah ja, dat is geëvolueerd. Geleidelijk aan kwamen er meer en meer aanbevelingen voor vrouwen, meer en meer aanbevelingen ten gunste van de vernieuwing en verjonging ook.’* (christen-democratische familie)

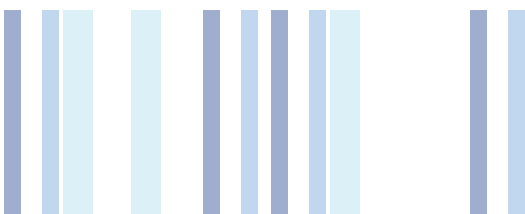
Volgens de geïnterviewde personen blijkt dat weinig mensen zich spontaan aanmelden als reactie op een oproep tot kandidaatstelling: *‘En voor wat betreft de oproepen tot kandidaatstelling, ik heb die van de regionale verkiezingen meegemaakt, en ik moest tot mijn verbazing vaststellen dat er eigenlijk niet veel kandidaturen uit de bus kwamen.’* (socialistische familie); *‘Op het nationale niveau moet ik zeggen dat we zelden gebruik maken van een oproep tot kandidaatstelling omdat de partijen, de mijne maar ook de andere, vertrekken van het terrein, van de basis in de gemeenten; ze vragen dus mandatarissen die zich al bewezen hebben, die stemmen hebben gehaald bedoel ik. Doorgaans zijn er teveel kandidaten voor de parlementsverkiezingen, omdat daar zeer weinig plaatsen zijn, namelijk 5 of 4 of 3 plaatsen. Het gebeurt dus zelden dat men zich daarvoor kandidaat stelt, ofwel heeft men het u gevraagd, maar in het algemeen*

gaat dat zo.' (liberale familie) De geïnterviewde personen verwezen voornamelijk naar de verkiesbare plaatsen en niet naar alle beschikbare plaatsen op een lijst. Verder benadrukten verschillende partijen dat hun aanwezigheid op het internet hen toegankelijker heeft gemaakt. Het volstaat nu immers een mailtje te sturen om kenbaar te maken dat men zich actiever wenst te engageren binnen een partij.

Alle mandatarissen die wij hebben gesproken waren rechtstreeks aangezocht om zich kandidaat te stellen door de persoon of personen belast met de samenstelling van de lijst, door de partijvoorzitter/-ster, door leden van het partijbestuur of door invloedrijke militanten. Bovendien zijn de lijstsamenstellers ook op zoek naar welbepaalde profielen waardoor de oproepen tot kandidaatstelling, in zekere mate, zuiver formele plichtplegingen zijn. Bijgevolg is de periode waarin de lijsten worden samengesteld voor alle politieke partijen een intense rekruteringsperiode. De rekrutering gebeurt zowel intern – militanten, leden, sympathisanten en politieke medewerkers worden vaak rechtstreeks aangezocht om zich kandidaat te stellen op de lijsten – maar ook extern, aangezien de partijen ook nieuwe leden willen werven om hun lijst aantrekkelijker te maken voor het kiespubliek, voornamelijk bij gemeenteraadsverkiezingen. Men kan dus maar beter worden gesteund door de gatekeepers van de politieke partijen, dat wil zeggen de invloedrijke personen die, naargelang het soort partij, ook militanten kunnen zijn, zoals het geval is bij Ecolo, of kaderleden, zoals bijvoorbeeld bij de MR, om kans te maken op een plaats op de kieslijst.

Zoals benadrukt in het deel over de formele regels, en afgezien van Ecolo en Groen!, worden de kieslijsten, behalve deze voor de Senaat, in eerste instantie opgesteld in beperkt comité. We herinneren eraan dat de procedures voor de opstelling van de lijsten en de samenstelling van deze beperkte comités niet altijd in de statuten zijn opgenomen: *'Ten slotte kiest ieder zijn instantie, ofwel stellen ze een comité van wijzen samen, ofwel zijn ze met twee, ofwel dragen ze kandidaten voor of organiseren ze een stemming, maar iedereen kiest zijn eigen methode om de lijst samen te stellen en probeert daarbij iedereen op één lijn te krijgen.'* (socialistische familie) Deze comités of commissies hebben als taak het uitwerken van voorstellen van een kieslijst die dan ter stemming wordt voorgelegd, hetzij aan het partijbestuur, zoals bijvoorbeeld bij het FDF, hetzij aan de partijleden tijdens de algemene vergaderingen van het betreffende niveau, zoals bijvoorbeeld bij de PS. We stellen dus vast dat de gatekeepers zelden formeel worden gedefinieerd en dat de personen belast met de rekrutering van de politieke elite niet alleen variëren in functie van de partij, maar ook in functie van de verschillende instanties binnen eenzelfde partij.

De democratische totstandkoming van de kieslijsten moet dus worden gerelativeerd. In de regel hebben militanten de meeste mogelijkheden om de lijsten te betwisten op het lokale niveau. De partijen waar de lijsten door de bestuursleden moeten worden goedgekeurd, bieden aan deze laatsten een grotere manoeuvreerruimte om de lijsten te wijzigen dan het geval is wanneer de militanten worden geraadpleegd. Maar doorgaans is het moeilijk om een kieslijst te betwisten of te wijzigen tijdens een stemming op de algemene vergadering. Men kan twee redenen aanhalen voor de beperkte invloed van kaders en leden op de algemene vergadering. Ten eerste zijn de voorgestelde lijsten het resultaat van een min of meer ruime consensus, aangezien de bestuursleden, de uittredende mandatarissen die hun kandidatuur hernieuwen, de nieuwe leden en de verschillende organisaties van de partij (jongeren, senioren en vrouwen) meestal betrokken zijn geweest bij de samenstelling van de lijsten: *'Eens het overleg heeft plaatsgehad en alles is uitgewerkt, is het moeilijk om alles weer uiteen te rafelen en een stap achteruit te zetten wanneer alle stukjes van de puzzel zichtbaar in elkaar passen en de zaken goed schijnen te draaien.'* (liberale familie) Anderzijds kan men ook verwijzen naar de samenstelling van de vergaderingen tijdens de stemronden: kandidaten, kaderleden, vrienden en familie van de kandidaten zijn aanwezig om diegene die ze kennen te steunen. Bovendien kan aan de militanten en partijleden worden gevraagd om voor de lijst te stemmen. Zelfs polls zijn dus geen echt transparant en democratisch middel om kieslijsten samen te stellen aangezien gemarchandeerd en persoonlijke voorkeuren doen 'ontaarden' wat op het eerste gezicht een oefening in rechtstreekse democratie lijkt: *'Vroeger waren er wat men noemt polls, dat*





*wil zeggen dat men beschouwde dat de militanten en leden in zekere zin alle macht hadden om rechtmatig de kandidaten aan te wijzen. Men verzamelde dus alle kandidaten, enfin alle kandidaturen, [...] en men vroeg vervolgens aan de leden om hierover te stemmen. Die moesten bijvoorbeeld stemmen voor X aantal kandidaten en zo bekwam men een wiskundig resultaat. En dan hebben we gemerkt dat, wat een extreem staaltje van democratie leek te zijn, dat in feite helemaal niet was omdat er klikjes werden gevormd en er veel gesjoemel was en onderlinge akkoordjes werden gesloten. Soms werd diegene gekozen met de minste kansen of die niet de reputatie had de beste kandidaat te zijn, omdat hij of zij had kunnen rekenen op overgedragen stemmen doordat een andere kandidaat was weggefallen of van stemmen van mensen die op hun lievelingskandidaat hadden willen stemmen maar, doordat dit niet meer mogelijk was, hun stem liever vergooiden. Het punt is dat het resultaat grotendeels vervalst was.'* (socialistische familie). Wie niet akkoord is met de voorgestelde lijsten bevindt zich bijgevolg in een marginale positie en heeft weinig mogelijkheden om de lijsten aan te vechten.

De betwisting beperkt zich dus vaak tot een klein percentage tegenstemmen of uit zich in onthoudingen. Hoe dichter men het centrum van de macht nadert, hoe sterker de concurrentie is, met als neveneffect een minder transparant selectieproces. De samenstelling van de lijsten is transparanter bij gemeenteraadsverkiezingen, waar de volgorde van plaatsing op de lijst minder belangrijk is.

De manier waarop interne mandatarissen worden gekozen verschilt niet wezenlijk van de selectieprocedure van kandidaten voor de kieslijsten. Toch is er een onderscheid, met name dat voor de externe mandaten de selectie binnen de partij zich beperkt tot de keuze van de kandidaten op de kieslijst, waarop de verkiezingen zelf nog volgen. Voor wat de interne mandaten betreft komt de keuze neer op de selectie van de mandatarissen. Na een oproep tot kandidaatstelling gaan de leden van het betreffende niveau over tot de stemming ter verkiezing van de mandataris. Ook komen rechtstreekse sollicitaties evenals persoonlijke ondersteuning van een interne kandidatuur voor. Zoals we verder zullen zien, zijn de selectiecriteria evenwel verschillend.

Globaal genomen beantwoordt de selectie van de kandidaten voor de externe mandaten en van de interne mandatarissen aan een logica van relatienetwerken. Meer bepaald lijkt hier de 'coöptatielogica' een beslissende rol te spelen, zoals een van de geïnterviewde personen het heeft omschreven. Politieke partijen functioneren in een zekere mate van afzondering van de buitenwereld omdat mandaten deels worden bemachtigd dankzij de invloedrijke personen die men kent: *'Ik zou dus toch stellen dat het altijd bekende mensen zijn die worden weerhouden... Een onbekende buitenstaander, ten opzicht van de partij bedoel ik, die het goed wil doen zie ik niet meteen verkozen worden. Alles wordt in vrij besloten kring beslist, dat is vrij duidelijk.'* (liberale familie) De interviews onthullen ook hoe belangrijk familiebanden kunnen zijn bij de uitbouw van een politieke carrière, zowel in enge zin zoals bijvoorbeeld de zoon of dochter zijn van, maar ook in ruimere zin, dat wil zeggen deel uitmaken van een netwerk rond de partij. Iemand's kans om als mandataris te worden verkozen hangt dus samen met de netwerken waarvan die persoon deel uitmaakt, al was het maar in passieve zin. Wie tot een bepaald netwerk behoort en zich daarbinnen op een of andere manier heeft onderscheiden, kan bij een partij in de kijker lopen, zonder dat die persoon noodzakelijk ambities koestert om zich politiek te engageren.

Overigens worden de beslissingen niet alleen in een formele context genomen, bijvoorbeeld tijdens vergaderingen, maar soms ook informeel, zoals op café. Die informele praktijken lijken vrouwen te benadelen en dit om twee redenen. Ten eerste blijkt uit de interviews dat vrouwen minder vaak te vinden zijn op de alternatieve beslissingsplaatsen, hoofdzakelijk omdat de gezinstaken hen nog bijna volledig te beurt vallen. De logica van de 'coöptatie' en van de informele beslissingsruimten benadelen de vrouwen echter ook vanwege het genderbepaalde karakter van de relatienetwerken: *'Na een vergadering wordt nog een derde helft gespeeld. Mannen vergaderen en gaan daarna een pint pakken. Wij [vrouwen] willen*

*maar één ding en dat is naar huis gaan want wij hebben nog een ander leven.* (liberale familie); *'Ik vind dat vrouwen onderling vrij goed functioneren. Ik vind dat ze onder elkaar nogal wat allianties smeden, objectieve banden.'* (christen-democratische familie); *'Maar het is zo dat dit belangrijk is [gezinsvriendelijke vergaderuren en kinderopvang] tijdens de nationale vergaderingen, op arrondissementniveau. Als je ziet hoeveel vergaderingen en drinks er deze week doorgaan, die door ministers, verantwoordelijken, parlementsleden, de fractieleider worden georganiseerd, dat is niet altijd eenvoudig met een gezinsleven te combineren. Ofwel moet je veel geld hebben voor een kinderopvang of veel hulp krijgen vanuit je familie.'* (socialistische familie)

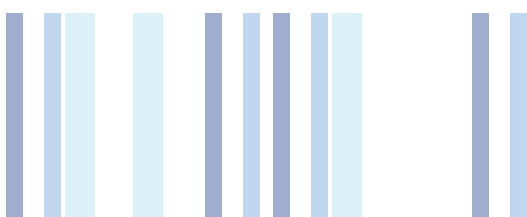
De interviews suggereren dat de werkelijkheid veel complexer is dan wat de formele regels doen vermoeden. Het is immers zo dat informele regels een doorslaggevende rol spelen in de rekrutering van de politieke klasse. Die informele regels lijken echter, tot op zekere hoogte, geïnstitutionaliseerd aangezien ze in de politieke middens zijn gekend en worden aanvaard.

### 2.1.2. Rekrutering en selectie van het personeel

In het vorige hoofdstuk werd aangetoond dat er geen formele, statutair vastgelegde regels bestaan voor wat betreft het personeel dat in de politieke partijen is tewerkgesteld. Nochtans stellen de partijen een niet onaanzienlijk aantal mensen tewerk, niet alleen in administratieve functies, maar ook op politieke posten zoals bijvoorbeeld politieke medewerkers/adviseurs van de parlementsleden, van de ministerkabinetten of in de studiecentra. Op dit vlak wordt de keuze van de partijen dus door geen enkele rekruteringsprocedure, beleidsverklaring of quorum geleid of beperkt.

Voor wat de politieke medewerkers/adviseurs betreft die intern door de politieke partijen worden tewerkgesteld, voert elke partij een minstens elementair human resourcesbeleid dat vergelijkbaar is met dat van privé-ondernemingen, te weten een oproep tot kandidaatstelling voor een interne en/of externe vacature, jobinterviews en soms opleidingen. In theorie gebeurt de selectie hoofdzakelijk op basis van de competenties en de interviews hebben uitgewezen dat de selectieprocedures zijn gecentraliseerd. De personen die in het kader van voorliggende studie werden ondervraagd, benadrukten de toenemende mate van professionalisering van de tewerkgestelde politieke staf: de persoonlijke competentie is immers het belangrijkste selectie criterium voor politieke medewerkers. Vermeldenswaard is ook dat de partijvoorzitter/-ster deelneemt aan het rekruteringsproces voor bezoldigd personeel, in elk geval voor de zogenaamde politieke posten: *'De partijvoorzitter speelt een coördinerende rol, met name in de samenstelling van de teams van parlementaire medewerkers, zowel binnen de partij als in de verschillende groepen, zoals de Kamer, het Waals Parlement, de Franse Gemeenschap. Het human resourcesbeheer gebeurt op basis van competenties.'* (een externe mandataris)

Doorheen de interviews hebben we kunnen vaststellen dat de intern tewerkgestelde politieke medewerkers, in de meeste partijen, voornamelijk mannen zijn. Meer in het bijzonder bekleden mannen de bestuursfuncties: hoe dichter we de top van de hiërarchie naderen, hoe minder vrouwen we tegenkomen: *'Het is waar dat er op dit ogenblik bij de afdelingshoofden geen vrouwen zijn. [...] Maar we vinden niet gemakkelijk vrouwen op de post van afdelingshoofd, naar mijn aanvoelen omdat dit een zekere mate van beschikbaarheid vergt, die we minder vaak tegenkomen bij een vrouw. We zijn allemaal rond de 30 jaar. En dat is net de leeftijd waarop vrouwen jonge moeders zijn.'* (christen-democratische familie) Het verschijnsel van het 'glazen plafond' komt dus ook voor in de politieke partijen. Bovendien kan deze bemerking ook worden gemaakt ten aanzien van de samenstelling van de ministerkabinetten, waar de meeste kabinetschefs mannen zijn. Deze vaststelling geldt evenwel niet voor de PS.



Alle partijen legden een interesse voor deze problematiek aan de dag. In een poging een zeker evenwicht te bereiken op het vlak van de politieke staf hebben bepaalde politieke partijen beslist het principe van de positieve discriminatie toe te passen, dat wil zeggen dat, bij gelijke competenties, een vrouw wordt aangenomen.

Hoewel de politieke partijen zijn genoodzaakt op zijn minst een elementair human resourcesbeleid te voeren ten aanzien van hun politieke medewerkers, werken slechts weinig partijen loopbaanplannen uit voor hun personeel. Volgens de geïnterviewde politieke mandatarissen is de politiek erg mobiel: het gesalarieerde personeel van de partijen kent een groot verloop. Gezien de staf van de partijen min of meer afhankelijk is van de verkiezingsresultaten is het moeilijk om een coherent human resourcesbeleid te voeren: *'Zij [de medewerkers] zitten bij elke verkiezing praktisch op een schietstoel. [...] Daarbij weten zij ook heel goed dat wij hen geen werkzekerheid kunnen bieden.'* (liberale familie)

Uit de interviews is ook gebleken dat de grens tussen politieke staf en politieke mandatarissen permeabel is. We benadrukken verder dat de politieke staf en de parlementaire attachés een centrale rol spelen bij de uitwerking van het beleid, aangezien ze een deel van de informatie controleren. Bovendien zijn deze politieke functies een geprivilegieerde manier om het politieke leven te leren kennen en bieden ze de kans om een nuttig 'adresboekje' samen te stellen. Werken voor een partij of voor een van diens mandatarissen opent dus de poort tot een carrière in de politiek. Er zijn talrijke voorbeelden aan te halen van medewerkers, parlementaire attachés of kabinetsleden die later mandataris zijn geworden.

## 2.2. Impact van de quota

### 2.2.1. Impact van de quota op de externe en interne mandaten

Hoewel de meeste geïnterviewden verklaarden te zijn gekant tegen de logica van de invoering van quota, omdat ze vrouwen zouden devalueren, gaven ze toe dat dwingende maatregelen in de praktijk onontbeerlijk zijn om het aandeel vrouwen in de 'wetgevende vergaderingen' en binnen de partijen te verhogen: *'Hoe meer dwingende maatregelen worden ingevoerd, hoe meer vrouwen mandataris worden. Je kan dus zeggen dat je tegen quota bent, dat het kleinerend is naar vrouwen toe, al wat je wilt, ik ben het daar helemaal mee eens, maar in de praktijk moet ik vaststellen dat de zaken niet vanzelf in de plooi vallen.'* (een verantwoordelijke voor het intern beheer van de partij); *'Vroeger telden we niet mee, of we moesten geluk hebben gehad of, en daar komt het vooral op aan, een ijzeren wil [...]. Toen ik begon [...] op mijn niveau, op lokaal niveau bij de jongeren of zelfs in de lokale afdelingen waren er alleen mannen; die dronken hun pinten, bleven beneden in het café kletsen over van alles en nog wat, het ging dan praktisch niet meer over politiek, of zelfs over helemaal wat anders; ik zat dus met een gevoel van frustratie, had de indruk niet mee te tellen en toen zijn dus de quota gekomen, eerst moesten vrouwen deelnemen aan de debatten en dus werden daar een of twee vrouwen bij betrokken, en je hoorde reacties zoals "ja, maar we zullen nooit genoeg vrouwen vinden, ja, maar ze zijn niet geïnteresseerd, en ze moeten hoe dan ook nog hun huishouden doen". En vanaf het ogenblik waarop dit allemaal wettelijk is vastgelegd, zijn de mannen dit anders gaan bekijken en doordat ze wel verplicht waren is er op dat niveau een egalitaire relatie ontstaan.'* (socialistische familie)

De quota hebben bijgedragen tot de wijziging van de binnen de partijen ingeburgerde praktijken en gebruiken. Men kan voortaan niet meer om vrouwen heen in de politiek, ook al bestaan er nog onrechtstreekse middelen om de quota te omzeilen of hun impact te beperken. Uit de interviews blijkt evenwel dat de partijen ook vrouwen in hun midden opnemen om modern over te komen. Zo plaatsen

partijen zoals de VLD, de MR, het VB of het cdH vrouwen op hun lijsten om af te raken van hun imago van ‘macho’ of ‘traditionele’ partij. De partijen hebben dus oog voor het imago dat ze uitstralen naar hun kiezers toe, zonder dat dit evenwel altijd tot een echte machtsdeling leidt: *‘Ik denk dat er een evolutie is, ik heb een beetje het gevoel, omdat ik het heb meegemaakt, dat sommige andere voorzitters waarmee ik uitstekende beroepsmatige contacten had, bijvoorbeeld de vrouwen naar het voorplan schoven tijdens de verkiezingscampagne om hen te gebruiken als middel, als instrument [...] Ik heb een beetje het gevoel dat men enkele vrouwen uit de kast haalt om ze in de kijker te zetten maar, wanneer de verantwoordelijke functies worden ingevuld, bergt men ze weer op tot de volgende keer. [...] Nu probeert de voorzitter dit oubollige imago wat op te poetsen, maar dat gebeurt slechts mondjesmaat, in weloverwogen stappen.’* (een voorzitter van de politieke vrouwenorganisatie)

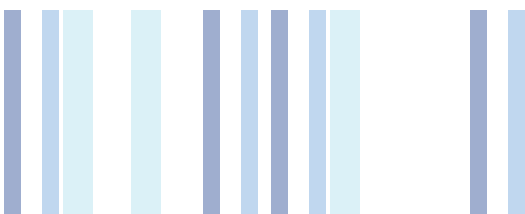
Sinds de invoering van de wettelijke quota kunnen partijen het dus niet meer laten bij intentieverklaringen en zijn ze verplicht deze in praktijk te brengen door vrouwen op hun lijsten te plaatsen. En naarmate de wetten strenger worden, zijn de partijen genoodzaakt meer en meer vrouwen te rekruteren. Een van de gevolgen van de wettelijke quota is dat politieke partijen meer buiten de eigen rangen zijn gaan rekruteren. Sommige partijen moesten op zoek naar vrouwen buiten de eigen partijorganen, omdat ze niet aan de vraag konden voldoen.

Veel mannen hadden het moeilijk met de invoering van de quota omdat deze hun dominantie in de politiek in vraag stelden: *‘Ik zeg niet dat we dat nu nog voelen, maar mannen nemen het ons nog steeds kwalijk. [...] Oké, men heeft het aanvaard want de wet is er gekomen, maar dat is niet altijd van een leien dakje gegaan.’* (socialistische familie); *‘Er zijn lijsten waarop we mannen hebben moeten schrappen hoewel ze heel competent waren en zin hadden om te werken.’* (christen-democratische familie)

Mannen hebben het gevoel dat ze worden gediscrimineerd ten voordele van vrouwen, waaruit een zekere frustratie voorkomt: *‘Tijdens de laatste verkiezingen heb ik zelfs mannen horen beweren dat ze minder kans maakten.’* (liberale familie) Bovendien ziet men verwijzingen opduiken naar een imaginaire politieke wereld gedomineerd door vrouwen, die, op ironische wijze, uitdrukking geeft aan een verwijtende houding, aan de vrees om een gevestigde positie kwijt te raken en aan een wens de mannelijke sekse te verdedigen. Allusies op de noodzaak om ‘mannengroepen’ op te richten of om quota in te voeren voor mannen tonen dit aan: *‘Als voorzitter van de vrouwengroep krijg ik vaak te maken met dit soort opmerkingen wanneer ik het woord neem: “maar binnenkort gaan we een mannenorganisatie moeten oprichten”.’* (een voorzitter van de politieke vrouwenorganisatie); *‘Voor wat dit quotum in het bijzonder betreft, denk ik bij mezelf dat ooit wellicht een quotum ten voordele van mannen zal moeten worden ingevoerd om het evenwicht in de andere richting te herstellen.’* (liberale familie); *‘Naar mijn mening zal het feit dat men man is binnenkort geen voordeel meer zijn [...] omdat er minder mannen zullen zijn dan vrouwen. We zullen naar mannen op zoek moeten en er zullen quota komen ten voordele van de mannen.’* (christen-democratische familie) Ecolo, Groen! en de CD&V hebben een echte quotacultuur die de weerspiegeling is van een egalitaire visie op de relatie man-vrouw. Doordat deze partijen de quota van meet af aan hebben toegepast op hun kieslijsten zijn hun militanten meer gehecht aan de naleving van het principe van de pariteit tussen mannen en vrouwen.

De wettelijke quota hebben verder ook de concurrentie tussen mannen onderling verscherpt omdat er voor hen minder plaatsen overbleven op de lijsten: *‘En het is dus niet gemakkelijk geweest om [de quota] door te drijven omdat er natuurlijk effectief meer mannen geïnteresseerd zijn in goede plaatsen dan dat er vrouwen geïnteresseerd zijn in goede plaatsen op de lijst.’* (liberale familie)

Maar ook tussen vrouwen is er concurrentie. We kunnen hierbij met name verwijzen naar het verschijnsel van de ‘bijkoningin’, volgens hetwelke vrouwen die het in de politiek hebben gemaakt het de nieuwe



generatie vrouwen het leven zuur zouden maken omdat die makkelijker toegang zouden hebben tot de politieke klasse.<sup>2</sup> Bovendien schijnt de oudere generatie vrouwen voor een stuk vast te houden aan de privileges en de erkenning die ze geniet. Enerzijds hebben de vrouwen van de oudere generatie soms de indruk dat ze zich meer hebben moeten bewijzen dan de vrouwen die de politiek zijn binnengestapt op de recente golf van vervrouwelijking en dat juist die vervrouwelijking het werk dat zij hebben geleverd kan devalueren. Anderzijds verliezen zij de bevoorrechte positie die zij innamen doordat ze met weinig vrouwen waren in een mannenwereld. Bovendien zouden de quota hebben bijgedragen tot de verwatering van de solidariteit tussen vrouwen, zoals blijkt uit deze weergave van een gesprek: *‘Talrijker zijn betekent niet altijd dat er meer of beter werk wordt geleverd. Ik herinner me mijn begindagen in de Senaat, er waren toen erg weinig vrouwelijke parlementariërs en toen werkten we samen. Er waren vrouwenvergaderingen over de partijgrenzen heen. We ondertekenden samen elkaars wetsvoorstellen. We hielpen elkaar. U kunt zich niet inbeelden wat we allemaal voor mekaar hebben gekregen hoewel we met erg weinig waren. Nu we talrijker zijn, merk ik niet echt dat we beter of meer werken, of dat we meer bereiken.’* (liberale familie) Waar vroeger de logica van de vrouwelijke identiteit primeerde, zouden de vrouwen van vandaag in de eerste plaats lid zijn van hun partij en zouden ze veel meer met elkaar in concurrentie treden. Niettemin is uit de interviews ook gebleken dat er nog een zekere mate van samenwerking tussen vrouwen bestaat en dat vrouwen makkelijker uit een bekrompen partijlogica stappen dan hun mannelijke collega’s. Maar het voordeel dat vrouwen vandaag in de politiek genieten, is gedoemd om te verdwijnen zodra het hogere aandeel van vrouwelijke mandatarissen zich zal hebben gestabiliseerd. Het valt te verwachten dat de interne concurrentie binnen de politieke partijen niet meer genderbepaald zal zijn en bijgevolg zowel op mannen als op vrouwen van toepassing zal zijn.

Sommige partijen gaan verder dan de wettelijke quota. Bepaalde partijen zoals Ecolo en Groen! hebben immers interne regels ingevoerd die in beginsel het ritsprincipe opleggen. In de andere partijen kunnen de lijstsamenstellers, indien zij dat zouden willen, maatregelen nemen ten voordele van een sterkere politieke vertegenwoordiging van de vrouwen, zoals het ritsprincipe. Die maatregelen worden echter niet geïnstitutionaliseerd en hun toepassing is afhankelijk van de goede wil van de personen die zijn bevoegd voor de lijstsamenstellingen: *‘In een bepaalde federatie, in dit geval Brussel, wensten ze het ritsprincipe toe te passen. Wij hebben gezegd dat we dit overlieten aan de beoordeling van de afzonderlijke federaties, in functie van de realiteit en situatie ter plaatse.’* (socialistische familie)

Zoals we in het vorige hoofdstuk hebben gezien, hebben sommige partijen zichzelf interne quota opgelegd, met name op het vlak van de bestuursfuncties op de verschillende niveaus van de partijorganisatie (voorzitterschap en vice-voorzitterschap van de lokale afdelingen tot het nationale niveau). Hoewel deze interne regels vrouwen de mogelijkheid bieden om bestuursposten te bekleden, blijkt de draagwijdte van deze interne quota heel variabel. De voor deze functies vereiste competenties zijn immers nauwelijks omschreven in de statuten waardoor de verantwoordelijkheden gekoppeld aan de interne mandaten afhankelijk zijn van de personen die deze functies waarnemen. Bijvoorbeeld: in het bestuur van een lokale afdeling zal de wil en visie van de voorzitter van die afdeling bepalend zijn voor de draagwijdte van de functie van de vice-voorzitster: indien hij open staat voor machtsdeling zal de vice-voorzitster bepaalde verantwoordelijkheden en bevoegdheden krijgen, maar als hij daarvoor niets voelt, zal diezelfde functie slechts protocollair zijn. *‘Echt overal waar er een mannelijke voorzitter is, heeft altijd een vrouw de functie van vice-voorzitster. Maar in de praktijk zijn we, tussen aanhalingstekens, “afhankelijk” van de goodwill van de lokale prominenten die een meer persoonlijke of meer collectieve aanpak kunnen voorstaan. [...] Er zijn dus mensen die echte teamplayers zijn en zeggen van “kijk, ik ben dan wel voorzitter maar ik ben van mening dat we de zaken samen moeten aanpakken, jij zal eerder verantwoordelijk zijn voor de financiën en de organisatie, jij voor het vormingswerk, ik voor de politieke contacten of omgekeerd” [...]. En dan zijn er plaatsen waar de mensen zoiets hebben van “kijk ik heb de regels nageleefd, ik heb een vrouw vice-voorzitster gemaakt”, maar uiteindelijk is de rol van die vice-voorzitster niet belangrijker dan*

*deze van de andere leden.*' (christen-democratische familie) Afgezien van hun gevoeligheid ten aanzien van de genderproblematiek, is de collegialiteit tussen de functiehouders ook afhankelijk van de wil van de interne mandatarissen om de macht te delen. Bovendien dient men zich rekenschap te geven van de kwestie van de bezoldiging van de interne mandaten. Volgens een van de geïnterviewde personen zouden mannen de meerderheid van de bezoldigde interne mandaten voor hun rekening nemen en dus de hoofdbrok van de macht omdat ze zich hierdoor beter voor hun functie kunnen inzetten.

### 2.2.2. Impact van de quota op de politieke loopbaan

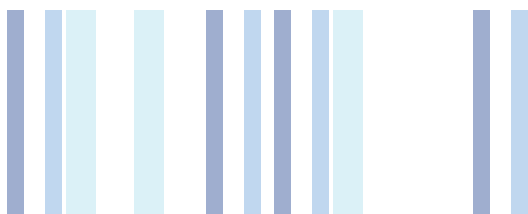
Ondanks de algemene terughoudendheid om over de politieke carrière te spreken, en meer in het algemeen over een typisch politiek parcours, blijkt evenwel dat in België, zoals ook in Frankrijk kan worden vastgesteld, een 'klassieke' politieke loopbaan en een 'moderne' of 'omgekeerde' politieke loopbaan bestaan. In deze twee mogelijke politieke curricula, die op verschillende legitieme bases steunen, onderscheiden we vier typische of ideale fasen.

De 'klassieke loopbaan' wordt gekenmerkt door een lokale verankering: de leerfase en de fundering van de politieke carrière vinden plaats op lokaal niveau. Vertrekkende van de lokale bekendheid, naar buiten toe maar ook binnen de partij, wordt de derde fase van de klassieke politieke loopbaan gekenmerkt door een regionale of nationale 'vestiging': een kandidatuur voor de gewest- of nationale verkiezingen als beloning voor de inzet van de kandidaat in zijn of haar gemeente en in de lokale instanties van de partij. De laatste fase, waar echter weinigen geraken, is dan de intrede in de nationale of gewestregering.

Talrijke geïnterviewde personen hebben ons dit klassieke politieke parcours beschreven: *'Er zijn zowat klassieke politieke loopbanen die zijn gebaseerd op een inzet op lokaal, gemeentelijk vlak. Ik stel inderdaad vast dat de meesten vertrekken van een heel sterke basis op het niveau van hun gemeente.'* (socialistische familie); *'De typische loopbaan gaat als volgt: ik zet mij in op het lokale niveau en bouw een kiespubliek op in mijn gemeente, ik wordt gemeenteraadslid, heb het geluk dat de partij tot de meerderheid behoort en wordt schepen, vervolgens burgemeester, ik leg gewicht in de schaal op lokaal vlak en begin dus ook, tussen aanhalingstekens, invloed te hebben op gewestelijk vlak, in de omgeving van mijn gemeente dus, ik stel mij kandidaat voor de gewestverkiezingen waar ik goed scoor dankzij de kiezers uit mijn gemeente, ik klim dus hoger op de ladder en ooit wordt ik misschien parlementslid en zelfs, maar dat is nog onzekerder want niets is ooit zeker, minister.'* (christen-democratische familie)

In de 'moderne' of 'omgekeerde' loopbaan gebeurt de leerfase niet aan de basis, maar rechtstreeks in het centrum van de macht, bijvoorbeeld in een ministerkabinet of als 'expert die door de nationale partij-instanties wordt geraadpleegd'. Vervolgens stellen deze mensen zich kandidaat op een lijst voor de gewest- of federale verkiezingen en pas daarna zullen ze een lokale machtsbasis proberen te verwerven. De uitoefening van een regeringsmandaat is ook hier de laatste fase van de moderne loopbaan.

Volgens Braud zou het moderne parcours steeds meer voorkomen, terwijl de klassieke loopbaan zijn beste tijd zou hebben gehad. Deze tendens lijkt zich ook in België door te zetten: *'Dat parcours [het klassieke parcours] is er zeker nog maar het verandert. Ik heb de indruk dat daar momenteel een evolutie aan de gang is.'* (socialistische familie) Meer bepaald maken we de opkomst mee van twee soorten moderne parcours. In het eerste geval worden competentie en expertise in de verf gezet: *'Ik denk dat men ook de neiging heeft om mensen te zoeken met meer technische competenties om politieke mandaten in te vullen. Zo is het bijvoorbeeld toch een recent verschijnsel dat ministers worden benoemd die geen parlementariër zijn.'* (socialistische familie) In het tweede type omgekeerd parcours wordt vooral de nadruk gelegd op de algemene bekendheid van de kandidaat: *'De atypische parcours van tegenwoordig, en die komen meer en meer voor in de politiek, zijn misschien te wijten aan het fenomeen van de "peopleisation" van*



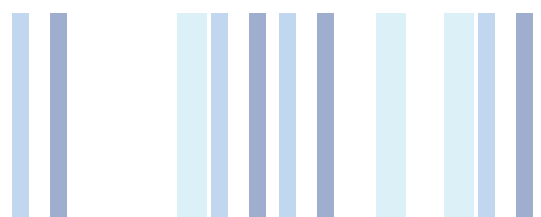
*de politiek. Om aan politiek te doen moet je immers je basis verbreden, open spelen. [...] Doorgaans wanneer je een professionele of persoonlijke kwaliteit hebt. Die opening kan zich inderdaad voordoen op gemeentelijk niveau bij de samenstelling van de lijsten, maar is in ieder geval zichtbaarder op het nationale niveau.* (christen-democratische familie) Een andere belangrijke factor die de moderne loopbaan kan ondersteunen is een plots electoraal succes van een partij. Die factor werd bijvoorbeeld aangehaald door het Vlaams Belang.

We stellen ook vast dat vrouwen meer het moderne curriculum volgen dan de klassieke politieke loopbaan: *Vrouwen volgen dat [klassieke] parcours minder omdat men hen harder nodig heeft. Ze worden dus sneller hogerop geduwd.* (christen-democratische familie) Dat kan worden verklaard door het feit dat nog onvoldoende vrouwen zich politiek willen engageren in vergelijking met het aantal plaatsen dat tegenwoordig voor hen toegankelijk is (de vraag overtreft het aanbod). We moeten hierbij evenwel ook opmerken dat het lokale niveau terughoudender is om vrouwen te integreren.

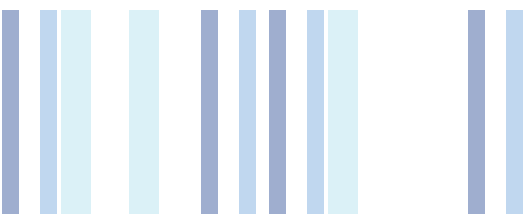
### 2.3. Professionalisering, verjonging en vervrouwelijking van de politieke klasse

Een van de gevolgen van de professionalisering van de politiek is dat het moeilijker is geworden om tot de politieke klasse toe te treden. Door van de politiek een beroep te maken waarvoor en waarvan mannen en vrouwen leven, heeft de professionalisering onrechtstreeks een impact op de vernieuwing en verjonging. De mandatarissen hechten meer aan hun politieke loopbaan en aan het behoud van een mandaat aangezien zij hiervan financieel afhankelijk zijn. In dit verband stellen we ook een neiging tot het cumuleren van functies vast, net zoals een terughoudendheid om de macht te delen en af te staan. Dit heeft tot gevolg dat het aanbod aan beschikbare mandaten kleiner wordt. Dit verschijnsel heeft dus ook zijn weerslag op het aantal mandaten dat beschikbaar is voor jongeren en vrouwen, en deze laatste zijn slechts marginaal vertegenwoordigd in de gevestigde politieke klasse. We kunnen bijgevolg stellen dat de vervrouwelijking van de politieke klasse afhankelijk is van de verjonging ervan. Uit de interviews is gebleken hoe de kwestie van de verjonging ook de vervrouwelijking van de politieke partijen beïnvloedt: *Niet alleen zullen we altijd de voorkeur geven aan een vrouw, maar we doen er ook alles aan om vrouwen naar voren te schuiven. [...] Hierbij worden we beperkt door het feit dat er reeds mensen bepaalde posten bezetten. De beperkende factor is wellicht de beschikbaarheid.* (christen-democratische familie); *Er zijn dus nog mensen die zich niet willen openstellen, er zijn vrouwen die zin hebben om zich politiek te engageren maar dit niet kunnen omdat men intern statuten heeft opgesteld volgens dewelke ze zes jaar aan de macht zijn, terwijl er vrouwen klaar staan en zich willen investeren maar geen deel uitmaken van de comités die op lokaal vlak de kandidaten selecteren.* (socialistische familie); *Ik had liever een plaats als effectieve gehad, een verkiesbare plaats, maar dat werd nog scheef bekeken. Er waren teveel mannen die hun carrière echt goed hadden uitgestippeld, die zich voorbereidden op een functie als volksvertegenwoordiger of minister, of hiervoor alleszins kandidaat waren.* (socialistische familie)

De vernieuwing en verjonging van de politieke klasse is echter niet noodzakelijk het resultaat van een transparant en democratisch proces. Meer bepaald worden 'opvolgers' vaak gekozen door de gevestigde politieke klasse zelf. Zo kan iedereen zijn of haar 'kroonprins(en)' kiezen, zoals een van de ondervraagde personen het uitdrukte. Ook komen de wettelijke quota soms roet in het eten gooien, zodat deze strategische plannen niet ten uitvoer kunnen worden gebracht: *Maar ik denk dat wat niet in hun voordeel [van de vrouwen] speelt niet alleen het feit is dat ze vrouw zijn, maar dat ze vaak nieuwelingen zijn. Wat dus meer in het voordeel speelt van mannen is dat ze reeds gevestigd zijn en soms ergens een vermoedelijke opvolger hebben. Bon, men gooit plots een beetje de opvolging om die misschien werd verwacht, maar oké we moeten vervrouwelijken.* (christen-democratische familie)



Uit de interviews blijkt bovendien dat de aantrekkingskracht die uitgaat van het beroep van politicus genderbepaald is. Bijna alle mannen betreuren het gebrek aan vrouwen in de politiek en vertrouwen ons toe dat het moeilijk is om voldoende vrouwen te vinden om op de kieslijsten te plaatsen. De vrouwelijke mandatarissen hielden echter vaak het tegenovergestelde betoog. Met andere woorden, vrouwen zouden meer geneigd zijn om zich politiek te engageren daar waar er al vrouwen aanwezig zijn, terwijl ze zich meer terughoudend zouden opstellen wanneer er hoofdzakelijk mannen zijn. Identificatie lijkt dus een belangrijke rol te spelen bij de intrede van vrouwen in de politiek. We lichten dit toe aan de hand van enkele voorbeelden: *'Identificatie is belangrijk en wanneer vrouwen zien dat een vrouw, dus iemand van hen, gemeenteraadslid is, [...] eerste schepen wordt, parlamentslid is of burgemeester, denken ze bij zichzelf "waarom ik niet". Dat is dus een belangrijke drijfveer. Bij ons zijn er veel vrouwen.'* (liberale familie); *'Er bestaat een soort aanzuigeffect. Ik ben ervan overtuigd dat daar waar vrouwen op actieve en prominente wijze aan politiek doen, andere vrouwen zeggen van "waarom zou ik dat ook niet doen". Als er echter alleen mannen zijn, denken vrouwen twee keer na alvorens de stap te wagen. Hier stellen ze zelfs de vraag niet meer omdat ik er ben, omdat er buiten mij nog andere [vrouwen] zijn. Dat is normaal, he.'* (christen-democratische familie) Maar misschien laat dit gebrek aan evenwicht tussen de instanties met weinig of veel vrouwen zich vooral verklaren door het genderbepaalde karakter van de netwerken: aangezien mannen en vrouwen verschillende netwerken hebben, krijgen vrouwen makkelijker toegang tot milieus waarin reeds heel wat vrouwen zijn.







## 3. Criteria ter rekrutering en selectie door politieke partijen

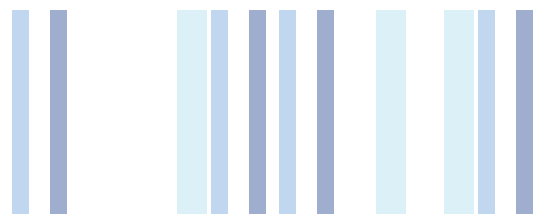
### 3.1. Criteria voor externe mandaten

Lovenduski en Norris' studie naar de rekrutering en selectie van kandidaten in het Britse parlement is één van de weinige die een analyse maakt van de eigenlijke criteria die door partijen worden gehanteerd voor externe mandaten, meerbepaald: campagnevaardigheden, persoonlijke eigenschappen van kandidaten en criteria die te maken hebben met de band van kandidaten met het kiesdistrict.<sup>3</sup> Ze stellen vast dat vooral campagnevaardigheden belangrijke kwaliteiten zijn waarnaar partijen op zoek gaan. Persoonlijke eigenschappen zijn kwaliteiten waaraan partijen het minste belang hechten. Onze interviews vertonen gelijkenissen met de typologie van Lovenduski en Norris. Campagnevaardigheden zijn anno 2006 zeer belangrijke criteria voor kandidaten: bekwaamheid/kennis van kandidaten, het electorale potentieel van kandidaten, netwerken, aanslaan/goed overkomen bij het electoraat, engagement van de kandidaat binnen de partij en doorzettingsvermogen. Toch kunnen onze resultaten niet volledig worden geïnterpreteerd vanuit hun typologie. De Belgische politieke context is de Britse niet. Het onderzoek van Lovenduski en Norris werd ook tien jaar geleden uitgevoerd. Partijen en verkiezingen zijn geen statische gegevens en de afgelopen jaren hebben zich op dat vlak veranderingen voorgedaan.

Ten eerste nam de rol van de media bij verkiezingen toe. De perceptie van kandidaten door kiezers is in grote mate afhankelijk van de manier waarop kandidaten in de media naar voren komen. Het doelpubliek van kandidaten is als gevolg hiervan niet langer de lokale achterban, maar is daarentegen uitgebreid tot een nationaal publiek. Daarnaast doet zich bij partijen een trend naar 'verruiming' voor. Ten derde is er een verdere professionalisering van partijen op te merken. Professionele competenties en deskundigheid worden belangrijke vereisten voor parlementairen en voor intern personeel. Op basis van de interviews kunnen we een alternatieve categorisering maken van de criteria die we terugvinden bij alle Belgische partijen: (1) electoraal potentieel, (2) partijaffiniteit en (3) algemene competenties.

Onder 'electoraal potentieel' vallen alle criteria die op één of andere manier te maken hebben met het potentieel van kandidaten om zich electoraal te doen gelden; het is een verzameling van criteria die maken dat een kandidaat stemmen kan halen. Potentiële kandidaten moeten de capaciteit hebben om mensen achter zich te verzamelen. Vanuit deze optiek is (lokale en nationale) bekendheid een belangrijke kwaliteit bij nieuwe kandidaten. Lokale bekendheid houdt in dat kandidaten een sterk lokaal netwerk hebben, sociaal geëngageerd zijn en dus veel potentiële kiezers met zich meebrengen. Partijen zullen meer de nadruk leggen op mediagerelateerde kwaliteiten van kandidaten. Communicatieve vaardigheden en een goed voorkomen zijn belangrijke troeven voor potentiële kandidaten.

De tweede categorie 'partijaffiniteit' beslaat alle criteria die te maken hebben met de band tussen kandidaat en partij. In de strikte zin van het woord is 'partijaffiniteit' de identificatie van kandidaten met het gedachtegoed of de ideologie van de partij. Deze voorwaarde heeft formeel gezien aan belang afgenomen. Een partijlidkaart is bijvoorbeeld geen vereiste meer voor kandidaten om op lijsten te staan. In de praktijk verwachten partijen toch nog wel een zekere gebondenheid van de kandidaten met het ideologisch gedachtegoed. Partijen vangen dit voor een deel op door niet-leden, nadat ze verkozen zijn door het electoraat, te vragen om toch lid te worden. Het merendeel van de kandidaten doet dat ook. Het zijn vooral de veeleer rechtse of conservatieve partijen (de liberale partijen, N-VA en Vlaams Belang) die partij-identificatie als belangrijk criterium blijven benadrukken. SPA hecht relatief gezien veel minder belang aan dit criterium. Parallel hiermee heeft deze partij zich de laatste jaren sterk geprofileerd rond het begrip 'verruiming'. Eveneens van belang is de mate waarin een potentiële kandidaat wordt



geaccepteerd door de partij en veel mensen kent binnen de partij (intern netwerk). Partijen zoeken niet alleen kandidaten die goed liggen bij het electoraat. Mensen die intern heel goed meedraaien zullen door een partij ook worden beloond en zullen worden gevraagd om op een lijst te gaan staan. Engagement van kandidaten binnen de partij is daarom een criterium voor de rekrutering en selectie van kandidaten: kandidaten die actief zijn binnen de partij en die een sterk engagement aan de dag leggen, stromen vaak door naar parlementaire mandaten.

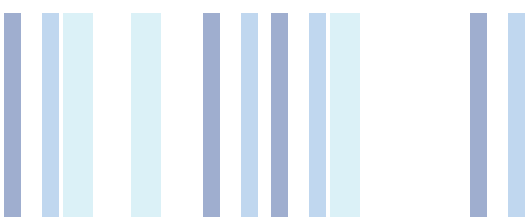
De derde categorie overkoepelt algemene competenties die partijen zoeken en die niet onmiddellijk samenhangen met de twee vorige categorieën. Deze categorie valt uiteen in professionele capaciteiten en persoonlijke eigenschappen. Met professionele capaciteiten bedoelen we kwaliteiten die ervoor zorgen dat kandidaten de technische kant van de politiek kunnen beheren. Kandidaten moeten dossiers kunnen dragen, verwerken en passeren. Ze moeten eveneens beschikken over capaciteiten om zich te presenteren in één van de assemblees. Bekwaamheid en inhoudelijke kwaliteiten waren altijd al belangrijke eigenschappen bij de rekrutering en selectie van kandidaten, maar de laatste jaren wordt door partijen steeds meer de nadruk gelegd op de expertise van kandidaten. Kandidaten hebben idealiter een zekere deskundigheid in het professionele leven of in een aantal aangelegenheden die niet rechtstreeks te maken hebben met politiek (bv. de bedrijfswereld). Er is een 'upgrade' in de kwalificaties en dit geldt zowel voor de externe mandaten als voor de interne mandaten en de staf. Alle partijen voeren een zekere professionalisering door, maar het proces werd vooral bij SP.A de laatste jaren ver doorgeduwd. Persoonlijke eigenschappen, tot slot, wijzen op karaktergebonden eigenschappen: doorzettingsvermogen, positieve ingesteldheid, vriendelijkheid, rustig/beheerst zijn. Hierop lijken partijen in hun zoektocht naar potentiële kandidaten het minst de nadruk te leggen.

Partijen maken geen onderscheid tussen specifieke criteria voor enerzijds de rekrutering en anderzijds de selectie van kandidaten. Bovenstaande criteria zijn dus van toepassing op beide fasen. De criteria die partijen hanteren zijn bovendien geen strikte en rigide criteria, omdat men anders de dynamiek van de politiek ondermijnt. Personen die op een eerste gezicht niet beschikken over alle criteria, kunnen op lange termijn ook heel goede politici worden.

Bij de selectie van kandidaten speelt de lijstsamenstelling wel een zeer belangrijke rol. Iemand wordt vooral een goede kandidaat in functie van de lijstsamenstelling. Voor de meeste partijen is het om die reden zeer moeilijk, zometijds onmogelijk, om een reeks criteria aan te duiden waaraan kandidaten voor externe mandaten moeten voldoen. De lijst moet een afspiegeling zijn van de werkelijkheid en elk segment van de samenleving moet zijn vertegenwoordigd. Partijen hebben het over 'een gezonde mix' van (1) man-vrouw, (2) jong-oud, (3) allochtoon-autochtoon, (4) verschillende regio's, (5) verschillende sociale klassen, (6) verschillende stromingen binnen de partij, (7) extern-intern en (8) ervaren en nieuwe mensen. De lijst is ook afhankelijk van het politieke niveau en van de geografische regio's.

De basisregel bij de samenstelling van de lijsten is dat een lijst moet winnen. Een lijst moet een zo goed mogelijke afspiegeling zijn van de samenleving en een zo groot mogelijk deel van het electoraat aanspreken. Bij de lijstsamenstelling kijken partijen daarom eerst naar voorgaande verkiezingen (naar wie ze al in huis hebben) en vervolgens naar wie de groep nog kan versterken. Nieuwe kandidaten moeten dus een complementair profiel hebben en moeten een aanvulling zijn van ontbrekende kwaliteiten op een lijst.

Kandidaten worden ook opgenomen omdat ze een meerwaarde bieden aan de partij ('verruiming', 'verjonging', 'vervrouwelijking' en 'veroudering') en omdat ze een andere doelgroep van kiezers aanspreken die buiten het traditionele kiespubliek van de partij valt. Lijsten moeten daarenboven passen in het profiel dat een partij wil uitdragen. Potentiële kandidaten krijgen een plaats op de lijst omdat ze passen in het plaatje dat de partij naar voren wil schuiven.



De ‘gezonde mix’ introduceert ook een notie van competitie. Elke kandidaat moet een maximum bijbrengen aan de partij en een partij wil niet alle kandidaten selecteren uit dezelfde ‘kring’. Een partij zal dus elke kandidaat in competitie met een andere kandidaat plaatsen, om op die manier het potentieel van deze kandidaten te maximaliseren.

### 3.2. Criteria voor interne mandaten en staf

De criteria die door partijen worden aangewend voor interne mandaten vertonen gelijkenissen met de criteria voor kandidaten bij externe verkiezingen. Kandidaten voor interne mandaten moeten beschikken over een zekere expertise (ze moeten bijvoorbeeld beschikken over managerskwaliteiten). Maar vooral belangrijk voor interne mandaten zijn kwaliteiten die de gebondenheid of affiniteit van de kandidaat met de partij aantonen: de politieke identificatie van de kandidaat met het gedachtegoed van de partij en de (politieke) betrouwbaarheid van kandidaten.

Hun staf rekruteren en selecteren partijen hoofdzakelijk op basis van professionele capaciteiten: competentie, bekwaamheid en expertise. Een stafflid wordt aangeworven omdat die persoon een zekere expertise heeft op een professioneel terrein buiten het strikte domein van de politiek. Terwijl dit vroeger wel het geval was, is een strikte politieke identificatie van de staf met de partij nu niet langer een vereiste bij de aanwerving, tenzij voor de hiërarchisch centrale functies. Stafmedewerkers moeten bijvoorbeeld niet langer lid zijn van de partij, maar partijen verwachten van kandidaten wel een zekere affiniteit met het gedachtegoed van de partij.

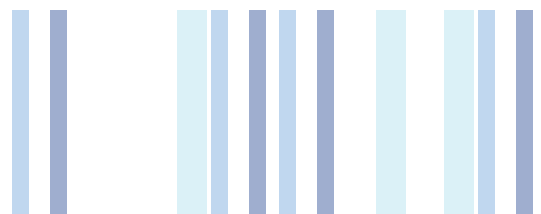
De criteria voor staf zijn enigszins verschillend van de criteria die door partijen worden gehanteerd voor interne mandaten. In het geval van de staf gebeurt de rekrutering deels via open aanwervingen en is tot op zekere hoogte enkel de competentie of expertise van een kandidaat doorslaggevend bij de selectie.

Interessant om op te merken is dat sekse niet expliciet wordt vermeld als ‘belangrijk criterium’ bij de rekrutering van kandidaten voor interne mandaten en staffuncties, terwijl het wel een rol speelt bij de lijstvorming.

### 3.3. Het criterium ‘sekse’

Alle partijen stellen dat het belang van sekse als criterium is toegenomen. Er is volgens hen sprake van een zekere mentaliteitsverandering rond gender en man-vrouw verhoudingen, die tot uiting komt in het proces van rekrutering en selectie van kandidaten. Voor partijen is een man-vrouw evenwicht op de lijsten bijvoorbeeld geëvolueerd tot een vanzelfsprekendheid en partijen gaan actief op zoek naar vrouwen. Partijen leggen ook een bekommernis aan de dag voor wat betreft man-vrouw verhoudingen in interne bestuursorganen en in mindere mate ook voor de staf. Deze bekommernis komt tot uiting in een ‘positieve vooringenomenheid’ rond man-vrouw verhoudingen bij de aanwerving van stafmedewerkers, maar wordt niet vastgelegd in regels.

De pariteit op de lijsten enerzijds en de bekommernis om het vrouwvriendelijke imago anderzijds, maken dat de vraag vanuit de partijen naar vrouwelijke kandidaten bij verkiezingen stijgt. Partijen zijn van mening dat vrouwen momenteel bij verkiezingen een voordeel hebben in vergelijking met mannen. Relatief gezien zijn er minder vrouwelijke nieuwkomers dan mannelijke nieuwkomers. Bovendien stellen weinig vrouwen zich spontaan kandidaat. Vrouwen die zich spontaan kandidaat stellen hebben op die manier een concurrentievoordeel ten opzichte van mannen en vooral ten opzichte van nieuwe mannen. Dit gegeven geldt weliswaar niet voor de groene partijen. Het voordeel van vrouwen bij verkiezingen moet



echter tot op zekere hoogte worden genuanceerd. De kansen die de vrouwelijke nieuwkomers nu ervaren zullen verdwijnen wanneer de inhaalbeweging zich heeft voltooid. Daarnaast ondervinden vrouwen een voordeel bij de kandidaatstelling, maar niet per definitie in de fase voor of na de kandidaatstelling. Verder is het momenteel vooral een voordeel om een 'jonge' vrouw te zijn. Nieuwe kandidaten op een lijst zijn een 'aanvulling' van ontbrekende criteria op de lijsten. De ideale kandidaat voor partijen is momenteel dan ook de 'jonge allochtone vrouw', als complement van de 'ervaren autochtone man'.

Een soortgelijke dynamiek is veel minder te bespeuren voor de interne mandaten. Wat de staf betreft werven partijen in eerste instantie aan op basis van het criterium bekwaamheid/expertise. Om die reden zien zij voordeel noch nadeel voor vrouwen bij de rekrutering en selectie van kandidaten. Uit de interviews bleek dat sommige partijen aan positieve actie doen. Wanneer ze bij een aanwerving de keuze hebben tussen een vrouwelijke en een mannelijke kandidaat met dezelfde competenties, zullen ze de vrouwelijke kandidaat verkiezen boven de mannelijke kandidaat. Vooral voor wat betreft 'springplankfuncties' of 'leerschoolfuncties', zoals posten op de studiediensten, in de kabinetten of fracties, ondervinden partijen moeilijkheden om vrouwen te rekruteren en te selecteren omdat minder vrouwen kandideren. Er bestaan geen concrete regels rond man-vrouw verhoudingen in deze functies. Partijen gaan eveneens niet actief op zoek naar vrouwelijke kandidaten. Zoals we reeds zagen zijn deze posten nochtans belangrijk voor een eventuele politieke carrière.

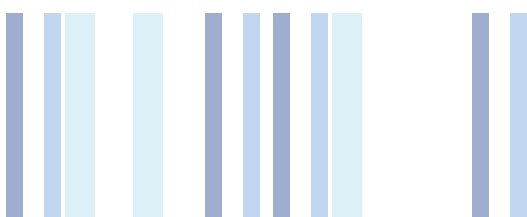
### 3.4. Het concept van 'een goede kandidaat': een genderbias?

Het grote verschil tussen enerzijds externe mandaten en anderzijds interne mandaten en de partijstaf ligt in het electorale gegeven. Kandidaten op lijsten moeten beschikken over een 'electoraal potentieel'. Dit electoraal potentieel is zeer moeilijk onder woorden te brengen en wordt bovendien constant beïnvloed door externe factoren. Voor partijen is het bijvoorbeeld zeer moeilijk in te schatten welke kandidaten goed zullen overkomen en zullen aanslaan in de media of bij de kiezer. Partijen maken dan ook een onderscheid tussen 'objectieve' criteria die worden aangewend voor de staf (en in mindere mate ook voor interne mandaten) en de veel 'subjectieve' criteria voor externe mandaten.

De 'objectieve' criteria op basis waarvan de staf wordt gerekruteerd en geselecteerd, worden duidelijker afgebakend en neergeschreven in een functieprofiel en een taakomschrijving. De rekrutering en selectie van de staf gebeurt via sollicitaties en open aanwervingen. Het functieprofiel en de taakomschrijving verschijnen in de vorm van een advertentie en deze advertentie wordt verspreid via de kanalen van de partij: website van de partij, partijbladen en ledenmagazines. De laatste jaren gaan partijen een verdere interne professionalisering doorvoeren. SPA legt sterk de nadruk op professionalisering van de partij, maar ook andere partijen lijken in meer of mindere mate te volgen. SPA en CD&V verspreiden hun advertenties voor stafmedewerkers bijvoorbeeld via 'externe' kanalen (kranten, jobsites, ...).

De trend naar professionalisering zet zich ook door in het parlement,<sup>4</sup> maar de 'subjectieve' criteria voor kandidaten voor externe mandaten kunnen veel minder duidelijk worden afgebakend en kunnen niet eenduidig worden ingevuld. Hetzelfde geldt tot op zekere hoogte ook voor interne mandaten. Kandidaten zijn om heel uiteenlopende redenen 'goede kandidaten' en worden om heel verschillende redenen op lijsten gezet. De samenstelling van de lijsten is een afwegen van verschillende kandidaten en profielen. Om die reden schreef geen enkele partij, op uitzondering van Agalev enkele jaren terug, ooit een (openbaar) competentieprofiel neer voor kandidaten bij parlementaire verkiezingen.

De criteria die partijen hanteren zijn dus niet expliciet, maar dit betekent niet dat deze per definitie onbekend zijn. Partijen stellen dat de criteria voor een goede kandidaat bekend zijn voor wie in de politiek zit en dat kandidaten weten wat van hen wordt verwacht. Voor buitenstaanders blijven de criteria



voor kandidaten voor externe mandaten vrij onvoorspelbaar. Het onderscheid dat door partijen wordt gemaakt tussen 'objectieve' criteria en 'subjectieve' criteria is een interessant gegeven. Meer bepaald: als criteria voor externe mandaten 'subjectief' zijn, kan er dan in deze criteria een bias bestaan die nadelig zou kunnen zijn voor vrouwen?

Deze vraag naar een eventuele genderbias in de criteria is niet gemakkelijk te beantwoorden. Partijen gaan ervan uit dat er geen genderbias bestaat in de criteria voor interne mandaten en voor de staf. Voor wat betreft de criteria voor externe mandaten speelt het element van perceptie. Ieder brengt zijn/haar eigen referentiekader mee. Personen die vrij nieuw zijn in de partij en/of die voornamelijk actief zijn in de interne werking van de partij (woordvoerder, secretaris, ...) hebben veeleer de neiging te zeggen dat er geen genderbias bestaat. Personen die daarentegen al geruimere tijd actief zijn in het eigenlijke proces van rekrutering en selectie van kandidaten stellen dat de mogelijkheid van een genderbias bestaat.

Niettemin zoeken partijen het kleinere aantal vrouwen in de politiek en eventuele drempels voor vrouwen niet langer bij zichzelf. Volgens partijen moet dit worden begrepen vanuit historisch perspectief. Vrouwen hebben historisch gezien een achterstand ten opzichte van mannen, maar dit onevenwicht is zich aan het herstellen. Vrouwen ondervinden wel nog steeds de nadelen van de politiek als mannenwereld, een 'harde' wereld waar een heel grote flexibiliteit wordt gevraagd. Partijen zijn van mening dat vrouwen, die nog steeds een groter deel van de zorgtaken in het gezin op zich nemen, om die reden moeilijkheden ondervinden. De politiek wordt daarnaast gekenmerkt door een vergadercultuur met onregelmatige werk- en vergaderuren. Een argument dat tijdens de interviews door partijen vrij veel naar voren werd geschoven, was dat vrouwen minder aanwezig zijn op vergaderingen. Dit wordt vrouwen aangerekend bij bijvoorbeeld interne bestuursverkiezingen, waar aan/afwezigheid bij vergaderingen in rekening wordt gebracht. Vrouwen zouden minder zijn geïnteresseerd in politiek, hebben een andere manier van management voeren en zijn niet altijd bereid om tijd en energie in politiek te steken. Vrouwen zijn ook perfectionistisch, zijn minder strijdvaardig en moeten zich dubbel zo hard bewijzen.

Partijen gaan met andere woorden op zoek naar iemand met 'een politieke microbe', naar een flexibel iemand. Vrouwen lijken door externe factoren daaraan minder te kunnen voldoen. Als er sprake is van een genderbias, dan zit die in de definitie waaraan je moet beantwoorden opdat men zou stellen dat je een politieke microbe in je draagt. Er is een bepaald verwachtingspatroon waaraan iemand moet beantwoorden en mannen lijken daarin beter te slagen. Partijen schijnen dit over het algemeen echter niet in vraag te stellen.

## Noten

- 71 Sommige partijen verwijzen in hun statuten wel naar bijkomende reglementen waarin de procedures van kandidaatstelling worden opgenomen (bv. pollreglementen), nog andere partijen geven de bevoegdheden door aan 'betrokken groeperingen'.
- 72 Guionnet, C. en E. Neveu (2004). *Féminins/Masculins. Sociologie du genre*, Paris: Armand Collin.
- 73 Norris, P. en J. Lovenduski (1995). *Political recruitment: gender, race and class in the British Parliament*, Cambridge: University Press.
- 74 De trend naar professionalisering stelt zich bijzonder sterk bij kleine kartelpartners, die ons er steeds op wezen dat het feit dat zij zich in hun rekrutering en selectie tot een klein aantal personen kunnen beperken hen in staat stelt heel hoge eisen te stellen aan hun potentiële kandidaten.

# Hoofdstuk 5. Verklarende factoren



## 1. Centralisering en institutionalisering

### 1.1. Impact van het centrum

De interviews hebben uitgewezen dat de openheid ten aanzien van de genderdimensie sterk verschilt naargelang we het nationale of het lokale niveau beschouwen. Meer concreet stellen we een duidelijk overwicht van mannen vast in de lokale afdelingen van politieke partijen. Er zijn inderdaad erg weinig vrouwen met een mandaat van voorzitter van de lokale arrondissementale afdeling. Volgens de geïnterviewde personen zouden de lokale en provinciale structuren, uitgezonderd die van de groene partijen, de meest 'machistische' en 'conservatieve' organen zijn van de politieke partijen. De leidinggevende instanties, dat wil zeggen het nationale niveau, zouden dan weer meer 'progressief' zijn en, tenminste in woord, meer open staan voor de integratie van vrouwen in de politiek. Meer bepaald gingen maatregelen ten voordele van een evenwicht tussen mannen en vrouwen altijd uit van de bestuursorganen van de partijen. Volgens een piramidiaal schema wenste de top van bovenuit hervormingen door te voeren ten voordele van een paritaire vertegenwoordiging aan de basis: *'Het initiatief tot gelijkheid kwam van bovenuit, tenminste intern in onze partij. Zij werd van bovenuit opgelegd en sijpelde zo door naar de basis.'* (socialistische familie)

Deze openheid van de partijleidingen uit zich, bijvoorbeeld, in de aanbevelingen of richtlijnen die door het partijbureau worden gestemd en die, vóór de samenstelling van de kieslijsten, herinneren aan de partijlijn ten aanzien van gendergelijkheid. De toepassing van de verklaringen en maatregelen ten voordele van vrouwen stoot echter vaak op weerstand, vooral op het lokale niveau. Bijgevolg worden de nieuwe maatregelen ter bevordering van vrouwen in mindere mate doorgevoerd in instanties waar nog steeds een cultuur en traditie van 'mannen aan de macht' heerst. We wijzen er ook op dat macht in lokale en provinciale instanties een persoonlijker karakter heeft, wat een rem zet op de verjonging en vervrouwelijking van het politieke personeel: *'Daar [in de lokale afdelingen] blijven het mannelijke potentaten en sterke figuren, die blijven baas in hun dorp om zo te zeggen, zij nemen minder deel aan de algemene activiteiten, zijn minder open en hebben alleszins schrik om hun privileges kwijt te spelen.'* (een externe mandataris)

Bovendien worden concrete maatregelen die het politieke engagement van vrouwen moeten bevorderen, zoals kinderopvang, vaak slechts toegepast ter gelegenheid van grote nationale evenementen (partijcongres, zomeruniversiteit). Concrete maatregelen worden zeer zelden systematisch in praktijk gebracht door de lagere machtsniveaus en zelfs niet in het machtscentrum. Ecolo vormt hierop evenwel een uitzondering. Die partij heeft immers een huishoudelijk reglement dat van toepassing is op alle partij-instanties en dat is gericht op het bevorderen van het politieke engagement van vrouwen. Zo moeten vergaderingen vóór 23u00 worden gesloten en de beslissing om een vergadering te verlengen moet ter stemming worden voorgelegd aan alle deelnemers. Bovendien stelt Ecolo voor om de kosten voor kinderopvang terug te betalen aan zijn mandatarissen en militanten.

De partijvoorzitters spelen een bepalende rol in de openheid van de partijen ten aanzien van de genderdimensie. Een ommekeer ten voordele van een ruimere participatie van vrouwen wordt vaak in gang gezet door partijvoorzitters die zich op die manier wensen te onderscheiden van hun voorgangers en/of een vernieuwing binnen hun partij wensen door te voeren.

Partijvoorzitters kunnen hun actie op verschillende niveaus voeren. Zij kunnen een, soms bepalende, invloed uitoefenen op de samenstelling van de kieslijsten. Partijvoorzitters beschikken over een controlerecht en een evocatierecht bij de samenstelling van de lijsten en kunnen soms kandidaten voordragen of zelfs opdringen: *'Ik neem een voorbeeld in mijn gemeente, daar is net een vrouw toegekomen met een erg interessant profiel, ze is jong, ze werkt, ik heb haar voorgesteld [aan de voorzitter] en die zei me: "zo'n vrouw, met zo'n temperament en energie, die moet een goede plaats krijgen".'* (een voorzitter van de politieke vrouwenorganisatie) De steun van de partijvoorzitter kan ook beslissend zijn om een intern mandaat te verkrijgen: *'De voorzitter heeft het voorrecht om mensen op sleutelposten aan te stellen in functie van hun kwaliteiten.'* (liberale familie) Tot slot komt de wil van de partijvoorzitters om het politieke personeel te vervrouwelijken ook tot uiting in de benoeming van ministers en kabinetschefs, aangezien die bevoegdheid hen exclusief toekomt.

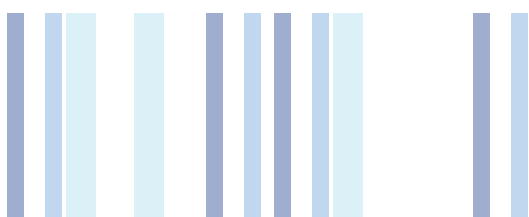
## 1.2. Impact van de institutionalisering

De mate van institutionalisering van de politieke partijen, dat wil zeggen de interne formele regels die de partijen zich hebben opgelegd, lijkt een impact te hebben op de participatie van vrouwen in de politiek. Meer bepaald blijkt dat geïnstitutionaliseerde partijen gunstiger staan tegenover vrouwen dan partijen waarin het er informeel aan toegaat, met uitzondering van partijen die zich meer aan de rechterzijde van het ideologische spectrum bevinden.

Op het vlak van de rekrutering en selectie van mandatarissen lijken procedures die weinig zijn geïnstitutionaliseerd in het nadeel te werken van vrouwen. Zoals we in de voorgaande paragrafen hebben opgemerkt, zijn informele procedures voor de aanwerving van politiek personeel immers hoofdzakelijk gebaseerd op netwerken van relaties. Er kunnen twee verklaringen naar voren worden geschoven voor de ongunstige positie waarin vrouwen zich in dit opzicht bevinden. Ten eerste zijn informele praktijken nadelig voor vrouwen omdat de relationele netwerken zijn gegenderd. Aangezien ze geen deel uitmaken van de machtsnetwerken maken ze minder kans om te worden geselecteerd. Vervrouwelijking is echter een relatief nieuwe politieke inzet en vrouwen zijn dan ook minder ingewerkt in de netwerken waar de belangrijke beslissingen worden besproken.

Zo lijken politieke partijen die interne maatregelen en regels ter bevordering van de deelname van vrouwen hebben ingevoerd meer geneigd om de macht met vrouwen te delen. Op basis van de analyse van de statuten en van de semi-geleide gesprekken, konden we vaststellen dat, hoe minder de regels en bepalingen aangaande vrouwen zijn geïnstitutionaliseerd, hoe minder kans er is dat ze worden nageleefd. Zonder verplichting heeft de wil van de partijen om vrouwen in hun midden op te nemen weinig effect en blijft men vaak hangen op het niveau van de retoriek. De invoering van wettelijke quota is illustratief voor deze beperking: hoewel talrijke partijen interne quota hebben ingevoerd, werden vrouwen pas talrijker vertegenwoordigd in de parlementsvergaderingen vanaf het ogenblik dat de wet in dit verband strengere regels oplegde. Bij afwezigheid van systematiek en controle wordt de toepassing van de interne quota vaak overgelaten aan de instanties belast met het samenstellen van de lijsten. Ecolo en Groen!, die tot de meest geïnstitutionaliseerde partijen behoren, hebben evenwel minder moeite gehad om vrouwen in hun midden op te nemen. Dit is echter niet alleen te danken aan hun mate van institutionalisering; respect voor gelijkheid behoort tot de ideologische beginselen van deze partijen.

Hoewel het centrum van de macht de verschillende soorten mandaten die tijdens dit onderzoek werden onderscheiden op gelijkaardige wijze beïnvloedt, is dit niet het geval voor wat betreft de mate van institutionalisering van de partij. Een sterk geïnstitutionaliseerde partij lijkt een zeker preoccupatie voor de gelijkheid van mannen en vrouwen op het vlak van externe en interne mandaten in de hand te werken. Eenzelfde soort preoccupatie is echter minder merkbaar als het gaat om personeelsaanwervingen, zelfs al is de partij sterk geïnstitutionaliseerd.







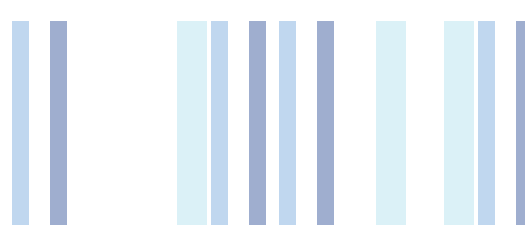
## 2. Ideologie

In het theoretische gedeelte formuleerden we een hypothese rond de mogelijke impact van een links of rechts georiënteerd gedachtegoed op de rekrutering en selectie van kandidaten. Partijen positioneren zich op de links-rechts as naargelang hun houding ten opzichte van enerzijds het economisch liberalisme (traditionele links-rechts verdeling) en anderzijds een cultureel liberalisme ('nieuwe' links-rechts verdeling). Voor de Belgische partijen is er geen sterke links-rechts polarisering van de partijen op te merken. We kunnen stellen dat de socialistische partijen traditioneel (centrum-) linkse partijen zijn en de groene partijen 'nieuwe' linkse partijen zijn. Het Vlaams Belang is een extreem-rechtse partij. De christen-democratische partijen zijn centrum partijen. De liberale partijen en N-VA zijn centrum-rechtse partijen.

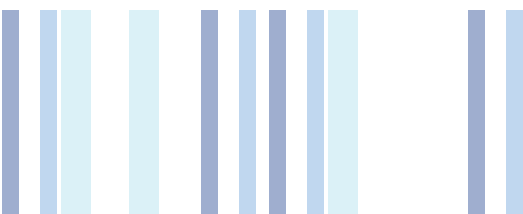
De Belgische partijen volgen de links-rechts hypothese niet. De aandacht voor de man-vrouw problematiek lag lange tijd vooral bij de centrumpartij CD&V en bij de groenen. We kunnen wel opmerken dat ideologie op zich een rol speelt in het proces van rekrutering en selectie van kandidaten voor externe en interne mandaten. Dit komt bijvoorbeeld tot uiting in de gelijkenissen die we terugvonden in de statuten van partijen van éénzelfde politieke familie. Het gezin is bijvoorbeeld een belangrijk begrip in het ideologische gedachtegoed van de christen-democratische partijen. CD&V en cdH zullen hun eisen voor vrouwen- en genderrechten uitdrukken in termen van een 'gezinsvriendelijke' (in plaats van een 'vrouwvriendelijke') politiek. Hun respectievelijke vrouwenorganisaties pikten hierop in. Vrouw & Maatschappij werkte bijvoorbeeld een code voor gezinsvriendelijke politiek uit. De socialistische partijen benaderen man-vrouw ongelijkheid vanuit sociale ongelijkheid; de strijd voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een onderdeel van de (ruimere) strijd voor sociale gelijkheid. Voor wat betreft de liberale partijen is de invloed van hun respectievelijke ideologische gedachtegoed uitgesproken aanwezig. Deze partijen gaan terug op een liberale ideologie die is gebaseerd op begrippen zoals vrijheid en het individu. De idee van sterk geformaliseerde nevenorganisaties botst tot op zekere hoogte met deze uitgangspunten. De aandacht van de groene partijen voor man-vrouw verhoudingen in de politiek moet wel vanuit een ideologische invalshoek worden begrepen. Deze partijen enten zich op de nieuwe sociale bewegingen van de jaren 1980 en worden in hun gedachtegoed beïnvloed door onder andere de (neo-) feministische beweging. Gender en man-vrouw gelijkheid maken met andere woorden een wezenlijk onderdeel uit van het gedachtegoed van de groene partijen.

Partijen worden dus tot op zekere hoogte beïnvloed door de ideologische beweging waarin ze zijn ontstaan of tegenover dewelke ze zich positioneren. We kunnen er van uitgaan dat ze man-vrouw gelijkheid gedeeltelijk zullen interpreteren vanuit hun ideologische gedachtegoed. Dit zal meespelen in de manier waarop partijen de voor-/nadelen van quota en van een geïnstitutionaliseerde vrouwenorganisatie afwegen. Partijen die zich op ideologisch vlak bijvoorbeeld sterk enten op nevenorganisaties, hebben de neiging deze nevenorganisaties sterker te verankeren binnen de partijstructuur en ze lijken sneller geneigd om een vrouwenorganisatie op formele manier op te nemen in hun statuten. Nevenorganisaties kunnen vooral een invloed uitoefenen op de lijstvorming wanneer ze sterk zijn geïnstitutionaliseerd binnen de partij. Het feit dat vrouwenorganisaties niet altijd zijn geïnstitutionaliseerd binnen de partij moet weliswaar niet noodzakelijk worden begrepen vanuit een ideologisch standpunt. Kleine partijen kunnen nevenorganisaties weren uit vrees voor versplintering.

We merkten reeds op dat de aandacht voor man-vrouw verhoudingen tot voor kort vooral was gesitueerd bij de groene partijen en CD&V. Beide partijen hebben traditioneel een vrij vrouwelijk kiespubliek en zij waren tot op zekere hoogte de enige partijen die zich profileerden rond het thema 'man-vrouw gelijkheid'. De laatste jaren komt er bij alle partijen meer aandacht voor gender en voor de rekrutering en selectie van vrouwen voor externe en in mindere mate ook voor interne mandaten. De quota hebben daarbij



een versnellend effect gehad. Deze aandacht kwam er vooral op het vlak van discours en wordt niet altijd geïnstitutionaliseerd in de statuten, zoals hoger duidelijk werd. Dit laatste neemt echter niet weg dat alle partijen, in meer of mindere mate, het thema 'gendergelijkheid' als belangrijk gaan percipiëren. Partijen zullen hun huidige aandacht voor gendergelijkheid weliswaar niet formuleren in ideologische termen, maar wel in termen van electorale aantrekkelijkheid. Partijen die tot de vaststelling komen dat ze niet altijd goed scoren bij vrouwen, zullen proberen om hun achterstand weg te werken voor de volgende verkiezingen. Die bezorgdheid is een indirect gevolg van de quotawetten. De quota hebben een zekere mentaliteit doorgedrukt: partijen kunnen niet meer tegen vrouwen in de politiek zijn. Man-vrouw verhoudingen in de politiek krijgen daarnaast vrij veel media-aandacht, wat ertoe leidt dat partijen vinden dat zij hinder ondervinden van hun 'vrouwonvriendelijk' imago als 'mannenpartij'.





## 3. Impact van de vrouwengroepen binnen de politieke partijen

### 3.1. De rol van de vrouwengroepen binnen de politieke partijen

#### 3.1.1. Een drukingsgroep binnen de partij

De vrouwenorganisatie treedt vaak op als een drukingsgroep binnen de partij. Zij vormt ook een eisenplatform die de situatie van vrouwen beoogt te verbeteren en/of op peil te houden voor wat betreft participatie en vertegenwoordiging in de partijorganen en de wetgevende vergaderingen. Meer bepaald waakt de vrouwenorganisatie over een evenwichtige participatie en vertegenwoordiging van vrouwen op de kieslijsten en in de partijorganen. Maar deze vrouwen stellen ook een 'genderinterpretatie' voor van de door de partij voorgedragen programma's: zij dringen er op aan dat rekening wordt gehouden met de rechtstreekse of onrechtstreekse gevolgen van de beleidslijnen op vrouwen.

Vóór het opstellen van de kieslijsten herinnert de vrouwengroep eraan, zoals ook de jongeren- of senioren groep, dat vrouwen moeten zijn vertegenwoordigd en op correcte plaatsen moeten worden gerangschikt: *'Dat verloopt eigenlijk heel goed maar wel is het zo dat zij [vrouwen, senioren, jongeren] een beetje samenspannen en een front proberen vormen, om voldoende plaatsen te krijgen op de lijst, om vertegenwoordigd te worden en zo hoog mogelijk op de lijst te komen.'* (aanvullend profiel) Er zijn verschillende drukingsmiddelen: memo's, brieven, telefoontjes, toespraken op het partijbureau of tijdens de algemene vergaderingen waarop de leden of de leiding van de partij aanwezig zijn. Maar tot wie zijn die eisen gericht? Volgens een van de geïnterviewde personen 'zijn er geen regels'. ((entourage) partijvoorzitter) De groepen kunnen zich wenden tot de voorzitters van de instanties belast met het samenstellen van de lijsten, bijvoorbeeld de lokale afdeling of de arrondissementsafdeling, tot de kiescomités, bijvoorbeeld de comités der wijzen, tot de personen die verantwoordelijk zijn voor de selectie van kandidaten, zoals de lijsttrekkers of, in mindere mate, tot de partijvoorzitters of -sters. De methode verschilt niet alleen naargelang de partij, maar ook in functie van de betreffende kieslijst en zelfs van de interne partij-instanties; het komt er op aan de juiste persoon aan te spreken. Verder is het zo dat de personen belast met het samenstellen van de lijsten ook de verschillende groepen binnen de partij aanspreken, waaronder de vrouwengroep, om potentiële kandidaten te rekruteren: *'Ik heb heel duidelijk gevraagd aan mijn drie interne groepen [vrouwen, senioren, jongeren] om een aantal namen op te geven van kandidaten die op de lijst zouden kunnen komen; we plegen steeds ruim overleg over de situatie en over de ontwikkeling van de zaken.'* (een externe mandataris)

Naast een formele erkenning in de statuten en de integratie in de bestuursorganen lijkt de impact van de vrouwengroep ook sterk afhankelijk te zijn van de mate van institutionalisering binnen de partij. Met andere woorden: het komt er op aan te weten of de druk systematisch dan wel af en toe wordt uitgeoefend. In de meeste partijen lijken de vrouwengroepen slechts een zwakke positie te hebben als drukingsgroep: *'Ik weet dat er af en toe vraag naar is geweest om een vertegenwoordigster van de vrouwengroep aan te stellen binnen de kiescomités; vaak werd dit niet statutair vastgelegd maar hebben we het gedaan wanneer we voelden dat dit gepast was en dat een geste moest worden gedaan; naast het reglement is er dus altijd een bepaalde mate van pragmatische aanpak.'* (een verantwoordelijke van de interne organisatie van de partij)

Naar aanleiding van de invoering van quota hebben bepaalde vrouwengroepen ons meegedeeld dat ze zich uitgeblust voelen. De wettelijke quota zouden immers een zekere rem hebben gezet op het elan van de vrouwenbewegingen binnen de partijen en zouden het nut en de functie van de vrouwengroepen in vraag

stellen: *‘Maar ik denk dat dat tegenwoordig allemaal wat voorbijgestreefd is.’* (liberale familie) Bijgevolg stelt men vast dat de vrouwenorganisaties van sommige partijen zich hebben omgevormd tot een interne denktank van de partij, door zich te specialiseren in een ‘gegenderde’ interpretatie van sociale en politieke vraagstukken, een dimensie die reeds sterk is ontwikkeld bij de groenen en bij Vrouw & Maatschappij.

### 3.1.2. Rekrutering en opleiding

Evenals de jongerengroepen hebben ook de vrouwengroepen een rekruteringstaak. Zij zijn er zich bewust van geworden dat het niet volstaat om quota in te voeren om tot een evenwichtige representatie van beide seksen te komen binnen de wetgevende vergaderingen. Zo hebben interne maatregelen tot doel de wettelijke quota te begeleiden en een effectieve realisatie van de pariteitsdoelstelling mogelijk te maken. Gelet op de uitbreiding van het aanbod van voor vrouwen toegankelijke externe mandaten moedigt de vrouwenorganisatie vrouwen aan om zich politiek te engageren en mee te dingen naar externe mandaten. Meer bepaald houden de vrouwengroepen toespraken voor de partij-instanties, sturen zij vrouwelijke mandatarissen uit om te getuigen over hun ervaringen of stellen zij brochures samen om vrouwen aan te sporen zich op kieslijsten te laten inschrijven.

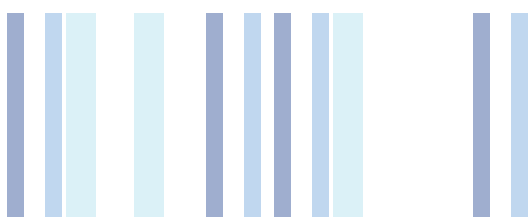
De politieke partijen bieden aan hun leden, aan hun kandidaten op kieslijsten en aan hun mandatarissen de mogelijkheid om opleidingen te volgen. Afhankelijk van de partij kunnen de opleidingen gemengd zijn of uitsluitend bestemd voor vrouwen: *‘We hebben een opleidingscyclus georganiseerd voor vrouwen die zich voor het eerst, met een beetje koudwatervrees, in de politiek storten; ik leid dus workshops in alle federaties en in de grote steden; daar spoor ik hen aan, of alleszins diegenen die echt zin hebben om aan politiek te doen, om opleidingen te volgen, maar die opleidingen staan voor iedereen open en richten zich dus niet speciaal tot vrouwen of mannen.’* (liberale familie) Vaak zijn het de vrouwengroepen die het initiatief nemen om deze opleidingen te organiseren, soms in samenwerking met de verschillende instanties van hun partij en soms bestaat dit initiatief reeds sinds lange tijd, zoals het geval is bij Vrouw & Maatschappij. Het doel van deze opleidingen is tweeledig. Ten eerste wil men aan vrouwen en mannen instrumenten aanreiken die hen toelaten de competenties te verwerven die nodig zijn voor een effectieve of potentiële politieke functie. Maar die opleidingen hebben ook tot doel vrouwen vertrouwen te geven, hen te helpen hun terughoudendheid ten overstaan van een actief engagement te overwinnen en politieke mandaten te aanvaarden. De opleidingen passen dus in het kader van een empowerment-logica.

### 3.1.3. Vormingswerk en sensibilisering

Vormingswerk, binnen of buiten de partij, kan een van de functies zijn van de vrouwengroepen. Aan de hand van een reeks activiteiten probeert de vrouwenorganisatie haar partij, maar ook het grote publiek, attent te maken op de eigenheid van vrouwen en op de maatschappelijke problemen waarmee zij specifiek te maken krijgen. Los van de vrouwenzaak lijkt ook het externe vormingswerk de politieke partijen tot voordeel te strekken: *‘Acties die een groot aantal vrouwen willen bereiken, niet noodzakelijk om bij hen een engagement los te weken ten aanzien van de partij maar gewoon om te tonen dat er parlementariërs zijn die begaan zijn met het welzijn van vrouwen.’* (christen-democratische familie)

## 3.2. Gewicht van de vrouwengroepen binnen de politieke partijen

Het gewicht van de vrouwengroep binnen een partij is afhankelijk van meerdere factoren: de institutionalisering van de groep, zijn centrale positie in de partij, zijn voornaamste doelstelling, de



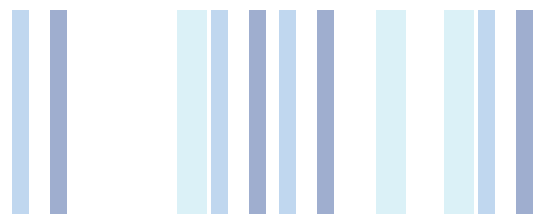
wilskracht van zijn voorzitter en militanten en de tolerantie van de vrouwen en mannen van de partij ten aanzien van de vrouwenorganisatie. Zo blijkt met name een goede relatie tussen de partijvoorzitter of -ster en de voorzitter van de vrouwengroep van cruciaal belang opdat een vrouwengroep ook effectief acties zou kunnen ondernemen. In het algemeen blijkt dat de vrouwengroep meer impact heeft wanneer zijn acties intern op de partij zijn gericht dan wanneer de groep een ruimer publiek probeert te sensibiliseren. In dat laatste geval blijkt de vrouwenorganisatie niet onafhankelijk te kunnen optreden: haar acties zijn dan ondergeschikt aan de politieke en electorale doelstellingen van de partij. Zelfs wanneer zij een formele erkenning geniet in de partijstatuten en daadwerkelijk is geïntegreerd in de bestuursorganen van de partij lijkt de houding van de voorzitter van de vrouwengroep in grote mate bepalend te zijn voor de richting die de organisatie uitgaat en de impact die de groep heeft op het geheel van de partij.

De interviews wijzen uit dat de voorzitter van de vrouwengroep soms rechtstreeks door de partijvoorzitter werd aangezocht om zich kandidaat te stellen voor die functie. Als de vrouwenzaak haar nauw aan het hart ligt, zal de voorzitter proberen veranderingen teweeg te brengen en haar organisatie te legitimeren. Het voorzitterschap van de vrouwengroep blijkt echter ook een manier om een vrouw te belonen voor bewezen diensten aan de partij en haar carrière een duwtje in de rug te geven. Zo kunnen individuele strategische overwegingen de bovenhand halen op collectieve overwegingen die verband houden met de vrouwenproblematiek. Het gewicht van de vrouwenorganisatie hangt echter ook af van de mate van engagement van de militanten en van de welwillendheid van de vrouwen en mannen binnen de partij ten overstaan van de organisatie.

Naast de acties van vrouwengroepen krijgen politieke partijen ook te maken met de eisen van de jongeren- en seniorenorganisaties. Afhankelijk van de politieke partij en het tijdperk kunnen deze drie groepen samenwerken of elkaar beconcurreren. De wettelijke quota verlenen een bijzonder statuut aan vrouwen en maken van hen, in zekere mate, de belangrijkste categorie waarmee rekening dient te worden gehouden. Afgezien van de quota genieten vrouwen ook een bijzonder statuut door het feit dat ze de helft van de bevolking uitmaken: hen niet bij het politieke leven betrekken zou betekenen dat men elke aanspraak op representativiteit laat varen. Iemand behorend tot de socialistische familie verwoordde het zo: *'Een quotum voor vrouwen is niet zoals een quotum voor jongeren, voor mindervaliden of voor migranten. Dat zijn totaal verschillende zaken.'*

Toch benadrukken de partijen dat de jongeren erg belangrijk zijn omdat ze de vernieuwing van de politieke klassen bevorderen. Zelfs zonder jongerenquota zorgen de partijen ervoor dat ze jongeren op de kieslijsten plaatsen. Net zoals de vrouwengroep oefent de jongerengroepering druk uit om een goede vertegenwoordiging te bekomen op de kieslijsten. Ondanks de geringe mate van institutionalisering die kenmerkend is voor de relaties tussen de jongeren en de partij, worden ze vaak als de belangrijkste categorie aanzien omdat ze immers moeten zorgen voor de 'aflossing van de wacht' en de 'toekomst' van de partij moeten veiligstellen. De jongerenorganisatie kan bijgevolg rekenen op heel wat steun vanwege de leidinggevende organen van de politieke partijen. Bovendien is de jongerengroep vaak geïntegreerd in de partijleiding. De centrale plaats die de jongeren wordt toebedeeld heeft soms echter tot wrijvingen geleid. Zo gaven senioren uiting aan hun 'frustratie' en eisten ze om beter te worden vertegenwoordigd, met name op de kieslijsten. In bepaalde partijen hebben de eisen van de senioren aanleiding gegeven tot een wijziging van de statuten.

We stellen vast dat politieke partijen ook rekening houden met andere categorieën, ook als deze laatste niet zijn georganiseerd, zoals bijvoorbeeld personen van vreemde origine. Hoewel het multiculturalisme verre van geïnstitutionaliseerd is, worden dienaangaande aanbevelingen geformuleerd door de partijbesturen en partijvoorzitters, onder meer ter gelegenheid van de samenstelling van de kieslijsten. De motivatie die aan de basis ligt van de opname van mensen van vreemde origine op de lijsten is dubbel: ze worden niet alleen opgenomen vanuit de bekommernis om de maatschappelijke representativiteit van de lijsten te waarborgen, maar ook om een nieuw kiezerspubliek voor de partij te winnen.



# Conclusies en aanbevelingen



In het onderzoek stond de vraag centraal *in welke mate de Belgische partijen een genderdimensie hebben geïntegreerd en wat de draagwijdte van de in dit kader genomen maatregelen is*. In dit laatste hoofdstuk zetten we de belangrijkste bevindingen op een rijtje en vertalen deze naar beleidsaanbevelingen.

Op een formeel niveau kunnen we stellen dat de meeste partijen een dimensie hebben geïntegreerd. Het betreft echter meer een seksedimensie dan een genderdimensie. Hierop zullen we later terugkomen. In de statuten van bijna alle partijen treffen we intentieverklaringen en/of maatregelen ter bevordering van een sekse-evenwicht aan. De partijstatuten zijn op dit vlak echter weinig veranderd sinds de jaren 1980. Ook toen legde een aantal partijen zichzelf reeds quota of streefcijfers op wat het aantal vrouwelijke kandidaten op de kieslijsten betreft. Toch is er ten opzichte van de jaren 1980 een dubbele evolutie waar te nemen. Ten eerste heeft een aantal partijen het principe van sekse-gelijkheid of een bevordering daarvan ingeschreven in zijn statuten. Ten tweede hebben de meeste partijen een functie van één of meerdere vice-voorzitters in het leven geroepen, met daaraan gekoppeld de bepaling dat op dit niveau beide seksen moeten zijn vertegenwoordigd.

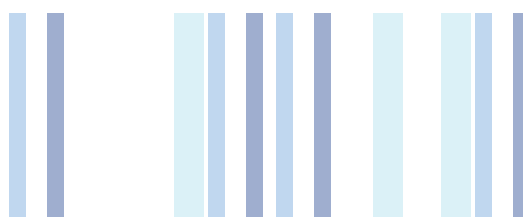
Deze laatste bepaling ontkracht de hypothese dat de regels ter bepaling van een sekse-evenwicht minder frequent worden naarmate we het centrum van de macht naderen (H11). We vinden immers voor het allerhoogste niveau, de partijvoorzitter, formele regels die een zekere aanwezigheid van vrouwen opleggen. Het onderzoek heeft echter ook een andere belangrijke bevinding aan het daglicht gebracht. Formele regels die vrouwen daadwerkelijk een deel van de topposities garanderen gelden voornamelijk voor zichtbare functies. Het model van de concentrische machtscirkels is dan ook niet van belang gebleken als verklaring voor de mate waarin een genderdimensie werd geïntegreerd. We kunnen niet bevestigen dat regels schaarser worden naarmate men het centrum van de macht nadert. Maar ze zijn er louter voor posities die zichtbaar zijn voor het grote publiek. In dit opzicht vervullen zij een symboolfunctie voor partijen die zich willen profileren als zijnde vrouwvriendelijk. Daarenboven zijn deze functies voor een deel ook symboolfuncties, zoals duidelijk wordt in de bepaling van één partij

om een bijkomende functie van vice-voorzitter te creëren indien niemand van de bestaande leden een vrouw is. Dit bevestigt de hypothese dat de stakeholders binnen partijen niet bereid zijn daadwerkelijk macht te delen (H10). We vinden nog steeds meer vrouwen die de tweede viool spelen dan zij die de macht in handen hebben. Ook op andere momenten in het onderzoek werd deze hypothese bevestigd. We zullen hierop terugkomen.

Naast de hier besproken regels kennen partijen over het algemeen echter zo goed als geen formele regels ter integratie van een sekse- laat staan een genderdimensie. En indien zij bestaan, hebben zij betrekking op de erkenning van de politieke vrouwengroep als actor binnen de partij. Vóór de quotawet van 1994 bestaande partij-interne quota en de soms naar aanleiding van deze wet ingevoerde quota of streefcijfers zijn niet te vinden in de statuten. Dit belet niet dat partijen richtlijnen uitvaardigen voor de samenstelling van de kieslijsten en zich daarbij positioneren ten opzichte van de wettelijk opgelegde quota. In de statuten zijn deze maatregelen echter niet terug te vinden. Ook met betrekking tot de interne mandaten en de staf zijn geen formele regels terug te vinden die wijzen op de integratie van een sekse- of genderdimensie. Parallel hieraan kunnen we vaststellen dat vrouwen in deze functies schaarser worden naarmate de laatste meer gewicht hebben. Ongeacht het niveau in de partijstructuur staan vrouwen zelden aan het hoofd. Maar ook op het niveau van de partijsecretaris of op studiediensten vinden we minder vrouwen. Partijen kennen – naargelang hun grootte weinig of veel – functies die belangrijk zijn, omdat zij invloedrijk zijn of omdat zij een springplank bieden. Op dit niveau bleek geen sekse- of genderdimensie te zijn geïntegreerd.

In het licht van het vorige is het interessant te kijken naar de mate waarin de informele regels die partijen hanteren getuigen van de integratie van een genderdimensie. Op het niveau van de externe mandaten beaamt dit onderzoek het feit dat partijen in toenemende mate aandacht hebben voor vrouwelijke kandidaten. Het vrouw-zijn is momenteel inderdaad een op waarde geschatte karakteristiek (H6) en de quota hebben partijen ertoe aangezet het aanbod aan vrouwelijke kandidaten uit te breiden. Dit gebeurde zowel intern, via trainingen of maatregelen om vrouwen aan te zetten zich actief te engageren, als extern, waarbij partijen op zoek gingen naar nieuwe vrouwen voor de samenstelling van kieslijsten (H4, H5). Het onderzoek heeft echter ook uitgewezen dat extern een relatief begrip is. Zeker voor de kieslijsten gaan partijen op zoek naar potentiële kandidaten in hun omgeving en die is door de kieswet ook territoriaal bepaald. Partijen komen daarbij dus uit bij potentiële kandidaten die reeds op de één of andere manier in een netwerk van de partij zitten. En deze netwerken zijn deels gegenderd. Vrouwelijke lijsttrekkers vinden hun vrouwen, mannelijke hebben daar meer problemen mee. Indien er meer uit mannelijke dan uit vrouwelijke netwerken wordt geput, kan dit een drempel vormen voor vrouwen. Daarnaast lanceren partijen ook algemene oproepen voor kandidaatstelling. Voor de interne mandaten zijn er meestal vaste procedures. Voor de staf wordt ook geput uit netwerken, maar daarnaast wordt voornamelijk gewerkt met vacatures, zij het dat deze eventueel in eerste instantie onder de leden worden verspreid.

Ook al is de waarde van het vrouw-zijn gestegen, het vrouw-zijn heeft voor het merendeel van de partijen – zij het niet voor alle en ook niet voor hun politieke vrouwengroepen – geen intrinsieke maar een utilitaire waarde. In alle partijen stond de eis van een gezonde mix kandidaten centraal. Partijen willen gediversifieerde lijsten en gaan in dit kader ook op zoek naar vrouwen. Vrouwen worden echter vooral gesmaakt vanwege hun electorale aantrekkingskracht en niet zozeer omdat partijen de logica



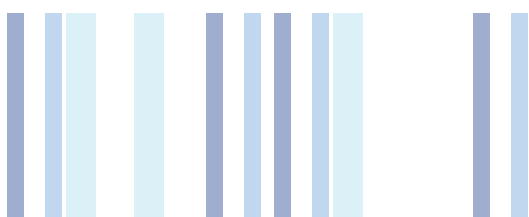
achter een pariteitsbeginsel onderschrijven. Het gaat niet om een democratische of rechtvaardige vertegenwoordiging, maar om de electorale kracht van vrouwen. In dit opzicht is het vrouw-zijn ook een relatieve waarde. Het is waardevol zolang nog niet voldoende kandidaten dit profiel hebben. Eens het aantal bereikt, vervalt de waarde van een vrouwelijke kandidaat. Deze logica van een relatieve waarde geldt niet louter voor het vrouw-zijn. De wet van de gezonde mix maakt dat partijen steeds op zoek zijn naar wat ze nog niet hebben. Dat kunnen vrouwen zijn, maar net zo goed kandidaten met andere socio-demografische kenmerken.

Voorts is het moeilijk te bepalen of de perceptie van een ideale kandidaat, en een eventuele (negatieve) genderbias daarin, vrouwen parten speelt (H7). Voor alle geïnterviewden leek het redelijk evident over welke kwaliteiten een geschikte kandidaat voor een extern mandaat moet beschikken. Identificatie met de partijlijn evenals de wil om zich in te zetten voor de partij zijn van groot belang. Maar partijen zijn vandaag de dag vooral op zoek naar competente kandidaten die ook een electoraal aantrekkelijk profiel hebben. Voor de rest viel het de respondenten zwaar een geschikte kandidaat te omschrijven. We kunnen wel vaststellen dat de criteria voor de selectie van kandidaten weinig tot niet expliciet zijn en dat de meeste partijen daarvan het nut niet inzien.

De procedures voor de rekrutering en selectie van kandidaten daarentegen worden, naargelang de partij, min of meer exhaustief beschreven in de statuten. De statutaire bepalingen omvatten echter niet noodzakelijk alle regels die partijen hebben getroffen. Interessant is dat we dit soort regels terugvinden voor zowel de externe als interne verkozen mandaten. Over de rekrutering en selectie van de staf wordt niets vermeld in de statuten.

Wat de interne verkozen mandaten betreft, zijn de criteria voor een geschikte kandidaat enigszins anders dan die voor een externe. Hier staat vooral de affiniteit met de partij centraal. Wat de staf betreft, staat professionalisme voorop, het beschikken over de juiste competenties. Partijloyauteit speelt in dit kader enkel voor de topfuncties een belangrijke rol. Een socio-demografische mix is voor het merendeel van de interne mandaten noch voor de staf van belang. In dit kader komen we terug bij een aan het begin aangehaalde vaststelling, namelijk dat de integratie van een gender(sekse)dimensie vooral op het niveau van de meest zichtbare functies is te bepalen. Op het niveau van de interne mandaten, maar ook op dat van de staf wordt zo goed als geen aandacht besteed aan een sekse-evenwicht. Andere criteria lijken belangrijker en ook niet per definitie te verzoenen met een sekse-evenwicht. Dit bevestigt de hypothese dat de wijzigingen op het niveau van de kieswet geen invloed hadden op de organisatie van interne mandaten (H9). Het is niet zo dat partijen eveneens hun interne mandaten zijn gaan herbekijken (H8). Partijen beschikken evenmin over een uitgewerkte vorm van HRM voor hun staf (H12).

In het onderzoek komt duidelijk naar voren dat informele mechanismen een centrale rol spelen in de werking van partijen. Niet alles staat op papier; een partij is een organisatie met haar eigen geplogenheden en gewoontes. Het feit dat deze regels informeel zijn, betekent daarom niet dat ze niet zijn gekend. Voor wie actief bij een partij is betrokken, lijkt het duidelijk hoe een partij en de politiek in elkaar zit. Wat voor de buitenwereld de 'geheime tuin der politiek' mag lijken, is dit niet voor wie betrokken is bij een partij en/of de politiek.





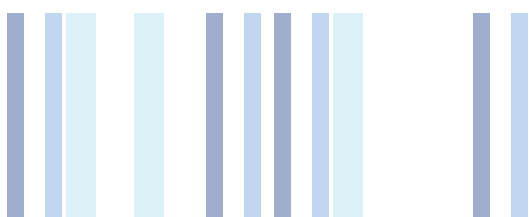
Verder blijkt duidelijk dat politieke vrouwengroepen, hoe informeel zij ook mogen zijn georganiseerd, een belangrijke motor zijn opdat partijen aandacht besteden aan een genderdimensie. Een uitzondering hierop zijn partijen waar het feminisme sterk verweven zit in het ideologische fundament. Maar ook in dat geval zijn het vooral vrouwen die steeds weer de aandacht vestigen op dit fundament. De stimulering, rekrutering en vorming van (potentiële) vrouwelijke kandidaten voor externe mandaten wordt bijvoorbeeld in grote mate verzorgd door de politieke vrouwengroepen. Maar ook op andere punten proberen zij een genderdimensie aan te kaarten, bijvoorbeeld in de beleidslijn van een partij. Zoals we stelden aan het begin van het onderzoek (H13), zijn zij voor een groot stuk het gendergeweten van een partij. In een aantal partijen werd er de aandacht op gevestigd dat de invoering van de wettelijk opgelegde quota tot gevolg had dat sommige politieke vrouwengroepen verzwakten, vooral wanneer zij weinig waren geïnstitutionaliseerd en geïntegreerd in hun partij. Door de wettelijke bepalingen verloren zij een deel van hun elan, dat zij momenteel echter lijken terug te winnen.

De ideologische achtergrond van een partij lijkt de integratie van een gender(sekse)dimensie minder te beïnvloeden dan in de literatuur wordt gesteld (H3, H15). Daar zijn op het eerste zicht twee verklaringen voor. Ten eerste gelden op het niveau van de externe mandaten dezelfde regels voor alle partijen. Ten tweede kan een begrip als ‘integratie van een genderdimensie’ op verschillende manieren worden vertaald naar de praktijk. Geen enkele partij is tegen gelijkheid van mannen en vrouwen, ze vinden gewoon niet alle dat dit op dezelfde wijze moet worden vertaald naar de praktijk. Dit geldt niet louter voor de partij op zich, dit geldt eveneens voor de politieke vrouwengroepen. Wel van belang voor de integratie van een gender(sekse)dimensie lijkt de mate van toegang tot het centrum van de macht binnen een partij (H1, H2, H14). Het betreft hier niet noodzakelijk de formele toegang voor politieke vrouwengroepen via voorbehouden zetels met stemrecht – hoewel dit ook van belang is – maar de informele toegang tot de top. Dit is een kwestie van collegiale affiniteit, maar ook van de mate waarin de top open staat voor vragen van seksegelijkheid. Hoe opener de top is voor dit thema, hoe meer een top ook is geneigd belangrijke dossiers af te toetsen met de politieke vrouwengroepen. Dit is het niveau van het informele overleg aan het begin van een fase van besluitvorming. Betrokken zijn op dit niveau verhoogt de inspraak omdat niet louter ex post wordt gereageerd op reeds genomen beslissingen. De partijvoorzitters van de meeste partijen hebben de laatste jaren een belangrijke rol gespeeld in de opening van de partij naar vrouwen toe, om welke reden dan ook. Individuen op de juiste plaats kunnen duidelijk iets bewegen binnen een partij. Dit geldt niet louter voor partijvoorzitters. Ook een partijsecretaris of een HRM kan aandacht voor vrouwen of gender stimuleren. Daarnaast zijn het echter voornamelijk de politieke vrouwengroepen die aan de gelijkheidskar trekken.

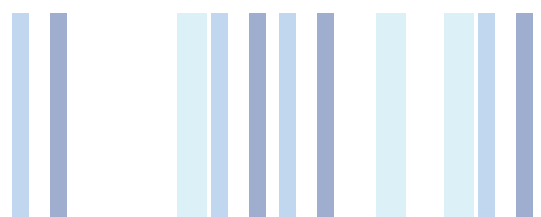
Al bij al moeten we concluderen dat partijen tot op heden vooral een seksedimensie hebben geïntegreerd in hun interne werking en niet zozeer een genderdimensie, en ook dit maar in beperkte mate. Indien er aandacht is, dan is die er vooral voor de numerieke verhoudingen tussen de seksen en met het oog op het verhogen van het aantal vrouwen. De achterliggende procedures en de daarin vervatte verwachtingen worden op een aantal uitzonderingen na niet in vraag gesteld. De aandacht voor een seksedimensie is op zich ook niet veralgemeend naar de hele interne werking van partijen. De draagwijdte van de genomen maatregelen is in dit opzicht dan ook niet zeer groot. We willen wel benadrukken dat de aan dit rapport inherente veralgemeningen niet wegnemen dat binnen een aantal partijen wel degelijk wordt gewerkt aan de integratie van een genderdimensie en dat de desbetreffende deskundigheid aanwezig is.

Uit het voorgaande kunnen we tenslotte een aantal aanbevelingen puren:

- Formele maatregelen met betrekking tot een sekse-evenwicht zijn vooral gericht op zichtbare mandaten. Partijen zouden ook voor functies die niet zichtbaar zijn voor het grote publiek quota of streefcijfers in het leven kunnen roepen. Dit geldt vooral voor interne mandaten.
- De partijtop kan ook aandacht besteden aan het vertalen van dergelijke principes naar alle niveaus van de partijstructuur, zodat ze niet beperkt blijven tot het centrale partijniveau.
- Partijen kunnen eveneens pogen te vermijden dat maatregelen ter bevordering van een sekse-evenwicht niet louter een symboolfunctie hebben, maar de ondervertegenwoordigde sekse daadwerkelijk gewicht geven.
- Verder kunnen partijen hun algemene regels en mechanismen ter aanduiding van de eigen politieke elite herbekijken op de mate waarin die doorstroming van nieuw talent, en dus ook de toegang van de ondervertegenwoordigde sekse, mogelijk maakt: de vraag naar toelatingscriteria voor mandaten, aantal sleutelposities, toegang tot sleutelposities, duur van mandaten, cumul van mandaten, enzovoort.
- Ook op het niveau van de functies die op de loonlijst staan, kunnen partijen actie ondernemen. Hier vertaalt het principe van een sekse-evenwicht zich niet noodzakelijk naar quota, maar veeleer naar een gelijkekansenbeleid. Dergelijke maatregelen kunnen worden vermeld in vacatures. Waarom niet de ondervertegenwoordigde sekse oproepen zich kandidaat te stellen? Waarom niet vermelden dat de partij een gelijkekansenbeleid voert?
- Partijen kunnen hun vacatures – en functieprofielen – ook laten screenen op een genderbias. De politiek en partijen eisen veel van hun werknemers en mandatarissen: beschikbaarheid, avondwerk, weekendwerk. Maar moet iemand steeds op kantoor zijn of kan die ook thuis werken? Door vacatures te screenen op de gestelde eisen en na te gaan in welke mate die eventueel een sekse kunnen afschrikken, en door vervolgens de criteria te herzien, kunnen partijen zich openstellen voor nieuwe types kandidaten. Door het screenen van vacatures bezinnen partijen zich uiteindelijk ook over het gewenste profiel van een kandidaat en over de inhoud van een functie.
- Partijen kunnen verder vorming (laten) organiseren met het oog op het stimuleren van een genderdimensie in de werking van een partij. Vooral de studiediensten van partijen en inhoudelijke medewerkers van politici zouden vorming nodig hebben opdat een genderdimensie eveneens wordt geïntegreerd in het inhoudelijke werk van een partij.
- Partijen kunnen hun communicatie in het algemeen (laten) doorlichten op de wijze waarop daarin verwachtingen naar leden, naar de burger, naar de samenleving, maar ook naar deelgroepen zoals mannen of vrouwen, worden geformuleerd en of die communicatie wordt gekenmerkt door een eventuele genderbias. Een genderbewuste communicatie volstaat niet om tot de integratie van een genderdimensie te komen, maar is wel een belangrijke eerste stap.
- Partijen kunnen de laatste drie aanbevelingen tevens verankeren door in hun werking een aantal vaste toetsmomenten op te nemen: checklists, impact effect studies, enzovoort. Deze institutionalisering waarborgt een zekere continuïteit.
- Naast alle voorgaande functies beschikken partijen van de meerderheid ook over een aantal high-profile functies, zoals ministerposten, staatssecretarissen, maar ook hooggeplaatste kabinetmedewerkers. Ook hier kunnen partijen tot op zekere hoogte beleidslijnen uitstippelen om een genderdimensie te integreren en dit niet louter op het niveau van zichtbare functies.



- Partijen kunnen in veel gevallen de rol en de werking van politieke vrouwengroepen beter ondersteunen, door hen formeel te erkennen, financieel en/of logistiek te steunen, een volwaardige stem te geven in de organen van besluitvorming, maar hen ook pro-actief te laten functioneren binnen een partij. Politieke vrouwengroepen spelen een belangrijke rol in de integratie van een sekse- of genderdimensie. Zij hebben de expertise in huis. Maar politieke vrouwengroepen moeten ook de nodige ondersteuning krijgen om hun taken naar behoren te kunnen vervullen. Een zekere mate van institutionalisering waarborgt ook continuïteit. Bij een informele politieke vrouwengroep hangt veel af van individuele initiatieven van actieve vrouwen.
- Partijen voor wie de werking met subgroepen moeilijk ligt kunnen ook een gendercel in het leven roepen en van de nodige middelen voorzien. De integratie van een genderdimensie gebeurt niet vanzelf, daartoe is expertise nodig, hetzij via de politieke vrouwengroep, hetzij via een gendercel. Deze cel zou centraal moeten worden verankerd en ook moeten worden betrokken bij rekrutering, selectie, de ontwikkeling van beleid, enzovoort.
- Partijen zijn belangrijke pijlers in de hedendaagse samenleving en dragen in dit opzicht een zekere verantwoordelijkheid. Partijen hebben het recht vrij te bepalen welke invulling zij willen geven aan het beginsel van de gelijkheid van mannen en vrouwen, mits zij de (grond)wettelijke bepalingen respecteren. Het is echter opportuun dat zij daarover eerlijk en consequent communiceren. Dit kan het huidige politieke klimaat en de relatie tussen de politiek en de burger, met de partijen als belangrijke tussenschakel, alleen ten goede komen.



# Referenties

## Primaire bronnen

*Agalev statuten* - goedgekeurd op het eerste statutair congres van Tielrode in 1982 en voor het eerst gewijzigd op het statutair congres van Wilrijk op 22 februari 1986.

*CD&V statuten*, 2002.

*CVP statuten*, 1989.

*De statuten van SPA*, zoals goedgekeurd door het congres van 22 november 2002.

*De statuten van het Vlaams Belang*, 2004.

*Het huishoudelijk reglement van het Vlaams Blok*, 1983.

*Liminaire aux Statuts du Parti social chrétien* - adoptés au Congrès de Marche le 28 juin 1980.

*Nieuwe statuten Groen!*, 2005.

*Statuten van de PVV* - goedgekeurd door het Congres te Gent op 15 mei 1982 en aangepast op het Herfstcongres te Brugge op 10 oktober 1986.

*Statuts du Centre démocrate Humaniste de 2002* - adoptés à Bruxelles le 18 mai 2002.

*Statuts du F.D.F.* - amendés par le Conseil général du 29 septembre 2003.

*Statuts du F.D.F.* - modifiés par le Conseil Général du 4 février 1985.

*Statuts du Mouvement Ecolo* - adoptés par l'Assemblée constitutive du 13 et 14 décembre 1986 à Bruxelles.

*Statuts du Mouvement Ecolo* - adoptés lors de l'Assemblée générale du 16 juin 2002 à Welkenraedt.

*Statuts du Mouvement Réformateur* - adoptés par le Congrès du 24 mars 2002 à Bruxelles.

*Statuts du Parti Réformateur Libéral de 1989* - adoptés au Congrès de Woluwé-St-Pierre le 28 janvier 1989.

*Statuts du Parti Réformateur Libéral de 1995* - adoptés par le Congrès du 5 mars 1995.

*Statuts du Parti social chrétien* - adoptés au Congrès de Marche le 28 juin 1980.

*Statuts du Parti Socialiste* - adoptés le 2 décembre 2000 et amendés le 26 février 2005 lors du Congrès de Bruxelles.

*Statuts du Parti Socialiste* - adoptés le 11 juin 1983 à Namur.

*Statuten SP*, federatie Hasselt/St. Truiden, 1982.

*Statuten van de Nieuw-Vlaamse Alliantie* - goedgekeurd door de partijraad van 9 maart 2002.

*VLD-statuten* - goedgekeurd op de algemene vergadering van 27 maart 1993 en gewijzigd op de algemene vergadering van 9 november 1996, 14 december 1996, 25 februari 2000, 13 februari 2001, 7 december 2002 en 12 oktober 2004.

*Volksuniestatuten* - goedgekeurd door de partijraad van 25 juni 1988.

## Secundaire bronnen

Ackaert, J. (1994). *De gemeenteraadsverkiezingen*, Leuven: Davidsfonds.

Ballington, J. en R.E. Matland (2004). *Political Parties and Special Measures: Enhancing Women's Participation in Electoral Processes*, Paper presented for the United Nations, Glen Cove, 19-22 January 2004.

Ballington, J. (2004). *Strengthening Internal Political Party Democracy: Candidate Recruitment from a Gender Perspective*, Paper presented at EISA/NIMD workshop on How to Strengthen Internal Party Democracy?, Durban, 2 February 2004.

Braud, P. (2004). *Sociologie politique*, Paris: Librairie Générale de Droit, coll. Manuel.

Cadin, L., F. Guerin en F. Pigeyre (2002). *Gestion des ressources humaines. Pratique et éléments de théorie*, Paris: Dunod.

Carton, A. (2001). 'The General Elections in Belgium in June 1999: A Real Breakthrough for Women Politicians?', *The European Journal of Women's Studies* 8(1), pp. 127-135.

Carton, A. (1995). 'Paritaire democratie: een definitieve stap vooruit', *Jaarboek van de vrouw 1994*, Leuven: Acco, pp. 71-89.

Caul, M. (1999). 'Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties', *Party Politics* 5(1), pp. 79-99.

Celis, K. en P. Meier (2006). *De macht van het geslacht. Gender, politiek en beleid in België*, Leuven: Acco.

- Craeghs, J. en W. Dewachter (1998). *Vrouwen verkozen. Een eerste onderzoek naar de betekenis van de evenredige vertegenwoordiging, de hoofdvakstem en de plaatsvervanging*, Leuven: KUL.
- Delwit, P., B. Hellings en E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du Parti socialiste et d'Ecolo', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1801-1802).
- Delwit, P., B. Hellings en E. Van Haute (2003). 'Les cadres intermédiaires du PSC et du Mouvement réformateur', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1804-1805).
- Delwit, P., B. Hellings, J.-B. Pilet en E. Van Haute (2005). 'Le profil des candidats francophones aux élections fédérales du 18 mai 2003', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1874-1875).
- Delwit, P., B. Hellings, J.-B. Pilet en E. Van Haute (2005). 'Le profil des candidats francophones aux élections régionales et européennes du 13 juin 2004', *Courrier hebdomadaire du CRISP* (1880-1881).
- Deschouwer, K. en P. Meier (2002). *Tussen wens en werkelijkheid: reële en mogelijke impact van quotawetten op kieslijsten*, Brussel: Ministerie van de Vlaamse Gemeenschap.
- Dewinter, L. (1988). 'Belgium: Democracy or Oligarchy?', in: M. Gallagher en M. Marsh (eds.), *Candidate Selection in Comparative Perspective. The Secret Garden of Politics*, London: Sage.
- Diamond, L. en R.G. Gunther (eds.) (2001). *Political Parties and Democracy*, Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Duverger, M. (1992(1951)). *Les partis politiques*. Paris: Armand Colin.
- Eymard-Duvernay, F. en E. Marchal (1996). *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris: Métailié.
- Fiers, S. en J. Noppe (2003). *Spiegel van desamenleving? Het profiel van de kandidaten op de lijsten van de parlementsverkiezingen van 18 mei 2003*, Leuven: Afdeling Politicologie KUL.
- Fiers, S., J. Noppe, S. Depauw en L. Libbrecht (2004). *Het profiel van de kandidaten op de lijsten bij de Vlaamse, Europese en Brusselse verkiezingen van 13 juni 2004*, Leuven: Afdeling Politicologie KUL.
- Fiers, S., E. Sevrancx en J.-B. Pilet (2006). *De deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek*, Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Gallagher, M. en M. Marsh (eds.) (1988). *Candidate Selection in Comparative Perspective. The Secret Garden of Politics*, London: Sage.
- Garcia Munoz, V. en E. Carey (1997). *Incidences variables des systèmes électoraux sur la représentation politique des femmes*, Luxembourg: Direction générale des études du Parlement Européen.
- Guionnet, C. en E. Neveu (2004). *Féminins/Masculins. Sociologie du genre*, Paris: Armand Collin.
- Hermet, G., B. Badie, P. Birnbaum en P. Braud (2005). *Dictionnaire de la science politique et des institutions politiques*, Paris: Armand Colin.
- Hoecker, B. (ed.) (1998). *Handbuch Politische Partizipation von Frauen in Europa*, Opladen: Leske+Budrich.
- Hondeghem, A. en S. Nelen (2000). 'Een beleid op weg. Situering van het gelijke-kansenbeleid in België', *Tijdschrift voor genderstudies* 3(1), pp. 36-48.
- Htun, M.N. en M.P. Jones (2002). 'Engendering the Right to Participate in Decision-making: Electoral Quotas and Women's Leadership in Latin America', in: N. Craske en M. Molyneux (eds.), *Gender and the Politics of Rights and Democracy in Latin America*, New York: Palgrave, pp. 32-56.
- Kirchheimer, O. (1966). 'The transformation of the Western European party system', in: J. LaPalombara en M. Weiner (eds.), *Political parties and political development*, Princeton: Princeton University Press, pp. 177-200.
- Leyenaar, M. (1997). *How to Create a Gender Balance in Political Decision-Making*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Leyenaar, M. (2004). 'Een vrouwvriendelijk kiessysteem', in: P. Meier en K. Celis (eds.), *Vrouwen vertegenwoordigd, Wetstraat gekraakt? Representativiteit feministisch bekeken*, Brussel: VUBPress, pp. 49-80.
- Lovenduski, J. en P. Norris (eds.) (1993). *Gender and Party Politics*, Londen: Sage Publications.
- Lovenduski, J., C. Baudino, M. Guadagnini, P. Meier en D. Sainsbury (eds.) (2005). *State Feminism and Political Representation*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Marissal, C. en I. Hansen (2001). *Op weg naar de paritaire democratie. Analyse van de gemeente- en provincieraadsverkiezingen van 8 oktober 2000*, Brussel: MET.
- Martory, B. en D. Crozet (2002). *Gestions des ressources humaines. Pilotage social et performance*, Paris: Dunod.
- Matland, R. E., (1993). 'Institutional Variables Affecting Female Representation in National Legislatures: The Case of Norway', *Journal of Politics* 55(3), pp. 737-755.
- Matland, R.E. (2002). 'Développement de la participation politique des femmes: les systèmes électoraux et le recrutement pour les organes législatifs', in: IDEA (ed.), *Les femmes au parlement: Au-delà du nombre*, Stockholm: IDEA.
- Matland, R.E. (2004). *Women's Representation and Legislative Recruitment Process: Bringing Women in*, Paper presented at the IDEA and Transparencia Workshop on Women in Political Leadership, Lima, 20 January 2004.
- Matland, R.E. en D.T. Studlar (1996). 'The Contagion of Women Candidates in Single-Member Districts and Proportional Representation Electoral Systems: Canada and Norway', *Journal of Politics* 58(3), pp. 707-733.
- Matland, R.E. en D.T. Studlar (1998). 'Gender and the Electoral Opportunity Structure in the Canadian Provinces', *Political Research Quarterly* 51(1), pp. 117-140.
- Mateo Diaz, M. (2002). 'Do quotas matter? Positive actions in the Belgian Parliament', *Res Publica* 44(1), pp. 49-72.
- Meier, P. (2001). 'Aandacht voor de man-vrouwverhouding in de lokale politiek', *Dexia* 55(216), pp. 49-62.

- Meier, P. (2003). *Gender quotas or electoral reform: why more women got elected during the 2003 Belgian elections*, Paper gepresenteerd op het Politicologenetmaal, Dordrecht, 22-23 mei 2003.
- Meier, P. (2004). 'The Mutual Contagion Effect of Legal and Party Quotas. A Belgian Perspective', *Party Politics* 10(5), pp. 583-600.
- Noppe, J. (2004). 'Morphologie des partis francophones en 2002 et 2003', *Res Publica* 46(2/3), pp. 413-452.
- Noppe, J. (2001). 'Morfologie van de Vlaamse politieke partijen in 1999 en 2000', *Res Publica* 43(2/3), pp. 429-501.
- Norris, P. en J. Lovenduski (1995). *Political recruitment: gender, race and class in the British Parliament*, Cambridge: University Press.
- Norris, P. (1996). 'Legislative Recruitment', in: L. Leduc, R.G. Niemi en P. Norris (eds.), *Comparing Democracies. Elections and Voting in Global Perspective*, London: Sage Publications.
- Norris, P. (1997). *Passages to Power. Legislative recruitment in advanced democracies*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Norris, P. (2000). 'Women's Representation and Electoral Systems', in: R. Rose (ed.), *The International Encyclopedia of Elections*, Washington DC: CQ Press, pp. 348-351.
- Peirens, K. (1999). 'Vrouwelijke parlementsleden na de verkiezingen van 13 juni 1999: Analyse van de toegang tot een parlementair mandaat', *Res Publica* 41(4), pp. 481-498.
- Peretti, J.-M. (1994). *Ressources humaines*, Paris: Vuibert.
- Peretti, J.-M. (2002). *Gestion des ressources humaines*, Paris: Vuibert.
- Rihoux, B. (2001). *Les partis politiques: organisations en changement. Le test des écologistes*, Paris: L'Harmattan, Coll. Logiques Politiques.
- Rule, W. (1987). 'Electoral Systems, Contextual Factors and Women's Opportunity for Election to Parliament in Twenty-Three Democracies', *The Western Political Quarterly* 40(3), pp. 477-498.
- Rule, W. (1994). 'Parliaments of, by and for the People: Except for Women?', in: W. Rule en J.F. Zimmerman (eds.), *Electoral Systems in Comparative Perspective: Their Impact on Women and Minorities*, Westport: Greenwood Press, pp. 15-30.
- Sekiou, L., L. Blondin, B. Fabi, M. Bayad, J.-M. Peretti, D. Alis en F. Chevalier (2001). *Gestion des ressources humaines*, Bruxelles: De Boeck.
- Smits, J. en I. Thomas (1998). 'Het gebruik van de meervoudige voorkeurstem bij de parlementsverkiezingen van 21 mei 1995', *Res Publica* 40(1), pp. 127-168.
- Smits, J. en B. Wauters (2000). 'Het gebruik van de voorkeurstem bij de parlementsverkiezingen van 13 juni 1999', *Res Publica* 42(2/3), pp. 265-304.
- Van Molle, L. en E. Gubin (1998). *Vrouw en politiek in België*, Tiel: Lannoo.
- Van Nuland, M. en R. Van Herck (1994). *De politieke loopbaan binnen Agalev*, Antwerpen: Steunpunt Vrouwenstudies UIA.
- V. Verzele, V. (2000). *De politieke deelname van vrouwen na de verkiezingen van 13 juni 1999. Uitslagen en toekomstperspectieven*. Brussel: Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling.
- Verzele, V. en C. Joly (1999). *La représentation des femmes en politique après les élections du 13 juin 1999*. Brussel: CRISP.
- Wauters, B. (2000). *De kracht van de voorkeurstem in stad en dorp*, Leuven: KUL.
- Welch, S. en D.T. Studlar (1990). 'Multi-member Districts and the Representation of Women: Evidence from Britain and the United States', *Journal of Politics* 52(2), pp. 391-412.
- Woodward, A. (1998). 'Politische Partizipation in Belgien: die gespaltene Frau', in: B. Hoecker (ed.), *Handbuch politische Partizipation von Frauen in Europa*, Opladen: Leske+Budrich, pp. 17-40.

## Internetbronnen

- [http://verkiezingen2004.belgium.be/nl/rdg/results/results\\_tab\\_etop.html](http://verkiezingen2004.belgium.be/nl/rdg/results/results_tab_etop.html) (16.05.2006)
- [http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/chamber/table\\_top.html](http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/chamber/table_top.html) (16.05.2006)
- [http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/senate/table\\_top.html](http://verkiezingen2003.belgium.be/electionshome/nl/result/senate/table_top.html) (16.05.2006)



# Bijlagen

## 1. Analyseschema voor het bestuderen van de partijstatuten

Partij	Statuten 1985		Statuten 2005	
	Algemene bepalingen	Bepalingen mbt. gender	Algemene bepalingen	Bepalingen mbt. gender
<b>Transversale bepalingen</b>				
Regels mbt. samenstelling				
Toelatingsvoorwaarden voor de verschillende organen en posities + bijkomende info				
Toelatingsvoorwaarden voor kandidaten bij verkiezingen + bijkomende info				
De grote oriëntaties omtrent gender				
Onverenigbaarheden				
<b>Formele organen en functies</b>				
Centraal orgaan I (bv. Uitvoerend orgaan)				
Centraal orgaan II (bv. Raad)				
Centraal orgaan III (bv. Congres)				
Lijst met andere organen + compositie + rotatie + belang				
Lijst met functies + compositie + belang				
Organen bevoegd voor rekrutering en selectie van <b>interne mandaten</b>				
Functies bevoegd voor rekrutering en selectie van <b>interne mandaten</b>				
Organen bevoegd voor rekrutering en selectie van <b>kandidaten bij verkiezingen</b>				
Functies bevoegd voor rekrutering en selectie van <b>kandidaten bij verkiezingen</b>				
Organen bevoegd voor <b>HRM</b>				
Organen die instaan voor vorming (+ <b>vorming</b> mbt. gender)				
Andere/Diverse: elementen relevant voor de genderdimensie				

## 2. Vragenlijst interviews

Naam van de geïnterviewde:

Functie:

Partij:

Datum van interview:

Dit onderzoek vindt plaats in opdracht van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, en heeft als doel een studie te maken van de mate waarin Belgische partijen de genderdimensie hebben geïntegreerd. Meer concreet worden de mechanismen ter rekrutering en selectie van politiek personeel onderzocht, en dit zowel voor interne posten als externe (verkozen) mandaten. Het onderzoek bestaat uit twee fasen. In een eerste fase werd, op basis van de partijstatuten, een studie gemaakt van de formele mechanismen. Een tweede fase bestaat uit een reeks semi-gestructureerde interviewsessies, waarbij de nadruk ligt op de informele mechanismen. Zo hopen we meer inzicht te krijgen op de eigenlijke processen van rekrutering en selectie, evenals op de factoren die daarin een rol spelen.

De verwerking van de informatie is strikt vertrouwelijk. Volledige anonimiteit ten aanzien van de participanten wordt gegarandeerd.

### A) Rekrutering en selectie: de feiten

1. Kunt u kort even uw politieke carrière/loopbaan schetsen?
  - Kunt u klassieke etappes opmerken binnen een politieke carrière, etappes die iedereen moet doorlopen, of verschilt een politieke carrière van persoon tot persoon?
2. Hoe zou u de huidige rekruterings- en selectieprocedure voor kandidaten bij verkiezingen binnen uw partij beschrijven?
  - Kunt u 2 à 3 sleutelmomenten opmerken?
  - Is daarin een evolutie waar te nemen tijdens de afgelopen 10 à 15 jaar?
  - Gaat het om een soepele, flexibele procedure of ligt deze in grote mate vast?
  - Bij wie ligt de beslissingsmacht inzake de rekrutering en de selectie van kandidaten bij verkiezingen? (niveau en instantie)
3. Hoe zou u de huidige rekruterings- en selectieprocedure voor kandidaten voor interne posten binnen uw partij beschrijven?
  - Kunt u 2 à 3 sleutelmomenten opmerken?
  - Is daarin een evolutie waar te nemen tijdens de afgelopen 10 à 15 jaar?
  - Gaat het om een soepele, flexibele procedure of ligt zij in grote mate vast?
  - Bij wie ligt de beslissingsmacht inzake de rekrutering en de selectie van medewerkers? (niveau en instantie)
4. Hoe kunnen drukingsgroepen, en meer bepaald vrouwenorganisaties, de selectie van kandidaten (voor externe mandaten) beïnvloeden?
  - Formeel maar ook in de praktijk (stel bijvoorbeeld dat ze de selectie willen beïnvloeden, op welke manieren kunnen ze dit doen? Over welke wegen beschikken deze groepen?)
  - Naar wie moeten ze zich dan richten?
5. Welke criteria worden door de partij aangewend om parlementaire kandidaten of interne mandaten te rekruteren? En op basis van welke criteria worden ze uiteindelijk geselecteerd?
  - Op welke manier zijn deze criteria geëvolueerd tijdens de afgelopen 10 à 15 jaar?
  - Bestaat er volgens u een bias die nadelig zou kunnen zijn voor vrouwen?
  - Hoe belangrijk is sekse in vergelijking met andere criteria: allochtone afkomst, leeftijd, familiebanden, banden met bepaalde organisaties die nauw zijn verbonden met de partij, ... En



- is daarin een evolutie waar te nemen tijdens de afgelopen 10 à 15 jaar?
- Hebt u het gevoel dat het feit of iemand een man of vrouw is, een voordeel of een obstakel vormt in het proces van rekrutering en selectie van politiek personeel?
6. Wanneer men spreekt over de samenstelling van de lijsten, spreekt men vaak over de 'jardin secret de la politique'. In welke mate is dit waar?
- In welke mate is uw partij open (i.e. democratisch of toegankelijk voor iedereen die zich wil kandidaat stellen) en zijn de spelregels expliciet?
  - Denkt u dat expliciete selectiecriteria bepaalde groepen kandidaten kunnen helpen om hun kandidatuur te stellen?
7. In welke mate bestaat er een Human Resources Management binnen uw partij?
- Is er een 'carrièreplanning'?
  - Is het concept HRM aanpasbaar aan de logica van functioneren van uw partij?

## B) Belang van de genderdimensie

8. Wat is het belang van vrouwen binnen uw partij, in vergelijking met andere categorieën zoals jongeren, senioren of personen van allochtone afkomst?
- Hoe uit dit zich? Wat is het belang van de vrouwenorganisaties in termen van budget en aantal personen die zijn tewerkgesteld door deze organisaties, in vergelijking met andere organisaties (jongeren, ...)? Wat is hun invloed op beslissingen die de partij treft?
9. Waarom zijn er volgens u minder vrouwen dan mannen in de politiek?
10. Wat zijn de belangrijkste (gender)maatregelen die op niveau van uw partij zijn genomen? Bijvoorbeeld interne quota, vorming omtrent genderissues, infodagen, werkschema dat het familiale leven respecteert, kinderopvang, financiële middelen, ...
- Als er geen maatregelen zijn aangenomen door de partij, waarom niet?
  - Als er bestaan, zullen deze evolueren in de nabije toekomst? Zullen ze worden versterkt?
11. Wat zijn de effecten geweest van de nieuwe maatregelen rond het bewerkstelligen van een man-vrouw evenwicht, zoals quotawetten (zowel intern als op wetgevend niveau) of vormingsinitiatieven, op de selectie en rekrutering van politiek personeel?
- Op de rekrutering en selectie voor interne mandaten?
  - Op de rekrutering en selectie voor externe mandaten?
  - Wat waren de positieve, negatieve of onverwachte effecten?

## C) Ideale criteria voor selectie en rekrutering

12. Wat zijn volgens u de vereiste kwaliteiten om aan politiek te doen?
- Wat is het ideaalprofiel voor parlementaire kandidaten dat uw partij zoekt?
  - Wat is het ideaalprofiel voor kandidaten voor interne mandaten dat uw partij zoekt, op lokaal en op centraal niveau?
  - Zijn er officiële en officieuze criteria?

### 3. Het tijdschema van de interviews

	<b>Interview 1: (entourage) voorzitter</b>	<b>Interview 2: expert(e) interne organisatie</b>	<b>Interview 3: vrouwenwerking</b>	<b>Interview 4: aanvullend profiel</b>
cdH	09/01/2006: 10h00 (AL)*	14/02/2006: 11h00 (AL)	24/01/2006: 11h30 (AL)	14/01/2006: 13h45 (AL)
CD&V	21/03/2006: 15h30 (SE)	03/01/2006: 10h00 (PM, SE)	06/01/2006: 10h00 (PM, SE)	20/01/2006: 15h30 (SE)
Ecolo	23/02/2006: 11h30 (AL)	13/02/2006: 14h30 (AL)	30/01/2006: 14h30 (AL)	23/01/2006: 16h00 (AL, BR)
Groen!	11/01/2006: 10h00 (PM)	10/01/2006: 15h00 (PM, SE)	11/01/2006: 10h00 (PM)	27/01/2006: 9h00 (SE)
MR	19/01/2006: 9h00 (AL)	23/03/2006 10h00 (AL)	23/01/2006: 10h00 (AL)	02/02/2006: 15h00 (AL)
N-VA	16/01/2006: 10h00 (SE)	10/01/2006: 10h30 (PM, SE)	09/01/2006: 15h00 (PM, SE)	25/01/2006: 13h00 (SE)
PS	22/03/2006: 15h00 (AL)	16/01/2006: 17h00 (AL)	11/01/2006: 14h00 (AL)	21/03/2006: 10h30 (AL)
SPA	16/01/2006: 11h00 (PM)	24/01/2006: 15h00 (SE)	11/01/2006: 14h00 (PM, SE)	31/01/2006: 14h00 (SE)
Vlaams Belang	15/03/2006: 10h00 (SE)	25/01/2006: 12h00 (PM)	24/01/2006: 10h15 (SE)	17/01/2006: 13h30 (PM, SE)
VLD	10/3/2006: 11h00 (SE)	08/02/2006: 14h30 (SE)	05/01/2006: 17h00 (PM, SE)	07/02/2006: 14h15 (SE)

\* initialen van de onderzoeker/promotor



# Colofon

**Uitgever:**

Instituut voor de gelijkheid van  
vrouwen en mannen  
Ernest Blerotstraat 1  
1070 Brussel  
T 02 233 41 75 – F 02 233 40 32  
[gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be](mailto:gelijkheid.manvrouw@meta.fgov.be)  
<http://www.igvm.fgov.be>

**Samenstellers:**

Vakgroep Politieke Wetenschappen  
Vrije Universiteit Brussel  
Pleinlaan 2  
1050 Brussel  
T 02 629 22 28 – F 02 629 22 78  
<http://poli.vub.ac.be>

Centre de Politique Comparée  
Université catholique de Louvain  
Place Montesquieu 1/7  
1348 Louvain-la-Neuve  
T 010 47 41 30 – F 010 47 46 03  
<http://cpc.spri.ucl.ac.be/>

**Auteurs:**

Petra Meier  
Benoît Rihoux  
Silvia Erzeel  
Anouk Lloren  
Virginie Van Ingelgom

**Eindredactie:**

Nicolas Bailly  
Geraldine Reymenants

**Lay-out en druk:**

Gevaert Graphics

**Verantwoordelijke uitgever:**

Michel Pasteel – Instituut voor de  
gelijkheid van vrouwen en mannen

**Depotnummer:**

D/2006/10.043/18

