



Actieplan gelijkwaardigheid m/v

Inhoudsopgave

Inleiding

- 1. Aanleiding**
- 2. Belemmeringen**
- 3. Actie!**
- 4. Borging**
- 5. Verkiezingen**
- 6. Uit de praktijk**

Inleiding

Tijdens het CDA-congres van 2 juni 2018 is de resolutie 'Gelijkwaardigheid mannen en vrouwen' aangenomen. Direct na het congres is door het partijbestuur een actieteam ingesteld met de opdracht uitvoering te geven aan hetgeen in de resolutie wordt opgeroepen:

- *Een actieteam te vormen bestaande uit mannen en vrouwen die inventariseren welke belemmeringen vrouwen en mannen tegenkomen binnen alle geledingen van onze partij;*
- *Hierover bij het komende najaarscongres een actieplan te presenteren hoe belemmeringen worden weggenomen en extra wordt ingezet op diversiteit in alle geledingen;*
- *Op korte termijn te komen tot best practices op dit thema, specifiek voor de campagnes voor waterschappen en provinciale staten zodat extra aandacht aan dit onderwerp kan worden besteed.*

Het thema gelijkwaardigheid mannen en vrouwen is niet nieuw. In de hele historie van de ARP, CHU en KVP is er een vrouwenbeweging actief die pleit voor meer rechten voor vrouwen en uiteindelijk voor een gelijkwaardige positie van mannen en vrouwen. Sinds de totstandkoming van het CDA groeit de deelname van vrouwen in de partij, maar van een evenredige deelname is ook anno 2018 nog geen sprake. Op dit moment is ongeveer 30% van onze leden vrouw en ongeveer datzelfde percentage is actief binnen een volksvertegenwoordigende of bestuurdersfunctie.

<i>Functies</i>	<i>Man</i>	<i>Vrouw</i>
Bewindspersoon	66,6%	33,4%
Kamerlid	68%	32%
Commissaris der Koning	100%	0%
Gedeputeerde	66,6%	33,4%
Statenlid	70%	30%
Burgemeester	77%	23%
Wethouder	70%	30%
Gemeenteraadslid	69%	31%
Dijkgraaf	100%	0%
DB-waterschap	86%	14%
AB-waterschap	71%	29

Tabel 1. Verhouding mannelijke en vrouwelijke CDA'ers op verschillende politieke en bestuurlijke functies. Augustus 2018

In 1996 werd vanuit het partijbestuur een commissie Participatie en Integratie van vrouwen ingesteld. Deze commissie kwam in 1997 met het rapport 'Meer partij met vrouwen'. Het actieteam heeft met veel belangstelling dit rapport gelezen. Veel van wat er in dit rapport benoemd staat is, helaas, nog steeds actueel. Vandaar ook dat de borging van dit actieplan in een apart hoofdstuk de aandacht krijgt. Want, willen we echt gaan voor gelijkwaardigheid, dan moeten we beseffen dat:

- *We allemaal, zowel vrouwen als mannen, op alle niveaus binnen het CDA, verantwoordelijk zijn om dit te bereiken.*
- *Dit een proces van lange adem is.*

In dit actieplan hebben we het alleen over de gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen. We weten en beseffen terdege dat diversiteit binnen onze partij ook op andere vlakken aandacht vraagt. Wij hopen dat we met dit actieplan ook de weg kunnen effenen voor diversiteit op alle terreinen, maar focussen in dit rapport op de gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen.

Wij wensen u veel plezier met het lezen van dit actieplan. En hopen vooral ook dat u geïnspireerd raakt om ook uw steentje bij te dragen aan dit proces.

Daisy Vliegenthart - Goedhart

Jan Jacob van Dijk

Josine Westerbeek - Huitink

Jelle Beemsterboer

Lisanne Spanbroek

Hans Peter Verroen

Carina van Os

Joost Breas



1. Aanleiding

Als we de ledenlijst langslopen, zien we dat de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke leden respectievelijk 70% en 30% is. Leggen we dit naast de Kamerleden, Gedeputeerden, Statenleden, raadsleden en wethouders dan zijn deze percentages ongeveer vergelijkbaar. Bij burgemeesters, waterschappers en commissarissen van de Koning ligt dit veel lager. Het 'probleem' van te weinig vrouwen op verschillende politieke en bestuurlijke posten kunnen we in het licht van de percentages van de leden relativeren. Tegelijk laten deze cijfers een groter probleem zien: we hebben te weinig vrouwelijke leden.



Het CDA is een brede volkspartij. Daarom is het belangrijk dat de partij ook herkenbaar is voor de gehele Nederlandse bevolking. Een volksvertegenwoordiging die een afspiegeling is van de bevolking, ook in man/vrouw verhouding is alleen al daarom nastrevenswaardig. Verder zijn er ook andere redenen om hier nu versterkt op in te zetten:

- *Teams met een gemixte samenstelling van mannen en vrouwen presteren beter dan eenzijdig samengestelde teams;*
- *De gelijkwaardigheid in de politiek blijft achter in Nederland¹;*
- *De man-vrouw-vertegenwoordiging binnen onze partij is nog niet in evenwicht, zoals blijkt uit het ledenbestand, het percentage vrouwen op de kandidatenlijsten voor de gemeenteraadsverkiezingen², als lid van het Partijbestuur en als direct verkiesbare personen voor andere volksvertegenwoordigende organen.*

Doelen

- Meer vrouwelijke leden werven waardoor het ledenbestand gelijkwaardig is opgebouwd;
- Positie van vrouwen versterken door in alle geledingen hier structureel aandacht aan te besteden;
- Belemmeringen wegnemen die ervoor zorgen dat er nog geen volledige gelijkwaardigheid tussen vrouwen en mannen is binnen onze partij;
- Afdelingsbesturen helpen door goede voorbeelden aan te reiken over het benaderen en binden van vrouwen voor de lokale afdeling;

¹<https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2017>

²<https://nos.nl/artikel/2222031-in-334-gemeenten-domineren-mannen-de-kieslijsten-in-een-gemeente-niet.html>

- Gelijkwaardigheid tussen mannen en vrouwen een verantwoordelijkheid maken van de hele partij.

2. Belemmeringen

De eerste indruk telt

Kijk naar de debatten op televisie: heren in grijze pakken en vaak op oudere leeftijd. Dit geeft een bepaald beeld van de politiek. De laatste jaren is ook de toon van het debat er niet beter op geworden. Geschreeuw, gescheld en heftige gebaren zijn steeds vaker te zien, bijvoorbeeld in de Tweede Kamer. Ook de media spelen hierin een rol. Vooral de oneliners en spectaculaire debatten die vaker niet dan wel over beleidsvragen gaan, komen terug in de kranten en journaals. Dit komt in het algemeen het imago van 'de politiek' niet ten goede.

Het imago kwam vaak als reden naar voren tijdens onze rondvraag (voornamelijk onder vrouwen buiten het CDA) waarom zij geen lid van een politieke partij en/of politiek actief waren. Het idee dat je in een politieke arena moet overleven, ellenlange discussies moet voeren en het uiteindelijk toch maar een 'old boys network' is, lijkt afstotend te werken.



Stoffig imago?

Specifiek voor het CDA wordt 'een stoffig imago' genoemd. Stoffig, omdat het toch vooral als een bedaagde herenpartij gezien wordt. Nu zien wij genoeg voorbeelden die dit ontcrachten, maar de beeldvorming is anders. En alhoewel het CDA als partij graag open wil staan, is dit vaak nog niet de realiteit. Mensen die een ALV voor het eerst bezoeken of een keer meekijken, staan buiten 'het netwerk', hebben 'weinig met de mensen die daar zitten' en vinden de vergaderingen veel te lang duren.

Masculien systeem

Meer fundamenteel vragen wij ons af of het systeem van politieke besluitvorming niet in de aard minder aantrekkelijk is voor vrouwen. Waarom zoeken wij oplossingen niet in harmonieus overleg, met begrip voor elkaars standpunt, werkend naar de beste en meest gedragen oplossing? Waarom speelt de verbale strijd van het debat, externe profilering en 'gelijk krijgen' zo'n sterke rol in onze besluitvorming? Zou het feit dat mannen zich meer aangetrokken voelen door politiek te maken kunnen hebben met het gegeven dat het gehele besluitvormingsmodel is gebaseerd op een van oudsher voornamelijk door mannen vormgegeven werkwijze? Het voert voor dit onderzoek te ver om daarop antwoord te geven, maar de gedachte prikkelt wel de wens om ook interne processen binnen het CDA eens kritisch te beoordelen op optimale effectiviteit voor zowel mannen als vrouwen.

Termen als 'old boys network' en dat politiek vroeger alleen voor mannen was, kwamen al naar voren. We moeten erkennen dat de politiek nog steeds een te 'masculiene' omgeving is. Dat is niet alleen binnen het CDA zo. Ook bij de andere partijen domineren mannen vaak in aantal. Dat geldt ook breder in de samenleving, namelijk in vrijwel alle maatschappelijke organisaties en kerken zien we dat mannen in de bestuurlijke activiteiten de boventoon voeren. Breder in de publieke en private sector zien we ook nog steeds dat meer belangrijke posities door mannen vervuld wordt.



Het lijkt erop dat mannen veel meer gericht zijn op posities met macht dan dat vrouwen dat zijn. Historisch gezien zijn mannen de 'sterksten' en zij moeten vrouwen beschermen. Dit beeld werkt nog steeds door in alle systemen en geledingen binnen onze samenleving. Hoewel er meer naar een evenwicht wordt toegewerkt, domineren mannen de samenleving nog steeds.



Het komt ook nog steeds voor dat prestaties van vrouwen naast die van mannen gelegd worden. Vrouwen leggen soms andere accenten en vliegen problemen anders aan. Er zijn verschillen tussen beide geslachten. Dat staat vast. Maar het probleem is dat prestaties van vrouwen naast de prestaties van mannen gelegd worden. Niet andersom: prestaties van mannen zijn de maatstaf

Ook zijn veel mannelijke politici qua karakter 'haantjes'. Mannen staan vaak vooraan, zijn vaker overtuigd dat ze iets kunnen of het op z'n minst kunnen proberen en zijn ook in de politiek vaak competitief ingesteld. Vrouwen daarentegen zijn vaak minder overtuigd van zichzelf. Bijvoorbeeld als ze niet aan alle voorwaarden van een profielschets voldoen. Ook willen vrouwen inhoudelijk dingen bereiken en minder praten en discussiëren. Van dit laatste houden zij zich afzijdig. In de praktijk komt het te vaak voor dat ondergekwalficeerde mannen op posities komen omdat zij zichzelf overschat hebben en dat gekwalficeerde vrouwen niet solliciteren omdat zij zichzelf onderschatten. Daarnaast presenteren vrouwen zich anders dan mannen.

Uit onze rondgang blijkt ook dat veel actieve vrouwen gevraagd zijn om lid te worden en actief lid te worden. Vrouwen moeten overtuigd worden.

Maatwerk; ieder lid telt

Het aspect van begeleiding van onze leden is vaak beperkt of niet aanwezig. Begeleiding begint al, zowel voor mannen als vrouwen, voor dat iemand lid wordt. We moeten mensen enthousiasmeren, motiveren en ze welkom laten voelen. Vrouwen willen, meer dan mannen, gevraagd worden om lid te worden. Externe bevestiging van iemands kwaliteiten is een sterke motivator. Dit aspect van het vragen van mensen om mee te doen, wordt binnen onze partij door afdelingen zeer verschillend opgepakt. Hierdoor



benutten we het potentieel onvoldoende. Als mensen vervolgens lid worden van onze partij is coaching, ondersteuning en/of een buddy van groot belang om de weg te vinden en belemmeringen die mensen tegenkomen weg te nemen.

Het scholingsaanbod binnen de partij is niet specifiek afgestemd op vrouwen. Trainingen zijn 'uni-sex', terwijl er toch verschillen zijn tussen mannen en vrouwen hoe zij met de politiek omgaan. Opvallend is dat het overgrote deel van de mensen die een opleiding bij het opleidingsinstituut van het CDA, het Steenkampinstituut, volgt vrouw is. Dit is ook buiten het CDA te zien. Bijvoorbeeld bij het kenniscentrum voor de democratie, ProDemos. Het is goed om nader te bekijken waar dit door komt.

Praktische belemmeringen

Ook zijn er nog altijd veel praktische belemmeringen, die het politieke werk vaak onnodig bemoeilijken. Een voorbeeld zijn de zogenoemde Statendagen, de dag waarop de Provinciale Staten vergaderen. In sommige provincies vinden deze plaats op woensdag: al jaren is woensdag de dag waarop kinderen van de basisschool in de middag vrij zijn. Bijzonder onpraktisch voor ouders met kinderen op de basisschool.

Een ander voorbeeld zijn de avondvergaderingen. 's Avonds leggen ouders graag hun kinderen zelf op bed, maar vergaderingen op gemeentelijk niveau beginnen vaak al om 19.30 uur. Dit tijdstip levert onnodig druk en problemen op voor raadsleden met jongere kinderen. Door de cultuur die heerst in de politiek is het moeilijk om dit soort praktische aspecten bespreekbaar te maken. Mensen geven aan dit niet snel te doen en proberen zich te voegen aan de bestaande situatie. Groot risico is wel dat zij hierdoor vaak eerder afhaken.



Is er een probleem?

Is gelijkheid tussen mannen en vrouwen een probleem bij het CDA? Daar zijn verschillende meningen over, waarbij een duidelijk verschil te merken is in de groep

onder en boven de 35 jaar. Dat er iets moet veranderen staat bij allen vast: meer vrouwen die lid worden én actief hiermee aan de slag gaan. De jonge generatie kijkt echter met vertrouwen naar de toekomst en denkt dat de ongelijkheid in aantallen en percentages van mannen en vrouwen op posities vanzelf wel gelijktrekt. De groep van 35+ is minder positief. Paardenmiddelen als een vrouwenquotum met een minimale en maximale balans van 60% à 40% per geslacht in besturen of een 50/50 lijst op nationaal niveau gaan voor de meerderheid van de ondervraagden nog te ver. Overigens is de PvdA afgestapt van het principe van om en om een vrouw op de lijst. Ook hierin is wel toename te vinden, want het gaat gewoonweg niet snel genoeg. Voor de groep van 35+ is het in ieder geval geen automatisme dat de balans van mannen en vrouwen op posities in evenwicht komt.



Conclusie

Veel belemmeringen zijn de revue gepasseerd. Ongetwijfeld zijn er nog veel meer. Deze springen wel het meest in het oog. Er is werk te verzetten. Werk om een meer evenwichtig ledenbestand te krijgen en dus meer vrouwelijke leden. Werk om die vrouwelijke leden dan ook representatief in alle bestuurslagen kansen te bieden. Werk om vrouwen beter te begeleiden. Aan de slag!

3. Actie!

De vertegenwoordiging van vrouwen binnen onze partij is ongeveer 30%. Dat geldt voor het percentage onder zowel alle leden als voor de actieve leden. Uiteraard zien we per orgaan grote verschillen. Er zijn maar heel weinig organen waar het percentage boven de 50% ligt. Willen we een verandering teweeg brengen, dan zullen we dus moeten beginnen met de potentiële en nieuwe leden. En de vraag hoe we onze partij aantrekkelijk maken voor een diverse groep.

Uit diverse onderzoeken en gesprekken blijkt dat de sfeer en cultuur binnen een vrijwilligersorganisatie van groot belang is voor vrouwen. Vrouwen zullen eerder stoppen als zij de sfeer als niet prettig of te masculien ervaren. Dit kan alleen veranderen als hier door zowel mannen als vrouwen extra aandacht aan wordt besteed. Een cultuur veranderen gaat niet van vandaag of morgen. De acties hieronder zijn er dan ook op gericht om in kleine stapjes deze cultuur te veranderen en zo te komen tot een echte open en diverse partij.

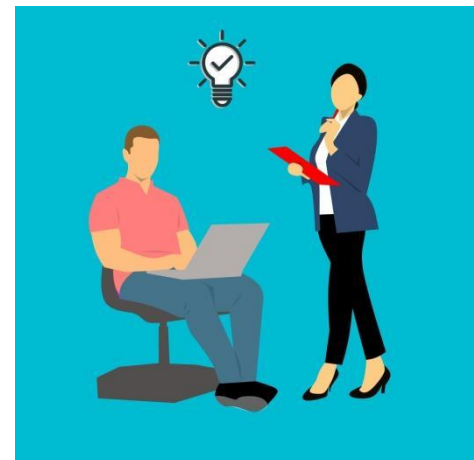
Uit al onze gesprekken is gebleken dat veel vrouwen binnen onze partij wel één of meerdere keren tegen belemmeringen aan zijn gelopen. Het bespreekbaar maken van deze belemmeringen is nog niet vanzelfsprekend. De cultuur binnen onze partij is er niet een die zorgt dat mensen hun kwetsbaarheden makkelijk bespreken. Er moet goed worden nagedacht hoe deze drempel kan worden verlaagd. Dit kan door met meerdere vertrouwenspersonen te gaan werken. Maar daarnaast zullen alle besturen (zowel landelijk, provinciaal en gemeentelijk) moeten beseffen dat zij allen kunnen zorgen voor een andere cultuur waarin het bespreken van dit soort zaken vanzelfsprekend wordt.

De kracht van onze lokale afdelingen

De meeste leden komen op lokaal niveau in aanraking met het CDA. Ze ontvangen informatie, bezoeken een bijeenkomst of een ALV. We zien dat afdelingen erg moeilijk voldoende mensen kunnen werven voor bestuursfuncties. Dit maakt het lastig om dan nog met diversiteit bezig te zijn. Het belang van het binden van nieuwe mensen is dan van nog groter belang. Hieronder volgen een aantal tips:

Welkom, veilig en gezellig

- *Zet in op de werving van nieuwe leden en kies een persoonlijke benadering.*
- *Heet nieuwe leden persoonlijk welkom, vraag wat zij verwachten en wellicht nodig hebben. Dit is een taak waar lokale besturen op in moeten blijven zetten. Zorg dat mensen zich welkom voelen en dat iemand ze wegwijs maakt binnen het CDA.*



- *Werk met een buddysysteem voor nieuwe leden, biedt actief begeleiding aan van bijvoorbeeld fractieleden of bestuursleden om mensen zich sneller welkom te laten voelen.*
- *Voeg vanuit het landelijk aan het informatiepakket voor nieuwe leden een foldertje toe met mensen die ze in de lokale afdeling of in de buurt kunnen bellen als ze meer willen weten of een 'buddy' zoeken.*

Communicatie

- *Denk na over specifieke campagnes voor het werven van vrouwelijke leden;*
- *Denk na over gelijkwaardigheid bij publicaties. Stralen onze magazines en nieuwsbrieven een divers beeld uit? Zowel in de artikelen als in de foto's;*
- *Zorg dat inhoudelijke artikelen afgewisseld worden met artikelen waar het meer over de personen en beweegredenen van mensen gaat;*
- *Laat actieve CDA vrouwen veel meer vertellen waarom zij zich inzetten voor het CDA. Wat zijn hun beweegredenen? En hoe combineren ze dit met andere rollen;*
- *Zorg voor diversiteit in de campagne teams en de communicatie (ook op social media). Zorg dat hier een goede mix tussen jong en oud, man en vrouw is. Een te eenzijdig team zorgt vaak voor een te eenzijdige communicatie;*
- *Benadruk dat er door het CDA werk wordt gemaakt van gelijkwaardigheid m/v en welke mogelijkheden wij aanbieden;*
- *Breng naar voren dat in de politiek de salarissen gelijk zijn tussen mannen en vrouwen. In het bedrijfsleven krijgen mannen meer salaris voor hetzelfde werk als vrouwen. Hierin loopt de politiek voorop.*



Deelname aan bijeenkomsten en vergaderingen

- *Verhoog de deelname van vrouwen bij bijeenkomsten, werkbezoeken en ALV's. Denk daarbij na over de sfeer en organisatie van de bijeenkomst, zijn er bijvoorbeeld alleen mannen uitgenodigd als spreker? Kies voor thema's die vrouwen meer aanspreken en varieer met werkvormen;*
- *Sta open voor verandering in de tijden en plaatsen van vergaderingen. Luister naar de mogelijke bezwaren van ouders met kleine of schoolgaande kinderen en kijk samen of er een tijd gevonden kan worden die voor iedereen passend is;*
- *Wees kritisch op de tijden voor de volksvertegenwoordigende organen zoals de raadsvergadering. Dat iets altijd zo is geweest betekent niet dat het ook altijd zo moet zijn. Help nieuwe (kandidaat)raadsleden met het uiten van hun zorgen.*



Actieve leden

Er zijn binnen onze partij verschillende vormen van coaching en intervisie maar dit wordt niet structureel en aan iedereen aangeboden:

- *Elk nieuw actief lid, wat een politieke of bestuurlijke functie heeft krijgt een coach/mentor naar keuze aangeboden die hem of haar de eerste 2 jaar op gang helpt.*
- *Besteed bij gesprekken extra aandacht aan hoe onze actieve leden de verschillende rollen die zij vervullen kunnen combineren.*
- *Bij trainingen voor nieuwe raadsleden en statenleden, maar ook bij de talentacademie, zien we een grote deelname van vrouwen. Houdt contact met de vrouwen die deze training hebben gevolgd, geef de namen door aan de lokale afdelingen.*
- *Zorg dat trainingen blijven aansluiten of de vraag van vrouwen en mannen. Zorg voor differentiatie. Toets de trainingen bij de doelgroep. En pas de trainingen waar nodig regelmatig aan.*
- *Zorg voor een goed monitoringsysteem waarin (actieve) leden door de tijd heen gevolgd worden. Waarbij duidelijk is welke functies en expertises leden hebben. Dit zorgt dat we ook sneller kunnen inspelen bij vacatures.*

Aandeel vrouwen in CDA organen en CDA fracties

De CDA organen moeten, op alle niveaus, een afspiegeling worden van de samenleving:

- *Structurele aandacht om meer vrouwelijke leden te werven en binden aan de partij, zodat het ledenbestand dat de basis vormt voor de vertegenwoordigende functies een afspiegeling wordt van de samenleving.*
- *Een gericht plan voor een continue en structurele werving van vrouwen voor functies op alle niveaus. Waar mannen eerder zelf solliciteren, moeten vrouwen gevraagd en soms overtuigd worden. Houd hier rekening mee in de werving. Zorg voor een goed monitoringsysteem.*
- *Er zijn binnen het CDA vele goede voorbeelden hoe de betrokkenheid van vrouwen vergroot kan worden, maar we zien telkens dat deze maar kortstondig worden uitgevoerd. Kies voor een aantal gerichte acties en houdt deze minstens 5 jaar vol. Denk hierbij aan een buddy-systeem, meelopen met ervaren politici, trainingen, coaching en intervisie.*
- *De vergadercyclus van alle organen moeten telkens kritisch worden gezien op inhoud, vorm en tijdstip.*
- *Functies worden nu nog vaak voor 4 jaar vervuld. Dat vraagt een commitment dat mannen eerder lijken aan te gaan dan vrouwen. Denk na over een meer flexibele invulling van functies.*
- *Leer van ervaringen van mensen die vroegtijdig stoppen of moeten aftreden. Organiseer altijd een exit gesprek en leer van de punten die hieruit naar voren komen. De leerpunten uit het exitgesprek worden (indien gewenst anoniem) gedeeld met provinciale HRM commissie.*



4. Borging

Dit actieplan is een eerste stap in het proces om echt tot een gelijkwaardige positie van mannen en vrouwen binnen het CDA te komen. Dit document is niet in beton gegoten en is ook zeker geen document dat in de kast moet worden gelegd. Wij zien dit document als eerste stap in een langjarig proces. Zodat structureel gewerkt gaat worden aan gelijkwaardigheid. Om dat te doen stellen wij voor dat:



- *De looptijd van dit actieplan wordt vastgesteld tot 2030 of totdat de doelen benoemd in de inleiding zijn behaald;*
- *De uitvoering van dit actieplan en de acties een verantwoordelijkheid zijn van het dagelijks bestuur;*
- *Een lid van het actieteam de uitvoering van het actieplan volgt en minimaal 3x per jaar met het dagelijks bestuur om tafel te zit.*
- *Bij deze bespreking ook de diversiteitscoördinatoren uit de provinciale HRM-teams, het Diversiteitsnetwerk, CDA Pride, de voorzitter van CDAV en de directeur van het CDA Bureau aangehaakt worden.*
- *Dit actieplan een levend document is. Drie keer per jaar wordt door dit coördinatieteam getoetst welke acties afgerond zijn en welke nieuwe acties nodig zijn;*
- *Dit coördinatieteam een signalerende functie heeft en gevraagd en ongevraagd advies aan het partijbestuur en de provinciale besturen en specifiek aan de HRM functionarissen, landelijk en provinciaal, geeft. Daarnaast zal met de HRM functionarissen landelijk en provinciaal afgestemd worden hoe het aspect van gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen duidelijker naar voren kan komen. Het coördinatieteam die de uitvoering van het actieplan monitort, is hiervoor verantwoordelijk.*

Rol CDAV

Het CDAV speelt een belangrijke rol in de bewustwording van de ongelijke participatie van mannen en vrouwen. Het CDAV staat voor emancipatie en gelijke rechten voor iedereen in de Nederlandse samenleving en zet zich in voor het verbeteren van de positie van vrouwen en meisjes. Het CDAV levert ook een bijdrage aan het politiek beleid. Deze 'luis in de pels' functie is essentieel totdat het doel van een gelijkwaardige verdeling is bereikt. Daarnaast speelt het CDAV een belangrijke rol in de netwerken van de partij en het organiseren van bijeenkomsten voor vrouwen.

Wat we de afgelopen jaren zien is dat de verantwoordelijkheid voor een gelijke participatie van mannen en vrouwen te veel alleen het CDAV is neergelegd. In onze ogen kan dit niet, gezien het feit dat het een verantwoordelijkheid is van zowel mannen als vrouwen. Het CDAV maakt als gelieerde organisatie met een geborgde zetel onderdeel uit van het partijbestuur en de provinciale besturen. Die vertegenwoordigende functie is op dit moment nog essentieel om deze rol goed te kunnen vervullen. Maar de verantwoordelijkheid voor de gelijkwaardigheid ligt op alle niveaus bij het volledige bestuur.

5. Verkiezingen

De resolutie van het partijcongres vraagt ons ook specifieke aandacht te besteden aan de waterschaps- en provinciale verkiezingen.

Samenstelling lijsten

Hoewel deze natuurlijk in volle gang is roepen wij de provinciale besturen op om bij de samenstelling van de lijsten extra aandacht te hebben voor het vragen van vrouwen om zich beschikbaar te stellen voor de lijst. Dit kan alleen met het besef dat dit een lange periode van voorbereiding vraagt. Direct na de verkiezingen dienen de besturen te starten met werving voor de volgende periode. De acties in dit actieplan kunnen helpen met het betrekken van meer vrouwen.



Inhoudelijk

In de campagnes voor Provinciale Staten en Waterschappen adviseren wij na te denken over specifieke thema's die bij vrouwen meer leven dan bij mannen en ook in uitingen na te denken over de diversiteit die het beeld uitstraalt. Voorbeelden van inhoudelijke thema's of vraagstukken:

- *Wat doet de provincie voor families en gezinnen?*
- *Wat doet de provincie aan het vergroten van onderling respect in de samenleving en normen en waarden?*
- *Verkeersveiligheid vergroten voor schoolgaande kinderen door aparte fietspaden aan te leggen;*
- *Zijn provinciale fietspaden verlicht en is het groen goed onderhouden om zo te voorkomen dat vrouwen zich onveilig voelen?*
- *De productie van voedsel: meer aandacht voor streekproducten.*
- *Recreatie en toerisme: meer aandacht voor uitstapjes voor het hele gezin.*
- *Is er voldoende aandacht voor groen en natuur in de directe leefomgeving, ook binnen de stad?*
- *Ruimte voor buitenspelen in de hele provincie.*
- *Hoe is de kwaliteit van het zwembadwater?*
- *Aanleg glasvezel en behoud van lokale voorzieningen/ kleine scholen.*
- *Inzetten op meer participatiemogelijkheden binnen de provincie.*



6. Uit de praktijk

Er gaat ook veel goed. We zijn mooie voorbeelden tegengekomen. We spraken met Anke van Extel-van Katwijk (wethouder in Gemert-Bakel), Liesbeth Spies (burgemeester in Alphen aan den Rijn) en Theo Bovens (gouverneur van de Koning in Limburg)

Anke van Extel-van Katwijk: *“Uniek, wethouders in het college van Gemert-Bakel zijn allen vrouw” zomaar een kop die je tegenkomt. Blijkbaar is het voor velen uniek maar wij zelf staan er zeker niet meer bij stil. Bij de vorming van een nieuw college werd al snel duidelijk dat er een college van 2 partijen zou komen. De Dorpspartij en het CDA*. Het is niet zo dat een vrouwelijk College de maat der dingen wordt. In Gemert-Bakel heeft het vrouw-zijn eigenlijk ook geen rol gespeeld. *“Tijdens de selectieprocedure binnen het CDA is door de voorzitter wel aan iedere kandidaat gevraagd of het een probleem zou zijn om drie dames bovenaan te zetten. Het meest mooie antwoord was “Als er een man was met betere kwaliteiten dan had die wel daar tussen gestaan”.* Kwaliteit gaat altijd voor.



Dat beaamt ook Liesbeth Spies: *“De kwalificatie dat je een vrouw bent, kan nooit de reden zijn om op de lijst te komen. Het gaat altijd om de competenties. Als ze gezegd hadden, je staat op de lijst omdat je een vrouw bent, nou bedankt, maar dan hoeft het niet”.* Ook Theo Bovens ziet ook geen heil in positieve discriminatie. *“Het begint allemaal bij het hebben van goede kandidaten. Het CDA zou daar haar kracht en netwerk meer voor kunnen gebruiken bij vacatures”.*

Toch is er nog steeds een ongelijke verdeling van man-vrouw in de politiek. Daar moet iets aan veranderen. Anke van Extel-van Katwijk: *“De raad is ten slotte een afspiegeling van de maatschappij, dan ben ik ook van mening dat je dit terug moet kunnen zien in de raad. Je hebt hier als politieke partij een verantwoordelijkheid in”.* Liesbeth Spies: *“Het is belangrijk dat de huidige mensen op de verschillende posities voorzien in hun opvolging. En deze mensen moeten representatief zijn. Dus er ligt ook zeker een verantwoordelijkheid bij huidige politici. Begin gewoon veel eerder met zoeken”.* Theo Bovens: *“Nu er meer vrouwen burgemeester zijn in de grote steden zoals Roermond of Maastricht, is het argument dat vrouwen het niet kunnen ook niet meer geldig. Vrouwen helpen dus enorm mee om het goede voorbeeld te geven.*

Nog een paar mooie voorbeelden en tips:

“Ik heb een wachtlijst voor vrouwen die een keer mee willen lopen. Het is gewoon heel mooi om te laten zien waar ik energie van krijg. We moeten nog meer gaan werken met buddy’s of ambassadeurs of wat dan ook om dames een indruk te geven van al het werk”. **Liesbeth Spies**

“Zoals voor iedereen geldt, ik vind dat iedereen een kans verdient. Dit kan betekenen dat mensen teleurgesteld zullen worden, maar er moet ruimte blijven voor vernieuwing. Doe je dit niet consequent, dan zul je hier op een gegeven moment last van krijgen”. **Anke van Extel-van Katwijk**

“In Limburg is de vertrouwenscommissie altijd van gemixte samenstelling”.

Theo Bovens



Buitenom 18
Postbus 30453
2500 GL Den Haag
☎ 070 3424888
✉ cda@cda.nl
• www.cda.nl