



24 JUNI 2026

NR.....

Geachte griffie,

Van harte gefeliciteerd met de installatie van de nieuwe gemeenteraad! De start van een nieuwe raadsperiode is een belangrijk moment voor de lokale democratie.

We zijn ontzettend trots dat de kiezer afgelopen 18 maart wederom slim van haar stemrecht gebruik heeft gemaakt, en er maar liefst 504 vrouwen met voorkeurstemmen zijn verkozen. In de nieuw verkozen gemeenteraden is 36,9 procent van de verkozen raadsleden vrouw. Zonder voorkeurstemmen zou dit slechts 32,7 procent zijn geweest.

Een representatieve raad, waarin een diversiteit aan mensen meedoet, draagt bij aan betere besluitvorming en meer vertrouwen in de politiek. Tegelijk zien we dat vrouwen gemiddeld eerder dan mannelijke collega's stoppen met hun politieke loopbaan, bijvoorbeeld door ervaren drempels, een onveilige werkomgeving of de lastige combinatie van werk en privé. Het is daarom niet alleen belangrijk dat vrouwen zich kandideren en gekozen worden, maar ook dat zij hun raadswerk goed kunnen blijven doen.

Griffies spelen bij de ondersteuning van het raadswerk een belangrijke rol. Met gerichte keuzes kunnen zij bijdragen aan een werkomgeving waarin diverse mensen zich welkom voelen, kunnen ontwikkelen en minder snel uitvallen. Denk aan aandacht voor een veilige politieke cultuur, duidelijke afspraken over omgangsvormen, en goede praktische randvoorwaarden die het raadswerk beter uitvoerbaar maken. Door hier bewust aandacht aan te besteden, wordt onnodige uitval voorkomen en blijft kennis en ervaring behouden voor de lokale democratie.

Stichting Stem op een Vrouw is hét expertisecentrum over de positie van vrouwen in de politiek. Wij delen hierbij graag kennis en praktische handvatten die helpen bij het versterken van een inclusieve en veilige werkomgeving, met name voor vrouwen in de raad. Bij deze brief ontvangt u een pakket met materialen die direct toepasbaar zijn in de praktijk:

- **Barrières herkennen.** Onderzoeksrapport '*Barrières voor vrouwen om politiek actief te worden, zijn en blijven*' (Dr. Zahra Runderkamp, Alliantie Politica, 2023);
- **Historische context.** Boek '*Stem op een vrouw. De strijd voor vrouwen in de politiek*' (Devika Partiman, Uitgeverij Cossee, 2024);
- **Omgang met online haat.** Het protocol '*Veilig online zichtbaar in de politiek*' (Werkgroep Veilig in de Politiek, 2026) + Brochure over de training '*Samen weerbaar bij online haat*'.

Deze materialen bieden concrete aanknopingspunten voor griffies, colleges, raden en lokale politieke partijen om bij te dragen aan een raadsperiode die voor elk raadslid werkt.

Wilt u meer weten over ons werk en aanbod? Komt u dan naar de online informatiebijeenkomst voor griffies op maandag 21 september van 16.00-17.00 uur. U meldt zich aan door een mail te sturen naar j@stemopeenvrouw.com, met als onderwerp: Aanmelding 21 september.

We wensen u een mooie raadsperiode, en hopen dat u iets aan dit pakket heeft!

Met warme groet,



Directeur Stichting Stem op een Vrouw
www.stemopeenvrouw.com

Barrières voor vrouwen om politiek actief te worden, zijn en blijven

Alliantie Politica
2023
Zahra Runderkamp

Inhoudsopgave

Introductie: vrouwen in de Nederlandse politiek	3
Wat voor soort onderscheiden maakt de literatuur tussen barrières?	7
Voorbij de cijfers (Ballington et al., 2005)	7
Barrières voor vrouwen in de nationale en lokale politiek (Maguire, 2018)	7
Culturele obstakels voor vrouwen in de democratie (Inglehart & Norris, 2001)	8
Barrières voor vrouwen in Amerika (Shames, 2013)	8
Barrières voor vrouwen in Canada (Thomas, 2013)	9
Naar politieke deelname en leiderschap (Cowper-Smith et al., 2017)	9
Vraag en aanbod (Shreeves et al., 2019)	10
Voorkomen, stuwen en aantrekken (Durose et al., 2011)	10
Fasen en lagen (Leyenaar, 2004)	10
Een tussenconclusie en hoe dit rapport verder gaat	11
Barrières voor vrouwen in de Nederlandse politiek	12
Sociale en culturele barrières	12
Hoe ziet weerstand eruit?	15
Politieke barrières	15
Hoe ziet weerstand eruit?	18
Kennis-en-informatie barrières	19
Wat kunnen we doen?	21
Conclusie	23
Bibliografie	24
Colofon	30

Introductie: vrouwen in de Nederlandse politiek

Vrouwen zijn, in al hun diversiteit, nog steeds ondervertegenwoordigd in de Nederlandse politiek. Dit geldt voor alle politieke niveaus, zoals het lokale en nationale niveau. Al meer dan honderd jaar hebben vrouwen kiesrecht en kunnen zij verkozen worden. Waarom zijn ze dan toch nog steeds ondervertegenwoordigd?

Om dat te verklaren bekijkt dit rapport de barrières die de participatie van vrouwen versperren, op subtiële en minder subtiële manieren. Barrières gaan over toegankelijkheid en ontoegankelijkheid van de politiek. Gegeven actief en passief kiesrecht voor vrouwen zijn deze barrières informeel van aard. Het staat dus nergens vast, bijvoorbeeld in een wet.

Dit rapport laat zien dat allerlei barrières een doorslaggevende rol spelen om wel of niet de politiek in te gaan. Ze spelen over een heel mensenleven, eigenlijk vanaf de geboorte. Het voortbestaan van deze barrières laat nog maar eens zien dat vrouwen in de Nederlandse politiek het onderspit delven. Terwijl gelijkwaardige deelname een voorwaarde is voor onze representatieve democratie. Het is dus niet vergezocht om te zeggen dat deze barrières, per stuk en samen, een gevaar zijn voor onze democratie. Daarnaast werken de barrières elkaar ook in de hand, en zijn ze, als het ware, zelfversterkend. Bijvoorbeeld: het bestaan van stereotypen over de rol van vrouwen in de samenleving leidt tot verminderde politieke ambitie, wat weer leidt tot relatief weinig vrouwen in de politiek. Dat levert weer een gebrek aan rolmodellen op voor jonge meiden, enzovoort.

Dit rapport identificeert barrières die, ten eerste, Nederlandse vrouwen weerhouden van toetreden tot politiek en, ten tweede, die ervoor zorgen dat vrouwen eerder uitvallen in de politiek. Welke barrières zijn er, en hoe kunnen we ze op een begrijpelijke manier van elkaar onderscheiden? Het rapport doet dit, waar mogelijk, vanuit intersectionele blik (Crenshaw, 1991). Het begrip is altijd aan ontwikkeling en verandering onderhevig. Het gaat in ieder geval om het beter begrijpen hoe verschillende machtssystemen (zoals gender, maar ook klasse, leeftijd, etc.) met elkaar samenhangen, en het besef dat ze apart van elkaar niet goed begrepen kunnen worden (Collins & Chepp, 2013). Zo zullen vrouwen die ook een migratieachtergrond hebben of een beperking, te maken hebben met verschillende uitwerkingen van de barrières vanwege hun gender, maar ook vanwege hun andere identiteitskenmerken. Voor dit rapport is het belangrijk dat te benadrukken, omdat er zowel vanuit activisme als vanuit de academische literatuur steeds meer aandacht is voor een intersectionele benadering in het bestuderen van vrouwen in de politiek. Dat wil zeggen dat dit rapport bij het kijken naar barrières voor vrouwen daarin ook steeds afvraagt: voor welke vrouwen? Daarbij baseert dit onderzoek zich op nationaal en vooral internationaal onderzoek over gender en politiek. De Nederlandse situatie is altijd het referentiepunt, maar er is over de Nederlandse casus niet altijd onderzoek beschikbaar. Daarom moeten we ook naar inzichten uit het buitenland kijken.

Dit rapport kijkt naar alle fasen van de politieke levensloop. Welke personen wel en niet politiek actief worden en blijven is onderdeel van een uitgebreid proces met een lange aanloop (Mügge & Runderkamp, 2019), veel langer dan een verkiezingsdag of een paar minuten in het stembokje. Jarenlang onderzoek van politicologen geeft ons inzicht in hoe een politieke levensloop er ongeveer uitziet. Dit heet ook wel het 'legislative recruitment process' (Norris, 1997). Dit proces legt uit dat we het kiezen van volksvertegenwoordigers kunnen opdelen in de volgende fasen:

1. 'Verkiezbaren': Nederlandse staatsburgers boven de achttien jaar die mogelijk gekozen kunnen worden, in lijn met de Nederlandse grondwet;
2. Aspiranten: het deel van de 'verkiezbaren' dat ambitie ontwikkelt om verkozen te worden;
3. Kandidaten: het deel van de aspiranten dat via een politieke partij op een

4. Verkozenen: het deel van de kandidaten dat wordt verkozen tijdens een verkiezing;
5. Na verkiezing: het behouden van verkozenen door uitval tegen te gaan, maar ook door doorgroeimogelijkheden te bieden.

Politiciologen zagen dat bij elke stap in dit proces de 'pool' kleiner werd, in het bijzonder waarbij het gaat om identiteiten die ondervertegenwoordigd zijn in de politiek, zoals vrouwen. Dit staat ook wel bekend als het piramidemodel, zoals hier weergegeven [Tolley, 2022]:

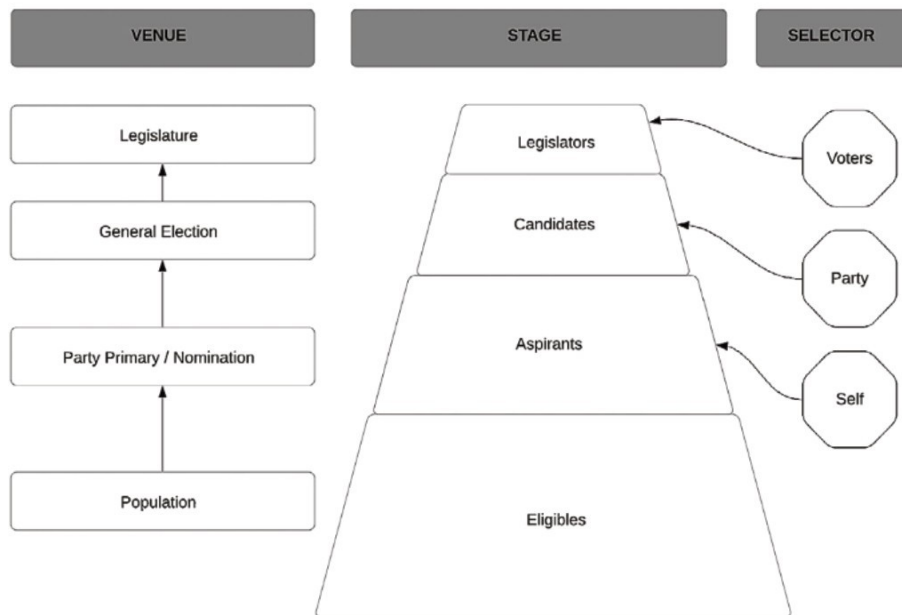


Figure 1. Legislative recruitment process. Adapted from Matland (1999, 2005) and Van Trappen, Vandeleeene, and Wauters (2021)

Onderzoekers in Denemarken stelden tegenover het piramidemodel een zandlopermodel voor [Kjaer & Kosiara-Pedersen, 2019]. Zij laten zien dat het knelpunt voor vrouwen in de politiek vooral zit in de fase van aspiranten. Namelijk: in de bevolking is de verdeling mannen en vrouwen evenredig, maar vervolgens zijn er onder partijleden minder vrouwen – en daarmee minder potentiële kandidaten. Er zijn daarentegen weer relatief veel genomineerde vrouwen ['kandidaten'] gegeven de verdeling binnen de partij en dus hebben vrouwen relatief meer kans dan mannen om verkozen te worden. Uit Kjaer & Kosiara-Pedersen, 2019:



Figure 1. Women's representation across different levels on the ladder of recruitment (the length of each bar equals the percentage of women in the group) in Denmark 2012.

Note: Voters (V), party members (P), potential candidates (PC), candidates (C), and members of parliament (MP) across all Danish parties.

Ook kiezers stemmen juist graag op vrouwen - hier zit ook een voordeel. Een essentieel knelpunt is dus dat partijlidmaatschap. Sommige Nederlandse politieke partijen passen beter in het piramidemodel, anderen juist in het zandlopermodel. Hierbij spelen ook ideologische verschillen een rol [links-rechts]. Vooral partijen aan de linkerkant van het spectrum vallen onder het piramidemodel. Bij deze partijen zitten relatief veel vrouwelijke kandidaten en verkozenen. Op de rol van ideologie komt dit rapport later nog terug.

Tegenover allebei de modellen kunnen we zeker stellen dat barrières daarin een belangrijke rol spelen. Als het gaat om verschillende knelpunten en verschillende fasen – zoals politiek actief worden of verkozen worden, speelt gender altijd, soms op de achtergrond, een rol. Daarom staat, waar relevant, per barrière ook aangegeven om welk fase het [vooral] gaat [Culhane & Olchawski, 2018].

Politologen maakten eerder al onderscheid tussen macro-, meso- en micro-factoren die het aantal verkozen vrouwen in de politiek kunnen verklaren [Leyenaar, 2004; Wängnerud, 2009]. Bij macro-factoren kan je bijvoorbeeld denken aan de cultuur of kiesstelsel. Bij meso-factoren gaat het om onder andere partijorganisatie en de rol van een vrouwenbeweging. Bij micro-factoren gaat het om de voorkeuren van kiezers en de motivatie van vrouwen om zich kandidaat te stellen. Het volledige overzicht uit Wängnerud, 2009 vind je hier:

Table 1 Explanatory factors brought forward in research on variations in the number of women elected to national parliaments (descriptive representation)

Macro-level variables	Meso-level variables	Micro-level variables
year of female suffrage	party ideology	voter preferences
religion	party organization	motivation among women to be candidates
gender-equality culture	party gender quotas	
system cleanness	women's movement	
electoral system	timing and framing	
welfare state system	dynamics in specific elections	
legal gender quotas	contagion effects across parties	
government (nonmilitary) expenditure		
socioeconomics		
contagion effects across countries		

Dit rapport vervolgt met een thematische bespreking per barrière in plaats van per niveau. Op de academische literatuur gebaseerd zal dit rapport de volgende barrières verder uitwerken voor de Nederlandse situatie: Sociale en culturele barrières; Politieke barrières; Kennis- en informatie-barrières. Per barrière wordt ook de rol besproken die weerstand speelt. Actieve weerstand is namelijk ook een manier om verandering tegen te gaan. Het gaat dan om het gebrek aan regelgeving, beleid of actie om vrouwen toegang te bieden tot de politiek. Het artikel van politicologen Celis en Lovenduski wees hier al in 2018 op [Celis & Lovenduski, 2018; Mügge & Runderkamp, 2019]. De onderzoekers leggen uit dat de huidige politieke situatie, die verre van gelijk of gelijkwaardig is, ook moet worden gezien als resultaat van actieve weerstand. Inderdaad, veel van bovenstaande barrières zouden, in theorie, op korte termijn opgelost kunnen zijn. Waarom is dat dan nog niet gebeurd? Celis en Lovenduski zeggen daarover dat de huidige politieke elite [vooral mannen] graag aan de status quo willen vasthouden. Daadkracht ontbreekt. Want voor hen lijkt er alleen maar iets te verliezen. Dit speelt zowel binnen als buiten de politiek. Ook The Reykjavik Index for Leadership merkte in hun meest recente rapport op dat er een gebrek aan regelgeving is om barrières tegen te gaan voor vrouwen op de werkvloer in het algemeen [Kantar, 2022]. Weigeren om regels of praktijken te veranderen is dus een manier

om vorm te geven aan weerstand, in het voordeel van bestaande barrières. Hoe we dat kunnen doorbreken of verbeteren is dus ook een relevante vraag, bovenop bestaande barrières.

De opbouw van het rapport is als volgt: het bespreekt wat voor soort onderscheiden de academische literatuur maakt tussen verschillende barrières. Versimpeld zouden we kunnen zeggen dat het gaat om twee mogelijkheden: factoren die het aanbod beperken en factoren die de vraag beperken. Bij de ene spelen individuen een belangrijke rol, en bij de andere institutionele actoren zoals politieke partijen. En het kan alle fasen van het vertegenwoordigingsproces betreffen. Om te voorkomen dat de onderwerpen teveel door elkaar gaan lopen, bespreekt dit rapport de barrières thematisch. Dit rapport eindigt met een aantal conclusies en aanbevelingen om de besproken barrières tegen te gaan.

Wat voor soort onderscheiden maakt de literatuur tussen barrières?

In dit hoofdstuk wordt uiteengezet wat verschillende soorten barrières zijn die voortkomen uit de internationale academische literatuur.

Vorbij de cijfers (Ballington et al., 2005)

Een toegankelijk stuk over barrières, of wat de auteur zelf 'obstakels' noemt, verscheen in het boek 'Women in Parliament: Beyond Numbers'. Het hoofdstuk 'Obstacles to Women's Participation in Parliament' van Nadezhda Shvedova is in dit boek opgenomen. Het hoofdstuk is doorspekt met quotes van politici over de hele wereld en veel concrete voorbeelden. Zij ziet daarbij politieke obstakels, sociaaleconomische obstakels, en ideologische/psychologische obstakels.

Onder politieke obstakels noemt Shvedova onder andere het 'masculiene model' van het inrichten van de politiek, gebrek aan steun en ondersteunings-systemen vanuit politieke partijen, waaronder gebrekkige toegang tot netwerken, de andere standaarden waar vrouwen aan worden gehouden, weinige contact tussen politieke partijen en vrouwenorganisaties of vakbonden, gebrek aan toegang tot goed ontwikkelde onderwijs- en opleidingssystemen voor leiderschap van vrouwen in het algemeen, en voor het oriënteren van jonge vrouwen op het politieke leven. Zij schaaft ook het kiesstelsel hieronder.

Dan de sociaaleconomische obstakels, zoals het gebrek aan financiële middelen om deel te nemen aan de politiek, gegeven dat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in armoede. Maar ook beperkte toegang tot onderwijs en verschillende beroepskeuzes, en de extra zorgtaken die vrouwen op zich (moeten) nemen.

Als laatste noemt Shvedova de ideologische en psychologische obstakels zoals genderideologie (hoe we over gender nadenken als samenleving), culturele/sociale rollen voor vrouwen versus mannen, het gebrek aan zelfvertrouwen bij vrouwen om verkiesbaar te staan, en de slechte perceptie van vrouwen over de politiek en de manier waarop vrouwen in de media worden afgebeeld.

Barrières voor vrouwen in de nationale en lokale politiek (Maguire, 2018)

Een rapport dat meer is toegespitst op de Europese situatie en geschreven voor een breder publiek komt van Sue Maguire. Zij noemt als drie categorieën barrières: sociaal-cultureel, structureel-institutioneel, en kennis-en-informatie.

Onder de sociaal-culturele barrières verstaat zij het feit dat de politiek (tot nu toe) door mannen wordt gedomineerd en het daaruit voortkomende gebrek aan rolmodellen. Maar Maguire wijst ook op de rol van zorgtaken voor (jonge) vrouwen, daaruit voortvloeiend dat vrouwen vaker parttime werken, daardoor in minder betaalde sectoren werken, en daardoor minder middelen hebben om politiek actief te worden of blijven, of om zich kandidaat te stellen.

Onder structurele en institutionele barrières verstaat Maguire de rol van werving en selectie van politieke partijen (en het gebrek van transparantie in die procedures), discriminatie tegen vrouwen in de politiek, en – dit schrijft Maguire over specifiek het Britse systeem – de grotere kans voor vrouwen om op on-winbare zetels geplaatst te worden als kandidaat. Dit kunnen we deels vergelijken met de Nederlandse situatie waarin de volgorde van de kieslijst de 'verkiesbaarheid' in grote mate bepaald. Hoe hogere plek op de lijst, hoe groter de kans is om verkozen te worden.

Als laatste de kennis- en informatiebarrière. Maguire legt uit dat ondervertegenwoordigde groepen minder toegang hebben tot netwerken, informatie en rolmodellen. Hier kunnen we intersectionele verschillen verwachten, zoals verschillen tussen theoretisch en praktisch geschoolde vrouwen. Daarnaast is er een gebrek aan informatie over wat politieke functies zoals wethouder of Kamerlid eigenlijk behelzen.

Culturele obstakels voor vrouwen in de democratie (Inglehart & Norris, 2001)

In dit hoofdstuk richten de auteurs Inglehart en Norris hun blik vooral op de wereldwijde situatie, in het bijzonder op 'politiek leiderschap' van vrouwen. Zij noemen daarvoor structurele, institutionele en culturele obstakels.

Onder structurele factoren verstaan ze onder andere niveaus van sociaaleconomische ontwikkeling en het aandeel vrouwen in professionele en leidinggevende beroepen. Bijvoorbeeld dat er in verschillende sectoren van het bedrijfsleven met namen mannen in leidinggevende posities zitten. Onder de institutionele factoren houden ze rekening met de impact van politieke instituties, zoals kiesstelsels gebaseerd op evenredige vertegenwoordiging of genderquota bij wervingsprocessen voor partijen. Ook hier noemen de auteurs het kiessysteem, omdat dit aangetoonde impact heeft op hoeveel vrouwen er worden verkozen. Over het algemeen worden meer vrouwen verkozen in systemen met proportionele partijlijsten dan onder meerderheidssystemen. Verderop kijken we nog naar de specifiek Nederlandse situatie. Als laatste culturele factoren, zoals de overheersing van traditionele houdingen ten opzichte van rolpatronen.

Barrières voor vrouwen in Amerika (Shames, 2013)

Shames schrijft in 'Barriers and Solutions to Increasing Women's Political Power' over de Amerikaanse situatie. Zij onderscheidt drie barrières: institutioneel, sociaal-cultureel, en psychologisch-motivatief. Onder institutionele barrières bespreekt ze onder andere het Amerikaanse kiessysteem, dat voor vrouwen onvoordelig uitpakt. Even heel technisch: ze hebben daar namelijk een single-member-district-systeem met een first-past-the-post regel. Die werken in het voordeel van mannen. Vrouwen doen het beter in evenredige vertegenwoordiging zoals Nederland. Dat wil zeggen dat alle stemmen meetellen voor het eindresultaat, niet alleen de stemmen op de winnaar.

Daarnaast noemt Shames het gebrek aan quota, wat ook in Nederland speelt. Shames wijst daarnaast op de rol van campagnefinanciering. Dit is in de analyse van Shames een tweeledig probleem. Aan de ene kant verdienen vrouwen minder door allerlei redenen, wat ze niet aan de politiek kunnen uitgeven. Aan de andere kant hebben vrouwen waarschijnlijk minder contacten bij bedrijven of andere instellingen die geld zouden willen doneren aan een politieke campagne. In de Nederlandse situatie daarentegen is campagnefinanciering voornamelijk een partijverantwoordelijkheid, in plaats van een individuele verantwoordelijkheid.

Shames bespreekt verder de sociaal-culturele barrières voor vrouwen, zoals genderrollen en zorgtaken. Hierin noemt ze ook mogelijkheden tot, of gebrek aan, kinderopvang. Iedereen in de politiek die voor een kind zorgt (man of vrouw) krijgt te maken met tijdsdruk tussen gezinsverantwoordelijkheden en de politiek, schrijft Shames. Maar omdat het zorgwerk veelal bij de vrouw ligt, zijn vrouwen hier nog meer benadeeld. Meer, betere, betaalbare kinderopvang zou dit ten delen kunnen verhelpen.

Een laatste punt dat Shames onder sociaal-culturele barrières noemt, is het verschil in het nemen van risico's. Ze legt uit dat oververtegenwoordiging van mannen vaak voorkomt bij 'nieuwe' plekken, bijvoorbeeld Silicon Valley, omdat mannen die kansen kunnen benutten zonder na te (hoeven) denken over de effecten van hun keuzes. Vrouwen, suggereert Shames, aarzelen mogelijk meer omdat ze weten dat ze zwaarder gestraft zullen worden als het niet lukt. Dit is

onder andere interessant in het licht van nieuwe democratische initiatieven zoals burgerraden.

Onder psychologische motivatiebarrières bespreekt Shames de politieke cultuur, maar ook het ongelooft dat de politiek er toe doet. Zij stelt dat vrouwen net zo ambitieus zijn als mannen om de wereld te veranderen, maar mogelijk niet denken dat politiek daarvoor de juiste manier is. Hierbij komt een soort kosten-batenanalyse kijken, waarbij vrouwen afwegen of het het 'waard' is om politiek actief te zijn. Zo'n kost-batenanalyse kan gebaseerd zijn op bijvoorbeeld tijd die te besteden is of de te verwachten [online] haat [Ammassari et al., 2022; Wijnhoven & Steijaert, 2022].

Barrières voor vrouwen in Canada (Thomas, 2013)

Thomas schrijft in haar rapport 'Barriers to Women's Political Participation in Canada' over de situatie in Canada. Zij onderscheidt ook drie barrières, die ze 'niveaus' noemt. Namelijk het individuele niveau, het sociaal-gemeenschapsniveau en het familie-verantwoordelijkheden niveau.

Onder het individuele niveau schaarft Thomas onder andere het verschil in interesse in de politiek tussen jongens en meisjes, mannen en vrouwen, en ook hun zelfvertrouwen in hun politieke vaardigheden. Zij stipt ook onderzoek aan dat laat zien dat zelfvertrouwen een directe relatie heeft met politieke ambitie.

Onder het sociaal-gemeenschapsniveau schrijft Thomas over inkomensverschillen, maar ook stereotypes. Kiezers hebben een voorkeur voor meer masculiene kenmerken, zoals sterk of daadkrachtig. Vrouwen voldoen vaak niet aan deze kenmerken, en hebben dan last van zogenaamde 'role incongruity'. Dat wil zeggen dat er een mismatch is tussen de stereotypen van gender en leiderschap, die elkaar tegenwerken. Zoals dat vrouwen 'zorgzaam' moeten zijn, maar dat past dan weer niet bij onze ideeën over leiderschap. Vrouwen zijn ook ondervertegenwoordigd in organisaties die dicht naast de politiek liggen, zoals vakbonden. Hierdoor stromen minder vrouwen via die weg naar de politiek.

Als laatst noemt Thomas familietaken en zorgtaken die vrouwen voortdurend voor de kiezen krijgen. Dat wil zeggen dat, om te slagen in de politiek, ze ook thuis moeten slagen.

Naar politieke deelname en leiderschap (Cowper-Smith et al., 2017)

Door middel van interviews en focusgroepen hebben ook Cowper-Smit et al. in 'Women and politics: Overcoming barriers to participation and leadership' verschillende barrières in kaart gebracht. Zij noemen, vergelijkbaar, culturele, psychologische, socio-economische en institutionele barrières.

Culturele barrières bestaan onder andere uit de verdeling van taken in het huis en voor kinderen, maar ook de rol van sociale media en misogynie. Onder psychologische barrières gaat het om de dubbele standaarden die vrouwen ervaren wat betreft hun genderrol ten opzichte van de politiek. Hieronder valt ook de vaak nog bestaande verwachting dat vrouwen thuisblijven bij kinderen in plaats van de politiek in te gaan, alsook een gebrek aan zelfvertrouwen. Onder sociaaleconomische barrières vallen uitdagingen wat betreft campagnefinanciering als ook de relatief lage beloningen [salarissen] in de politiek. Ook in Nederland speelt deze discussie vooral op lokaal en provinciaal niveau.¹ Als laatste institutionele barrières, zoals gebrek aan begrip over hoe je je voor de politiek kan aanmelden, en gebrek aan support en informatie.

¹ Zie bijvoorbeeld <https://www.binnenlandsbestuur.nl/bestuur-en-organisatie/statenleden-gaan-er-loon-bijna-30-procent-op-vooruit>

Barrières voor vrouwen in Afrika (Kiamba, 2009)

Een studie naar barrières die vrouwen in Afrika ondervinden naar leiderschap in het openbaar bestuur is gedaan door Kiamba in 'Women and leadership positions: social and cultural barriers to success'. Zij ziet de verschillende barrières als hiërarchisch geordend: onderaan de ladder staat het patriarchale systeem, dan culturele barrières, en dan sociale barrières.

Wat betreft het patriarchale systeem wijst Kiamba erop hoe besluitvorming vooral in de handen van mannen is en hoe de rol en status van mannen ten opzichte van vrouwen is vormgegeven. Onder culturele barrières verstaat ze dat vrouwen tot de privésfeer worden toebedeeld, in plaats van de publieke. Ze wijst er ook op dat de vrouwen die dat wel doorbreken hiermee moeten (leren) omgaan, vergelijkbaar met het eerdergenoemde 'role incongruity'. Kiamba vraagt zich af of vrouwen daarvan niet ook huiverig worden en zich laten tegenhouden om politiek actief te worden. Zo is het ook nog steeds niet 'normaal', schrijft ze, dat vrouwen zich in publieke arena's uitlaten, reizen, en nachten van huis weg zijn. Deze vrouwen worden door anderen dan weer gezien als ongeschikte vrouwen en moeders. Ook de media spelen hierin een belangrijke rol om deze 'role incongruity' verder kracht bij te zetten.

Als laatste bespreekt Kiamba structurele barrières, zoals 'gender positioning'. Hiermee bedoelt ze dat mannen vaak beter gepositioneerd zijn ten opzichte van vrouwen. Zo hebben vrouwen in de politiek minder vaak kinderen, en zijn ze beter opgeleid. Dat is een van de maatschappelijke kosten van aan de politiek meedoen. Niet onbelangrijk noemt Kiamba ook de nog dagelijkse 'struggle for survival' waar vrouwen in Afrika mee te maken hebben. Politiek lijkt dan wel het laatste om tijd en energie aan te besteden.

Tot zover de rapporten en onderzoeken die een specifiek aantal barrières noemen. Er zijn ook andere mogelijkheden om naar barrières te kijken.

Vraag en aanbod (Shreeves et al., 2019)

In een rapportage van de European Parliamentary Research 'Service Briefing: Women in Politics in the EU' vatten de auteurs het zo samen: er zijn barrières die het aanbod van vrouwen beperken, en er zijn barrières die de vraag naar vrouwen beperken. Deze vraag-en-aanbod-typologie wordt over het algemeen breed gedragen in de academische literatuur [Krook & Norris, 2014; Norris & Lovenduski, 1995].

Voorkomen, stuwen en aantrekken (Durose et al., 2011)

Durose et al. spreken in 'Pathways to politics' van 'prevent factors, push factors, pull factors' [Durose et al., 2011]. In andere woorden: [1] factoren die deelname voorkomen, waaronder vooroordelen en discriminatie; [2] factoren die deelname stuwen, zoals ondersteuningsmechanismen en persoonlijke ambitie; en [3] trek-factoren, zoals de rol van politieke partijen bij aantrekken, ondersteunen en behouden van vrouwen.

Fasen en lagen (Leyenaar, 2004)

Monique Leyenaar legt in haar hoofdstuk 'An Explanatory Framework for Women's Political Representation' de meso-macro-micro-factoren naast de fasen van het vertegenwoordigingsproces. Zij splitst die in institutionele en individuele factoren. Verschillende factoren verklaren de politieke vertegenwoordiging van vrouwen. Voor de 'verkiesbaren' noemt zij stemrecht en burgerschapsonderwijs. Onder recruitment onder andere het sociale en culturele klimaat en verdelingen van huishoudelijke taken. Bij selectie speelt het kiessysteem, vrouwennetwerken, selectieproces en criteria binnen partijen. Na verkiezing speelt onder andere de hoeveelheid invloed, support structuren en werkomstandigheden.

Een tussenconclusie en hoe dit rapport verder gaat

Eerder werk naar barrières samengenomen, zien we dat de soorten en verschijningsvormen van de barrières redelijk overeenkomen. Wel zijn de barrières die zich specifiek richten op Europa en in landen met een vergelijkbaar kiesstelsel zoals in Nederland het meest relevant voor dit rapport. Maar van ander werk over barrières kunnen we alsnog veel leren. Van het werk van Kiamba, bijvoorbeeld, leren we ons af te vragen of alle barrières gelijk aan elkaar zijn. Zijn de barrières hiërarchisch aan elkaar verbonden? In andere woorden: zijn sommige barrières erger dan anderen?

Veel barrières die door de verschillende auteurs worden besproken overlappen. Sommige barrières richten zich meer op aanbod, en sommige meer op vraag. Sommige barrières richten zich op de politiek als geheel, en anderen op het individu. En er zijn barrières die problematischer zijn voor aspiranten dan voor zittende politici. Dat allemaal in acht nemende gaat dit rapport de volgende barrières, in deze volgorde, in meer diepte behandelen:

1. Sociale en culturele barrières
 - Veelal meso- en micro-factoren
 - Aanbodbeperkend
 - Treft vooral aspiranten
 - Betreft vooral individuen
 - Weerstand: geweld tegen vrouwen in de politiek
2. Politieke barrières
 - Veelal macro-factoren
 - Vraagbeperkend
 - Treft vooral kandidaten en verkozen politici
 - Betreft vooral partijen en andere institutionele spelers
 - Weerstand: gebrek aan wetgeving; uitval
3. Kennis- en informatiebarrières
 - Vooral voor burgers in het algemeen tot aspirant-schap
 - Aanbodbeperkend

Binnen deze barrières komen de volgende sub-thema's aan bod:

	Bevolking	Aspiranten	Kandidaten	Verkozenen
Sociale-culturele barrières	Genderrollen en socialisatie Emancipatie/second shift Bescheidenheid	Ambitie Minder toegang tot benodigde middelen	Media in campagnetijd	Media-aandacht Ongerijmdheid met de rol
Institutionele-politieke barrières	Lid worden van partij	Selectiemechanismen in partijen	Campagnefinanciering Kiesstelsel Voorkeursstemmen	Politiek als mannendomein & werkcultuur
Kennis- en informatie barrières	Gebrek aan rolmodellen	Gebrek aan informatie Gebrek aan netwerken		

Barrières voor vrouwen in de Nederlandse politiek

In dit hoofdstuk worden de drie barrières inhoudelijk verder besproken.

Sociale en culturele barrières

Genderrollen en politieke socialisatie

Meisjes worden over het algemeen in verband gebracht met het ‘privédomein’, in plaats van het publieke domein van de man. Zulke genderrollen werpen zich eigenlijk meteen bij geboorte op. Vrouwen moeten lief en zacht zijn. Dit zijn niet de eigenschappen die traditioneel met de politiek of leiderschap worden geassocieerd.

Hoe vroeg kunnen we zo’n patroon empirisch vangen? In onderzoek waarin kinderen vanaf zes jaar worden gevraagd om een politiek leider te tekenen, beschrijven Bos et al. wat ze noemen “gender gerelateerde politieke socialisatie” (2021). Dat omvat zowel (1) het internaliseren van genderrollen onder kinderen als (2) het leren over en gesocialiseerd worden in de politieke wereld. En, zo is hun verwachting, die socialisatie zal kinderen duidelijk maken dat jongens van nature meer passen bij politieke leiderschapsrollen, en meisjes niet. Proces 1 en 2 spelen zich niet per se gelijktijdig af, maar hangen wel met elkaar samen. In (1) de internalisering van genderrollen leren meisjes wat de samenleving voor hun geschikte rollen vindt. En op school leren kinderen (2) dat de politiek draait om conflict en concurrentie, die weer als mannelijk worden gezien. Resultaat van de studie: 66 procent van de kinderen tekent een mannelijk politiek leider wanneer dat ze wordt gevraagd. En: hoe ouder meisjes worden, hoe groter de kans dat ze een man tekenen.

Ook voor mannen werken zulke genderrollen nadelig, want zij mogen niet lief en zacht zijn, maar moeten vooral sterk en stoer zijn. Anders voldoen ze niet aan onze ideeën over mannelijkheid. Dat noemt Emancipator ook wel de ‘man box’. Voor zowel mannen als vrouwen valt er hier dus nog wat te winnen wat betreft jezelf mogen zijn. En dat heeft ook zijn consequenties voor de politiek die de huidige ideeën hierover weerspiegelt.

Aspiranten: Ambitie

Decennia geleden lieten onderzoekers in Amerika al zien dat vrouwen lagere niveaus van politieke ambitie hebben dan mannen. Kanttekening: Amerika heeft wel een heel ander kiesstelsel dan het Nederlandse. Een keuze voor een politieke carrière is daar, over het algemeen, meer individueel dan gebaseerd op een partij zoals in Nederland. Het is dus lastig om te zeggen hoe vergelijkbaar zulk onderzoek is. Hoewel Amerikaans onderzoek hele grote trends laat zien wat betreft het verschil in ambitie tussen jongens en meisjes. Vooral Fox & Lawless hebben hier veel onderzoek naar gedaan, en zij spreken van een “dramatic gender gap in political ambition” (Fox & Lawless, 2014). En dit begint van jongs af aan. De vraag die daarachter zit is dus niet per se óf dat verschil er is, maar hoe het te verklaren. De onderzoekers vragen zich daarom af welke gegenderde vereisten er in het proces om politicus te worden zitten. Het gaat dan bijvoorbeeld over formele en informele regels voor de selectie van kandidaten. Een zogenaamd gebrek aan ambitie is dan niet meer dan een weerspiegeling van een rationele beslissing om af te zien van het pad naar de politiek, gegeven de gender-gerelateerde kansenstructuur die mannen bevoordeelt. Anders gezegd: een gebrek aan ambitie is niet aangeboren, maar een gevolg van hoe gender in de politiek een belangrijke rol speelt (Piscopo & Kenny, 2020).

² Zie bijvoorbeeld <https://www.emancipator.nl/portfolio-item/de-man-box-is-een-stevige-gevangenis/>

Second shift: emancipatie in Nederland

In de verwachtingen van onze genderrollen die ons leven nog steeds in belangrijke mate vormgeven zitten ook verwachtingen over zorgen en werken. De Emancipatiemonitor brengt in kaart hoe Nederland in de praktijk emancipeert. Vrouwen werken in Nederland nog veel vaker parttime vergeleken met mannen. In geen ander land licht dat percentage zo hoog. De zorgtaken thuis worden hiervoor als belangrijke reden genoemd (Van den Brakel et al., 2020). Traditioneel was de vrouw niet de kostwinner. En ook nu nog loont het vaak niet voor een vrouw om meer te gaan werken. Maar zij werkt al: ons gezamenlijke huishoudelijke werk is goed voor 170 miljard euro, zorg voor kinderen 15 miljard en mantelzorg 30 miljard, becijferde De Correspondent.

In de academische literatuur noemen we dit ook wel de 'second shift' (werk & zorgtaken). Natuurlijk hebben zulke zorgtaken thuis consequenties voor de tijd en energie die vrouwen 'over hebben' om aan politiek te besteden. Ontluikend onderzoek kijkt naar deze 'triple duty' (werk & zorgtaken & politiek) en laat zien hoe moeilijk het is om al die ballen in de lucht te houden (Emery et al., 2018; Hibbs, 2022; Runderkamp, n.d.). We kunnen dus verwachten dat zorgtaken vrouwen uit de politiek houden, maar ook dat ze daarvoor vaker en eerder uitvallen.

In de VS laat onderzoek veder zien dat kostwinner zijn - dus verantwoordelijk zijn voor het grootste deel van de gezinsinkomsten - een negatieve invloed heeft op de ambitie van vrouwen, vooral waar het moeders betreft (Bernhard et al., 2021). Inderdaad laat ook onderzoeker Roa zien dat vrouwen de neiging hebben om hun politieke carrière pas te starten wanneer ze hun huishoudelijke taken, zoals de zorg voor hun kinderen, hebben vervuld (Rao, 2005). En in Argentinië vinden onderzoekers dat vrouwelijke politici minder vaak getrouwd zijn en kinderen hebben dan mannelijke politici (Franceschet & Piscopo, 2014). Dit geeft een indicatie dat (het hebben van) zorgtaken doorslaggevend kunnen zijn.

Misschien het bekendste voorbeeld hiervan is Nancy Pelosi, oud-voorzitter van het Amerikaanse Huis van Afgevaardigden, die 'pas' op haar 47e en na het grootbrengen van vijf kinderen politiek actief werd. Historisch gezien zijn vrouwen vaak in eerste plaats huisvrouw of moeder geweest. Dit is op hoog tempo aan het veranderen, maar de historische werkelijkheid speelt toch nog een rol. Hierop hebben we verschillende maatschappelijke verwachtingen voor vrouwen gebouwd.

Deze waargenomen late instroom heeft twee kanten. Hoewel het natuurlijk positief is dat vrouwen ook op latere leeftijd nog naar de politiek instromen, heeft dat wel tot resultaat dat vrouwen significant later de politiek ingaan dan mannen, en er ook eerder uitgaan. Dat is dus, al met al, een veel kortere politieke loopbaan dan mannen (Lazarus et al., 2022). Een voor de hand liggend argument waarom dat problematisch is, is dat het tijd kost om politieke expertise op te bouwen. Het zou dus zomaar kunnen dat vrouwelijke politici in het algemeen door dit soort patronen minder effectief kunnen zijn.

Bescheidenheid: aspiranten en kandidaten

Atria benadrukt in een rapport over vrouwen in de lokale politiek dat bescheidenheid aan de kant van vrouwen zelf ook meespeelt, omdat vrouwen zichzelf hierdoor minder snel kandidaat stellen (Jansen et al., 2016). Bescheidenheid is een van de eigenschappen die vrouwen wordt aangeleerd in hun gender-socialisatie. De rol van bescheidenheid in het kandidaatsstellingsproces wordt in de studie naar Canada bevestigd (Thomas, 2013). Vertaald naar Nederland hebben ook vrouwen hier minder politiek zelfvertrouwen, denken dat ze de politiek minder goed begrijpen en er minder goed een actieve rol in zouden kunnen spelen (Sipma et al., 2021). Dat zijn zelfbeelden, en dus niet per se de realiteit. Er is geen goede reden te bedenken waarom vrouwen de politiek minder goed zouden kunnen begrijpen.

³ Zie ook <https://npokennis.nl/story/252/waarom-werken-vrouwen-vaak-part-time-in-nederland>

⁴ Zie ook <https://decorrespondent.nl/14209/onze-onbetaalde-zorgtaken-zijn-215-miljard-euro-waard-oftewel-een-kwart-van-het-bbp/473429671-34b8cd61#:~:text=De%20omvang%20van%20onbetaalde%20zorgarbeid,onze%20mantelzorg%20voor%2030%20miljard.>

Minder toegang tot benodigde middelen

Politiek actief worden en blijven is ook een kwestie van geld, tijd, en netwerken. Onderzoek laat zien dat vrouwen minder toegang hebben tot de benodigde middelen. Bijvoorbeeld: er is nog een flinke 'gender pay gap' waarbij vrouwen vooral in de private sector minder verdienen dan mannen [Van den Brakel et al., 2020]. Ook zijn vrouwen in armoede oververtegenwoordigd. Dit geldt in het bijzonder voor eenoudergezinnen, die relatief vaker dan tweeoudergezinnen van een bijstandsuitkering moeten rondkomen. En het is relatief lastig om het opvoeden te combineren met werk. Daarbovenop zijn er relatief meer alleenstaande moeders dan vaders die kinderen opvoeden [89 procent] [Nederlands Jeugdinstituut, n.d.].

Media

De rol van de media kan niet buiten beschouwing worden gelaten. In de politiek speelt de media een essentiële rol, gegeven dat wij bijna allemaal de politiek via de media tot ons nemen. Ook hierbij is gender een belangrijke factor. Onderzoek laat bijvoorbeeld zien dat mannelijke politici meer media-aandacht krijgen dan vrouwen, dit geldt zowel Europees als voor Nederland. Specifiek in Nederland zien we ook dat mannelijke politici in de media meer aandacht krijgen voor hun leiderschapskenmerken. Denk aan vakmanschap en daadkracht. Dit heeft gevolgen tijdens verkiezingen, bijvoorbeeld voor naamsbekendheid, en draagt zo waarschijnlijk ook bij aan de ondervertegenwoordiging van vrouwen [Aaldering & van der Pas, 2021; Aaldering & Van Der Pas, 2018; van der Pas, 2021; Van der Pas & Aaldering, 2020].

Voor vrouwen van kleur is dit beeld nog troebeler. Zij worden niet alleen meer beschreven vanuit hun gender, maar ook vanuit hun etniciteit. Terwijl er bij witte mannen 'gewoon' meer over hun ideologie wordt geschreven in plaats van hun identiteit [Runderkamp et al., 2022]. Let wel: informatie over ideologie is belangrijk voor onze kennis over politici. Als we alleen naar etniciteit kijken, zien we dat vrouwelijke politici van kleur meer zichtbaar zijn, maar ook meer als 'anders' worden neergezet. Bij mannen van kleur wordt er nadruk gelegd op de combinatie met regionale binding waardoor ze meer op de norm-politicus lijken [Mügge & Schotel, 2017].

'Ongerijmdheid' met de rol

Onderzoek naar vrouwen als leiders heeft belangrijke patronen aangetoond in de rolincongruentie, 'rol ongerijmdheid' zouden we in het Nederlands kunnen zeggen. Maar weinig Nederlanders vinden mannen per definitie betere politieke leiders dan vrouwen [13 procent] [Sipma et al., 2021]. Toch zijn er veel vooroordelen over leiderschap met tot gevolg dat vrouwen minder snel gezien worden als 'natuurlijk' leider, en zorgen er ook voor dat vrouwen strenger worden beoordeeld. Een van de gevolgen is dat vrouwen extra hard moeten werken om hun leiderschap te behouden, en leiderschap op specifieke manieren moeten uitvoeren, dus met minder vrijheid om het op hun eigen manier vorm te geven dan mannen [Eagly & Karau, 2002]. Nederlands onderzoek naar genderstereotypen en rol-ongerijmdheid laat gemengde resultaten zien op dit vlak, alsook hoe lastig dit te onderzoeken is. Mogelijk moeten we vrouwelijke politici niet op dezelfde manier onderzoeken als 'alle' vrouwen. Onderzoekers stellen voor dat vrouwelijke politici mogelijk een sub-stereotype van vrouwen-stereotypen zijn [van Dijk & van Holsteyn, 2022]. Dit rijmt met vergelijkend onderzoek naar kandidatenevaluaties uit verschillende landen. De onderzoekers vinden dat vrouwen consistent positiever worden beoordeeld dan mannen [Schwarz & Coppock, 2022]. De verklaring zouden we kunnen zoeken in een bekend effect uit de psychologie, het 'women are wonderful'-effect. Dit effect, wat ook buiten de politiek wordt gevonden, geeft aan dat mensen meer positieve eigenschappen associëren met vrouwen ten opzichte van mannen. Om terug te komen op het zandlopermodel is dit dus goed nieuws omdat kiezers denken dat vrouwen, om de politiek in te komen, wel erg goed moeten zijn, en grotere kans hebben om verkozen te worden.

Hoe ziet weerstand eruit?

Geweld tegen vrouwen in de politiek

Een groeiend probleem dat vrouwen in de politiek treft is geweld tegen hun persoon. Juist wanneer die haat specifiek op vrouwen is gericht, wordt deze vorm van geweld begrepen als doel te hebben om vrouwen uit de politiek te verdrijven (Krook, 2020). De Monitor Integriteit en Veiligheid biedt ons de cijfers bij dit probleem. 55 procent van de vrouwelijke politieke ambtsdragers heeft te maken met agressie en geweld, tegenover 46 procent onder mannen. Dit is een stijgende trend als we het over de afgelopen jaren bekijken (Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2020). Dit geweld is op zich al problematisch, maar het effect op jonge meiden en aspiranten is ook zorgelijk. Het ervaren van én waarnemen van zulk geweld kunnen de toch al bestaande sociale en culturele barrières verder verhogen.

Politieke barrières

Lid worden van een partij

Het zandlopermodel stelt dat het niet lid worden van een partij het grootste knelpunt is voor de vertegenwoordiging van vrouwen. In Nederland zijn politieke partijen inderdaad nog steeds dominant in de politieke levensloop. Zij bepalen, als poortwachters, wie op de kieslijsten komen en dat zijn leden van de partij. Alle partijen hebben lidmaatschap als vereiste om je kandidaat te stellen. Tegelijkertijd is het percentage burgers van 18+ dat lid is van een politieke partij heel laag: 2.3 procent. Daarnaast zijn er relatief meer mannen lid van een politieke partij dan vrouwen, vergeleken met de stemgerechtigde bevolking. Dit verschil is het kleinst bij linkse partijen zoals GroenLinks, D66 en PvdA, en groot voor de religieuze partijen zoals CDA, ChristenUnie en SGP (Ridder et al., 2019).

Ook vanuit Politieke Jongeren Organisaties (PJOs) komt een vergelijkbaar beeld op van een ledenbasis van Randstedelijke jongeren, met een theoretische opleiding en meer mannen dan vrouwen (de Roon, 2020). In een internationale studie zien we dat jonge vrouwen die lid zijn van een PJO zich minder graag verkiesbaar willen stellen in de toekomst. Gevraagd naar een carrière binnen de partij maar achter de schermen, verdwijnt dat verschil. De onderzoekers speculeren dat dat mogelijk te doen heeft met het verwachte (online) geweld die bij zichtbaarheid automatisch lijkt te volgen (Ammassari et al., 2022). Inderdaad laat Zweeds onderzoek zien dat vooral zichtbare vrouwen zoals burgemeesters last hebben van haat (Håkansson, 2021). Dit zien we grotendeels terug in de Monitor Integriteit en Veiligheid (Klein Kranenburg et al., 2022) waarbij de percentages ervaring met agressie en geweld naar politieke functie oploopt van raadsleden (45 procent) naar wethouders (67 procent) en burgemeesters (77 procent) (p.20).

Internationaal onderzoek laat zien dat linkse partijen (linkse postmaterialistische partijen) over het algemeen meer vrouwen in hun gelederen en onder verkozenen hebben. Ze hebben vaker een positieve kijk op minderheidsgroepen en steunen rechten van minderheden (Htun & Weldon, 2018; Mazur, 2002) en worden vaker vertegenwoordigd door vrouwelijke politici en politici met een migratieachtergrond (Caul, 1999; Sobolewska, 2013). Het zijn ook deze partijen die relatief actieve diversiteit- of vrouwen-netwerken hebben (Mügge & Damstra, 2013). Zulke netwerken kunnen vrouwelijke kandidaten aanmoedigen, lobbyen, en vrouwen hoger op de lijst proberen te krijgen.

Verkozen kunnen worden: Selectiemechanismen in partijen

Politieke partijen besluiten in grote mate wie het wel en niet zullen maken in de politiek. Ze hebben daarmee heel veel macht. De rol die gender speelt bij partijselectiemechanismen is in de internationale literatuur uitgebreid onderzocht. In de Nederlandse context zijn empirische studies hiernaar schaarser. In een studie naar specifiek de rol van gender voor selectie binnen politieke partijen laat Van Dijk zien dat formele en informele regels daarin doorslaggevend zijn. Wat zijn voorbeelden van zulke informele regels? Onder andere het belang van ervaring binnen de partij,

en het al hebben van [lokale] politieke ervaring, maar ook het idee dat vrouwen niet actief willen worden in de politiek. Zij concludeert dat informele regels en normen de kansen voor mannen substantieel verhogen (van Dijk, 2023). Ook in internationale context weten we dat er een voorkeur is voor selectiecriteria die in het voordeel van mannen werken (Franceschet & Piscopo, 2014).

Wanneer hebben vrouwen dan wel een voordeel om genomineerd te worden voor een kieslijst? Dat is vooral in tijden van schandalen of verminderd politiek vertrouwen. Partijen nomineren dan vaker een vrouw om hun imago op te poetsen, maar die vrouwen hebben tegelijkertijd een (nog) lastigere taak te vervullen (Funk et al., 2019; O'Brien, 2015; Ryan et al., 2016). Dit heet ook wel de glazen klif – de tegenhanger van het glazen plafond. De uitkomst is dat vrouwen soms lager op de lijst staan, op zogenaamde 'onverkiesbare' plekken. Dit geldt ook voor politici met een migratieachtergrond (Van der Zwan et al., 2019).

Tegelijkertijd heeft onderzoek in Nederland laten zien dat vrouwen met een migratieachtergrond beter vertegenwoordigd zijn dan hun mannelijke collega's (Mügge, 2016). Onder andere actieve vrouwen-en-diversiteitsnetwerken binnen politieke partijen dragen hieraan bij. Dit is een heel dynamisch proces wat per land kan verschillen. Want onderzoek in België toont dan weer aan dat mannelijke en vrouwelijke kandidaten van etnische minderheidsgroepen een vergelijkbaar voordeel ervaren in het selectieproces. Dat voordeel wordt groter naarmate districten meer divers worden (Janssen, 2021).

Kandidaten: Campagnefinanciering

Campagnes worden in Nederland in de regel vanuit de partij betaald. De interne inkomstenbronnen van een politieke partij zijn ledencontributie, partijbelasting van volksvertegenwoordigers en fondsenwerving. De externe bronnen zijn giften, sponsorinkomsten en (overheid)subsidie. De campagnes worden ook hieruit gefinancierd. Bij mijn weten is er geen onderzoek dat specifiek kijkt naar de gender-consequenties van partijfinanciering en campagnefinanciering in Nederlandse context. In Amerika is hier wel onderzoek naar gedaan, maar daar bekostigen kandidaten hun eigen campagnes en is het dus lastig vergelijken. Zo ontstond het Amerikaanse EMILY's list. EMILY staat namelijk voor: Early Money Is Like Yeast. In de begintijden van de organisatie hielpen ze vrouwen die pro-choice, dus voor het recht op abortus, waren om geld op te halen voor hun campagnes. Ze wisten dat juist vroege hulp in fondsenwerving helpt om andere donoren later in de race aan te trekken. En ook dat vrouwen anders allerlei barrières tegen zouden komen in hun campagnefinanciering – wat de kans verminderde dat ze verkozen zouden worden.

Kandidaten: Kiesstelsel

Vanuit institutioneel perspectief kunnen we zeggen dat Nederland een vrij open kiessysteem heeft. Dit heet ook wel 'evenredige vertegenwoordiging' (proportional representation). Belangrijkste om hierbij te noemen is dat dat betekent dat alle uitgebrachte stemmen bijdragen aan het resultaat, verdeeld over partijen. Zo'n kiessysteem zou de instroom van vrouwen relatief makkelijk moeten maken. In systemen zoals het Nederlandse worden over het algemeen meer vrouwen verkozen dan in first-past-the-post of meerderheidsstelsels (Inter-Parliamentary Union, 2019, p. 10) waarbij in sommige systemen een groot deel van de stemmen (die op de uiteindelijke verliezer) min of meer verloren gaan. Daarbovenop mogen kieslijsten in Nederland lang zijn en ook dat werkt in het voordeel van vrouwen. Bij de Nederlandse kieslijsten is het ook relatief makkelijk om meer verschillende kandidaten op te voeren en zo ook de diversiteit van de lijst als geheel in de gaten te houden.

⁵ <https://www.parlement.com/id/vhnnmt7l3ozz/partijfinanciering>

Verkozen kunnen worden: voorkeursstemmen

Binnen ons kiesstelsel is er ook ruimte voor voorkeursstemmen, juist handig voor mensen op 'onverkiesbare' plekken. Voorkeursstemmen hebben in feite 'voorrang' op de lijstvolgorde zoals opgesteld door een politieke partij. Dat maakt het Nederlandse systeem flexibel. De opkomst van sociale media hebben de inzet van voorkeursstemmen versneld (Spierings & Jacobs, 2014). In het Nationaal Kiezersonderzoek 2021 zien we dat zowel mannen als vrouwen over het algemeen een voorkeur hebben voor een vrouwelijke kandidaat, hoewel vrouwen significant vaker op vrouwen stemmen. 15 procent van de kiezers brengt een voorkeurstem uit omdat de kandidaat vrouw is (Sipma et al., 2021). Een mogelijke verklaring is datzelfde 'women are wonderful effect', waarbij kiezers extra onder de indruk zijn van vrouwelijke politici, gegeven dat ze zoveel barrières hebben moeten overkomen (van Dijk & van Holsteyn, 2022).

Bij de Gemeenteraadsverkiezingen van 2022 gaf meer dan de helft van de kiezers een voorkeurstem (54 procent), dus een stem niet op de lijsttrekker. Bij de nationale verkiezingen lag dit veel lager, met 32 procent. Als reden werd vooral gegeven dat kiezers dit doen omdat de kandidaat vrouw is (Lokaal Kiezersonderzoek, 2022). Historisch gezien stemmen veel vrouwen op de eerste vrouw van de lijst, die vaak niet de lijsttrekker is (Van Holsteyn & Andeweg, 2019). Het potentieel van deze groep die al wel een voorkeurstem uitbrengt, maar nog niet strategisch inzet, is dus nog onbenut. Op StukRoodVlees werd dit eerder verder doorgerekend. Auteurs Marx & Amir concluderen dat het effectiever zou zijn om alle de voorkeursstemmen te verdelen over de eerste drie vrouwen die buiten de peiling vallen (2017).

Ook de Staatscommissie Parlementair Stelsel deed aanbevelingen om het systeem van voorkeursstemmen te verbeteren. Onder hun aanbevelingen kunnen we ook het verlagen van het aantal voorkeursstemmen die een kandidaat nodig heeft om verkozen te worden vinden (Remkes, 2018). Mogelijk zou dat dus in het voordeel van vrouwen uit kunnen pakken.

Na verkiezing: Politiek als mannendomein & werkcultuur

Politici die niet lijken op de meerderheid worden in de politicologie ook wel 'space invaders' genoemd. Zij maken zichtbaar wat tot dan toe doorging voor de norm (Puwar, 2004). Een Brits rapport laat zien dat de cultuur, tradities en verwachtingen door vrouwelijke politici als voortdurend probleem wordt gezien (Culhane & Olchawski, 2018).

Ondersteund door academisch onderzoek zetten steeds meer organisaties en parlementen zich in voor een meer gender-sensitieve politiek. Dit heeft tot doel de inclusiviteit, effectiviteit en representativiteit van parlementen te verbeteren, vooral als reactie op de deelname van meer vrouwelijke politici (Childs, 2016, 2017; Miller, 2021; Palmieri, 2018, 2019). Een interessant voorbeeld is 'The Good Parliament', een rapport dat kijkt hoe gender-sensitief het Britse parlement is en aanbevelingen doet om dat te verbeteren (Childs, 2016). In haar onderzoek met de veelzeggende titel 'We have to work ten times harder' laat Van der Poel door middel van interviews met vrouwelijke politici zien dat vrouwen het gevoel hebben dat ze harder moeten werken dan mannen voor dezelfde politieke kansen. Vrouwen geven ook aan dat ze zich meer moeten bewijzen en meer onder een vergrootglas liggen (idem).

Internationaal onderzoek laat verder ook zien dat politieke werkplekken zoals parlementen 'gegenderde' organisaties zijn. Dit is buiten de politiek al decennia geleden vastgesteld (Acker, 2006). Daarbij kijken onderzoekers naar welke rol gender speelt in het dagelijks werk. De 'Gendered Workplace Approach' stelt voor dat we naar vijf verschillende dimensies kijken: het organiseren van werk, taakverdeling, leiderschap, infrastructuur, en onderlinge interactie tussen politici (Erikson & Josefsson, 2020).

Onder de organisatie van werk bevragen de onderzoekers wat als privé en wat als politiek wordt gezien. Maar ook regels wat betreft ouderschapsverlof of werkuren. Zwangerschapsverlof, bijvoorbeeld, is volgens de Kieswet nog steeds slecht geregeld. Iemand die zwanger is kan

alleen 16 weken ontslag nemen, in plaats van verlof. Ook de vergadertijden (vaak in de avond) zijn specifiek lastig voor mensen met kinderen of mantelzorgers [Ketelaar, 2022].

Onder taakverdeling gaat het vooral om portfolioverdelingen. Vrouwen krijgen (en kiezen) historisch andere portfolio's dan mannen, zoals cultuur of emancipatie [Wängnerud, 2000]. Defensie en financiën worden als echte 'mannenonderwerpen' gezien [Ballington et al., 2005; Coffé et al., 2019].

Onder leiderschap bevraagt de Gendered Workplace Approach hoe leiderschap wordt benoemd en uitgevoerd, vergelijkbaar met het eerdere role incongruity. Dergelijke vooroordelen hebben tot gevolg dat vrouwen worden gezien als een minder gunstige of natuurlijke 'bekleder' van leiderschap, en zorgen er ook voor dat vrouwen daarin strenger worden beoordeeld [Eagly & Karau, 2002].

Onder infrastructuur maken de auteurs onderscheid tussen harde en zachte infrastructuur. Harde infrastructuur kijkt naar gebouwen en andere fysieke ruimtes en hoe deze (niet) geschikt zijn voor vrouwen. Denk dan aan het gebrek aan borstvoedingsruimtes. Maar ook voor mensen met een beperking levert de (on)toegankelijkheid van politieke gebouwen extra moeilijkheden op. Zachte infrastructuur kijkt naar menselijke ondersteunende functies zoals ambtenaren of griffiers en hoe deze ondersteuning wordt toegewezen. Een mogelijk oplossing hiervoor is het online vergaderen waarmee tijdens de coronapandemie in binnen- en buitenland veel geëxperimenteerd werd. Dit kan participatie vergemakkelijken. Een rapport uit Engeland stelt dat leden vrij zouden moeten zijn om te beslissen hoe zij deelnemen, fysiek of online, zolang dat de algehele doeltreffendheid van het parlement niet in de weg zit [Smith & Childs, 2021].

Als laatste kijkt deze Approach naar de onderlinge interactie tussen politici. Het bevraagt hoe politieke collega's op verschillende manieren met elkaar omgaan en welke normen er bestaan over hoe iemand zich hoort te gedragen. Het kan daarbij gaan om de scheiding tussen formele en informele manieren van werken, zoals overleggen tijdens de borrel. Wat wordt als passend gezien? Ook sociale veiligheid, zoals gevallen van intimidatie of (micro)agressie, valt hieronder. Post-#MeToo beargumenteert een studie naar het Britse parlement dat we seksuele intimidatie niet moeten zien als een individueel probleem, maar een systematisch en cultureel probleem, wat ook in de politiek speelt. Het negeren van het onderwerp (zowel in de politiek als daarbuiten) vermindert de effectiviteit van beleid en zorgt voor verhoogde uitval [Krook, 2018]. In navolging van de opkomst van #MeToo in 2017 kwam het onderwerp ook op de politieke agenda. Net als op andere werkplekken komt seksisme en seksuele intimidatie ook in de politiek voor. Berthet beschrijft hoe er in het Europees Parlement middels een organisatie 'MeTooEP' voor verbetering werd gelobbyd. De resultaten bleven echter grotendeels uit. Sommige politieke groepen boden een verplichte training aan, anderen zetten een structuur voor vertrouwenspersonen op. Maar parlement-breed werd er weinig gedaan [Berthet, 2021].

Voor de casus van de Nederlandse Tweede Kamer verscheen recent een rapport over sociale veiligheid [Heres et al., 2023] om concrete inzichten te geven en ook mogelijke verbeteringen. Hierbij raden de onderzoekers aan om een coherente aanpak centraal te laten staan wat betreft actie op zowel structuren, systemen, als cultuur. Dit in combinatie met zichtbare en gezamenlijke inspanningen.

Hoe ziet weerstand eruit?

(Gebrek aan) Quota

Bij institutionele onderwerpen zouden ook quota een onderwerp van belang kunnen zijn, maar in Nederland bestaan er tot op heden geen bindende quota voor de politiek (Leyenaar, 2004). Sommige partijen hebben hun eigen, vrijwillige, quotum. Een gebrek aan wetten voor verbetering – ook als het een paardenmiddel betreft – kunnen we scharen onder weerstand. Voor het invoeren van quota laten internationale voorbeelden zien hoe die het beste vorm te geven zijn en welke lessen we uit het buitenland kunnen trekken (Mügge & Runderkamp, 2019).

Tussentijdse uitstroom

Vrouwen zijn gemiddeld korter raadslid dan mannen (Castenmiller et al., 2002). Zulke trends zien we ook in andere landen. Vrouwelijke raadsleden vallen in Nederland ook vaker en sneller uit (Jansen et al., 2016). Dit gaat ten koste van een groeiende instroom van vrouwelijke kandidaten. En de uitval betreft vooral jonge vrouwen (idem, p.17). De werkcultuur is hier een belangrijke factor in, net als de combinatie van de politiek met werk en zorgtaken (Runderkamp, n.d.).

Tegelijkertijd is tussentijdse uitstroom – los van vrouwen – een groter probleem. De Staat van het Bestuur [Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, 2022, p. 62] laat zien hoe hoog de tussentijdse uitstroom over het algemeen is: maar liefst 38 procent onder raadsleden en 47 procent onder wethouders. Hoewel er wel nog wat nuance in deze cijfers zit: een groot deel van de raadsleden vertrek om wethouder te worden, en onder wethouders stroomt ook een deel door naar andere politieke functies. Toch blijft er een groot deel van de raadsleden over dat stopt omdat het politieke werk niet meer te combineren is met werk of privéleven. Ook onder wethouders zijn er veel die vertrekken door politiek-bestuurlijke redenen of de werk-privébalans. De Staat van Bestuur zegt daarover: “gekozen volksvertegenwoordigers worden geacht hun ambt te vervullen tot de volgende verkiezingen” (idem, p.62). Het is dus zeer te betreuren als dat voor zulke grote aantallen volksvertegenwoordigers niet mogelijk blijkt te zijn.

Kennis-en-informatie barrières

Gebrek aan rolmodellen

Onderzoek laat zien dat meer descriptieve vertegenwoordig van vrouwen, in andere woorden, het aandeel vrouwen in de politiek, de kans verhoogt dat jonge meiden de intentie ontwikkelen om politiek actief te worden. Een verhoogde verwachte politieke betrokkenheid geldt ook bij zichtbare en kansrijke campagnes van vrouwen voor hoge functies (Campbell & Wolbrecht, 2006). Bij weinig vrouwen in de politiek zijn er dus ook minder vrouwen die als rolmodel kunnen fungeren voor jonge meiden om hen te helpen overwegen politiek actief te worden of later zelf politica te worden. Als er meer zichtbare vrouwen zijn in de politiek, gaan jonge vrouwen meer over politiek praten, en zijn ze veel vaker van plan politiek actief te worden op latere leeftijd (Wolbrecht & Campbell, 2007).

Gebrek aan informatie

Wat doet een wethouder, burgemeester, of Tweede Kamerlid eigenlijk? Hoewel we dankzij sociale media steeds meer inzicht krijgen in de dagelijkse bezigheden van politici is er nog een wereld te winnen. Onder andere als gevolg van het gebrek aan rolmodellen is het lastig om jezelf te verplaatsen in zulke rollen. Enerzijds is het belangrijk om meer inzicht te creëren wat een politicus doet, anderzijds kunnen we vrouwelijke aspiranten ook beter ondersteunen om hun weg naar de politiek, soms letterlijk, te vinden. Mentoring met zittende politici voor aspiranten kan hier een mogelijke bijdrage aan leveren. Ook kan zulke informatie in het onderwijscurriculum worden opgenomen in burgerschapsonderwijs, en/of gecombineerd met bezoek aan een

⁶ <https://rosetories.nl/boeken/mama-is-minister-president/>

raadsvergadering of, bijvoorbeeld, ProDemos in Den Haag. Kinderboeken zoals 'Mama is minister-president' zullen aan de verbeeldingskracht onder kinderen ongetwijfeld ook een bijdrage leveren.

Gebrek aan netwerken

Bestaande mannennetwerken werpen nog altijd barrières op voor vrouwen die toegang willen verkrijgen of vooruitgang willen boeken binnen partijen. Dit geldt wereldwijd. In Amerika en daarbuiten wordt veelal via bestaande, maar geïsoleerde, netwerken geworven. Zulke 'old boys clubs' houden een meer diverse werving buiten bereik (Piscopo, 2019). Een van de gevolgen is dat huidige politici op dit moment nog erg op elkaar lijken, ook wat betreft de weg die ze hebben afgelegd naar de politiek. Zij zijn vooral theoretisch opgeleid. Dit wordt ook wel een diploma-democratie genoemd. Daarnaast zijn voor de hand liggende kweekvijvers bijvoorbeeld vakbonden of de journalistiek (Bovens & Wille, 2017). Op deze plekken op de 'juiste' politieke netwerken op te bouwen zijn mannen oververtegenwoordigd.

Wat kunnen we doen?

Een aantal van de wetenschappers die in dit rapport aan bod kwamen doen ook aanbevelingen voor de toekomst om de barrières waar vrouwen mee te maken krijgen te beslechten.

Zo noemt Shames als mogelijke oplossing dat we duidelijkheid moeten creëren over de relatie tussen politiek en de geleefde realiteit. In andere woorden: veel barrières die vrouwen nu ondervinden kunnen via de politiek opgelost worden. Dat zou mogelijk voor meer motivatie om de politiek in te gaan kunnen zorgen. Ook een sterke feministische beweging binnen en buiten politieke partijen kan helpen om onder meer vrouwen te rekruteren, trainen en te ondersteunen, maar ook om informele macht uit te oefenen. Trainingen in het algemeen, en in het bijzonder gericht op jonge meiden om hun ambitie een boost te geven, kunnen ook helpen (Shames, 2013).

Ook Thomas focust zich op leiderschapsprogramma's in brede zin, in het bijzonder om politieke interesse en zelfvertrouwen te trainen. Ook ziet zij mogelijkheden om de politieke realiteit te bevechten, waarbij stereotypes en ideeën over mannelijk en vrouwelijk gedrag worden bevraagd en veranderd. Zij erkent ook de rol van de media, waarop je vrouwelijke politici zou kunnen trainen, onder andere in het leren van het vestigen van autoriteit bij de media. Vervolgens is er qua kennis en informatie nog een hele hoop te verbeteren. Bijvoorbeeld: hoe kom je eigenlijk op een kieslijst? We zouden vrouwen kunnen helpen en coachen met dit inschrijvingsproces tot op detail-niveau. En we kunnen binnen het onderwijs werken aan het wegnemen van barrières voor vrouwen door ook daar aandacht te vestigen op mogelijke politieke participatie. Een voorbeeld zijn de Amerikaanse 'Ready to Run' trainingen die in vergelijkbare vorm kunnen worden aangeboden buiten Amerika (Thomas, 2013).

Politieke partijen kunnen als belangrijkste poortwachter nog veel doen om barrières voor vrouwen weg te nemen en te verlagen. Dat vrouwen 'niet willen' is een misverstand. Uit het Lokaal Kiezersonderzoek 2022 blijkt dat zo'n 15 procent van de bevolking zou overwegen zich kandidaat te stellen voor de gemeenteraad als ze zouden worden gevraagd. Hoewel dit bij mannen hoger (20 procent) is dan bij vrouwen (11 procent) kan dat dus niet de ondervertegenwoordiging van vrouwen in de lokale politiek verklaren. Daarvoor is namelijk ongeveer 0,04 procent van de bevolking nodig (Lokaal Kiezersonderzoek, 2022). Op dit moment zijn relatief weinig vrouwen lid van een politieke partij en vormt dit echt een knelpunt. Campagnes opzetten om meer vrouwen bij partijen te krijgen zou dus een goede strategie zijn. Natuurlijk kunnen partijen zichzelf daarnaast ook eisen opleggen wat betreft de selectie van vrouwen, zoals door middel van vrijwillige quota. Schreeves kijkt zowel naar harde maatregelen zoals het invoeren van quota als naar zachte maatregelen zoals vrijwillige partijquota en het geven van trainingen. Politieke partijen kunnen gendergelijkheid meenemen in hun statuten, vrouwen 50/50 op hun congressen laten spreken, en breder werven (Schreeves et al., 2019). Ook kunnen we, vooral middels onderwijs, proberen om genderstereotypes uit te dagen.

Buiten de context van de partij biedt 'The Good Parliament' een opmaat naar een meer inclusief parlement. Dit rapport doet bijna vijftig aanbevelingen, die, op korte of lange termijn, ingevoerd kunnen worden om de situatie te verbeteren (Childs, 2016). Veel punten kunnen overgenomen worden voor de Nederlandse situatie, maar vragen mogelijk nog een Nederlandse vertaling en hertaling. Sowieso kan ook de Nederlandse politiek aanhaken bij een bredere beweging voor 'diversity-sensitive' parlementen (Childs, 2017; Palmieri, 2018). In dit werk zijn vele aanbevelingen opgenomen die ook in Nederland nog uitgevoerd kunnen worden. Dit zou vooral voor zittende politici, de bewoners van parlementen, werkomstandigheden kunnen verbeteren.

Maguire spreekt over positieve actiemechanismen, zoals mentoring, training en onderwijs, maar mogelijk ook quota, verbeterde selectieregels voor partijen, en andere regelingen van de overheid (Maguire, 2018). Cowper-Smit et al. geven ook aan dat supportsystemen een belangrijke

rol kunnen spelen, inclusief rolmodellen en mentoren. Alle initiatieven om dit te verbeteren worden toegejuicht. Ook stellen zij het aanpassen van de politieke werkcultuur, zoals meer flexibel ouderschapsverlof en zelfs een basisinkomen voor (Cowper-Smith et al., 2017). Mogelijke oplossingen kunnen dus in kleine en grote onderwerpen worden gevonden.

Het goede nieuws is dat op elk van de barrières actie kan worden ondernomen. Hierboven staan ook de ideeën voor actie uit de literatuur op een rijtje. De Alliantie Politica zou per barrière, en per fase in het vertegenwoordigingsproces (bijvoorbeeld aspiranten of zittende politici) ten minste één activiteit kunnen aanbieden, of zich enkel op een specifieke barrière kunnen richten.

Samenvattend worden de volgende activiteiten gesuggereerd:

- Nationale aanpassing van Amerikaanse 'Ready to run' training
- Zelfvertrouwen van vrouwen trainen; politieke vaardigheden trainen
- Trainingen om ambitie van jonge meiden een boost te geven
- Mediatraining voor vrouwen (in het bijzonder vestigen autoriteit)
- Vrouwen coachen/trainen van inschrijving tot kandidaat
- Mentoring-netwerken versterken en uitbreiden

Conclusie

Barrières voor vrouwen om politiek actief te worden, zijn en te blijven, spelen over haar hele leven een rol. Het ongelijke speelveld voor vrouwen in de politiek laat zien dat, om Simone de Beauvoir te parafraseren, vrouwen niet politiek ondervetegenwoordigd worden geboren, maar ondervetegenwoordigd worden gemaakt. Gegeven de huidige situatie in samenleving en politiek, reageren vrouwen simpelweg op de beperkingen. Dat maakt het een kip-of-het-ei probleem. Want vrouwen blijven nog steeds ondervetegenwoordigd in de Nederlandse politiek en in partijlidmaatschap.

De ondervetegenwoordiging van vrouwen wordt in Nederland als probleem breed gedragen. Zo gaf de helft van de bevroegde Nederlandse vrouwen aan dat vrouwen onvoldoende politiek vetegenwoordigd zijn. Ongeveer hetzelfde percentage vindt dat er te veel mannen in de politiek zijn – en dat vindt ook 29 procent van de mannen [Engeland & Kanne, 2019]. Recente verkiezingen zoals voor de Provinciale Staten en Waterschappen in 2023 gaven de beste uitkomsten wat betreft percentages vrouwen ooit. Maar nog steeds valt er een wereld te winnen.

Tegelijkertijd moeten we de ondervetegenwoordiging van vrouwen niet alleen bij vrouwen zelf neerleggen. Er wordt vrouwen vaak opgeroepen om beter hun best te doen of meer te participeren, maar hun ondervetegenwoordiging is natuurlijk niet alleen op de schouders van vrouwen af te schuiven [Piscopo, 2019]. Het is een rationele keus gebaseerd op de beschikbare kansen. In het verlengde hiervan is het ook belangrijk kritisch te blijven op de frames waarmee we vrouwen aanspreken om politiek actief te worden [Holman & Schneider, 2018]. De ondervetegenwoordiging van vrouwen is niet de ‘schuld’ van vrouwen. De beschreven barrières liggen dan ook veelal buiten het individuele niveau.

Er is ook nog een grote behoefte aan meer onderzoek naar de Nederlandse situatie. Zoals hierboven ook staat beschreven, komt veel van het onderzoek uit Amerika. Of - en als, hoe - dat vergelijkbaar is met de Nederlandse situatie zouden we het beste empirisch kunnen testen, zowel kwantitatief als kwalitatief. Meer onderzoek moet, geïnspireerd op internationale literatuur, gegenderde patronen en uitkomsten verder in kaart brengen, waarbij ruimte is voor de geleefde ervaringen en de specifiek Nederlandse context. Denk dan aan patronen van uitval en doorstroom; de rol van geweld; werkcultuur; ambitie en de impact van genderrollen. Een oproep dus, voor meer Nederlands gender & politics onderzoek.

Een aantal praktische voorzetten voor vervolgonderzoeken, voortvloeiend uit de literatuur:

- De Gendered Workplace Approach kan ook bij Nederlandse politieke partijen (of zelfs per partij) in kaart worden gebracht
- Een Nederlandse vertaling of hertaling van *The Good Parliament en Diversity Sensitive Parliaments*
- Meer onderzoek naar hoe barrières op elkaar inspelen en elkaar versterken.

Bibliografie

- Aaldering, L., & van der Pas, D. J. (2021). Media-aandacht voor vrouwelijke lijsttrekkers. StukRoodVlees. <https://stukroodvlees.nl/media-aandacht-voor-vrouwelijke-lijsttrekkers/>
- Aaldering, L., & Van Der Pas, D. J. (2018). Political Leadership in the Media: Gender Bias in Leader Stereotypes during Campaign and Routine Times. *British Journal of Political Science*, March, 1–21. <https://doi.org/10.1017/S0007123417000795>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender and Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Ammassari, S., McDonnell, D., & Valbruzzi, M. (2022). It's about the type of career: The political ambition gender gap among youth wing members. *European Journal of Political Research*, 1–24. <https://doi.org/10.1111/1475-6765.12560>
- Ballington, J., Carrio, E., & Karam, A. (2005). Women in Parliament: Beyond Numbers. In International Institute for Democracy and Electoral Assistance. International Institute for Democracy and Electoral Assistance. <http://www.unifi.eu/upload/sub/pariopp/chiamonte.pdf#page=91>
- Bernhard, R., Shames, S., & Teele, D. L. (2021). To Emerge? Breadwinning, Motherhood, and Women's Decisions to Run for Office. *American Political Science Review*, 115(2), 379–394. <https://doi.org/10.1017/S0003055420000970>
- Berthet, V. (2021). Mobilization against Sexual Harassment in the European Parliament: The MeTooEP campaign. *European Journal of Women's Studies*, 1–16. <https://doi.org/10.1177/13505068211049286>
- Bos, A. L., Greenlee, J. S., Holman, M. R., Oxley, Z. O. E. M., & Lay, J. C. (2021). This One's for the Boys: How Gendered Political Socialization Limits Girls' Political Ambition and Interest. *American Political Science Review*, 1–18. <https://doi.org/10.1017/S0003055421001027>
- Bovens, M., & Wille, A. (2017). Political Elites as Educational Elites. In *Diploma Democracy: The Rise of Political Meritocracy*. Oxford University Press.
- Campbell, D. E., & Wolbrecht, C. (2006). See Jane Run: Women politicians as role models for adolescents. *Journal of Politics*, 68(2), 233–247. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2508.2006.00402.x>
- Castenmiller, P., Leijenaar, M., Niemoller, K., & Tjalma, H. (2002). Afscheid van de Raad. Een terugblik op het raadslidmaatschap. Den Haag: SGB0.
- Caul, M. (1999). Women's Representation in Parliament: The Role of Political Parties. *Party Politics*, 5(1), 79–98.
- Celis, K., & Lovenduski, J. (2018). Power struggles: gender equality in political representation. *European Journal of Politics and Gender*, 1(1), 149–166. <https://doi.org/10.1332/251510818x15272520831085>
- Childs, S. (2016). The Good Parliament. <https://doi.org/10.2307/1857167>
- Childs, S. (2017). Diversity Sensitive Parliaments.
- Coffé, H., Bolzendahl, C., & Schnellecke, K. (2019). Parties, issues, and power: women's partisan representation on German parliamentary committees. *European Journal of Politics and Gender*, 2(2), 257–281. <https://doi.org/10.1332/251510818x15311219135250>
- Collins, P. H., & Chepp, V. (2013). Intersectionality. In G. Waylen, K. Celis, J. Kantola, & S. L. Weldon (Eds.), *The Oxford Handbook of Gender and Politics*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199751457.013.0002>
- Cowper-Smith, Y., Kopec, A., Sutton, T., & Nelson, K. (2017). Women and politics: Overcoming barriers to participation and leadership (Issue May).
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299.
- Culhane, L., & Olchawski, J. (2018). Strategies for Success. Women's experiences of selection and election in UK parliament.
- de Roon, C. (2020). Party youth wing membership in the Netherlands: the role of organization-level characteristics. *Acta Politica*, 55(4), 629–647. <https://doi.org/10.1057/s41269-019-00135-6>

- Durose, C., Gains, F., Richardson, L., Combs, R., Broome, K., & Eason, C. [2011]. Pathways to Politics. www.equalityhumanrights.com
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. [2002]. Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Emery, L., Meier, P., & Mortelmans, D. [2018]. Juggling three life spheres: reconciling work, family and politics. *Community, Work and Family*, 21(2), 226–242. <https://doi.org/10.1080/13668803.2017.1303448>
- Engeland, W. van, & Kanne, P. [2019]. De vrouwelijke kiezer.
- Erikson, J., & Josefsson, C. [2020]. The Parliament as a Gendered Workplace: How to Research Legislators' (UN)Equal Opportunities to Represent. *Parliamentary Affairs*, 1–19. <https://doi.org/10.1093/pa/gsaa049>
- Fox, R. L., & Lawless, J. L. [2014]. Uncovering the Origins of the Gender Gap in Political Ambition. *American Political Science Review*, 108(3), 499–519. <https://doi.org/10.1017/S0003055414000227>
- Franceschet, S., & Piscopo, J. M. [2014]. Sustaining Gendered Practices? Power, Parties, and Elite Political Networks in Argentina. *Comparative Political Studies*, 47(1), 85–110. <https://doi.org/10.1177/0010414013489379>
- Funk, K. D., Hinojosa, M., & Piscopo, J. M. [2019]. Women to the rescue: The gendered effects of public discontent on legislative nominations in Latin America. *Party Politics*, May. <https://doi.org/10.1177/1354068819856614>
- Håkansson, S. [2021]. Do women pay a higher price for power? Gender bias in political violence in Sweden. *Journal of Politics*, 83(2), 515–521. <https://doi.org/10.1086/709838>
- Heres, L., Naezer, M., Swinkels, M., Bertram, I., Bos, K. van den, & Prokholt, B. [2023]. Kracht zonder Tegenkracht.
- Hibbs, L. [2022]. "I was able to take part in the chamber as if I was there" – women local councillors, remote meeting attendance, and Covid-19: a positive from the pandemic. *Journal for Cultural Research*, 26(1), 6–23. <https://doi.org/10.1080/14797585.2021.2011365>
- Holman, M. R., & Schneider, M. C. [2018]. Gender, race, and political ambition: how intersectionality and frames influence interest in political office. *Politics, Groups, and Identities*, 6(2), 264–280. <https://doi.org/10.1080/21565503.2016.1208105>
- Htun, M., & Weldon, S. L. [2018]. *The Logics of Gender Justice: State Action on Women's Rights Around the World*. Cambridge University Press.
- Inglehart, R., & Norris, P. [2001]. Women and Democracy: Cultural Obstacles to Equal Representation. *Journal of Democracy*, 12(3), 126–140. <https://www.journalofdemocracy.org/articles/women-and-democracy-cultural-obstacles-to-equal-representation/>
- Inter-Parliamentary Union. [2019]. Women in Parliament in 2018: The Year in Review.
- Jansen, A., Egten, C. van, Hekke, J. van het, Post, L., & Jong, T. de. [2016]. Vrouwenstemmen in de raad. Ambities, belemmeringen en successen van vrouwen in de lokale politiek. Atria, kennisinstituut voor emancipatie en vrouwengeschiedenis.
- Janssen, C. [2021]. Ethnicity, gender, and intersectionality: How context factors shape the intersectional [dis] advantage under proportional representation rules. *Politics*, July 2020. <https://doi.org/10.1177/0263395721997676>
- Kantar. [2022]. The Reykjavik Index for Leadership 2020-2021.
- Ketelaar, T. [2022]. Colleges zitten wéér vol witte mannen: 'Vrouwelijke wethouders waren niet nodig, ze hadden al een vrouwelijke burgemeester.' NRC. <https://www.nrc.nl/nieuws/2022/07/03/wethoudersploegen-bestaan-vooral-weer-uit-witte-mannen-a4135419?t=1680000906>
- Kiamba, J. M. [2009]. Women and leadership positions: social and cultural barriers to success. In K. R. Lisa Bernstein, Colleen Kattau, Catherine Ndinda (Ed.), *Wagadu Volume 6 Journal of International Women's Studies Volume 10:1*. Xlibris.
- Kjaer, U., & Kosiara-Pedersen, K. [2019]. The hourglass pattern of women's representation. *Journal of Elections, Public Opinion and Parties*, 29(3), 299–317. <https://doi.org/10.1080/17457289.2018.1530678>
- Klein Kranenburg, L., Brookman, S., Miltenburg, C. van, Bouwmeester, J., Weijkamp, E., & Jong, B. de. [2022]. Monitor Integriteit en Veiligheid 2022.

- Krook, M. L. [2018]. Westminster too: On sexual harassment in British politics. *Political Quarterly*, 89(1), 65–72. <https://doi.org/10.1111/1467-923X.12458>
- Krook, M. L. [2020]. *Violence Against Women in Politics*. Oxford University Press.
- Krook, M. L., & Norris, P. [2014]. Beyond Quotas : Strategies to Promote Gender. *Political Studies*, 62, 2–20. <https://doi.org/10.1111/1467-9248.12116>
- Lazarus, J., Steigerwalt, A., & Clark, M. [2022]. Time Spent in the House: Gender and the Political Careers of U.S. House Members. *Politics and Gender*, 97–132. <https://doi.org/10.1017/S1743923X21000428>
- Leyenaar, M. [2004]. *Political Empowerment of Women. The Netherlands and Other Countries*. Martinus Nijhoff Publishers.
- Lokaal Kiezersonderzoek. [2022]. *Democratie in de gemeente*.
- Maguire, S. [2018]. Barriers to Women Entering Parliament and Local Government. In Institute for Policy Research [Issue October].
- Marx, M., & Amir, M. [2017]. Voorkeurstemmen op vrouwen. StukRoodVlees. <http://stukroodvlees.nl/voorkeurstemmen-op-vrouwen/>
- Mazur, A. G. [2002]. *Theorizing Feminist Policy*. Oxford University Press.
- Miller, C. [2021]. *Gendering the Everyday in the UK House of Commons*. Palgrave Macmillan.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. [2020]. *Monitor Integriteit en Veiligheid 2020*.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. [2022]. *Staat van het Bestuur 2022*.
- Mügge, L. [2016]. Intersectionality, recruitment and selection: Ethnic minority candidates in Dutch parties. *Parliamentary Affairs*, 69(3), 512–530. <https://doi.org/10.1093/pa/gsv060>
- Mügge, L. M., & Damstra, A. [2013]. Gender en etniciteit in de Tweede Kamer: Streefcijfers en groepsvertegenwoordiging. *Res Publica*, 55(3), 339–358.
- Mügge, L. M., & Runderkamp, Z. [2019]. De tweede sekse in politiek en openbaar bestuur. In *Op weg naar een betere m/v-balans in politiek en bestuur*. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.
- Mügge, L. M., & Schotel, A. L. [2017]. Intersectionaliteit in de media: Representatie van Nederlandse Kamerleden met een migratieachtergrond in dagbladen, 1986-2016. *Res Publica*, 59(4), 439–462.
- Nederlands Jeugdinstituut. [n.d.]. Eenoudergezinnen en armoede. Nederlands Jeugdinstituut. Retrieved April 26, 2023, from <https://www.nji.nl/armoede/eenoudergezinnen-en-armoede#:~:text=Eenoudergezinnen moeten relatief ook vaker,opvoeden te combineren met werk.>
- Norris, P. [1997]. *Passages to Power: Legislative Recruitment in Advanced Democracies*. Cambridge University Press.
- Norris, P., & Lovenduski, J. [1995]. *Political Recruitment: Gender, Race and Class in the British Parliament*. Cambridge University Press. https://books.google.nl/books?hl=en&lr=lang_nl%7Clang_CR5P5nlheAiwMRPag#v=onepage&q&f=false
- O'Brien, D. Z. [2015]. Rising to the Top: Gender, Political Performance, and Party Leadership in Parliamentary Democracies. *American Journal of Political Science*, 59(4), 1022–1039. <https://doi.org/10.1111/ajps.12173>
- Palmieri, S. [2018]. Gender-Sensitive Parliaments. In *Oxford Research Encyclopedias, Politics* [Issue October, pp. 1–32]. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.215>
- Palmieri, S. [2019]. Feminist Institutionalism and Gender-Sensitive Parliaments: Relating Theory and Practice. In M. Sawer & K. Baker (Eds.), *Gender Innovation in Political Science*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-75850-3>
- Piscopo, J. M. [2019]. The limits of leaning in: ambition, recruitment, and candidate training in comparative perspective. *Politics, Groups, and Identities*, 7(4), 817–828. <https://doi.org/10.1080/21565503.2018.1532917>
- Piscopo, J. M., & Kenny, M. [2020]. Rethinking the ambition gap: Gender and candidate emergence in comparative perspective. *European Journal of Politics and Gender*, 3(1), 3–10. <https://doi.org/10.1332/251510819X15755447629661>

- Puwar, N. [2004]. *Space Invaders: Race, Gender and Bodies out of Place*. Berg.
- Rao, N. [2005]. The representation of women in local politics. *Policy and Politics*, 33(2), 323–339. <https://doi.org/10.1332/0305573053870176>
- Remkes, J. [2018]. Lage drempels, hoge dijken. www.staatscommissieparlementairstelsel.nl/
- Ridder, J. den, Koole, R., & Holsteyn, J. van. [2019]. Something for everyone? Political parties, party members and representation in the Netherlands. In K. Heidar & B. Wauters (Eds.), *Do Parties Still Represent?* Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781351110952>
- Runderkamp, Z. [n.d.]. No More Simultaneous Chess: Understanding Dropout of Local Women Politicians In Gendered Institutions.
- Runderkamp, Z., Pas, D. Van Der, Schotel, A. L., & Mügge, L. [2022]. Space invaders and norm-politicians : how the media represent the intersectional identities of Members of Parliament. *European Political Science Review*, 14(4), 566–582. <https://doi.org/10.1017/S1755773922000339>
- Ryan, M. K., Haslam, S. A., Morgenroth, T., Rink, F., Stoker, J., & Peters, K. [2016]. Getting on top of the glass cliff: Reviewing a decade of evidence, Explanations, And impact. *Leadership Quarterly*, 27(3), 446–455. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.10.008>
- Schwarz, S., & Coppock, A. [2022]. What Have We Learned about Gender from Candidate Choice Experiments? A Meta-Analysis of Sixty-Seven Factorial Survey Experiments. *The Journal of Politics*, 84(2), 655–668.
- Shames, S. [2013]. Barriers and Solutions to Increasing Women's Political Power. https://scholars.org/sites/scholars/files/shauna_shames_-_barriers_and_solutions.pdf
- Shreeves, R., Prpic, M., & Claros, E. [2019]. Briefing: Women in Politics in the EU. European Parliamentary Research Service, March. [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635548/EPRS_BRI\(2019\)635548_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2019/635548/EPRS_BRI(2019)635548_EN.pdf)
- Sipma, T., Lubbers, M., Van Der Meer, T., Spierings, N., & Jacobs, K. [2021]. Versplinterde vertegenwoordiging. Nationaal Kiesonderzoek 2021. <https://www.dpes.nl/wp-content/uploads/2021/11/NKO-2021-Versplinterde-vertegenwoordiging.pdf>
- Smith, J., & Childs, S. [2021]. The Remotely Representative House.
- Sobolewska, M. [2013]. Party Strategies and the Descriptive Representation of Ethnic Minorities: The 2010 British General Election. *West European Politics*, 36(3), 615–633. <https://doi.org/10.1080/01402382.2013.773729>
- Spierings, N., & Jacobs, K. [2014]. Getting Personal? The Impact of Social Media on Preferential Voting. *Political Behavior*, 36(1), 215–234. <https://doi.org/10.1007/s11109-013-9228-2>
- Thomas, M. [2013]. Barriers to Women's Political Participation in Canada. *University of New Brunswick Law Journal*, 64, 218–233.
- Tolley, E. [2022]. Gender Is Not a Proxy : Race and Intersectionality in Legislative Recruitment. *Politics & Gender*, 1–28. <https://doi.org/10.1017/S1743923X22000149>
- Van den Brakel, M., Portegijs, W., & Hermans, B. [2020]. Emancipatiemonitor 2020 [Issue december]. <https://digitaal.scp.nl/emancipatiemonitor2020/economische-positie-vrouw-tot-2020-verder-verbeterd>.
- Van der Pas, D. J. [2021]. Do European media ignore female politicians? A comparative analysis of MP visibility. *West European Politics*, 0(0), 1–12. <https://doi.org/10.1080/01402382.2021.1988387>
- Van der Pas, D. J., & Aaldering, L. [2020]. Gender Differences in Political Media Coverage: A Meta-Analysis. *Journal of Communication*, 70(1), 114–143. <https://doi.org/10.1093/joc/jqz046>
- Van der Zwan, R., Lubbers, M., & Eisinga, R. [2019]. The political representation of ethnic minorities in the Netherlands: ethnic minority candidates and the role of party characteristics. *Acta Politica*, 54(2), 245–267. <https://doi.org/10.1057/s41269-018-0085-1>
- Van Dijk, R. E. [2023]. Playing by the rules? The formal and informal rules of candidate selection. *Women's Studies International Forum*, 96, 102669. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2022.102669>
- Van Dijk, R. E., & van Holsteyn, J. [2022]. Fit for Office? The Perception of Female and Male Politicians by Dutch Voters. *Politics of the Low Countries*, 4(1), 75–99. <https://doi.org/10.5553/plc.000028>
- Van Holsteyn, J. J. M., & Andeweg, R. B. [2019]. Tweede Orde Personalisering: Voorkeurstemmen in Nederland. *Res Publica*, 54(2), 163–191. <https://doi.org/10.5553/rp/048647002012054002002>

- Wängnerud, L. (2000). Testing the Politics of Presence: Women's Representation in the Swedish Riksdag. *Scandinavian Political Studies*, 23(1), 67–91. <https://doi.org/10.1111/1467-9477.00031>
- Wängnerud, L. (2009). Women in parliaments: Descriptive and substantive representation. *Annual Review of Political Science*, 12, 51–69. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.053106.123839>
- Wijnhoven, M., & Steijaert, M. (2022). Het online plafond. Een kwalitatief onderzoek naar de invloed van online misogynie op vrouwen in de lokale politiek.
- Wolbrecht, C., & Campbell, D. E. (2007). Leading by example: female members of parliament as political role models. *American Journal of Political Science*, 51(4), 921–939. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5907.2007.00289.x>

Colofon

Dit rapport is tot stand gekomen dankzij, en mogelijk gemaakt door, de Alliantie Politica. In deze alliantie werken Stem op een Vrouw, Emancipator, WO=MEN en de Nederlandse Vrouwen Raad samen voor gelijke representatie in de politiek.

Over de auteur

Zahra Runderkamp is promovenda politicologie aan de Universiteit van Amsterdam. Zij doet onderzoek naar diversiteit en inclusie in het Nederlandse openbaar bestuur, in het bijzonder vrouwelijke politici en politici met een migratieachtergrond. Daarnaast schrijft ze als columnist voor Binnenlands Bestuur. Zahra is actief bij de Alliantie Politica en Stem op een Vrouw.

Om te citeren

Runderkamp, Z. (2023). *Barrières voor vrouwen om politiek actief te worden, zijn en blijven*. Alliantie Politica.

VEILIG ONLINE ZICHTBAAR IN DE POLITIEK

**Een partijoverstijgend protocol tegen online haat
en intimidatie jegens politici**

Inleiding

Voor volksvertegenwoordigers is zichtbaarheid een cruciale voorwaarde voor het goed kunnen uitoefenen van hun taak en voor het onderhouden van contact met hun achterban en pers. Vele politici krijgen in hun werk echter te maken met online haat en intimidatie. Dat kan ernstige gevolgen hebben: denk aan het toepassen van zelfcensuur, het bewust kiezen om niet door te willen groeien naar meer zichtbare functies zoals politiek bestuurder, maar ook angst en gevoelens van onveiligheid en zelfs uitval. En de impact geldt niet alleen voor de politici zelf: de hele samenleving leest online mee. Online haat en intimidatie ontwrichten het maatschappelijk debat, kan aspiranten afschrikken om politiek actief te worden, en normaliseert dat zichtbaarheid gepaard gaat met onveiligheid. De werkgroep Veilig in de Politiek presenteert daarom het protocol 'Veilig zichtbaar in de politiek': een gezamenlijke en partijoverstijgende aanpak om politici hier beter tegen te beschermen.

Dit protocol is tot stand gekomen in de werkgroep Veilig in de Politiek. Een initiatief van stichting Stem op een Vrouw, met ondersteuning door IZI Solutions. De werkgroep bestaat uit afgevaardigden van landelijke politieke partijen en (wanneer zij die hebben) hun vrouwen-netwerken. Daarbij zijn aangesloten: ChristenUnie, CDA, D66, GroenLinks, PvdA, Partij voor de Dieren, Volt en het Kennispunt Lokale Politieke Partijen, en de vrouwen- en diversiteitsnetwerken CDAV, Vrouwen-netwerk ChristenUnie, Els Borst Netwerk (D66), FemNet (GroenLinks), Rooie Vrouwen (PvdA), Commissie DIER (Partij voor de Dieren), Liberaal Vrouwen Netwerk (VVD) en Vrouwen van Volt.

De leden van de werkgroep hebben onder leiding van Stem op een Vrouw gewerkt aan dit protocol voor de omgang met (online) haat en intimidatie. Geen enkele politieke partij beschikte namelijk over een dergelijk protocol. Daardoor voelen veel politici zich onvoldoende gesteund wanneer zij hiermee te maken krijgen, terwijl binnen partijen vaak kennis en handelingsperspectieven ontbreken. Met deze brede samenwerking spreken politieke partijen uit dat online haat geen plaats heeft in de democratie. Voor het eerst committeren zij zich aan het voeren van intern beleid gericht op het herkennen, voorkomen en tegengaan van (de impact van) online haat naar politici. Daarmee wordt een belangrijke norm gesteld voor een politiek waaraan iedereen veilig kan deelnemen.

Dit document is zowel bruikbaar voor de partijen die het protocol hebben opgesteld, als voor elke andere politieke partij die dit document in handen heeft. Het biedt een partijoverstijgend handelingskader voor het herkennen, voorkomen en tegengaan van online haat gericht op politici, partijmedewerkers, vrijwilligers en andere betrokkenen. Het doel is gezamenlijke normstelling, versterking van onderlinge solidariteit en vergroting van handelingsperspectief voor leden, kandidaten, medewerkers, bestuurders en volksvertegenwoordigers.

Met het omarmen van dit protocol committeer je je als politieke partij aan het voeren van intern beleid gericht op het herkennen, voorkomen en tegengaan van (de impact van) online haat naar politici. Daarmee wordt een belangrijke norm gesteld voor een politiek waar iedereen veilig aan kan deelnemen.

INHOUD

KADERS - WAT IS ONLINE HAAT EN INTIMIDATIE?	5
1.1 Herkennen	5
1.2 Vormen van online haat en intimidatie	6
1.3 Ernst en omvang	6
1.4 Daders van online haat en intimidatie	7
1.5 Wettelijke basis	7
PREVENTIE- HOE VOORKOM JE ONLINE HAAT EN INTIMIDATIE?	8
2.1 Normstelling	8
2.2 Scholing en tools	8
2.3 Kandidaatstelling en selectie	9
MELOPUNT, REGISTRATIE, TRIAGE EN DOORGELEIDING	10
3.1 Interne uitvoering	10
3.2 Partijoverstijgende afstemming	10
3.3 Registratie en dossieropbouw	11
COMMUNICATIE	12
4.1 Intern	12
4.2 Extern	13
SUPPORT - ONDERSTEUNING VAN SLACHTOFFERS	14
5.1 Vertrouwenspersonen met gespecialiseerde kennis	14
5.2 Psychologische begeleiding	14
5.3 Stappenplan na melding	15
5.4 Collectieve weerbaarheid middels een 'Elvenleger'	15
5.5 Delen van best practices	15
POLITIEKOVERSTIJGENDE GEDRAGSCODE	16
COLOFON	17

1.

KADERS - WAT IS ONLINE HAAT EN INTIMIDATIE?

Online haat en intimidatie verwijst naar alle uitingen van haat, discriminatie, belediging, agressie en bedreiging die via digitale platforms worden gedeeld en verspreid. Dit komt veruit het meest voor op sociale media platforms zoals X, Instagram en TikTok, maar kan ook gaan om berichten in appgroepen of e-mails. De uitingen kunnen zowel gericht zijn op een individu als op een groep. Specifiek discriminerende uitingen zijn veelal gericht op persoonskenmerken zoals etniciteit, religie, gender, seksuele oriëntatie of politieke overtuiging.

Hoe iemand online haat en intimidatie ervaart, is dit deels afhankelijk van context en de persoonlijke ervaring van degene die het meemaakt. We moedigen daarom partijen aan om geen te strakke definitie te hanteren, maar ruimte te laten voor de ervaring, context en behoeftes van de politici zelf.

1.1 Herkennen

Hoe herken je online haat en intimidatie, en wat is het verschil met inhoudelijke kritiek? Hieronder delen we enkele veelvoorkomende kenmerken, gevolgd door een splitsing tussen online haat en intimidatie enerzijds en kritiek anderzijds.

Online haat en intimidatie herken je bijvoorbeeld door:

- Het gaat over wie iemand is, niet wat iemand doet;
- De uiting is generaliserend, kleinerend of discriminerend;
- Het gevolg is bijvoorbeeld uitsluiting of angst om je uit te spreken (zelfcensuur);
- Het kan zowel subtiel zijn (sarcasme, memes), als expliciet (bedreiging).

Het is belangrijk om ruimte te houden voor inhoudelijke kritiek, en om ook te kaderen wanneer iets als kritiek geldt. De realiteit is echter vaak minder zwart-wit: inhoudelijke kritiek kan tenslotte gepaard gaan met vormen van haat en intimidatie. Denk aan het betrekken van persoonskenmerken bij de kritiek of het gebruik van scheldwoorden en bedreigende taal.

Online haat en intimidatie	Inhoudelijke kritiek
- Op identiteitskenmerken gerichte (gender, religie, huidskleur, afkomst, seksuele oriëntatie, beperking, leeftijd, uiterlijk, et cetera) - Seksistische of racistische opmerkingen - Scheldpartijen - Seksueel getinte content, zoals deepfakes of verkrachtingswensen - Bedreiging en intimidatie - Smaad en laster	- Discussie over standpunten of beleid - Kritische vragen of stevige politieke analyses

1.2 Vormen van online haat en intimidatie

Van online haat en intimidatie zijn de volgende vormen door de werkgroep geïdentificeerd:

- Haatdragend en haatzaaiend taalgebruik
- Belediging (op basis van persoonskenmerken)
- Racistische, seksistische en andere vormen van discriminerende opmerkingen
- Oproepen tot geweld
- Bedreiging en intimidatie, gericht tegen personen of groepen
- Desinformatie en framing; het bewust verspreiden van misleidende informatie om haat of verdeeldheid aan te wakkeren
- Doxing; het openbaar maken van privégegevens
- Online pesten, zoals het systematisch lastigvallen, kleineren of belachelijk maken van individuen
- Online stalking (soms ook gepaard met offline stalking)
- Gecoördineerde aanvallen, bijvoorbeeld via appgroepen, influencers of PR-bureaus

1.3 Ernst en omvang

Op het bepalen van de ernst van de online haat en intimidatie hebben verschillende factoren invloed:

In strijd met de wet (strafbaarheid)

Bij uitingen die waarschijnlijk strafbaar zijn, zoals doxing, deepfakes en concrete bedreigingen, kan de ernst vaak worden vastgesteld in samenspel met bijvoorbeeld de politie, een antidiscriminatiebureau of expert.

Herhaaldelijke aanvallen (frequentie)

De frequentie van een aanval kan een groot verschil maken in de beleving en ernst. Stel bijvoorbeeld dat de inhoud niet sterk bedreigend of intimiderend is, maar de persoon die de uiting doet tientallen berichten achter elkaar stuurt of over een langere periode pestgedrag vertoont, dan kan dit alsnog als zeer intimiderend worden ervaren.

Type taalgebruik (intensiteit)

De woordkeuze bij online haat en intimidatie is zeer bepalend voor hoe de uiting overkomt. Kiest iemand bijvoorbeeld voor nadrukkelijk racistische of seksistische scheldwoorden, is iemand zeer precies in diens bedreigende bericht, of is de toon bijvoorbeeld seksueel intimiderend, dan is de intensiteit en daarmee de impact vaak groter.

Maatschappelijk en persoonlijk effect van het incident (impact)

Nog naast de inhoud van de uiting, maakt ook de impact ervan uit. Wanneer iemand met heel veel

volgers een haatdragende uiting doet over een volksvertegenwoordiger, dan is het bijkomend effect vaak groter dan de uiting van iemand met weinig volgers. Ook is het belangrijk om te begrijpen dat online haat en intimidatie vaak niet enkel gericht zijn op het ‘slachtoffer’, maar ook op de meelezer. Zo bleek uit onderzoek uit 2023 door Alliantie Politica dat het zien van online haat tegen vrouwelijke politici ook een afschrikwekkend effect heeft op vrouwen met politieke ambitie.

1.4 Daders van online haat en intimidatie

Er zijn vele mogelijke daders van online haat en intimidatie te identificeren. We noemen er een aantal:

- **Trollen.** Personen die bewust haatdragende of provocerende berichten plaatsen om reacties uit te lokken en chaos te creëren. Zij zijn soms georganiseerd in zogeheten trollenlegers, zoals appgroepen die gericht zijn op het gericht verspreiden van haat en intimidatie tegen individuen en bewegingen. Er zijn ook trollenlegers die (deels) bestaan uit bots.
- **Anonieme gebruikers.** Mensen die bewust onder schuilnamen of nepaccounts haat verspreiden.
- **Frustratie-gedreven gebruikers:** Individuen die vanuit boosheid of persoonlijke frustratie anderen aanvallen, vaak zonder te beseffen welke schade ze aanrichten.
- **Opiniemakers en influencers.** Mensen die hun platform (mede) inzetten voor pestgedrag, haat en intimidatie.
- **Politici.** Ook politici zelf kunnen daders zijn van online haat en intimidatie. De manier waarop zij over hun collega's praten, of over bepaalde bevolkingsgroepen, draagt bewezen bij aan normalisering van discriminatie in de samenleving. Het is dus belangrijk dat zij zich bewust zijn van hun voorbeeldrol.
- **Radicaliserende individuen.** Mensen die extreemrechtse, extreemlinkse of fundamentalistische denkbeelden aanhangen en actief haat zaaien.

1.5 Wettelijke basis

Niet alles wat in de fysieke wereld strafbaar is, is ook online strafbaar. Gelukkig zijn er diverse wetten die al aanknopingspunten bieden voor aangifte en kaders geven voor welke uitingen waarschijnlijk strafbaar zijn. Hieronder een overzicht van de meest voorkomende categorieën:

Strafbaar feit	Voorbeeld
Bedreiging (art. 285 Sr)	"Ik weet waar je woont, jij gaat eraan"
Smaad/laster (art. 261-262 Sr)	Iemand bewust zwartmaken met leugens, om reputatie te schaden
Belediging (art. 266 Sr)	"Je bent een waardeloze kutwif"
Discriminatie/haatzaaien (art. 137c-g Sr)	Uitingen die aanzetten tot haat vanwege ras, religie, seksuele oriëntatie, etc.
Doxing (art. 285d Sr, sinds 2023)	Persoonlijke gegevens verspreiden met intimiderend doel (bijv. adres publiceren)
Seksuele intimidatie	Ongewenste seksuele uitingen, beelden of deepfakes (soms valt dit onder zedendelicten)

2.

PREVENTIE- HOE VOORKOM JE ONLINE HAAT EN INTIMIDATIE?

Dit hoofdstuk gaat in op preventie: het voorkomen van online haat en intimidatie en het inrichten van bescherming vooraf. Het doel van preventie is grenzen helder stellen, een gezamenlijke norm uitstralen en structurele weerbaarheid opbouwen. Dit kan escalatie helpen voorkomen, verlaagt drempels tot melden en vergroot onderlinge steun en solidariteit.

2.1 Normstelling

- Communiceer over de kaders uit hoofdstuk 1 bij onboarding, (bij)scholing en op officiële partijkanalen;
- Maak heldere afspraken over online gedrag voor leden en politici van de eigen partij, en doe dit waar mogelijk fractieoverstijgend;
- Verspreid bewustwording over online haat en intimidatie, en de impact ervan op politici en aspiranten. Organiseer hierover bijvoorbeeld kennissessies, of maak het een onderwerp op het jaarlijkse partijcongres;
- Borg de veiligheid van politici en leden, door dit als portefeuille in het bestuur of als taak bij een (team van) medewerker(s) te beleggen.

2.2 Scholing en tools

Voor de omgang met online haat en intimidatie zijn ook scholingsmiddelen en andere tools nuttig. Dit wordt idealiter partijoverstijgend georganiseerd. Voorbeelden zijn:

- Een train-de-trainer programma om binnen politieke partijen ambassadeurs op te leiden, die verantwoordelijk zijn voor preventie en support;
- Trainingsaanbod waar (potentieel) getroffen gebruik van kunnen maken, gericht op skills als de-escalatie, omgaan met online intimidatie en mentaal welzijn;
- Dialoogkaarten en een toolbox voor politieke partijen, die toepasbaar zijn voor interne partijafdelingen, diversiteitsnetwerken en kandidatencommissies;
- Een beslisboom of escalatieladder voor webbeheer en communicatie.

2.3 Kandidaatstelling en selectie

- Screen kandidaten op basis van normen, waarden en weerbaarheid. Vraag hen actief naar hun online aanwezigheid;
- Houd er rekening mee dat mensen die kwetsbaar zijn voor online haat, soms bewust kiezen voor minder online zichtbaarheid – en reken hen daar niet op af;
- Uitdragen van de gezamenlijke norm tegen (online) haat en intimidatie in de gedragscode;
- Eerlijke voorlichting over de realiteit van online haat en helderheid over waar politici terecht kunnen wanneer ze dit meemaken.

3.

MELOPUNT, REGISTRATIE, TRIAGE EN DOORGELEIDING

Dit hoofdstuk gaat over de interne routes voor signalering en registratie van online haat. Het is cruciaal om partijinterne meldpunten in te stellen, en hen te ondersteunen met richtlijnen en een gedeelde infrastructuur. Hoewel uitvoering partijintern blijft (i.v.m. privacy en context), zorgt gezamenlijke afstemming tussen politieke partijen voor hogere effectiviteit, herkenbaarheid en maatschappelijke impact.

3.1 Interne uitvoering

- Vanwege AVG-regelgeving, de noodzaak tot vertrouwelijkheid en contextgevoelige nazorg, voert elke politieke partij haar eigen meldstructuur en dossiervorming;
- Triage en opvolging is intern belegd, met een helder intern stappenplan per partij, afgeleid van gezamenlijke richtlijnen, inclusief nazorg, rapportage en doorgeleiding waar nodig.

3.2 Partijoverstijgende afstemming

- Ontwikkeling van een gezamenlijke beslisboom (triage) die beschrijft wanneer intern handelen volstaat en wanneer er reden is tot melding bij de politie, het College voor de Rechten van de mens of meld.onlinediscriminatie.nl;
- Partijoverstijgende check-ins ten behoeve van gezamenlijke, geanonimiseerde casuïstiekbespreking;
- Het partijoverstijgend toezien op uniforme toepassing van de triage-richtlijn en het faciliteren van kennisdeling.

3.3 Registratie en dossieropbouw

- AVG-proof registratie van gevallen van online haat en intimidatie tegen politici binnen de partij;
- Het maken van zowel individuele (per partij) als gedeelde (partijoverstijgend) statistiekenrapportage met daarin het aantal meldingen, type incidenten en platform. Dit biedt inzicht in de grootte van het probleem, en maakt politieke agendering makkelijker.

4.

COMMUNICATIE

Effectieve communicatie over de inzet tegen online haat en intimidatie is een cruciale pijler in het voorkomen, herkennen en tegengaan hiervan. Zowel bij interne communicatie in politieke partijen als bij externe communicatie met en richting de buitenwereld, is heldere, empathische en consistente communicatie noodzakelijk. Het draagt bij aan vertrouwen, veiligheid, en het uitdragen van een collectieve norm. Dit hoofdstuk beschrijft de communicatie-inzet intern en extern, in lijn met het partijoverstijgende karakter van dit protocol.

4.1 Intern

Elke politieke partij zorgt dat dat iedereen binnen de partij weet wat te doen bij online haat, wie te benaderen en hoe elkaar te ondersteunen:

- Maak voor elke afdeling of partijonderdeel inzichtelijk wie de aanspreekpunten zijn (zoals vertrouwenspersonen of meldpuntcoördinatoren), en wat het stappenplan is na een melding;
- Ontwikkel en verspreid een praktische toolkit met o.a. dialoogkaarten, voorbeeldsituaties, begeleidende instructies en visuele flowcharts. De toolkit biedt ondersteuning aan lokale en landelijke teams in het signaleren, bespreken en opvolgen van online haat;
- Bevorder de mogelijkheid voor direct persoonlijk contact bij spanningen of signalen van online frictie. Waar mogelijk: kies voor bellen of een fysiek gesprek boven e-mail of publieke reacties;
- Richt supportgroepen in waar leden ervaringen kunnen delen, en faciliteer informele check-ins. Creëer ruimte voor verwerking en reflectie.

4.2 Extern

Online haat publiekelijk tegengaan door eenduidige woordvoering, gezamenlijke uitingen en publieke steunbetuiging, vanuit een gedeeld normatief kader.

- Ontwikkel scenario-afhankelijke woordvoeringsrichtlijnen voor incidenten met verschillende gradaties (licht, middel, ernstig). Geef aan wanneer te zwijgen, wanneer publiek te reageren en hoe dat te doen in lijn met het ondersteunen van slachtoffers;
- Stem gezamenlijke pers- of socialmediastatements af voor situaties waar politici slachtoffer worden van ernstige online haat;
- Stimuleer deelname aan bestaande campagnes rond een veilig internet en het tegen haat van online haat en intimidatie, en organiseer of sluit je aan bij partijoverstijgende bewustwordingsacties;
- Moedig betrokkenen aan tot het zichtbaar bijstaan van collega's ("online upstanders"), óók als het gaat om collega's van andere politieke partijen.

5.

SUPPORT - ONDERSTEUNING VAN SLACHTOFFERS

Online haat raakt mensen diep, zowel emotioneel als professioneel. Slachtoffers voelen zich vaak alleen, kwetsbaar of verantwoordelijk. Ondersteuning is daarom niet alleen een praktische, maar ook een morele verantwoordelijkheid. Dit hoofdstuk beschrijft hoe politieke partijen – samen en individueel – kunnen zorgen voor snelle, toegankelijke en empathische ondersteuning voor ieder die geraakt wordt.

5.1 Vertrouwenspersonen met gespecialiseerde kennis

- Zorg dat slachtoffers iemand hebben die luistert, begrijpt en weet hoe te handelen;
- Benoem of train vertrouwenspersonen met specifieke expertise in online haat, digitale veiligheid en psychosociale impact;
- Maak de bereikbaarheid van vertrouwenspersonen laagdrempelig bekend, via interne kanalen, onboarding en een vindbaar meldprotocol;
- Draag zorg voor een diversiteit in vertrouwenspersonen. Representatie kan de drempel naar de vertrouwenspersoon verlagen;
- Zorg voor samenwerking met externe vertrouwenspersonen waar nodig, bijvoorbeeld via landelijke netwerken of antidiscriminatievoorzieningen.

5.2 Psychologische begeleiding

Vang de mentale impact van online haat professioneel op binnen de partij door:

- Stel een partijoverstijgend budget beschikbaar (of lobby daarvoor) voor psychologische ondersteuning, coaching of herstelgesprekken;
- Geef ruimte voor nazorg, ook bij kleinere incidenten;
- Normaliseer mentale ondersteuning als vanzelfsprekend onderdeel van politieke betrokkenheid.

5.3 Stappenplan na melding

- Geef slachtoffers duidelijkheid en regie;
- Ontwikkel een helder stappenplan dat aan slachtoffers wordt overhandigd na een melding waarin staat wat de mogelijkheden zijn;
- Koppel het stappenplan aan de beslisboom uit het meldprotocol.

5.4 Collectieve weerbaarheid middels een 'Elvenleger'

Doorbreek het gevoel van alleen staan, door:

- Organiseer online solidariteit via positieve responsgroepen. Sluit bijvoorbeeld met leden van jouw partij aan bij het Troetelleger (via hoopzaaiers.nl), of start een eigen 'Elvenleger' - de tegenhanger van het Trollenleger. Zorg dat jouw politici weten dat dit bestaat;
- Stimuleer dat collega's, partijgenoten of externe 'upstanders' steunreacties plaatsen, content delen en het gesprek positief omkaderen;
- Combineer dit met bestaande campagnes, zoals **#datmeenjeniet**, voor herkenbaarheid en versterking.

5.5 Delen van best practices

- Houd anonieme casuïstiek bij (binnen AVG-kaders) voor training en reflectie;
- Bespreek geregeld afgehandelde meldingen in meldpuntoverleg of Interpartijelijke overleggen;
- Verzamel en deel werkzame methodes en interventies via een jaarlijkse rapportage of online handreiking.



POLITIEKOVERSTIJGENDE GEDRAGSCODE

In een tijd waarin politieke discussies zich steeds vaker online afspelen, is het van essentieel belang om gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor respectvolle en veilige communicatie. Een partijoverstijgende gedragscode biedt een gemeenschappelijk kader voor alle betrokkenen – leden, medewerkers, kandidaten, vertegenwoordigers en bestuurders – ongeacht hun rol of partijkleur. Samen bevorderen we een cultuur van respect, integriteit en solidariteit, waarin online haat en discriminatie geen plaats hebben.

Door ondertekening of gezamenlijke publicatie onderschrijven wij de volgende kernprincipes:

1. Respectvolle communicatie

Wij communiceren op een respectvolle en constructieve manier, zonder persoonlijke aanvallen, discriminatie, haatzaaien of bedreigingen.

2. Verantwoordelijkheid en voorbeeldfunctie

Wij zijn ons bewust van onze voorbeeldrol en nemen verantwoordelijkheid voor onze online uitingen, binnen én buiten de partij.

3. Transparantie en integriteit

Wij communiceren eerlijk en feitelijk, respecteren de privacy van anderen en vermijden misleiding of framing.

4. Ondersteuning en solidariteit

Wij bieden actieve steun aan slachtoffers van online haat en moedigen positieve respons en onderlinge solidariteit aan.

5. Naleving en consequenties

Wij houden ons aan geldende wet- en regelgeving én partijafspraken. Overtredingen kunnen leiden tot passende maatregelen, met ruimte voor reflectie en herstel.

COLOFON

Dit protocol is een product van de werkgroep Veilig in de Politiek. Deze werkgroep is in 2022 opgericht door Stichting Stem op een Vrouw, en wordt geleid in samenwerking met IZI Solutions. De leden van de werkgroep zijn bij het verschijnen van dit protocol (maart 2026): ChristenUnie, CDA, D66, GroenLinks, PvdA, Partij voor de Dieren, Volt en het Kennispunt Lokale Politieke Partijen, en de vrouwen- en diversiteitsnetwerken CDAV, Vrouwennetwerk ChristenUnie, Els Borst Netwerk (D66), FemNet (GroenLinks), Rooie Vrouwen (PvdA), Commissie DIER (Partij voor de Dieren), Liberaal Vrouwen Netwerk (VVD) en Vrouwen van Volt.



Commissie DIER



KENNISPUNT
lokale politieke partijen



Vrouwen van Volt



Toelichting grondslagen

In dit document kunt u secties vinden die onleesbaar zijn gemaakt. Deze informatie is achterwege gelaten op basis van de Wet open overheid (Woo). De letter die hierbij is vermeld correspondeert met de bijbehorende grondslag in onderstaand overzicht.

J Art. 5.1 lid 2 sub e

Het belang van de openbaarmaking van deze informatie weegt niet op tegen het belang van de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van betrokkenen