

# Wat veranderen quota's?

## Rekrutering en selectie van kandidaten door Belgische partijen na de invoering van quotawetten

*Silvia Erzeel en Petra Meier*

De laatste jaren hebben partijen en overheden in toenemende mate genderquota ingevoerd teneinde de structurele drempels die vrouwen in de politiek ondervinden, te lijf te gaan (Dahlerup, 2006). Zo ook in België. Verschillende politieke partijen hanteerden in de jaren zeventig en tachtig al streefcijfers en quota om de positie van vrouwen op verkiezingslijsten te verbeteren (Van Molle & Gubin, 1998). In 1994 en 2002 werden door de Belgische overheid genderquota in de wetgeving opgenomen. De quotawet van 1994 verplichtte partijen erop toe te zien dat minstens een derde van hun kandidaten van het vrouwelijke geslacht is. De quotawetten van 2002 garanderen pariteit, dat wil zeggen dat er evenveel mannelijke als vrouwelijke kandidaten op de lijsten staan. Daarenboven moeten de twee topposities op elke lijst verdeeld worden over een man en een vrouw. In tegenstelling tot bijvoorbeeld in Frankrijk (Opello, 2006), hebben de Belgische partijen ook gevolg gegeven aan de quotawetten. Deze volgzzaamheid was niet verbazingwekkend, gezien het dwingende karakter ervan. Kieslijsten die de quotawetten niet respecteren, worden niet toegelaten tot de verkiezingen.

Eerder onderzoek naar genderquota heeft de nadruk gelegd op de verklaring

voor het aannemen van dergelijke maatregelen en/of de impact die de maatregelen hebben op het aantal vrouwelijke verkozenen (Krook, 2009). Daarbij gaat de meeste aandacht uit naar de mate waarin quota effectief zijn binnen het institutioneel kader – het kiesstelsel – waarin ze worden toegepast. Quota die minder goed aansluiten bij het kiesstelsel waarin ze functioneren, leveren doorgaans minder positieve resultaten op in termen van het aantal verkozen vrouwen (Htun & Jones, 2002; Jones, 1998, 2004; Jones & Navia, 1999; Mateo-Diaz, 2004; Matland, 2006; Tremblay, 2008; Schmidt & Saunders, 2004). Voor België wordt vaak gesteld dat de quota best effectief zijn (Carton, 1995, 2001; Peirens, 1999; Mateo-Diaz, 2002, 2004; Fiers et al., 2006). Het aantal vrouwen in de politiek steeg immers vanaf het midden van de jaren 1990 (zie tabel 1). De moeilijkheid bij het bepalen van de werkelijke impact van quota is echter dat deze moet worden onderscheiden van de gelijktijdige invloed van andere factoren die de verkiezing van vrouwelijke kandidaten beïnvloeden. Onderzoek heeft uitgewezen dat de invloed van de quotawetten op de toename van het aantal vrouwelijke verkozenen in België eerder beperkt is. Vooral andere electorale hervormingen, met name de vergroting van de kieskrin-

gen, leidden ertoe dat het aantal verkozen vrouwen steeg. De quota van 2002 hebben vooral impact gehad in kleine kieskringen, omdat ze partijen dwongen een vrouw op de eerste of tweede plaats op de lijst te po-

sitioneren (Meier, 2008b; Sliwa, Meier & Thijssen, 2011). In de door de hervormingen ingevoerde grote kieskringen speelt dit soort bepalingen geen rol meer en zorgt vooral de omvang van de kieskring ervoor

Tabel 1: % vrouwen verkozen in het federale parlement (Kamer en Senaat), 1991-2010

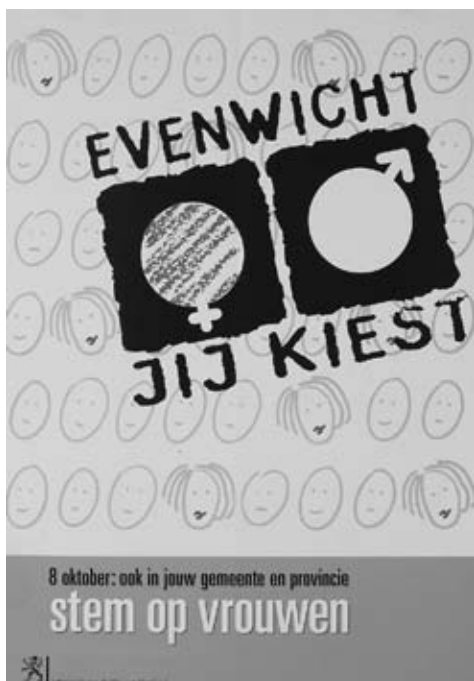
	1991*	1995*	1999	2003	2007	2010
<b>Kamer van Volksvertegenwoordigers</b>						
CD&V		24.1	18.2	28.5	33.3	35.3
NV-A		20	37.5			48.1
Groen!		-	44.4	-	50	40
Open VLD		4.8	17.4	36	33.3	46.1
SP.A		10	-	39.1	35.7	46.1
VB		9.1	6.6	22.2	41.2	33.3
CDH		16.7	10	25	40	44.4
ECOLO		16.7	54.5	50	50	50
MR		5.5	22.2	41.6	34.8	33.3
PS		4.8	10.5	40	30	30.8
Totaal**	9.4	12	19.3	34.7	36.7	39.3
<b>Senaat***</b>						
CD&V		25	33.3	33.3	33.3	50
NV-A		-	-			55.5
Groen!		50	66.7	-	100	100
Open VLD		20	33.3	28.6	20	25
SP.A		44.4	25	57.1	25	25
VB		-	25	20	20	33.3
CDH		42.9	33.3	50	50	50
ECOLO		33.3	33.3	100	50	50
MR		22.2	20	20	16.7	25
PS		9.1	25	33.3	25	42.8
Totaal**	10.8	23.9	30	37.5	30	42.5

\* Het betreft het percentage zetelende vrouwen, gezien de cijfers voor de rechtstreeks verkozen vrouwen niet beschikbaar zijn. De percentages zetelende vrouwen stemmen over het algemeen goed overeen met de percentages rechtstreeks verkozen vrouwen. Voor 1991 zijn daarenboven enkel totalen beschikbaar.

\*\* Het betreft het totaal aantal verkozen vrouwen, ook voor partijen die niet bij dit onderzoek betrokken zijn.

\*\*\* Het betreft enkel de rechtstreeks verkozen Senatoren (met uitzondering van 1991 en 1995; zie \*).

Bron: Data 1991: Van Molle & Gubin 1998; Data 1995, 1999: Verzele & Joly, 1999; Data 2003, 2007, 2010: IGVM, zonder datum.



Campagne 1982 [www.rosadoc.be](http://www.rosadoc.be)

dat vrouwen in grotere getallen op verkiesbare plaatsen staan en dus worden verkozen.

De gevolgen echter van quota reiken ook verder dan louter de beïnvloeding van de numerieke aanwezigheid van vrouwen in het parlement. Zo tonen recente studies aan dat de invoering van quota het ruimer maatschappelijk debat over de ongelijke positie van mannen en vrouwen in de politiek en in andere sferen van de samenleving voedt (Meier, 2004; Sacchet, 2008; Zetterberg, 2009) en daarbij de positie van vrouwenorganisaties versterkt (Sacchet, 2008). Onbedoelde gevolgen hebben echter ook betrekking op de onderwaardering en negatieve stereotypering van 'quotavrouwen' als zijnde 'onbekwaam' (Lovenduski, 2005; Meier, 2008a). Samen wijzen deze vaststellingen op het belang om 'voorbij de aantallen' te kijken.

In deze lijn gaan we in deze bijdrage na welke gevolgen – andere dan het aantal vrouwelijke verkozenen – de invoering van de quotawetten in België heeft gehad. Meerbepaald bestuderen we of de invoering van de quotawetten de interne werking van partijen inzake de rekrutering en selectie van kandidaten heeft beïnvloed. Dit is geen onbelangrijke vraag. Als gevolg van hun *gatekeeping*functie spelen partijen immers een centrale rol in de beslissing wie deel uitmaakt van een politieke elite (Gallagher & Marsh, 1988; Koole, 1989; Diamond & Gunther, 2001). Partijen beschikken op dit niveau in principe over een belangrijke autonomie. Ze bepalen in grote mate de – formele – regels en – informele – praktijken die ze hanteren voor de rekrutering en selectie van kandidaten en de overheid grijpt zelden in op dit niveau. De quotawetten daarentegen leggen de Belgische partijen bijkomende regels op met betrekking tot de criteria waaraan kandidaten moeten voldoen om voorgedragen te worden. Als gevolg van de quotawetten moeten partijen immers meer vrouwen op de lijsten plaatsen dan ze voordien doorgaans deden. De vraag is of de invoering van de quotawetten in 1994 en 2002 de partijen in België ertoe aangezet heeft om maatregelen te treffen teneinde hun regels en praktijken inzake de rekrutering en selectie van kandidaten te herzien.

Deze maatregelen kunnen verschillende vormen aannemen, naargelang hun aard en intentie. Voor wat betreft de aard van de maatregel, kunnen partijen een beroep doen op ad-hocmaatregelen die een zeer tijdelijk karakter hebben, zoals het eenmalig aanspreken van de vrouwennetwerken van de partij. Maar partijen kunnen ook het structureel tekort aan vrouwen in de politiek erkennen en meer structurele maatregelen treffen, zoals de formele ver-

antering van de politieke vrouwengroepen in de werking van de partij. Voor wat betreft de intentie van de regels kunnen partijen in de eerste plaats maatregelen aannemen die er louter op gericht zijn het aantal vrouwen te verhogen, zoals interne quota of streefcijfers. In dat geval ligt een achterstandslogica aan de basis van de genomen maatregelen en worden normatieve genderverhoudingen niet in vraag gesteld. Daarnaast kunnen partijen ook hun eigen rol als gatekeeper in beschouwing nemen en maatregelen treffen die erop gericht zijn om gendergerelateerde normatieve elementen die aan rekruterings- en selectieprocessen ten grondslag liggen, een mogelijke genderbias, in vraag te stellen. Op die manier worden achterliggende mechanismen die bijdragen tot de ondervetegenwoordiging van vrouwen bevraagd. Dergelijke maatregelen hebben bijvoorbeeld betrekking op het organiseren van cursussen en/of discussiebijeenkomsten over de genderproblematiek (wat is gender, hoe heeft het impact op de organisatie, hoe kan gender geïntegreerd worden in werking en beleid, enzovoorts) of een herziening van normen en regels – meestal impliciete normen en regels die vervat zijn in interne instructies voor selectiecommissies – die bepaalde kandidaten bevoordelen ten opzichte van andere.

De manier waarop we 'gendermaatregelen' definiëren, houdt in dat we niet enkel de formele regels, zoals neergeschreven in de statuten van partijen, in beschouwing nemen. Rekrutering en selectie van kandidaten vormen volgens Gallagher en Marsh (1988) immers 'de geheime tuin van de politiek' en voor wie wil weten wat daar gebeurt, is een studie van de informele praktijken onontbeerlijk.

Om na te gaan welke gevolgen de invoering van de quotawetten gehad heeft op

de interne werking van de Belgische partijen, baseren we ons op een analyse van de statuten van de partijen en een reeks semigestructureerde diepte-interviews.<sup>1,2</sup> Bij het onderzoek werden de belangrijkste politieke partijen betrokken: de Christendemocraten (CDH en CD&V), de Groenen (ECOLO en Groen!), de Liberalen (MR en VLD), de Socialisten (PS en SP.A), evenals de Vlaamse Regionalisten (NV-A) en extreem-rechts (VB). Voor elke partij werden de statuten bestudeerd op drie momenten in de tijd, namelijk rond 1985, 1997 en 2005. We kozen die data, omdat het midden van de jaren tachtig samenvalt met het begin van de echte politieke bewustwording van de genderproblematiek. In die tijd kreeg België haar eerste staatssecretaris voor Maatschappelijke Emancipatie en werd een structuur voor de bevordering van gelijke kansen ingevoerd (Celis & Meier, 2006; Hondeghem & Nelen, 2000). De andere twee data vallen steeds drie jaar na de invoering van de quotawetten van 1994 respectievelijk 2002,<sup>3</sup> omdat we ervan uitgaan dat partijen enige tijd nodig hebben om hun statuten aan te passen.

De analyse van de statuten vulden we aan met diepte-interviews. Teneinde diverse standpunten te verzamelen, werden per partij vier profielen ondervraagd: de voorzit(s)ter van de partij of een persoon uit zijn of haar onmiddellijke omgeving; de leidinggevende voor de partij als kleine of middelgrote onderneming; de voorzitter van de politieke vrouwenorganisatie; een mannelijke of vrouwelijke mandataris die bovenstaande standpunten kon aanvullen (een lokale mandataris in het geval de andere respondenten nationale mandaten bekleeden, een jongere in het geval de andere respondenten van oudere leeftijd waren, enzovoorts). Dit leverde veertig gesprek-

ken op die in de periode januari tot en met maart 2006 werden afgenomen.

In wat volgt, gaan we dieper in op de regels en praktijken die partijen hanteeren met betrekking tot de rekrutering van vrouwelijke kandidaten. Vervolgens staan we stil bij de gevolgen van de invoering van de quotawetten op de lijstsamenstelling bij verkiezingen en het belang van sekse als selectie criterium. In de conclusies vatten we de belangrijkste bevindingen samen.

### Op zoek naar vrouwelijke kandidaten

Als gevolg van de invoering van de quotawetten werden de Belgische partijen geconfronteerd met een toegenomen vraag naar vrouwelijke kandidaten. Om nieuwe kandidaten aan te trekken lanceren de meeste partijen naar aanleiding van verkiezingen een formele oproep tot kandidaatstelling, in eerste instantie aan de leden van de partij. Partijen doen een oproep via bijvoorbeeld een brief aan alle (actieve) leden, een aankondiging in het partijblad of in het blad van een zusterorganisatie en, tegenwoordig ook, een aankondiging op de partijwebsite. In hun statuten vermelden ze enkele formele voorwaarden, waaraan kandidaten moeten voldoen. De drempel ligt hier vrij laag. Kandidaten moeten zich vooral akkoord verklaren met de uitgangspunten en het verkiezingsprogramma van de partij, met de statuten en met de resultaten van de *poll*. Lidmaatschap van de partij is een vereiste, maar afwijkingen op deze regel zijn soms toegestaan. Partijen staan dus open voor een ruim publiek. Uit de interviews blijkt echter dat weinig mensen – mannen en vrouwen – spontaan reageren: ‘En voor wat betreft de oproepen tot kandidaatstelling, ik heb die van de regionale verkiezingen meegemaakt, en ik moest tot mijn verbazing vaststellen dat er eigenlijk

niet veel kandidaturen uit de bus kwamen.’ (socialistische familie).

Een magere passieve rekrutering – waar bij potentiële kandidaten zelf hun kandidatuur indienen –, en het feit dat lijstsamenstellers in de praktijk vooral op zoek zijn naar welbepaalde profielen om de reeds op de lijst staande profielen aan te vullen (kandidaten uit bepaalde wijken of streken, vrouwen als er veel mannen zijn, kandidaten met specifieke beroepsprofielen, zie verder), maken dat oproepen tot kandidaatstelling, in zekere mate, zuiver formele plichtplegingen zijn. Soms is het zelfs zo dat er helemaal geen oproep tot kandidaatstelling plaatsvindt. Organen die belast zijn met de selectie van kandidaten voor de kieslijsten wendden zich rechtstreeks tot de personen die ze wensen voor te dragen.

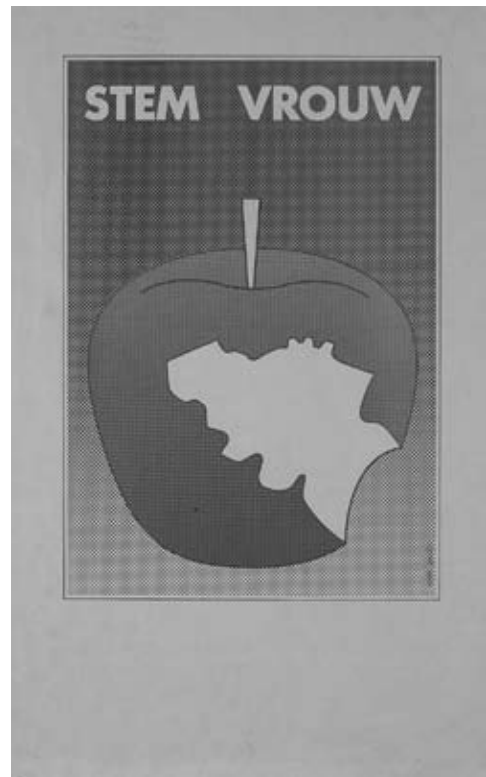
‘Op het nationale niveau moet ik zeggen dat we zelden gebruik maken van een oproep tot kandidaatstelling omdat de partijen, mijn partij maar ook de andere, vertrekken van het terrein, van de basis in de gemeenten. Ze vragen dus mandatarissen die zich al bewezen hebben, die stemmen hebben gehaald, bedoel ik. Doorgaans zijn er teveel kandidaten voor de parlementsverkiezingen, omdat daar zeer weinig plaatsen zijn, namelijk 5 of 4 of 3 plaatsen.<sup>4</sup> Het gebeurt dus zelden dat men zich daarvoor kandidaat stelt, tenzij men het u gevraagd heeft.’ (liberale familie).

Zo waren alle mandatarissen die wij hebben gesproken rechtstreeks aangezocht om zich kandidaat te stellen, ofwel door de persoon of personen belast met de samenstelling van de lijst, of door de partijvoorzitter/-ster, of door leden van het partijbestuur, of nog door invloedrijke actieve leden.

Globaal genomen beantwoordt de rekrutering van de kandidaten voor de verkozen mandaten aan een logica van relatienetwerken. Zo worden ‘opvolgers’ vaak gekozen

door de gevestigde politieke elite zelf. Zo kan iedereen zijn of haar 'kroonprins(en)' kiezen, zoals een van de ondervraagde personen het uitdrukte. Familiebanden kunnen belangrijk zijn bij de uitbouw van een politieke carrière, zoals bijvoorbeeld de 'zoon of dochter zijn van', maar ook het deel uitmaken van een netwerk rond de partij. Iemands kans om als mandataris verkozen te worden, hangt dus samen met de netwerken waarvan die persoon deel uitmaakt, al was het maar in passieve zin. Wie tot een netwerk behoort van politieke actoren die kandidaten rekruteren, kan bij een partij in de kijker komen, zonder dat die persoon noodzakelijk ambities koesterde om zich politiek te engageren.

De praktijken van rekrutering van kandidaten zelf bleven vrijwel ongewijzigd na de invoering van de quotawetten, en soortgelijke conclusies worden ook elders getrokken, bijvoorbeeld met betrekking tot Frankrijk (Murray, 2010; Opello, 2006). De quotawetten hebben op slechts twee – relatief kleine – punten van deze praktijken van rekrutering in België effect gehad. Ten eerste werden partijen als gevolg van de quotawetten verplicht om op een actieve manier op zoek te gaan naar vrouwelijke kandidaten. De politieke vrouwengroepen hebben als gevolg hiervan aan belang gewonnen in de interne rekrutering en selectie gezien zij voor een groot deel mee vrouwelijke kandidaten aandragen. De zoektocht naar kandidaten voor verkozen functies heeft ook tot een sterkere externe werving geleid. Sommige partijen moesten echt op zoek naar vrouwen buiten de eigen partijorganen, omdat deze niet aan de vraag konden voldoen. Deze wijziging in het rekruteringspatroon zou echter van voorbijgaande aard moeten zijn. Als partijen over een even grote pool vrouwelijke als mannelijke potentiële kandidaten beschik-



Campagne 2007 [www.rosadoc.be](http://www.rosadoc.be)

ken, zou het rekruteringsproces op dit vlak niet meer mogen verschillen.

Ten tweede bleek uit de interviews dat door de quotawetten de netwerken van vrouwelijke rekruteerders aan belang hebben gewonnen. Mannen en vrouwen hebben volgens de interviews verschillende netwerken. Bijna alle mannen betreuren het gebrek aan vrouwen in de politiek en vertrouwden ons toe dat het moeilijk is om voldoende vrouwen te vinden om op de kieslijsten te plaatsen. De vrouwelijke lijst-samenstellers hadden geen problemen om vrouwelijke kandidaten te vinden. Ze zien vrouwelijke kandidaten misschien gemakkelijker staan, maar ze hebben doorgaans ook meer vrouwen in hun netwerken. Omdat dergelijke netwerken belangrijk zijn voor de rekrutering van kandidaten, kun-

nen vrouwelijke rekruteerders de vrouwen in hun netwerken beter inzetten. Dit leidt verder tot een soort aanzuigeffect:

‘Ik ben ervan overtuigd dat daar waar vrouwen op actieve en prominente wijze aan politiek doen, andere vrouwen zeggen van “waarom zou ik dat ook niet doen”. Als er echter alleen mannen zijn, denken vrouwen twee keer na alvorens de stap te wagen. Hier stellen ze zelfs de vraag niet meer omdat ik er ben, omdat er buiten mij nog andere [vrouwen] zijn. Dat is normaal.’ (christendemocratische familie).

### **De samenstelling van een verkiezingslijst: een verplicht seksevenwicht**

De meeste Belgische politieke partijen hebben een vrij gecentraliseerde structuur, en de selectieprocedures in de statuten tonen weinig opmerkelijke verschillen tussen de partijen onderling. Het *poll*stelsel in de strikte zin van het woord, waarbij de leden de lijsten samenstellen, vinden we niet meer terug in de statuten. Partijen stellen hun lijsten doorgaans op een coöperatieve manier samen. Een gedecentraliseerd bestuur of comité op het niveau van de kieskring neemt in eerste instantie het initiatief tot lijstsamenstelling.<sup>5</sup> Deze voorlopige lijst wordt vervolgens ter goedkeuring aan de basis voorgelegd. Vaak ligt deze legitimerende bevoegdheid bij de leden of het Congres. De centrale partijleiding beschikt tot slot in verschillende gradaties over correctiemechanismen. Haar rol is soms adviserend: ze kan aanbevelingen doen voor en/of na het opstellen van de lijst. Vaak staat de centrale partijleiding ook in voor de bekrachtiging van de definitieve lijst en kan ze een lijst wijzigen indien nodig. Parallel daarmee voorzien de statuten in de mogelijkheid voor hoger beroep, zodat elk

orgaan of lid beroep kan aantekenen tegen een beslissing van de centrale partij.

In de praktijk betekent dit dat de lijstsamenstelling op een vrij gesloten manier verloopt. Een beperkt comité maakt een voorstel van een kieslijst. De samenstelling van die comités, evenals de procedures voor de opstelling van de lijsten liggen daarbij niet noodzakelijk vast: ‘Tenslotte kiest ieder zijn instantie, ofwel stellen ze een comité van wijzen samen, ofwel zijn ze met twee, ofwel dragen ze kandidaten voor of organiseren ze een stemming, maar iedereen kiest zijn eigen methode om de lijst samen te stellen en probeert daarbij iedereen op één lijn te krijgen.’ (socialistische familie). Dit alles betekent dat de gatekeepers en hun regels zelden formeel gedefinieerd worden. ‘Alles wordt in vrij besloten kring beslist, dat is vrij duidelijk.’ (liberale familie).

De centrale partijleiding speelt een niet te onderschatten rol in de bevordering van een sekse- of genderevenwicht (zie ook Lovenduski & Norris, 1993). Partijvoorzitters kunnen de samenstelling van de lijsten controleren en naar zich toe trekken indien hun dat relevant lijkt. Volgens de bevindingen van Kittilson (2006; zie ook Caul, 1999) is het aantal vrouwen in de centrale partijorganen daarom een belangrijke determinant van vrouwvriendelijke maatregelen. In België blijkt een vertegenwoordiging van de politieke vrouwengroep in het partijbestuur of alleszins een directe toegang tot de partijleiding een belangrijke rol te spelen in de mate waarin partijen gendergevoelig zijn en tegemoet komen aan de verzuchtingen van de politieke vrouwengroep. Een goede relatie tussen de partijvoorzitter of -ster en de voorzister van de vrouwengroep lijkt van cruciaal belang opdat een vrouwengroep ook effectief gehoord wordt. Zo werd in de interviews van

de Franstalige christendemocraten geoperd dat de overname van de partij door een vrouw, Joëlle Milquet, de vrouwen in de partij geen windeieren heeft gelegd. De partijvoorzitters spelen een bepalende rol in de openheid van de partijen ten aanzien van de genderdimensie. Een ommekeer ten voordele van een ruimere participatie van vrouwen werd vaak in gang gezet door partijvoorzitters die zich op die manier wensden te onderscheiden van hun voorgangers en/of een vernieuwing binnen hun partij wensden door te voeren. Ook de politieke vrouwengroep van de Vlaamse christendemocraten betuigde dat een directe toegang tot de partijleiding van onschatbare waarde is. Politieke vrouwengroepen die minder gemakkelijk toegang hebben tot de partijleiding gaven toe dat dit hun werk niet vergemakkelijkt. De voorbije jaren werd een toenemend aantal Belgische partijen geleid door een vrouw, wellicht niet toevallig vaak partijen met een sterke vertegenwoordiging van vrouwen.<sup>6</sup>

Precies omdat de lijstsamenstelling op een vrij gesloten manier verloopt, is het belangrijk dat procedures en regels tot op zekere hoogte geïnstitutionaliseerd zijn, aldus Kittilson (2006). Formele, geschreven regels werken in het voordeel van nieuwkomers, en dus ook vrouwen, als ze deze niet benadelen. Enkele Belgische partijen vermeldden reeds voor de invoering van de quotawetten in hun statuten streefcijfers en partijquota voor wat betreft de man-vrouwverhouding op de kieslijsten. De toenmalige christendemocratische CVP stelt bijvoorbeeld dat een vijfde van de kandidaten op de lijsten voor gemeenteraadsverkiezingen vrouwen moeten zijn. De toenmalige liberale partij PVV legt hetzelfde streefcijfer op voor de samenstelling van de lijsten op alle niveaus. Ook de Franstalige christendemocraten (PSC)

streefden naar een 'significante' aanwezigheid van vrouwen en mannen op de lijsten. Omdat deze bepalingen minder vergaand waren dan de wettelijke quotaregelingen van 1994 en 2002 verdwenen deze regels uit de latere statuten. In de statuten van 1997 en 2005 gaven sommige partijen wel aan dat ze streefden naar een gelijk aantal mannen en vrouwen op verkiezingslijsten, en namen op die manier de wettelijke quotabepalingen rond pariteit over in hun statuten. Deze bepalingen echter vinden we enkel terug in de statuten van de linkse en centrum partijen. Geen enkele Belgische partij neemt daarenboven in haar statuten bindende maatregelen op die verder reiken dan wat de door de overheid opgelegde maatregelen voorschrijven. Partijen trekken pariteit op de lijsten bijvoorbeeld niet door naar een paritaire aanwezigheid van mannen en vrouwen op verkiesbare plaatsen en maken nergens een vermelding van het ritsprincipe, waarbij niet enkel evenveel vrouwelijke en mannelijke kandidaten op de lijst staan, maar deze ook steeds alterneren. De verdeling van externe uitvoerende mandaten, die voortvloeien uit de verkiesbare mandaten, zoals ministers of bestuurders op gemeenteniveau, de schepenen, is een terrein dat sowieso weinig wordt beschreven in de statuten en genderbepalingen zijn ook hier niet aan de orde.

Formele gendermaatregelen inzake de selectie van kandidaten zijn na de invoering van de quotawetten dus vrij schaars gebleken. De quotawetten dwingen partijen wel om voldoende vrouwen te selecteren om tegemoet te komen aan de wettelijke vereisten, maar niet om zelf gendermaatregelen te nemen. Het dwingende karakter van de wettelijke bepalingen verklaart voor een deel waarom partijen voor de rest zo weinig aanpassingen hebben gedaan. Dwingende factoren worden immers niet noodzakelijk



door partijen of alle geledingen van partij- en gedragen. Partijen die dit soort maatregelen wel dragen, hebben geen dwingende factoren nodig om zelf een vrouwvriendelijk beleid te voeren en de andere partijen beperken zich tot de wettelijke verplichtingen. We konden tevens vaststellen dat, hoe minder de regels en bepalingen aangaande vrouwen en gender geïnstitutionaliseerd zijn, hoe minder de kans er is dat ze worden nageleefd. De institutionalisering van gendermaatregelen kan dus als een graadmeter beschouwd worden voor de mate waarin partijen geneigd zijn om vrouwen in hun midden op te nemen. De groene partijen ECOLO en Groen! hebben minder moeite gehad met het opnemen van vrouwvriendelijke of gendermaatregelen dan de overige partijen, omdat het basisgedachtegoed van de partijen geënt is op dat van de feministische bewegingen.

### Sekse als criterium bij verkiezingen

We zijn niet enkel geïnteresseerd in de mate waarin partijen de aanwezigheid van vrouwen op lijsten stimuleren, maar ook in de mate waarin partijen hun selectiecriteria in vraag stellen en op dat niveau een eventuele genderbias tackelen. Dit is belangrijk aangezien de vertegenwoordiging van gender niet enkel te maken heeft met een gelijke aanwezigheid van mannen en vrouwen, maar ook met bestrijding van de impliciete en onzichtbare normen en regels die bepaalde kandidaten bevoordelen en anderen benadelen.

Bij de selectiecriteria voor kandidaten voor verkozen mandaten speelden de quotawetten wel degelijk een rol. De bestuursorganen en/of de partijvoorzitter geven richtlijnen aan vóór de samenstelling van de kieslijsten. Die richtlijnen zijn meer en meer geëvolueerd in de richting van een

ruimere vertegenwoordiging van vrouwen op de lijsten:

‘Geleidelijk aan kwamen er meer en meer aanbevelingen voor vrouwen, meer en meer aanbevelingen ten gunste van de vernieuwing en verjonging ook.’ (christendemocratische familie).

‘Vroeger telden we niet mee, of we moesten geluk hebben gehad of, en daar komt het vooral op aan, een ijzeren wil (...). Toen ik begon (...) op mijn niveau, op lokaal niveau bij de jongeren of zelfs in de lokale afdelingen waren er alleen mannen; die dronken hun pinten, bleven beneden in het café kletsen over van alles en nog wat, het ging dan praktisch niet meer over politiek, of zelfs over helemaal wat anders. Ik zat dus met een gevoel van frustratie, had de indruk niet mee te tellen. En toen zijn dus de quota gekomen. Eerst moesten vrouwen deelnemen aan de debatten en dus werden daar een of twee vrouwen bij betrokken, en je hoorde reacties zoals “Ja maar, we zullen nooit genoeg vrouwen vinden. Ja maar, ze zijn niet geïnteresseerd, en ze moeten hoe dan ook nog hun huishouden doen”. En vanaf het ogenblik waarop dit allemaal wettelijk is vastgelegd, zijn de mannen dit anders gaan bekijken en doordat ze wel verplicht waren is er op dat niveau een egalitaire relatie ontstaan.’ (socialistische familie).

Alle partijen stellen dat het belang van sekse als selectiecriteria is toegenomen. Een man-vrouwevenwicht op de lijsten is geëvolueerd naar een vanzelfsprekendheid. Uit de interviews blijkt evenwel dat de partijen ook vrouwen in hun midden opnemen om niet ouderwets over te komen. Zo plaatsen partijen zoals de VLD, de MR, het VB of het CdH vrouwen op hun lijsten om af te raken van hun imago van ‘macho’ of ‘traditionele’ partij. De partijen hebben dus

oog voor het imago dat ze uitstralen naar hun kiezers, zonder dat dit noodzakelijk tot een echte machtsdeling leidt:

‘Ik denk dat er een evolutie is. Ik heb een beetje het gevoel, omdat ik het heb meegemaakt, dat sommige andere voorzitters waarmee ik uitstekende beroepsmatige contacten had, bijvoorbeeld de vrouwen naar het voorplan schoven tijdens de verkiezingscampagne om hen te gebruiken als middel, als instrument (...) Ik heb een beetje het gevoel dat men enkele vrouwen uit de kast haalt om ze in de kijker te zetten maar, wanneer de verantwoordelijke functies worden ingevuld, bergt men ze weer op tot de volgende keer. (...) Nu probeert de voorzitter dit oubollige imago wat op te poetsen, maar dat gebeurt slechts mondjesmaat, in weloverwogen stappen.’ (een voorzitter van de politieke vrouwenorganisatie).

Sekse is echter niet het enige criterium bij de samenstelling van de lijsten. Alle partijen hebben het over ‘een gezonde mix’ van kandidaten op de lijsten. Een van de criteria hierbij is de man-vrouwratio op de lijsten, naast een goede verhouding tussen jonge en oudere kandidaten, allochtonen en autochtonen, de regionale/lokale spreiding, de stromingen binnen de partij, verschillende sociale klassen/beroepsgroepen, interne en externe kandidaten evenals ervaren kandidaten en nieuwe gezichten. Elke lijst is een evenwichtsoefening waarin de verschillende profielen die een partij wenst uit te spelen een plaats krijgen. Potentiële kandidaten krijgen een plaats op de lijst, omdat ze passen in het plaatje dat de partij naar voren wil schuiven.

Bij de lijstsamenstelling kijken partijen eerst naar wie ze al in huis hebben. Nieuwe kandidaten moeten een complementair profiel hebben. Partijen zijn wel van mening dat vrouwen momenteel bij

verkiezingen een voordeel hebben in vergelijking met mannen. Relatief gezien zijn er minder vrouwelijke nieuwkomers dan mannelijke nieuwkomers. Bovendien stellen weinig vrouwen zich spontaan kandidaat. Vrouwen die zich spontaan kandidaat stellen, hebben op die manier een concurrentievoordeel ten opzichte van mannen. Dit gegeven geldt weliswaar niet voor de groene partijen. Het voordeel van vrouwen bij verkiezingen moet echter genuanceerd worden. De kansen die de vrouwelijke nieuwkomers nu ervaren, zullen verdwijnen wanneer de inhaalbeweging zich heeft voltooid. Daarnaast ondervinden vrouwen een voordeel bij de kandidaatstelling, maar niet per definitie in de fase voor of na de kandidaatstelling. Verder is het momenteel vooral een voordeel om een ‘jonge’ vrouw te zijn. Nieuwe kandidaten op een lijst zijn een ‘aanvulling’ van ontbrekende criteria op de lijsten. Iets overtrokken is de ideale nieuwe kandidaat voor partijen momenteel de ‘jonge, allochtone vrouw’, als tegenpool van de ‘ervaren, autochtone man’.

Gezien het belang van een mix en de delicate evenwichtsoefening is het volgens de meeste partijen zeer moeilijk, zo niet onmogelijk, om een reeks van criteria aan te duiden waaraan kandidaten voor verkozen mandaten moeten voldoen. Om die reden schreef geen enkele partij, met uitzondering van Groen! (toen nog Agalev) enkele jaren terug, ooit een (openbaar) competentieprofiel neer voor kandidaten bij parlementaire verkiezingen. De criteria die in de interviews stevast naar voren komen, kunnen samengevat worden als: electoraal potentieel, partijaffiniteit, professionele capaciteiten, zoals dossierdeskundigheid en/of een zekere deskundigheid in het professionele leven (bijvoorbeeld de bedrijfswereld, de medische wereld), evenals karaktergebonden eigenschappen, zoals



Campagnes 2000, 2003, en 2004

[www.rosadoc.be](http://www.rosadoc.be)

doorzettingsvermogen. Het feit dat selectiecriteria verder niet expliciet zijn, betekent niet dat deze per definitie onbekend zijn. De respondenten stellen dat de criteria voor een goede kandidaat bekend zijn voor wie in de politiek zit, en dat kandidaten weten wat van hen verwacht wordt.

Het niet-expliciete karakter van de criteria waaraan kandidaten voor verkozen mandaten moeten beantwoorden, leidt tot de vraag naar een eventuele genderbias of veronderstellingen die vrouwelijke kandidaten impliciet als minder waardevol schatten. Deze vraag heeft geen gemakkelijk antwoord. Personen die vrij nieuw zijn in de partij en/of die voornamelijk actief zijn in de interne organen van de partij (woordvoerder, secretaris enzovoorts) hebben de neiging te zeggen dat er geen genderbias bestaat. Personen die al geruimere tijd actief zijn in het eigenlijke proces van rekrutering en selectie van kandidaten, stellen dat de mogelijkheid van een genderbias bestaat.<sup>7</sup> Niettemin zoeken de meeste partijen het feit dat in politieke instituties nog steeds een kleiner aantal vrouwen dan mannen actief is en het bestaan van eventuele drempels voor vrouwen, niet bij zich-

zelf. Volgens de verantwoordelijken binnen partijen moet dit begrepen worden vanuit historisch perspectief. Vrouwen hebben historisch gezien een achterstand ten opzichte van mannen, maar deze onevenwichtigheid is zich aan het herstellen. Vrouwen ondervinden wel nog steeds de nadelen van de politiek als mannenwereld, een 'harde' wereld waar een heel grote flexibiliteit wordt gevraagd. Partijverantwoordelijken zijn van mening dat vrouwen, die nog steeds een groter deel van de zorgtaken in het gezin op zich nemen, om die reden moeilijkheden ondervinden.

De politiek wordt daarnaast gekenmerkt door een vergadercultuur met onregelmatige werk- en vergaderuren. Een argument dat tijdens de interviews door respondenten vrij veel naar voor werd geschoven, was dat vrouwen minder aanwezig zijn op vergaderingen. Dit wordt vrouwen aangerekend bij, bijvoorbeeld, interne bestuursverkiezingen, waar aan/afwezigheid bij vergaderingen in rekening wordt gebracht. Deze afwezigheid wordt geduid als dat vrouwen minder geïnteresseerd zijn in politiek, een andere manier van management

voeren hebben, en niet altijd bereid zijn om tijd en energie in politiek te steken.

Vrouwen worden ook gepercipieerd als zijnde perfectionistisch en minder strijdvast, en er wordt geopperd dat ze zich dubbel zo hard moeten bewijzen. Partijen gaan, met andere woorden, op zoek naar iemand met 'een politieke microbe', naar een flexibel iemand. Het beeld bestaat dat vrouwen daar minder aan voldoen. Als er sprake is van een genderbias, dan zit die in de definitie waaraan kandidaten moeten beantwoorden, omdat men kan stellen dat ze een politieke microbe in zich moeten dragen. Er is een bepaald verwachtingspatroon waaraan iemand moet beantwoorden en mannen lijken daar beter in te slagen – of er wordt, althans, van uitgegaan dat mannen daar beter in slagen. Dergelijke denkbeelden stellen partijen echter niet in vraag.

### **Naar een evenwichtige rekrutering?**

Op basis van een analyse van de partijstatuten en diepte-interviews moeten we concluderen dat de Belgische partijen slechts in heel beperkte mate de rekrutering en selectie van kandidaten hebben herzien na de invoering van de quotawetten. De quotawetten hebben de vraag naar vrouwelijke kandidaten verhoogd en hebben het belang van 'sekse' als selectiecriteria doen toenemen. Dit heeft partijen ertoe verplicht om actief op zoek te gaan naar vrouwen. De netwerken van vrouwelijke rekruteerders en de politieke vrouwengroepen hebben daarbij aan belang gewonnen.

Partijen hebben dus enkele pogingen ondernomen om het aantal vrouwen te doen toenemen. Dit is niet vreemd aangezien partijen niet onder de quotawetten – die uiterst strenge sancties kennen – uit kunnen. De quotawetten hebben partijen

echter niet aangezet om hun regels inzake gender te formaliseren en te institutionaliseren. Gendermaatregelen met betrekking tot de rekrutering en selectie van kandidaten zijn afwezig in de statuten, en van de helft van de genomen informele maatregelen kunnen we verwachten dat ze van tijdelijke aard zijn.

Bovendien hebben partijen geen fundamentele genderdimensie in hun werking geïntegreerd. Er is een zekere bewustwording rond de genderproblematiek ontstaan – een sekse-evenwicht op de lijsten is bijvoorbeeld een vanzelfsprekendheid. Ze zet partijen er echter niet toe aan om te reflecteren op hun eigen houding. Zo werden tijdens de interviews geen bedenkingen geuit, dat er aspecten aan de rekrutering en selectie van kandidaten verbonden zijn, die bijdragen tot een genderbias.

Het feit dat de rekrutering van kandidaten vrijwel onveranderd bleef na de invoering van de quotawetten is een opvallende vaststelling. Dit betekent immers dat hervormingen van het kiesstelsel die rechtstreeks betrekking hebben op de rekrutering en selectie van kandidaten de uitkomst van het proces kunnen beïnvloeden, zonder daarbij een belangrijke impact te hebben op het verloop ervan. De vraag is echter of dit nog een punt is, nu vrouwen de helft van de posities op de kieslijsten uitmaken. Partijen moeten gewoon evenveel vrouwen als mannen selecteren. Er zijn echter twee punten waarop de huidige praktijk zou kunnen worden bekritiseerd. Ten eerste zou het kunnen zijn dat politieke partijen vrouwen minder of anders rekruteren dan mannen en dat dus de pool potentiële vrouwelijke kandidaten anders is. Ten tweede kan men zich afvragen of die vrouwen even vaak als mannen op verkiesbare plaatsen worden gepositioneerd. Er worden verhoudingsgewijs immers nog

steeds minder vrouwen dan mannen gekozen. Deze punten van kritiek kwamen we in de interviews echter niet tegen.

De gendergevoeligheid van partijen wordt belangrijk, wanneer we in overweging nemen dat quota in essentie tijdelijk van aard moeten zijn. Als analoog aan de quota de mentaliteit van partijen – de gatekeepers in het proces van rekrutering en selectie van kandidaten – niet verandert, dreigt de impact van quota teniet te worden gedaan, wanneer partijen niet langer verplicht worden om rekening te houden met sekseverhoudingen. Als de quotawetten in België een echte mentaliteitswijziging op gang willen brengen, volstaan ze niet in hun huidige vorm. Ze moeten dan aangevuld worden met andere maatregelen, zoals een reflectie over de wijze waarop macht gegenderd is in de partij en politiek en hoe daartegen kan worden opgetreden. Het Franse voorbeeld indachtig heeft deze conclusie een draagwijdte die de Belgische case overstijgt.

### Noten

- 1 Deze bijdrage bouwt voort op een in opdracht van het federale Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen gevoerd onderzoek naar de draagwijdte van de Belgische partijregels ter bevordering van een seksevenwicht (Meier et al., 2006).
- 2 Het analyseschema voor de statuten en de interviewvragen zijn als download toegevoegd bij het digitale artikel of kunnen op verzoek verkregen worden bij de auteurs.
- 3 Daar waar voor die jaren geen statuten waren, kozen we voor de statuten die het dichtst aanleunden bij de door ons bepaalde data.
- 4 De geïnterviewde personen verwezen voornamelijk naar de verkiesbare en niet naar alle beschikbare plaatsen op een lijst.
- 5 Uitzonderingen hier zijn de groene partijen (ECOLO en Groen!).
- 6 Drie van de tien bestudeerde partijen hebben een vrouwelijke partijvoorzitter (CDH, ECOLO

en SP.A), CD&V had er een in 2009-2010, en ook Groen! heeft nog maar sinds kort terug een mannelijke partijvoorzitter.

- 7 Een dergelijk verschil wordt ook elders gerapporteerd, zie bijvoorbeeld Meier (2008a) of Verzele (2001).

### Literatuur

- Carton, A. (1995). Paritaire democratie: een definitieve stap vooruit? In *Nederlandstalige Nationale Vrouwenraad* (red.), *Jaarboek van de vrouw 1994* (p. 71-89). Leuven: Acco.
- Carton, A. (2001). The general elections in Belgium in June 1999: a real breakthrough for women politicians? *The European Journal of Women's Studies*, 8, 127-135.
- Caul, M. (1999). Women's representation in parliament: the role of political parties. *Party Politics*, 5, 79-98.
- Celis, K. & Meier, P. (2006). *De macht van het geslacht. Gender, politiek en beleid in België*. Leuven: Acco.
- Dahlerup, D. (Ed.) (2006). *Women, quotas and politics*. New York: Routledge.
- Diamond, L. & Gunther, R.G. (Eds.) (2001). *Political parties and democracy*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Fiers, S., Servranckx, E., Pilet, J., Hondeghem, A., Delwit, P., Maddens, B. & Gerard, E. (2006). *De deelname van mannen en vrouwen aan de Belgische politiek*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Gallagher, M. & Marsh, M. (Eds.) (1988). *Candidate selection in comparative perspective. The secret garden of politics*. London: Sage.
- Hondeghem, A. & Nelen, S. (2000). Een beleid op weg. Situering van het gelijke-kansenbeleid in België. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 3, 36-48.
- Htun, M.N. & Jones, M.P. (2002). Engendering the right to participate in decision-making: electoral quotas and women's leadership in Latin America. In N. Craske & M. Molyneux (Eds.), *Gender and the politics of rights and democracy in Latin America* (p. 32-56). New York: Palgrave.
- IGVM (zonder datum). *De politieke vertegenwoordiging van vrouwen na de verkiezingen van 13 juni 2010*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.

- Jones, M.P. (1998). Gender quotas, electoral laws and the election of women: lessons from the Argentine provinces. *Comparative Political Studies*, 31, 3–21.
- Jones, M.P. (2004). Electoral institutions, social cleavages, and candidate competition in presidential elections. *Electoral Studies*, 23, 73–106.
- Jones, M.P. & Navia, P. (1999). Assessing the effectiveness of gender quotas in open-list proportional representation electoral systems. *Social Science Quarterly*, 80, 341–355.
- Kittilson, M.C. (2006). *Challenging parties, changing parliaments. Women and elected office in contemporary Western Europe*. Columbus: Ohio State University Press.
- Koole, R.A. (red.) (1989). De transformatie van de Nederlandse politieke partijen. In: Documentatiecentrum Nederlandse politieke partijen, *Jaarboek 1988* (p. 198–223). Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.
- Krook, M.L. (2009). *Quotas for women in politics. Gender and candidate selection reform worldwide*. New York: Oxford University Press.
- Lovenduski, J. (Ed.) (2005). *State feminism and political representation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lovenduski, J. & Norris, P. (Eds.) (1993). *Gender and party politics*. London: Sage Publications.
- Mateo-Diaz, M. (2002). Do quotas matter? Positive actions in the Belgian parliament. *Res Publica*, 44, 49–72.
- Mateo-Diaz, M. (2004). *Searching for the panacea of long-term equality: on the art of combining quick-fix solutions and structural measures to increase the presence of women in parliament. EUJ working papers 2004/07*. Florence: European University Institute.
- Matland, R. (2006). Electoral quotas: frequency and effectiveness. In D. Dahlerup (Ed.), *Women, quotas and politics* (p. 277–292). New York: Routledge.
- Meier, P. (2004). The mutual contagion effect of legal and party quotas. A Belgian perspective. *Party Politics*, 10, 583–600.
- Meier, P. (2008a). A gender gap not closed by quotas: the renegotiation of the public sphere. *International Feminist Journal of Politics*, 10, 329–347.
- Meier, P. (2008b). The collateral damage of electoral system design. In: M. Tremblay (Ed.), *Women and legislative representation. Electoral systems, political parties, and sex quotas* (p. 137–147). New York: Palgrave.
- Meier, P., Rihoux, B., Erzeel, S., Lloren, A. & Ingelgom, V. van (2006). *Belgische partijen en seksegelijkheid: een trage maar gestage evolutie?* Brussel: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen.
- Molle, L. van & Gubin, E. (1998). *Vrouw en politiek in België*. Tiel: Lannoo.
- Murray, R. (2010). *Parties, gender quotas and candidate selection in France*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Opello, K.A.R. (2006). *Gender quotas, parity reform and political parties in France*. Oxford: Lexington Books.
- Peirens, K. (1999). Vrouwelijke parlementsleden na de verkiezingen van 13 juni 1999: Analyse van de toegang tot een parlementair mandaat. *Res Publica*, 41, 481–498.
- Sacchet, T. (2008). Beyond numbers: the impact of gender quotas in Latin America. *International Feminist Journal of Politics*, 10, 369–386.
- Schmidt, G.D., & Saunders, K.L. (2004). Effective quotas, relative party magnitude, and the success of female candidates. *Comparative Political Studies*, 37, 704–724.
- Sliwa, S., Meier, P. & Thijssen, P. (2011). De impact van party magnitude op het aantal vrouwelijke verkozenen. Gender quota in België kritisch bekeken. *Res Publica*, (in print).
- Tremblay, M. (2008). *Women and legislative representation. Electoral systems, political parties, and sex quotas*. New York: Palgrave.
- Verzele, V. (2001). *Vrouw en politiek. Profiel van de kandidates voor de verkiezingen van 13 juni 1999*. Brussel: Federaal Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid.
- Verzele, V. & Joly, C. (1999). *La représentation des femmes en politique après les élections du 13 juin 1999. Evaluation de l'application de la loi Smet-Tobback*. Brussel: CRISP.
- Zetterberg, P. (2009). Do gender quotas foster women's political engagement? Lessons from Latin America. *Political Research Quarterly*, 62, 715–730.