

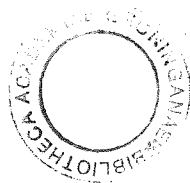
CDA
1997
5

MEER PARTIJ MET VROUWEN

DOCUMENTATIECENTRUM
NEDERLANDSE POLITIEKE
PARTIJEN

Meer partij met vrouwen

Den Haag, april 1997



Bestelwijze

Meer partij met vrouwen kan worden besteld bij het CDA-Partijbureau, (070) 342 48 88.
De prijs is f 5,-, inclusief verzendkosten.

Productie en eindredactie: sector Vereniging en Communicatie

CDA-Partijbureau
Dr. Kuiperstraat 5
Postbus 30453
2500 GL Den Haag
Telefoon (070) 342 48 88
Fax (070) 364 34 17
Internet <http://www.cda.nl>
E-mail cda@pi.net

Voorwoord

U staat nu op het punt kennis te nemen van het deltaplan voor participatie en integratie van vrouwen in het CDA.

Het plan is opgesteld door de Commissie Participatie en Integratie van vrouwen in het CDA. Deze commissie is in maart 1996 ingesteld door het CDA-Partijbestuur met als opdracht een praktisch plan te ontwikkelen om:

- a. meer vrouwen op allerlei posities in het CDA zichtbaar, hoorbaar en herkenbaar te krijgen;
- b. te voorkomen dat bij crises en zetelvermindering vooral vrouwen het veld (moeten) ruimen.

De commissie heeft gekozen voor een gevarieerde aanpak op verschillende plaatsen binnen de partijstructuur. Voorwaarde voor verwezenlijking van deze aanpak is dat de partijstructuur en -cultuur binnen het CDA duurzaam gaat veranderen. In het plan is aangegeven langs welke wegen resultaten kunnen worden bereikt, waarbij nieuwe onevenwichtigheden in de man/vrouw-verhouding worden voorkomen.

Voor uitvoering van het plan is 'slechts' de uit overtuiging voortkomende wil nodig het CDA een toekomst te bieden. Vrouwen en mannen op diverse niveaus en in gevarieerde functies geven op gebalanceerde wijze vorm, inhoud en aantrekkingskracht aan de christen-democratie. Betrokkenheid bij en verantwoordelijkheid voor dit proces is voor alle partijniveaus een uitdaging.

april 1997

Hoofdstuk 1

Inleiding

Met de instelling van de Commissie Participatie en Integratie heeft het partijbestuur een nieuwe stap gezet op de weg die politieke participatie van vrouwen heet. De deelname van vrouwen in politiek en openbaar bestuur is nog steeds te laag. Het in 1992 geformuleerde streefcijfer van 50% vrouwen in politiek en openbaar bestuur is zelfs vervangen door de 'meer realistische eis van evenwichtigheid'.

Het CDA had en heeft geen voorbeeldfunctie als het gaat om deelname van vrouwen. Met de instelling van de Commissie Participatie en Integratie van vrouwen is de aanzet gegeven om een inhaalslag te maken. Het voorliggende plan voorziet in deze noodzakelijke inhaalslag. Het CDA heeft als brede volksbeweging de mogelijkheden, de kwaliteit en de capaciteit om geen genoegen te nemen met "de meer realistische eis van evenwichtigheid". Het CDA, als afspiegeling van de samenleving, kan en moet met niet minder genoegen nemen dan met een verdeling naar evenredigheid. Een evenredige vertegenwoordiging is rechtvaardig. Immers, daar waar mannen en vrouwen evenredig participeren wordt het proces, het product en de prestatie verrijkt.

Dit plan bestaat uit vier hoofdstukken. In hoofdstuk 2 wordt in vogelvlucht de ontwikkeling van de vrouwenbeweging weergegeven, terwijl de situatie van vrouwen in het CDA in hoofdstuk 3 is opgenomen. Deze hoofdstukken kunnen worden gelezen als achtergrond voor het vierde hoofdstuk. De ontwikkeling van de vrouwenparticipatie wordt geschetst. Deze informatie is door de Commissie Participatie en Integratie als vertrekpunt gekozen. Er zijn niet (opnieuw) diepgaande analyses gemaakt over de situatie van vandaag, maar het oog is gericht op de noodzakelijke veranderingen in verband met de toekomst. Dit heeft tot gevolg dat het hart van het plan in hoofdstuk 4 te vinden is. De eerste stap in dit proces is het onderschrijven van het deltaplan en het creëren van voorwaarden om de uitvoer mogelijk te maken. Met dit deltaplan wordt een aantal instrumenten aangereikt die een grotere participatie van vrouwen mogelijk maakt. De stappen tezamen moeten echter een cultuuromslag in de partij bewerkstelligen.

Hoofdstuk 2

De vrouwenbeweging

Sinds 1850 bestaat in Nederland een georganiseerde vrouwenbeweging. De vrouwenbeweging is in die tijd in eerste instantie een beweging voor gelijke rechten. Dit manifesteert zich in de eis om kiesrecht voor vrouwen, in beter onderwijs voor meisjes en vrouwen, in het recht op arbeid en de hervorming van het familie- en huwelijksrecht.

Van meet af aan is de vrouwenbeweging geen eenheid. Er zijn zelfstandige organisaties zoals de Nederlandse Vereniging van Huisvrouwen, de Nederlands Bond van Plattelandsvrouwen en de Nederlands Christen Vrouwen Bond. In een later stadium ontstaan er vrouwenorganisaties binnen politieke partijen. Bij de vakbonden worden vrouwensecretariaten ter behartiging van de belangen van werkende vrouwen opgericht. Ook ontstaan er vrouwenbonden voor vrouwen van mannelijke vakbondsleden.

Sinds de jaren zestig is in de vrouwenbeweging de feministische stroming sterker en actiever geworden. Zij gaat ervan uit dat vrouwen worden onderdrukt in een door mannen beheerste cultuur. De zogenaamde tweede golf heeft grote invloed gehad op de positie van de vrouw. Sinds die tijd is het aantal vrouwen met een academische opleiding gegroeid evenals de deelname aan de beroepsarbeid, hoewel Nederland daarin nog steeds een achterstand heeft op andere landen. Het jaar 1974 wordt door de Verenigde Naties uitgeroepen tot "jaar van de vrouw". In hetzelfde jaar wordt er een emancipatiecommissie ingesteld, in 1981 omgevormd tot de Emancipatieraad.

De economische teruggang in de jaren tachtig is ongunstig voor vrouwen, die streven naar betaalde arbeid; ook bezuinigingen op studiebeurzen belemmeren kansen voor vrouwen.

Intussen hebben de feministische groeperingen 'Man Vrouw Maatschappij' en de 'Dolle Mina's' met hun acties voor geboorteregelingen, kinderdagverblijven en recht op abortus gezorgd voor een klimaat, waarin vrouwentijdschriften als *Opzij*, de vrouwentelefoon en opvang voor bedreigde en mishandelde vrouwen in Blijf van mijn lijf huizen kunnen ontstaan.

Gender

In deze periode ontwikkelen de vrouwenstudies zich aan de universiteit. Deze vrouwenstudies groeien in twintig jaar uit tot een bloeiend wetenschapsgebied met een blijvende traditie van kritisch onderzoek. Momenteel wordt in vrijwel alle disciplines onderzoek verricht vanuit het genderperspectief.

Gender refereert aan sociale verschillen, in tegenstelling tot sekse dat refereert aan biologische verschillen. Dit betekent dat aan het biologische vrouw of man-zijn een sociale betekenis wordt toegevoegd. Ieder samenleving construeert zijn eigen beelden van kenmerkende eigenschappen voor vrouwen en mannen. Deze beeldvorming is een sterk mechanisme, dat op allerlei terreinen een rol speelt. Bij gendervraagstukken gaat het om inzicht te krijgen in deze maatschappelijke mechanismen die er voor zorgen dat de

man/vrouw-verhoudingen in stand blijven zoals ze zijn. Gender is dus een analyse-instrument dat wordt gebruikt om de pluriformiteit binnen de maatschappij te ordenen. Met behulp van het genderconcept kan men de sociale ongelijkheid tussen mannen en vrouwen aantonen.

Bij de betekenis van gender zijn de volgende aspecten van belang:

- Gender verwijst naar rollen, taken en verantwoordelijkheden die mannen en vrouwen hebben in een bepaalde samenleving.
- In gender ligt besloten hoe een bevolkingsgroep mannelijk en vrouwelijk definieert en welke waardering er aan deze begrippen wordt gegeven. Vaak krijgt het mannelijke een hogere waardering dan het vrouwelijke.
- Gender uit zich op verschillende wijze in samenhang met andere factoren als klasse, etnische herkomst, religieuze afkomst, regionale afkomst en leeftijd. Dat wil zeggen dat vrouwen onderling niet gelijk hoeven te zijn, zoals dat ook voor mannen geldt.
- Gender is historisch bepaald en daarom dynamisch.

Genderbenadering gaat ervan uit dat mannen en vrouwen als groep niet geheel gelijke belangen hebben. Genderbewust werken betekent dat er bewust wordt gepoogd de verhoudingen tussen mannen en vrouwen zodanig te veranderen dat ze met elkaar in evenwicht zijn. Het veranderen van de genderverhoudingen is een actief proces dat door mannen en vrouwen zelf moet worden verwezenlijkt. Dit proces vraagt om een lange adem door de complexe verwevenheid van gender in het persoonlijke en maatschappelijke leven.

De vrouwenbeweging en politiek

In de jaren tachtig van de vorige eeuw gaan de eerste stemmen voor het vrouwenkiesrecht op, nadat Aletta Jacobs in 1883 heeft geprobeerd in het kiesregister te komen. Over de wenselijkheid van het vrouwenkiesrecht wordt op dat moment nogal verschillend gedacht. Er ontstaan felle debatten over de vraag of men zich moet liëren met de politieke partijen, die ook allengs vrouwenkiesrecht voorstaan. Vanaf 1919, met de invoering van het actieve kiesrecht voor vrouwen, kent Nederland het algemene kiesrecht. Bij de hervorming van twee jaar eerder heeft het oude districtenstelsel al plaats gemaakt voor het evenredige kiesstelsel, met de mogelijkheid voor landelijke lijstverbindingen. Dit leidt ertoe dat de partijorganisatie de kandidaatstellingen gaat domineren. Vrouwelijke kandidaten worden afhankelijk van de visie van de partij over de politieke participatie van vrouwen.

In de eerste decennia van deze eeuw is de sociale wetgeving, nadat de schoolstrijd was geslecht, het belangrijkste punt voor de christen-democratische partijen. De meeste van deze wetten worden opgesteld vanuit de gedachte dat deze met name vrouwen en kinderen bescherming moeten bieden. Ook de emancipatie van de arbeidersklasse wordt met de sociale wetgeving bevorderd. Vanuit die opvatting is gewerkt aan de sociale rechtsstaat. Met de invoering van de acht-urige werkdag van de katholieke minister Aalberse in 1925 wordt een hele reeks van sociale wetten (voorlopig) afgesloten.

Door maatschappelijke veranderingen in de vijftiger en zestiger jaren verandert de visie ten aanzien van de sociale wetgeving. De overheid neemt veel taken, welke daarvoor in de 'eigen kring' werden ingevuld, over. De sociale wetgeving uit die jaren laat dat zien. Daarbij wordt veelal uitgegaan van het algemeen geaccepteerde kostwinnersprincipe. In deze jaren zijn werkende vrouwen buitenshuis, zeker in confessionele kringen, geen algemeen verschijnsel.

In de zeventiger jaren is te zien dat de participatie van vrouwen in de maatschappij en daarmee in de politiek geen gelijke tred houden. Verhoging van de representatie van vrouwen, meer vrouwen in de besluitvorming en meer vrouwen op hoge posten zijn dan ook steevast strijdpunten die hoog op de feministische agenda staan. Bij representatie gaat het altijd om de cruciale vraag wie er mee mag doen om te bepalen wat politiek is. Dat is niet alleen een kwestie van macht of belangenbehartiging, efficiëntie of hooggestemde idealen over een betere samenleving. Het gaat om het handelen in het belang van de samenleving. Dit betekent dat daar waar vrouwen niet worden toegelaten, mannen staan voor het algemeen belang.

Politiek is sterk gender-geladen, dat wil zeggen dat er bepaalde vooronderstellingen over sekse ten grondslag liggen aan de ordening in de politiek.

In de loop der tijden wordt de noodzaak van vrouwenparticipatie onderbouwd door drie soorten van argumentatie.

1. Het democratisch argument; deze stelt dat de politieke organen in een democratie zo veel mogelijk een afspiegeling moeten zijn van de maatschappij.
2. Vrouwen vormen een specifieke groep in de samenleving met eigen belangen die verschillen van belangen van mannen. Vrouwen dienen in de politiek vertegenwoordigd te zijn om deze belangen te behartigen.
3. Vrouwen hebben een eigen visie op politiek en samenleving. Vrouwen zouden in de politiek vertegenwoordigd moeten zijn om deze visie een stem te geven.

Uit de literatuur blijkt dat deze argumenten door en naast elkaar worden gebruikt. De democratische argumentatie ligt verankerd in het eerste artikel van de Nederlandse grondwet¹. In het begin van deze eeuw gebruiken de vrouwenbewegingen dit argument om het ontbreken van kiesrecht voor vrouwen aan de kaak te stellen. Een evenredige vertegenwoordiging is niet meer dan rechtvaardig betogen de vrouwenorganisaties binnen de politieke partijen. In de democratische argumentatie wordt geen beroep gedaan op het anders-zijn van vrouwen. Het gaat om de aard van de representatie in zichzelf. Bij de argumentaties twee en drie gaat het wel om de vertegenwoordiging van het sekseverschil. Beide argumentaties gaan ervan uit dat sekse meer is dan een biologisch kenmerk. De sekse heeft invloed op zijn of haar opvatting. Bij deze argumentaties is veelal sprake van het denken in belangenvertegenwoordiging.

Het wezenlijk anders-zijn van vrouwen is in uiteenlopende periodes gebruikt om vrouwen anders dan mannen te behandelen en ze daarmee uit te sluiten van de actieve politiek omdat ze daar niet geschikt voor zouden zijn. In de confessionele partijen is betoogd dat

¹ Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

vrouwen wel gelijk, maar niet gelijkwaardig zijn.

Uit onderzoek ² blijkt dat deelname van vrouwen in de politiek tegenwoordig geheel in het licht van de democratische norm staat: het gaat om het nastreven van een afspiegeling van de bevolkingssamenstelling zonder meer; niet om de daardoor gegarandeerde inbreng van vrouwenbelangen of maatschappelijke achterstanden zoals dat eerder nog werd beargumenteerd. Het streven is nu naar een min of meer getalsmatige verhouding tussen vrouwen en mannen in de politiek.

Ondanks twintig jaren discussie, met gebruikmaking van de verschillende argumentaties over de noodzaak van vrouwenparticipatie in politiek, blijven vrouwen ondervertegenwoordigd. Bij het zoeken naar de verklarende oorzaken worden er veelal drie factoren aangevoerd: culturele, sociaal-economische en politieke factoren. Een vergelijkend onderzoek over deelname van vrouwen in de politiek in verschillende landen heeft aangetoond, dat vooral de politieke factoren doorslaggevend zijn. Er is vastgesteld dat het evenredige kiesstelsel positief voor vrouwen uitwerkt en duidelijk is geworden dat de opstelling van politieke partijen een grote rol speelt. Vrouwenbewegingen binnen de politieke partijen, met als doel de participatie en positionering van vrouwen in die politieke partij te verbeteren, hebben dan ook meer kans op succes dan beïnvloeding van buitenaf.

² Onderzoek Vrouwen in de partij van H. van der Velde, Leiden 1994.

Hoofdstuk 3

De vrouwen en het CDA

De vrouwenorganisaties van de ARP, CHU en KVP werken al in een vroeg stadium samen. In 1973 nemen de CHU-vrouwen en de Commissie Vrouw en politiek het initiatief "een bijeenkomst te arrangeren om te onderzoeken of de christen-democratische vrouwen in gezamenlijk beraad tot een nauwere samenwerking zouden kunnen komen". Op 11 oktober 1980 komt ook de fusie tussen de drie vrouwenorganisaties tot stand. In het fusieproces zijn er lange discussies gevoerd over de status van een vrouwenorganisatie. In het compromis krijgt het CDA-Vrouwenberaad de status van een zelfstandige organisatie, maar deze positie is aan beperkingen onderworpen. Weliswaar heeft het CDAV als doelstelling "inbreng te leveren in het politieke beleid op basis van het politieke program van het CDA", maar dit gaat in nauwe samenwerking en overleg met het Partijbestuur en de politieke verantwoordelijkheid ligt in alle gevallen bij het bevoegde politiek verantwoordelijke partij-orgaan (artikel 3 statuten CDAV).

Verder wordt de voorzitter van het CDAV "op voordracht van het CDAV, in overleg met het partijbestuur, door de partijraad in functie verkozen" (artikel 7 statuten CDAV). De vertegenwoordiging van het Vrouwenberaad door middel van kwaliteitszetels op landelijk, provinciaal- en afdelingsniveau is in statuten vastgelegd.

De tachtiger jaren

Het CDA formuleert in het eerste Program van uitgangspunten onder één van de vier kernbegrippen 'gerechtigheid' de emancipatie als volgt: "Gelet op de achterstandssituatie waarin vrouwen op tal van beleidsterreinen verkeren betekent dit extra aandacht voor hun positie (...)".

In 1981 verschijnt de nota Emancipatie CDA-Vrouwenberaad, waarin een aantal actiepunten worden verwoord. Emancipatie in onderwijs, emancipatie in arbeid en emancipatie in sociale en fiscale wetgeving.

Verder zegt de nota: "Actief en passief kiesrecht zijn in een democratie essentiële verworvenheden. Helaas blijkt de feitelijke effectuering van het passief kiesrecht voor vrouwen als groep nog niet naar evenredigheid te zijn gerealiseerd. Vrouwen brengen weliswaar hun stem uit, maar zij behoren ook rechtstreeks hun visie op politieke en maatschappelijke problemen tot uiting te brengen. Vrouwen behoren een beleid, dat ook hun levenssfeer bepaalt, daadwerkelijk te kunnen dragen. Zij moeten het ook zelf mede kunnen bepalen en het kunnen uitvoeren." Het CDAV maakt hier gebruik van de argumentatie dat vrouwen vanuit hun sekse een andere visie op beleid hebben.

Hoewel de deelname van vrouwen groeit is er nog lang geen sprake van evenredige deelname. Halverwege de tachtiger jaren gaat het CDAV meetbare doelen, dat wil zeggen streefcijfers, hanteren. In het 'Vrouwen en mannen van de partij, een onderzoek in het kader van de uitvoering van een positief actie beleid voor vrouwen in het CDA' wordt

geconcludeerd dat de werving van vrouwen extra aandacht behoeft, evenals de doorstroming van vrouwen naar partijfuncties op alle niveaus. In de resolutie Appel en Weerklank (1984) is reeds uitgesproken dat het aantal vrouwen in bestuursorganen en op kandidaatlijsten vergroot moet worden. Ook op het zevende congres van de EVP is besloten te streven naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwelijke leden in partijfuncties. Tijdens de Partijraad van 16 december 1989 is een resolutie aangenomen waarin is besloten dat er extra aandacht aan de gerichte werving van vrouwen besteed zal worden; besturen van afdelingen en Provinciale Afdelingen worden opgeroepen om convenanten overeen te komen waarin gedifferentieerde streefcijfers zijn opgenomen en het Scholingsinstituut wordt opgeroepen om positieve actie in het scholingsaanbod te integreren. In 1994 zal dit beleid, volgens de resolutie, moeten worden geëvalueerd door het Partijbestuur.

Intussen is het rapport Herkenbaar en slagvaardig door de Commissie Klaassen in voorbereiding. Daarin wordt gesteld dat het CDAV als zelfstandige organisatie niet noodzakelijk meer is. Deze stellingname leidt tot veel beroering en dit voorstel wordt door de Partijraad niet overgenomen.

In 1994, wanneer het CDA dramatische verliezen lijdt bij de gemeenteraads- en de Tweede Kamerverkiezingen, blijken vooral vrouwen de dupe te zijn.

Na drie verkiezingsronden wordt de balans opgemaakt. Een derde deel van de Tweede Kamer is vrouw, in de Eerste Kamer is 28 procent vrouw, in de Provinciale Staten 29,6 en in de gemeenteraden 22,8. Het CDA scoort op alle niveaus lager dan het landelijke gemiddelde.

De Commissie Participatie en Integratie

Door de discussie rond het voortbestaan van het Vrouwenberaad bij het rapport Herkenbaar en slagvaardig, de verloren verkiezingen in 1994 en de daaruit voortkomende rapportage van de Commissie Gardeniers is het binnen de top van het CDA duidelijk dat op een aantal terreinen het roer om moet. Wat betreft de participatie van vrouwen leidt dit tot de instelling van een Commissie Participatie en Integratie van vrouwen, in maart 1996. Vanuit het Partijbestuur wordt de opdracht voor de commissie als volgt omschreven:

de commissie dient vanuit het perspectief van vrouwen een bijdrage te leveren aan de prioriteiten:

- * het in beeld brengen van nieuwe boodschappers;
- * de ombuiging van het CDA naar een brede beweging waarin betrokkenheid en verantwoordelijkheid van elk lid telt.

Binnen de partijvernieuwing, zoals de partij(top) deze voorstaat, speelt de gedachte van herkenbaarheid en afspiegeling van de achterban een rol. Daarmee wordt de deelname van vrouwen in het CDA onderbouwd met de democratische argumentatie.

Er is binnen de partij behoefte aan een praktisch, oplossingsgericht plan van aanpak. De commissie heeft zich voorgenomen om mogelijkheden en middelen aan te dragen, die de participatie van vrouwen in kwalitatieve en kwantitatieve zin op peil brengen.

Het is de commissieleden op basis van zowel eigen ervaringen als door resultaten uit onderzoek in vrouwenstudies duidelijk dat:

- ondanks het voor vrouwen positief uitwerkende evenredige kiesstelsel vrouwen nog steeds een extra stimulans nodig hebben;
- er in geval van zetelverlies (zoals in 1994) een onevenredig deel vrouwen afvallen. In tijden van crises blijkt dat de partij op alle niveaus terugvalt in traditioneel gedrag, waarbij mannen domineren en vrouwen worden uitgesloten;
- bij selectieprocedures gebruik wordt gemaakt van (on)bewust gehanteerde selectiecriteria, die ten nadele van vrouwen uitwerken;
- daar waar vrouwen en mannen evenredig participeren het proces, het product en de presentatie worden verrijkt.

Op grond hiervan stelt de commissie vast dat een eerste vereiste om hier verandering in te brengen de verantwoordelijkheid van het Partijbestuur is. Het bestuur moet vanuit de overtuiging dat het anders en beter kan, bereid zijn om in de uitvoering van het delta-plan letterlijk en figuurlijk te investeren. De commissie ziet voor zichzelf in dit verband een initiërende en coördinerende rol weggelegd. Tenslotte is de commissie van opvatting dat het essentieel is dat op alle niveaus van de partij de meerwaarde van actieve deelname van vrouwen aan de politiek wordt onderschreven.

Bronvermelding:

dr. W. Banning/

dr. H.E.S. Woldering

Hedendaagse sociale beweging: achtergronden en beginselen.

2de druk

uitg. Bohn Stafien, van Lochem, 1993

Y. Benschop

De mantel der gelijkheid.

uitg. Van Gorcum, 1995

M. Brouns e.a.

Vrouwenstudies in de jaren negentig.

uitg. D. Coutinho, Bussum, 1995

P. Leenders

Vrouwenorganisaties in politieke partijen.

J. Oudshoorn e.a.

Feminisme en wetenschap.

uitg. Prometheus, Amsterdam, 1995

Nota Emancipatie CDA-Vrouwenberaad

Program van uitgangspunten

Hoofdstuk 4 Deltaplan

Plan van aanpak van de Commissie Participatie en Integratie (P&I)

Dit plan omschrijft op welke wijze de Commissie P&I de gestelde doelstellingen wil bereiken. De doelstellingen kunnen alleen worden bereikt als er overeenstemming is met de mede-actoren in het proces om te komen tot een grotere participatie van vrouwen.

De commissieleden hebben op basis van ervaringen de oorzaken benoemd, waardoor de doorstroming van vrouwen stagneert. De oorzaken zijn onder te verdelen in twee categorieën. Enerzijds is er een aantal terug te voeren op de instelling van vrouwen zelf, anderzijds is er een aantal verweven met de cultuur en structuur van het CDA.

Oorzaken en vooronderstellingen die meer bij vrouwen zouden voorkomen:

- vrouwen kennen de procedures binnen de politiek te weinig om door te breken;
- vrouwen zijn procesgericht bezig, zij profileren zich minder als individu;
- vrouwen zijn minder behendig in het (lobby)proces zowel binnen als buiten het CDA;
- vrouwen zijn minder gevoelig voor politieke rituele dansen;
- vrouwen koppelen politiek falen sneller aan persoonlijk falen;
- vrouwen denken eerder aan het partijbelang dan aan het eigen belang;
- vrouwen zijn minder stressbestendig en haken eerder af in crisissituaties.

Oorzaken die te maken hebben met de cultuur en structuur in het CDA:

- het CDA geeft weinig prikkels naar vrouwen;
- het cursusaanbod kan meer vrouwvriendelijk;
- de selectiecriteria zijn sterk mangericht;
- er zijn traditionele opvattingen over de rol van de vrouw;
- carrière-lijnen zijn (te) lang;
- er is geen Human Resource Management, waardoor ook loopbaanbegeleiding ontbreekt;
- het CDA heeft een grijs en onaantrekkelijk imago.

Vanuit het bovenstaande en de gegeven opdracht heeft de commissie de gebieden waarop de positie van de vrouw moet verbeteren, benoemd. Met het kiezen en benoemen van deze aandachtsgebieden wordt de hele partij bestreken. De commissie acht dit noodzakelijk om hiermee de gewenste cultuuromslag binnen bereik te brengen. Op deze aandachtsgebieden moet actie worden ondernomen. Als de actiepunten worden uitgevoerd, zal het resultaat zijn dat de vrouw binnen het CDA evenredig in beeld komt en blijft. Dat doel wil de Commissie P&I realiseren. Van cruciaal belang hierbij is de betrokkenheid van de gehele partij. Daarmee krijgt de gezamenlijke verantwoordelijkheid en betrokkenheid binnen de totale beweging gestalte.

Aandachtsgebieden

- * Vrouwen als kiezer.
- * Vrouwen als sympathisant en lid.
- * Vrouwen in opleiding en training.
- * Vrouwen in CDA-organen.
- * Vrouwen in vertegenwoordigende functies.
- * Vrouwen op sleutelposities.
- * Vrouwen in beeld: het resultaat van het deltaplan.

Toelichting

De aandachtsgebieden worden volgens de systematiek 'resultaat gericht beleid' (of management bij objectivs) verder uitgewerkt. De basisgedachte daarbij is dat het aansturen van een organisatie plaatsvindt, vanuit de verschillende niveaus en de verschillende verantwoordelijkheden.

Aandachtsgebieden

Allereerst wordt een aandachtsgebied aangegeven. De keus wordt verantwoord vanuit: 'wat' en 'waarom dat'.

De Commissie P&I heeft voor de genoemde aandachtsgebieden gekozen omdat hiermee de plekken waar vrouwen duidelijk gepositioneerd moeten worden, zijn afgebakend. Tegelijkertijd is een dwarsdoorsnede van de activiteiten van de partij als organisatie inzichtelijk gemaakt. Doordat de activiteiten zich op tal van niveaus afspelen is er een optimale mogelijkheid om tot een cultuurverandering te komen.

Beleidsdoelen

Binnen de aandachtsgebieden moeten een aantal beleidsdoelen worden geformuleerd. De beleidsdoelen zijn gekoppeld aan het strategische niveau.

De Commissie P&I heeft de beleidsdoelen geformuleerd. Met deze doelstellingen kan de gewenste situatie binnen het afgebakende aandachtsgebied worden bereikt. Van het Partijbestuur wordt gevraagd de beleidsdoelen over te nemen.

Resultaatgebieden

Beleidsdoelen worden vertaald naar resultaatgebieden. Dit zijn concreet omschreven meetbare resultaten. Op dit niveau is de vraag 'hoe' en 'waarom zo'.

De Commissie P&I heeft een keuze gemaakt in de resultaatgebieden. In de resultaatgebieden zijn instrumenten en criteria aangegeven. Het 'wat doen' en 'hoe doen' is

hiermee geformuleerd.

Uitvoeringsniveau

De resultaatgebieden moeten nader worden omschreven op uitvoerend niveau. Daar moet het proces immers steeds worden begeleid en indien nodig worden bijgesteld. Bij de uitvoering moeten er tussentijdse meetbare (evaluatie)momenten zijn, die betrekking hebben op de doelstelling.

De Commissie P&I heeft het uitvoeringsproces, zoals benoemd in het resultaatgebied, (nog) niet nader omschreven. Het is mogelijk om de uitvoering in schema te zetten waarbij ieder stap helder wordt weergegeven. In dit stadium van de planvorming acht de commissie dit nog niet relevant. Het lijkt de taak van diegene die de uitvoering ter hand zal nemen.

Databank en gendertraining

In de Commissie P&I wordt de noodzaak van een professioneel opgezette databank genoemd. De databank wordt gezien als voorwaarde om participatie van vrouwen systematisch aan te pakken en tot een succes te maken. De opzet van een databank heeft dan ook prioriteit en wordt gezien als startpunt om andere actiepunten succesvol te laten verlopen. Wat betreft de inhoud en werkwijze van een databank verwijst de commissie naar de notitie van de werkgroep databank (november 1996), op het Partijbureau.

Naar de mening van de commissie zal de gewenste en noodzakelijke cultuurverandering binnen het CDA worden versneld als de mensen op sleutelposities zich bewust worden van onbewuste uitsluiting van vrouwen. De commissie stelt voor om deze mensen op zeer korte termijn een gendertraining (achtergrond begrip gender hoofdstuk 2) te laten volgen. De mogelijkheden tot gendertraining zullen op de wat langere termijn op alle niveaus aanwezig moeten zijn.

Het deltaplan wordt afgesloten met een tijdsplanning.

In de tabel zijn de permanente acties aangegeven in lange tijdslijnen. De tijdslijnen die op enig moment donkerder van kleur worden, geven het moment van resultaatmeting aan.

Aansturing van projecten

Het Partijbestuur van het CDA is verantwoordelijk voor de uitvoering van de projecten. Dat betekent dat het Partijbestuur aanspreekbaar is op het halen van de meetbare resultaten. Het ligt, gelet op de diversiteit van niveaus waarop de projecten vorm krijgen, voor de hand dat delen van de verantwoordelijkheid worden gedelegeerd naar de geëigende niveaus binnen de partij. De verantwoordelijkheid blijft daarbij in handen van het Partijbestuur van het CDA.

A.

Aandachtsgebied

Vrouwen als kiezer.

Doelstelling

Het aantal vrouwelijke kiezers dat op het CDA stemt moet (weer) toenemen.
(1991:54%, 1994:50,4%)

Beleidsdoelen

1. Het imago van het CDA moet worden verbeterd.
2. De (verkiezings)issues van het CDA moeten vrouwen aanspreken.

Resultaatgebied

1. In het folder- en beeldmateriaal komt de vrouw nadrukkelijk naar voren.
Criteria: op de foto's zijn vrouwen in een politiek actieve rol zichtbaar en de tekst is sekse-neutraal.
Meetbaar resultaat: voordat het materiaal ter perse gaat wordt het op de genoemde criteria gecontroleerd.
- 2a De Leidraad verkiezingsprogram gemeenteverkiezingen moet een aantal items als speerpunt hebben, die zijn gericht op de participatie van vrouwen. De gebruikers van de leidraad, de afdelingen, worden geattendeerd op de noodzaak, dergelijke items in het plaatselijke programma op te nemen.
Criteria: in de Leidraad verkiezingsprogram gemeenteverkiezingen wordt aandacht geschonken aan kinderopvang, wonen/werken/zorgen, uitvoering bijzondere bijstand, sociale veiligheid, duurzame ontwikkeling.
Meetbaar resultaat: het concept van de Leidraad verkiezingsprogram gemeenteverkiezingen wordt eind februari getoetst.
- 2b Het landelijk verkiezingsprogram moet door middel van een emancipatie-effectrapportage en/of gendertoets worden getoetst.
Criteria: het program moet sekse-neutraal zijn; er zijn speerpunten die zijn gericht op de participatie van vrouwen.
Meetbaar resultaat: het verkiezingsprogram is (voor de verzending aan afdelingen) getoetst aan gender maatstaven; er zijn minimaal twee issues die zijn gericht op de participatie van vrouwen.

B.

Aandachtsgebied

Vrouwen als sympathisant en lid.

Doelstelling

Het aantal actieve vrouwelijke leden moet worden verhoogd.

Beleidsdoelen

1. Vrouwen die sympathiek staan ten opzichte van het CDA moeten worden ingeschakeld.
2. Vrouwen moeten zelfstandig lid worden.
3. Ambities, wensen en mogelijkheden van vrouwelijke leden moeten bekend zijn.

Resultaatgebieden

- 1a Vrouwen die participeren in maatschappelijke posities, in vrouwenorganisaties of bij cursussen politieke scholing worden uitgenodigd bij netwerkavonden, voorbereiding en invulling van bezinningsdagen en in forums.

Criteria: bij ad hoc-activiteiten wordt er gezocht naar politiek geïnteresseerde vrouwen die sympathiek staan ten opzichte van het CDA.

Meetbaar resultaat: bij genoemde activiteiten zijn minstens twee sympathisanten actief.

- 2a Bij de lopende ledenwerfacties wordt speciaal melding gemaakt van de nieuwe vrouwelijke leden. Die afdelingen waar één derde deel van de nieuwe leden vrouw is krijgen daar een extra prijs voor onder het motto: vrouwen tellen dubbel.

Criteria: behaalde resultaten staan opvallend in het ledennummer van CD/Actueel.

Meetbaar resultaat: de resultaten zijn in het ledenblad te vinden. De prijs wordt tijdens de najaarspartijraad 1997 uitgereikt.

- 2b Iedere afdeling wordt geactiveerd om vrouwen, waarvan de man al lid is, tot lid te maken. Daartoe kan een brief worden opgesteld te verspreiden bij uitnodigingen voor bijvoorbeeld een algemene ledenvergadering.

Criteria: er wordt een voorbeeldbrief voor deze doelgroep naar de afdelingen verzonden. Deze brief wordt ondertekend door een lokaal-actieve vrouw.

Meetbaar resultaat: als gevolg van deze actie wordt in iedere afdeling 5% uit deze groep lid. Het resultaat wordt in het ledenblad bekend gemaakt.

- 3a Bestaande regionale CDA-netwerken richten zich op stimulering en ondersteuning van vrouwen, waarbij het uitwisselen van ervaringen een belangrijk onderdeel is.

Criteria: CDA-vrouwen uit netwerken worden benaderd indien er vrouwen voor posten worden gezocht.

Meetbaar resultaat: Vrouwen die participeren in netwerken ervaren dat zij zichtbaar worden.

-
- 3b Door middel van loopbaansymposia, waar vrouwen en mannen op sleutelposities aanwezig zijn, wordt het loopbaanbeleid gestimuleerd.

Criteria: op een loopbaansymposium is een banenmarkt, sollicitatietraining, workshops over trainingstrajecten, lobby in politiek, etcetera.

Meetbaar resultaat: in 1998 worden er door clusters van Provinciale Afdelingsbesturen en provinciale besturen van het CDAV, vier loopbaansymposia op verschillende plaatsen georganiseerd.

C.

Aandachtsgebied

Vrouwen in opleiding en training.

Doelstelling

Vrouwen moeten zodanig zijn toegerust dat zij gewenste soorten van functies in de partij kunnen vervullen.

Beleidsdoelen

1. Het opleidings en trainingsaanbod moet voor vrouwen aantrekkelijk zijn. Daartoe moet het wervingsmateriaal overeenkomen met de inhoud van de cursus.
2. Het opleidings en trainingsaanbod moet gedifferentieerd zijn. Daartoe wordt de leemte tussen het niveau van het Steenkampinstituut en het provinciale standaard-aanbod opgevuld.
3. Het opleidings en trainingsaanbod moet aansluiten op de vraag. Daartoe wordt geïnventariseerd wat de partij belangrijk vindt.
4. Er is sprake van een evenredige participatie van vrouwen in cursussen.

Resultaatgebieden

- 1a Het wervingsmateriaal voor cursussen moet worden doorgelicht.
Criteria: informatie over inhoud van de cursus en het wervingsmateriaal moet overeenkomen met inhoud, leesbaarheid, wervingskracht, doelstelling van de cursus, de doelgroep en de kosten.
Meetbaar resultaat: 75% van het materiaal moet in 1998 voldoen aan de criteria.
- 2a Er worden (vaardigheids)cursussen op maat ontwikkeld die beter bij de vraag van vrouwen aansluiten. De vraag wordt geïnventariseerd.
Criteria: de inhoud van de cursus op maat wordt getoetst aan de doelgroep.
Meetbaar resultaat: in 1997/1998 bestaat het cursusaanbod voor de helft uit cursussen op maat.
- 2b Er wordt in het werkgebied van iedere scholingsconsulente een modulair en samenhangend cursustraject opgezet.
Criteria: de verschillende modules volgen elkaar op en er worden doelen gesteld.
Meetbaar resultaat: in 1997/1998 heeft iedere scholingsconsulent een cursustraject ontwikkeld dat aan de criteria voldoet.
- 3a Ten einde het scholingsaanbod te laten aansluiten bij de criteria die in de partij worden gehanteerd bij het werven van politici, wordt een algemene profielschets opgesteld voor de verschillende niveaus van functies.
Criteria: de selectiecriteria in de profielschetsen zijn objectief en als zodanig meetbaar.
Meetbaar resultaat: medio 1997 zijn alle profielschetsen aanwezig en bekend bij scholingsconsulenten.

-
- 3b Scholingsconsulenten worden getraind door het Steenkampinstituut in het scouten van vrouwen binnen hun werkgebied.

Criteria: de cursus is gericht op scoutmethoden.

Meetbaar resultaat: de scholingsconsulenten hebben de cursus in 1998 gevolgd.

- 4a Het kostenaspect mag geen drempel vormen tot deelname aan cursussen. In 1997 wordt de cursusbijdrage kritisch bekeken en, daar waar nodig bijgesteld.

Criteria: financiële voorwaarden tot het bijwonen van een cursus zijn seks-neutraal.

Meetbaar resultaat: medio 1997 is de regeling gereed en bekend bij de scholingsconsulenten.

D.

Aandachtsgebied

Vrouwen in CDA-organen.

Doelstelling

De CDA-organen moeten een afspiegeling zijn van de maatschappij.

Beleidsdoelen

1. De CDA-organen, als de besturen op alle niveaus, scholingscommissies, etcetera, moeten uit een evenredig aantal vrouwen bestaan.
2. De DB-functies binnen de besturen moeten evenredig worden verdeeld onder mannen en vrouwen.

Resultaatgebieden

- 1a Er moet een gericht actieplan zijn voor het werven van vrouwen voor alle bestuursfuncties binnen het CDA. Dit moet een jaar voordat een functie vacant komt in werking worden gesteld.

Criteria: een wervingsplan bestaat uit profielschets, benodigde vaardigheden en geschikte kandidaten (al dan niet na enige scholing).

Meetbaar resultaat: eind 1997 beschikken landelijke besturen en commissies over een dergelijk actieplan, terwijl lagere besturen hiertoe worden aangezet.

Resultaatgebieden ter ondersteuning van werving:

- zie databank;
- zie scouting bij vrouwen in opleiding (3 b);
- zie netwerken bij het onderdeel vrouwen als lid (3a).

- 1b De vergadercyclus binnen alle besturen moet kritisch worden gezien op inhoud, vorm en tijdstip. Daartoe wordt een quick-scan ontwikkeld. De quick-scan bestaat uit een vragenlijst waarmee het bestuur op systematische wijze de vergaderstructuur en -cultuur in kaart brengt. Dit leidt tot een efficiëntere vergadercyclus.

Criteria: De quick-scan is gebruiksvriendelijk. Uit de scan volgen als vanzelf de verbeterpunten om een efficiëntere vergadercultuur te bereiken.

Meetbaar resultaat: De quick-scan wordt in 1997 ontwikkeld, waarna de besturen deze begin 1998 toepassen. Besturen richten zich op de verbeterpunten.

- 1c Vrouwen die vervroegd dan wel volgens rooster uit een bestuur, werkgroep of commissie treden krijgen een exit-interview over hun bevindingen, met als doel hen op een andere positie in de partij te plaatsen. Met deze uitgesproken ervaringen kan het CDA als lerende organisatie haar voordeel doen.

Criteria: voorzitters van besturen worden hiertoe opgeleid. Het houden van een exit-interview is onderdeel van de cursus functioneringsgesprekken.

Meetbaar resultaat: in 1998 is het houden van een exit-interview vast onderdeel van de cursus functioneringsgesprekken. Tenminste 50% van de voorzitters heeft

deze cursus gevolgd.

- 2a De te verwachten DB-vacatures worden vroegtijdig in brede kring bekend gemaakt en er is een profielschets. De gewoonte dat DB-leden alleen uit het AB worden gerecruteerd wordt losgelaten. Er wordt in bredere kring geworven.
Criteria: de profielschets is objectief en openbaar; zie verder als onder 1a.
Meetbaar resultaat: binnen vier jaar moeten de DB's op alle niveaus voor 50% uit vrouwen bestaan.

E.

Aandachtsgebied

Vrouwen in vertegenwoordigende functies.

Doelstelling

De CDA-fracties moeten een afspiegeling zijn van de verhoudingen in de maatschappij.

Beleidsdoelen

1. Bij de verkiezingen van 1998 zowel voor de gemeente als voor de Tweede Kamer is tenminste 40% van de gekozenen vrouw.
2. Bij de verkiezingen van 1999 voor de Provinciale Staten, Eerste Kamer en voor het Europees Parlement worden mannen en vrouwen evenwichtig en in gelijke mate op de lijst geplaatst.
3. Vrouwen die een wethouders- of gedeputeerden post ambiëren worden voorbereid en ondersteund bij de (college)-onderhandelingen.

Resultaatgebied

- 1a. Gezien de korte termijn waarop deze lijsten worden samengesteld is deze doelstelling alleen haalbaar bij een korte termijn planning en onmiddellijk startende acties.
Lidmaatschapstermijn: vrouwen die geschikt worden geacht moeten zo spoedig mogelijk lid worden.

Actie: sympathisanten worden gevraagd lid te worden.

Selectiecriteria: deze moeten objectief zijn, gericht op vrouwen waarbij (bestuurs)-activiteiten in vrijwilligersorganisaties een belangrijke aanbeveling zijn.

Actie: CDAV's toetsen profielschets.

Brievenactie: het CDAV en vrouwen-netwerken attenderen afdelingsbesturen op geschikte kandidaten; zij sturen een afschrift van hun brief aan het bestuur van de Provinciale Afdeling. Het CDAV informeert de leden over de procedures die momenteel op gang komen.

Actie: CDAV.

Korte en effectieve opleidingen voor geïnteresseerde vrouwen. Deze cursus is onmiddellijk aan te bieden als vrouwen voor een (plaatselijke) lijst worden gevraagd. Aan de orde kunnen komen spreken in het openbaar, debatteren en vergadertechnieken.

Actie: scholingsconsulenten starten campagne met het aanbod van deze cursussen.

Coaching voor vrouwen: voor vrouwen die zich beschikbaar stellen is een coach, bijvoorbeeld een oud-politica, beschikbaar.

Actie: ieder provinciaal afdelingsbestuur benadert geschikte oud politici en andere geschikte personen.

Een recruteringscursus voor afdelingen die 'geen vrouwen kunnen vinden'. Inventariseren welke items (herindeling, verkeersveiligheid, schoolroute, etc.) de burgers de laatste twee jaar op de been hebben gebracht. De vrouwen, die daar een rol in hadden, benaderen.

Actie: afdelingen schriftelijk informeren over mogelijkheden.

- 2a Vroegtijdige scholing gericht op komende vacatures in de Staten en Europa.
Criteria: de cursus moet praktisch zijn en direct gericht op het politiek bedrijf.
Meetbaar resultaat: in alle provincies wordt de cursus in seizoen 1997/98 volgens eenzelfde concept gegeven.
30% van de vrouwen die de cursus volgen hebben uitzicht op een (verkiesbare) plaats bij de verkiezingen voor de Provinciale Staten en Europese verkiezingen.
- 2b Een DB-lid van een Provinciale Afdeling is speciaal verantwoordelijk voor het trainen, begeleiden en ondersteunen van vrouwen voor kandidaatsrondes in 1999. Daarbij is begeleiding in de lobby en naamsbekendheid een belangrijk onderdeel.
Criteria: het benoemde DB-lid is overtuigd dat een grote deelname van vrouwen noodzakelijk is en bereid dit systematische aan te pakken (actieplan).
Meetbaar resultaat: ieder bestuur van de Provinciale Afdeling heeft begin 1998 een actieplan ten behoeve van vrouwenparticipatie in vertegenwoordigende organen.
- 3a Politici die de komende jaren de politiek verlaten, worden verzocht een rol te spelen in de begeleiding van vrouwen bij onderhandelingen rond posities voor wethouders en gedeputeerden.
Criteria: aan de oud-politicus of politica worden nader te formuleren hoge eisen gesteld.
Meetbaar resultaat: het percentage vrouwelijke CDA-wethouders is met 40% gestegen; er zijn 3 vrouwelijke CDA-gedeputeerden.

F.

Aandachtsgebied

Vrouwen op sleutelposities.

Doelstelling

Bij een grotere participatie van vrouwen moeten ook sleutelposities voor vrouwen beschikbaar zijn.

Beleidsdoelen

1. Het bereiken van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen op sleutelposities als voorzitterfuncties, DB, Provinciale Afdeling en Partijbestuur, fractievoorzitters, in het jaar 2001. De basisgedachte is hierbij overigens dat het vrouwen betreft die elders in de partij hun sporen hebben verdiend en door hun kwaliteiten op een sleutelpositie tot hun recht kunnen komen. Op sleutelposities dragen zij bij aan het imago van het CDA. Zij vervullen een voorbeeldfunctie voor andere vrouwen en openen wegen voor andere vrouwen.

Resultaatgebieden

- 1a. Starten met een managertraineegroep/pool. De vrouwen krijgen een persoonlijk begeleidingstraject en krijgen de mogelijkheid om zich op onderdelen verder te kunnen trainen. Voor gerichte deskundigheidsbevordering worden hiertoe externe (management) trainingen aangeboden.

Werkwijze: de leden van de groep worden door een eigen mentor begeleid. Het Steenkampinstituut zou hier een rol in kunnen spelen. De vrouwen krijgen de gelegenheid op te treden tijdens congressen, partijraden en algemene ledenvergaderingen als dagvoorzitter, voorzitter deelsessies, deelname forum, inleidingen. Verder wordt het publiceren in partijorganen gestimuleerd. Bij de activiteiten worden vrouwen in het voortraject begeleid en is een goede feed-back noodzakelijk.

Criteria: projectmatige aanpak, voor een aantal jaren; objectieve toelatingscriteria; criteria voor deelnemende vrouwen: aantoonbare kwaliteiten, maatschappelijke positie, actief in het CDA.

Meetbaar resultaat: in 1997/98 wordt gestart met vijftien vrouwen. Vrouwen die op een sleutelpositie komen verlaten de groep. De groep behoudt deze omvang totdat het doel, evenredige vertegenwoordiging is bereikt.

- 1b De wijziging in attitude van mannen op sleutelposities moet mede worden bereikt door communicatie en participatie van mannen in genoemd traject. Deze mannen zijn betrokken bij het 'headhunting', door training en het geven van feed-back naar zowel elkaar als naar vrouwen.

Criteria: mannen die deze attitude bezitten of zich eigen hebben gemaakt functioneren goed op sleutelposities.

Meetbaar resultaat: Het Partijbestuur hanteert een zodanig evaluatie-systeem dat binnen vier jaar iedereen binnen het CDA aan bovenstaand criterium voldoet.

G.

Aandachtsgebied

Vrouwen in beeld.

Dit aandachtsgebied is geen doel op zich, maar kan worden betiteld als een gevolg. Een gevolg dat voorkomt uit een geslaagd traject, afgelegd volgens het deltaplan.

Resultaat

Het zichtbare effect van een grotere participatie en integratie van vrouwen in het CDA.

Beleidsdoel

1. Na uitvoer van het deltaplan zijn vrouwen in alle organen evenredig vertegenwoordigd. Dit wordt zichtbaar in de uitstraling van de partij als totaal. Het CDA Partijbestuur voorziet in een toezichthoudende rol.

Resultaatgebied

- 1a Het Partijbestuur ziet er op toe dat bij alle landelijke activiteiten vrouwen een substantiële bijdrage leveren. Te denken valt aan activiteiten in publicaties, als woordvoerders, als docenten bij kaderopleidingen, op de Partijraad, in fotomateriaal en in interviews. Campagneleiders, persvoorlichters, redacties worden geattendeerd op de noodzaak meer vrouwen in beeld te brengen.

Criteria: bij de organisatie van activiteiten is de bijdrage van vrouwen een onderdeel van de concrete opdracht.

Meetbaar resultaat: in 1999 is een evenredig aantal vrouwen als mannen regelmatig in beeld.

- 1b Provinciale, regionale en afdelingsbesturen worden gemotiveerd tot een bewuste aanpak om de vrouwen zichtbaar te maken. Zij stellen een actieplan hiervoor op.

Criteria: bij activiteiten op alle niveaus hebben besturen aantoonbaar moeite gedaan om vrouwen, met behoud van een substantieel aandeel in de activiteit, in beeld te brengen.

Meetbaar resultaat: in 2000 is een vrouw in beeld een vanzelfsprekendheid.

- 1c Er wordt systematisch nagegaan door middel van monitoring of functies en posities evenredig zijn verdeeld. Hierin heeft het Partijbestuur een toezichthoudende taak.

Criteria: er is een jaarlijkse monitoring om de participatie van vrouwen te volgen en meten.

Meetbaar resultaat: het Partijbestuur rapporteert jaarlijks haar bevindingen.

Adressen Commissie Participatie en Integratie

mw. G. Verburg (*voorzitter*)
De Grutto 6
3972 PC Driebergen Rijsenburg
tel (0343) 517729
fax (0343) 517022

mw. F. de Jonge
Joh. ter Horststraat 22
1318 CG Almere
tel (036) 5378143 (pr)
tel (020) 5128888 (knt)
fax (020) 6156301 (knt)

mw. E.M.A.A. de Loo (*vice-voorzitter*)
Molenklefweg 5
5801 HA Venray
tel (0478) 523311
fax (0478) 523223

mw. R. Karg
I. Gosseshof 14 II
1065 XH Amsterdam
tel (020) 6175352 (pr)

mw. drs. H. Boom
Zuidsingel 55
3811 HD Amersfoort
tel (033) 4750975 (pr)
fax (033) 4650998

dhr. drs. J.M.G.L. Krol
Alexander Numankade 14
3572 KZ Utrecht
tel (030) 2723990 (pr)

mw. J.M. van Bijsterveldt
Otto van Egmondlaan 6
2636 GR Schipluiden
tel (015) 3808110 (pr)
tel (015) 3804111 (knt)
fax (015) 3809992 (knt)

mw. C.C.L.M. van Nieuwenhuijzen-
Bovee (*adviserend namens DB*)
Kladseweg 65
4664 RC Lepelstraat
Privé: (0164) 68 61 20
Fax (0164) 68 60 46

dhr. N. van Hemert
Middelweg 19
2312 KG Leiden
tel (071) 5120584

mw. drs. A.M.J. Rasenberg
Herendam 127
4908 AP Oosterhout
tel (0162) 422102 (pr)

mw. mr. D. Husselman
Kortricklaan 152
8121 GJ Olst
tel (0570) 561927 (pr)
fax (0570) 564863 (pr)

mw. Y. Schram
Hoogveldweg 30
5221 BA 's Hertogenbosch
tel (073) 6312982 (pr)
fax (073) 6330048 (pr)
tel (073) 6155155 (knt)
fax (073) 6155538 (knt)

dhr. mr. J.C.J. Smallenbroek
Sportlaan 275
2566 JJ Den Haag

mw. A. van der Veen-van de Vliet
Rossinistraat 114
1962 EJ Heemskerk
tel (0251) 246405 (pr)
fax (0251) 246405 (pr)

mw. M.C.W. Visser-van Doorn
Leerbroekseweg 2
4245 KT Leerbroek
tel (0345) 599925 (pr)
fax (0345) 599822 (pr)

mw. A. Worm-de Moel
De Blinkenlaan 26
1851 AR Heiloo
tel (072) 5120544 (pr)

mw. drs. R.A. Meines-Westra
(*secretaris*)
p/a Dr Kuiperstraat 5
2514 BA Den Haag
tel (070) 3424816 (knt)
fax (070) 3643417 (knt)
auto 06 - 53225950

