



# STATISTICAL PAPERS – 15 ALGEMEEN BUREAU VOOR DE STATISTIEK

Een statistisch onderzoek vanuit gender  
perspectief over Surinaamse vrouwen en  
mannen



**STATISTISCHE OPSTELLEN  
VAN HET  
ALGEMEEN BUREAU VOOR DE STATISTIEK**

**STATISTICAL PAPERS  
OF THE  
GENERAL BUREAU OF STATISTICS**

---

**STATISTICAL PAPERS 15**

Fallon K. Lambert (Stafmedewerkster Wetenschappelijk Onderzoek en Planning)

**Een Statistisch onderzoek vanuit gender perspectief  
over Surinaamse vrouwen en mannen**



**Statistical Thinking will one day  
be as necessary for efficient citizenship  
as the ability to read and write  
(H. G. Wells)**

---

**Suriname in cijfers no. 322-2016/03**

**Algemeen Bureau voor de Statistiek / General Bureau of Statistics**

**Juni 2016**

## VOORWOORD

In november 2001 is het ABS van start gegaan met zijn **Statistical Papers** en de bedoeling was dat die jaarlijks in het derde of laatste kwartaal van het jaar zouden verschijnen. De "inaugurele" editie had twee opstellen, namelijk betreffende consumptie van niet-duurzame consumptiegoederen (G. B. Koornaar) en op het gebied van handelsindices (A. R. Talea). Het tweede opstel is, vooral met het oog op allerlei studies verband houdende met de CARICOM Single Market and Economy (CSME), vaker geraadpleegd.

Door diverse omstandigheden is pas in september 2004 *Statistical Papers 2* verschenen. Dat was een themanummer gewijd aan Volkstellingen. In oktober 2005 verscheen een gecombineerde uitgave van *Statistical Papers 3* (Etniciteit in Surinaamse Volkstellingen vanaf 1950 **en** Bergen en dalen in de Surinaamse Economie (De ontwikkeling van het BBP 1956-2004) en *Statistical Papers 4* (Brandstofprijsverhoging: Korte termijn effecten op de CPI **en** Enige effecten van de brandstofprijsverhoging op de Economie: een macro-economische beschouwing), wat na de brandstofprijsverhoging per 12 september 2005 zonder meer een schot in de roos genoemd kon worden.

Hierna kwamen de *Statistical Papers* regelmatig uit:

*Statistical papers 5* met twee opstellen, verscheen in oktober 2007

*Statistical Papers 6* met twee opstellen, verscheen in juni 2008

*Statistical Papers 7* bestond uit drie bijdragen en verscheen in december 2008

*Statistical Papers 8* van april 2009 was een themanummer gewijd aan "Kip"

*Statistical Papers 9* van november 2010 had ook drie bijdragen

*Statistical Papers 10* van maart 2011 was een themanummer, gewijd aan prijsontwikkelingen.

*Statistical Papers 11*, met twee opstellen verscheen in november 2011 en was het nummer dat er voor zorgde dat de *Statistical Papers* volledig op schema kwamen.

*Statistical Papers 12*, met drie bijdragen verscheen in oktober 2012

*Statistical Papers 13*, was ook een themanummer gewijd aan Effecten van globalisatie

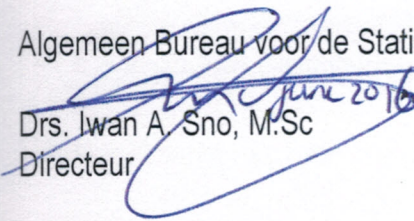
*Statistical Papers 14*, een themanummer gewijd aan Female headed households, verscheen (laat) in maart 2015

Onderhavig exemplaar, "*Statistical Papers 15*" is ook een themanummer en bevat een bijdrage van **Fallon K. Lambert** die vanuit haar gender perspectief een eenvoudig statistisch verslag doet over Surinaamse vrouwen en mannen. Deze paper zou vorig jaar verschenen moeten zijn, maar is als gevolg van de ernstig verslechterde subsidieverlening c.q. subsidieverstrekking door de Overheid aan het ABS uitgesteld.

Bij de *Statistical Papers* gaat het, zoals in de allereerste uitgave vermeld, om eindresultaat of tussentijds verslag van werkzaamheden van diverse ABS medewerkers, inclusief directieleden. *Met uitzondering van de bijdragen van de directeur, geldt voor alle bijdragen de gebruikelijke "disclaimer": **Gepresenteerde opvattingen zijn van de schrijvers en worden niet noodzakelijkerwijs gedeeld door Stichting ABS.***

Zinnvolle, zakelijke kritiek wordt nog steeds op prijs gesteld. Voor het leveren daarvan, alsook voor eventuele aanvullingen kan men terecht bij de Fungerend Onderdirecteur Wetenschappelijk Onderzoek, Planning en Dataverspreiding Mw. Drs. E. M. Groenfelt (+597-520502 / +597-520503).

Algemeen Bureau voor de Statistiek, juni 2016

  
Drs. Iwan A. Sno, M.Sc  
Directeur

# **Inhoudsopgave**

<b>Lijst van afkortingen</b>	blz. 4
<b>Lijst met tabellen</b>	blz. 5
<b>Inleiding</b>	blz. 7
<b>Hoofdstuk 1: Gender en Ontwikkeling</b>	blz. 10
1.1 : Theoretisch kader	blz. 10
1.2 : Internationaal beleidskader m.b.t. gender	blz. 13
1.3 : Surinaams beleidskader m.b.t. gender	blz. 15
1.4 : Vrouwen in de politiek in Suriname	blz. 16
<b>Hoofdstuk 2: Data Analyse Genderstatistieken in Suriname</b>	blz. 19
<b>Conclusies</b>	blz. 38
<b>Aanbevelingen</b>	blz. 40
<b>Literatuurlijst en Overige Bronnen</b>	blz. 41

## Lijst van afkortingen

- CEDAW – De Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
- CHS – Centraal Hoofd Stembureau
- DAWN – Development Alternatives with Women for a New Era
- DC – Districts – Commissaris
- DNA – De Nationale Assemblee
- DLGP – Decentralization and local Government Strengthening Program
- DR – Districtsraad
- ECOSOC – United Nations Economic and Social Council
- ILO – International Labour Organization
- MDG – Millennium Development Goals
- NGO – Niet Gouvernementeale Organisatie
- OAS – Organisatie van Amerikaanse Staten
- RO – Regionale Ontwikkeling
- RR – Ressortraad
- V.N. – Verenigde Naties
- VPF – Vrouwen Parlement Forum
- WID – Women in Development
- WRO – Wet Regionale Organen

## Lijst met Tabellen

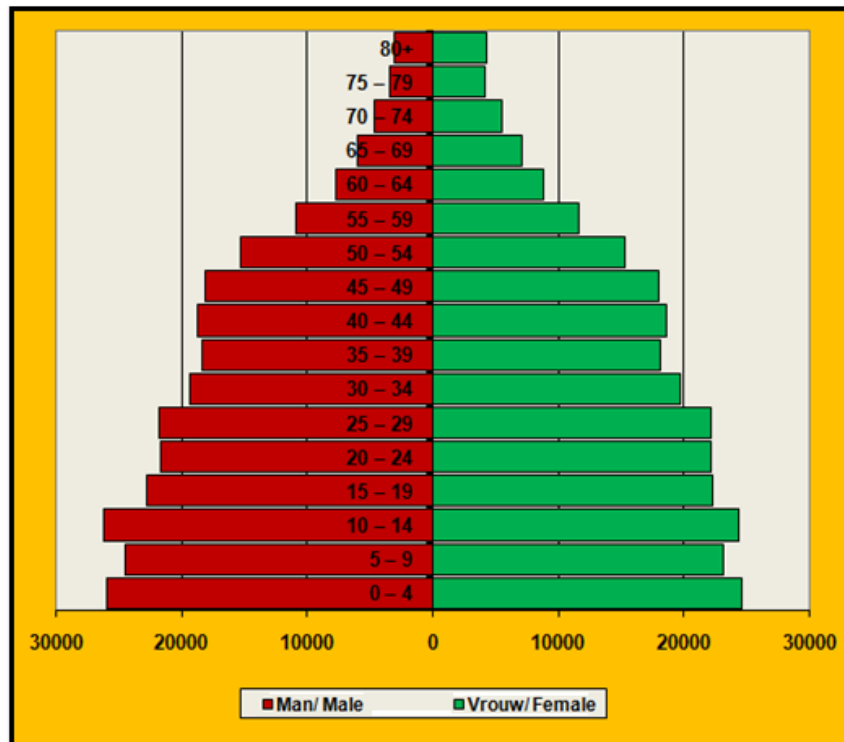
Bevolkingspiramide van Suriname 2012	blz. 7
Tabel 1: Aantal Leden van het Kabinet van de Republiek Suriname naar Geslacht in de Verkiezingsjaren vanaf 1987	blz. 20
Tabel 2: Het aantal leden van de Nationale Assemblée naar Geslacht in de Verkiezingsjaren vanaf 1987	blz. 20
Tabel 3: Aantal Districts Commissarissen naar geslacht	blz. 21
Tabel 4: Aantal Districtsraadsleden naar geslacht	blz. 22
Tabel 5: Aantal Ressortraadsleden naar geslacht	blz. 23
Tabel 6A: De bevolking (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar activiteiten status en geslacht in 2012	blz. 24
Tabel 6B: Geslachtsverhouding van de bevolking (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar activiteitenstatus in 2012	blz. 25
Grafiek 1: De bevolking (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) en leeftijd naar activiteiten status en geslacht in 2012	blz. 26
Tabel 7A: De werkzame mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en burgerlijke staat	blz. 27
Tabel 7B: De werkzame vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en burgerlijke staat	blz. 28
Grafiek 2: De bevolking (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep in procentuele verdeling naar geslacht	blz. 29
Tabel 8A: De werkzame mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en type hoogst formeel onderwijs afgerond	blz. 30

Tabel 8B: De werkzame vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en naar type hoogst formeel onderwijs afgerond	blz. 31
Tabel 9A: Mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar type hoogst formeel onderwijs afgerond en activiteiten status	blz. 32
Tabel 9B: Vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar type hoogst formeel onderwijs afgerond en activiteiten status	blz. 33
Tabel 10A: Mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar activiteiten status en leeftijdsgroep	blz. 34
Tabel 10B: Vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar activiteiten status en leeftijdsgroep	blz. 35
Tabel 11A: De werkzame mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en leeftijdsgroep	blz. 36
Tabel 11 B: De werkzame vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en leeftijdsgroep	blz. 37

## Inleiding

Volgens Census 2012 telt Suriname 541.638 inwoners waarvan 270.629 mannen en 271.009 vrouwen. In 2004 bestond de Surinaamse bevolking uit 492.829 personen waarvan 247.846 van het mannelijk geslacht en 244.618 van het vrouwelijk geslacht. Van 365 personen was het geslacht niet achterhaald.

Bevolkingspyramide van Suriname 2012



Bron: ABS Census 2012

Hoewel er meer vrouwen dan mannen in Suriname zijn merken wij toch dat er minder vrouwen zitten in besluitvormende en leidinggevende posities.

Door de jaren heen zijn er onder andere door de Verenigde Naties (V.N.) en de Organisatie van Amerikaanse Staten (OAS), verschillende Conferenties gehouden waar er voor vrouwen en vrouwenbelangen bijzondere resultaten zijn geboekt. Enkele van deze conferenties en overeenkomsten zijn: het CEDAW (1980), Belem Do Para (1994) en het Beijing Platform for Action (1995). CEDAW staat voor het verdrag inzake de Uitbanning van alle vormen van Discriminatie van vrouwen en had als voornaamste doel het realiseren van volledige gelijkheid van vrouwen voor de wet en in het openbaar bestuur. Het Belem do Para verdrag oftewel Verdrag inzake Preventie, Bestrafing en Uitbanning van Geweld Tegen Vrouwen, heeft als doel het beschermen van de mensenrechten van vrouwen en het tegengaan van



geweldsituaties die hun kunnen treffen. Het Beijing document heeft als doel positieverbetering van de vrouw door middel van gelijkheid, ontwikkeling en vrede. In het jaar 2000 ondertekenden een aantal lidlanden van de V.N. de Millenniumverklaring om door middel van samenwerking te komen tot realisering van de gestelde doelen. Een van deze belangrijke Millenniumdoelstellingen, doel 3, luidt als volgt: *“Bevorderen van gendergelijkheid en empowerment van vrouwen”*, waaronder ook de politieke participatie van vrouwen.

Participatie is een proces waarbij de begunstigden deel zijn van hun ontwikkeling en deze ontwikkeling ook beïnvloeden. Als vrouwen onvoldoende participeren in de politiek, het bedrijfsleven etc. blijven vele problemen van vrouwen bestaan. Vrouwen en mannen hebben verschillende behoeftes en ook problemen. Vrouwen willen en moeten hun eigen problemen dus zelf kenbaar maken

In deze paper wordt een theoretisch kader met betrekking tot gender en ontwikkeling beschreven. Verder worden verschillende tabellen over vrouwen en mannen in besluitvormingsposities in Suriname gepresenteerd. Deze data is afkomstig uit van verschillende ABS publicaties en externe bronnen.

### **Probleemstelling**

Vrouwen dienen via verschillende (macht)structuren in een bedrijf, een instituut of van het land beleid uit te oefenen om ook hun problemen gehoord te krijgen en oplossingen daarvoor aan te dragen. Het is daarom van belang dat ook de vrouwen binnen verschillende sectoren in Suriname een leidinggevende functie dragen en dat zij daadwerkelijk participeren binnen het beleidsproces voor volledige ontwikkeling tussen mannen en vrouwen.

Naar aanleiding van het bovenstaande/voorgaande is de probleemstelling geformuleerd:

***“Welke gender statistische trends zijn waar te nemen betreffende de leidinggevende posities en economische sectoren in Suriname?”***

## **Doelstelling**

Dit onderzoek is beschrijvend van aard. Er wordt getracht inzicht te krijgen in de verschillende trends die er geconstateerd zijn tussen mannen en vrouwen binnen leidinggevende posities en economische sectoren in Suriname.

## **Relevantie**

### **Maatschappelijk**

Vanwege het feit dat er onder andere door de V.N. internationaal beleid wordt gevoerd voor gendergelijkheid, zijn er steeds meer (vrouwen)organisaties in Suriname (Vrouwen Parlement Forum, stg. Projekta, stg. Stop Geweld Tegen Vrouwen etc.), de overheid en andere stakeholders die ervoor zorgen dat mensen, in het bijzonder vrouwen, steeds bewuster worden gemaakt van dit probleem. Een voorwaarde om de benadering voor 'gender en ontwikkeling' toe te passen, is dat verschillende organisaties en stakeholders samen werken. Ook moet de vrouw daadwerkelijk participeren, wil ze verandering brengen. De kennis die verkregen wordt uit deze paper zou in de praktijk kunnen bijdragen, om betere inzichten te krijgen in de theorie over participatie in relatie van mannen en vrouwen in Suriname.

## **Methode van dataverzameling**

- **Literatuurstudie**

Voor deze paper is er eerst literatuurstudie verricht om achtergrond informatie te verzamelen over gender. De literatuurstudie is onder andere gedaan in de bibliotheek van de Anton de Kom Universiteit van Suriname. De gebruikte literatuur bestaat uit: boeken, afstudeerscripties van studenten, onderzoeksdocumenten, de Regeringsverklaring van de Republiek Suriname 2010-2015, het Ontwikkelingsplan 2012-2016, De Grondwet uit 1987, de Wet op Regionale Organen uit 1989, nota's betreffende genderbeleid in Suriname, Genderwerkplan 2013 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, internationale genderstatistieken, genderstatistieken van het Algemeen Bureau voor de Statistiek en het Internet.

# Hoofdstuk 1: Gender en Ontwikkeling

## 1.1: Theoretisch kader

Het concept 'Women In Development' (WID) werd in de jaren '70 van de 20<sup>e</sup> eeuw geïntroduceerd en leverde strategieën waarbij vrouwen deel konden zijn van hun ontwikkeling. In de jaren '80 werden er analyses verricht over de bestaande modellen die beïnvloed werden door de "Development Alternatives with Women for a New Era" (DAWN) en deze creëerden een nieuw perspectief. Het toenmalige paradigma van ontwikkeling en ontwikkelingsmodellen werden gedomineerd door mannelijke patronen van gedrag. Dit leidde tot het ontstaan van vele vrouwenorganisaties die onderzoek wilden naar alternatieve modellen en theorieën die vrouwen konden versterken in de bestaande patriarchale modellen<sup>1</sup>.

Er zullen de theoretische visies van verschillende auteurs met betrekking tot gender en ontwikkeling aan de orde komen. Het theoretisch kader is een samenhangend geheel van begrippen en veronderstelde relaties daartussen, waarbinnen deze paper wordt geschreven.

## Gender

Volgens de maatschappelijke gedachte heeft het begrip gender een maatschappelijke rol waarbij de rollen van mannen en vrouwen expliciet zijn uitgedrukt. Door de jaren heen zijn er verschillende definities aan dit begrip gegeven. In 1972 introduceerde de auteur Ann Oakley de term gender in de sociologie. De auteur beweert dat gender verwijst naar de sociale ongelijke verdeling in mannelijkheid en vrouwelijkheid<sup>2</sup>, terwijl Joan Scott in 1976 stelt dat gender uit twee analytisch te onderscheiden proporties bestaat. Gender bestaat ten eerste uit een basiselement van sociale verhoudingen en ten tweede uit een primaire manier waardoor en waarin macht betekenis krijgt. Hieruit kan geconcludeerd worden dat het maatschappelijk leven gebaseerd is op basis van gender en dit creëert de verhouding tussen mannen en vrouwen.

Als bovenstaande definities worden vertaald naar de Surinaamse maatschappij, is het inderdaad zo dat jongens en meisjes al vanaf hun geboorte in hun opvoeding naar hun sekse worden geconditioneerd. Meisjes behoren met poppen en jongens met auto's te spelen. Als jongens en meisjes al vanaf hun geboorte hun rol als toekomstige man en vrouw wordt opgelegd, dienen vrouwen volgens deze maatschappelijke gedachte (altijd) thuis te werken en

---

<sup>1</sup> Ellis, 2003

<sup>2</sup> Marshall, 1998

krijgen zij niet de gelegenheid zich als arbeider en leidinggevende of politicus te bewijzen. Mensen, en in het bijzonder mannen, gaan ervan uit dat vrouwen zich met de huishouding en de verzorging van het gezin dienen bezig te houden en zij mogen zich vooral niet bezig houden met andere werkzaamheden en activiteiten buitenshuis. In de Surinaamse samenleving hebben vrouwen vaak een drievoudige taak, waarbij ze een 'huishoudelijke taak', 'zorgen voor het gezin taak' en 'buitenshuis een baan' hebben. Als ze hiernaast nog aan andere activiteiten zoals, sociaal of politiek willen participeren, wordt dat moeilijker voor hen, dan mannen die deze drievoudige taak niet hebben.

Henna Malmberg-Guicherit geeft in 1998 aan dat het begrip gender in de jaren '70 voor het eerst werd gebruikt, om de kenmerken van mannen vrouwen, welke maatschappelijk bepaald zijn, te beschrijven. Wanneer er over gender wordt gesproken, dan hebben wij het ook over de verdeling van macht. Gender is een dynamisch begrip waar genderrollen van vrouwen en mannen enorm variëren van cultuur tot cultuur en van groep tot groep binnen dezelfde cultuur. Ras, sociale klasse, economische omstandigheden, leeftijd – dit alles beïnvloedt dat wat beschouwd wordt als te zijn passend gedrag voor vrouwen en voor mannen. Aangezien cultuur niet statisch is en constant aan verandering onderhevig is, en ook de sociaal-economische situatie in de loop van de tijd verandert, veranderen ook de gender-patronen. Het begrip gender stelt ons in de gelegenheid om andere verschillen te begrijpen. Het blijkt namelijk dat mensen rollen vervullen die zij verkregen hebben niet alleen op grond van gender, maar bijvoorbeeld ook op grond van hun ras, kaste, etnische achtergrond etc. Vrouwen worden in de gender- benadering niet beschouwd als een geïsoleerde groep, maar er wordt rekening gehouden met de rollen en behoeften van zowel mannen als vrouwen.<sup>3</sup> In deze definitie voorziet het begrip gender in alle facetten die teruggekoppeld kunnen worden naar de Surinaamse samenleving<sup>4</sup>.

Voor deze paper is ervoor gekozen om met de theorie van Henna Malmberg – Guicherit te werken, omdat haar definitie voorziet in alle aspecten die de andere auteurs hebben aangehaald. Gender is maatschappelijk bepaald. Er zijn verschillende rollen voor mannen en vrouwen in elke cultuur, hoe hij of zij zich behoort te gedragen en dit verwijst naar de sociale ongelijke verdeling tussen mannen en vrouwen die zich uit in de verdeling van macht. Oakley en Scott geven niet de extra dimensie aan de definitie van gender als Guicherit, waarbij zij aangeeft dat vrouwen bij de genderbenadering niet beschouwd worden als een geïsoleerde groep, maar dat er rekening wordt gehouden met de rollen en behoeften van zowel mannen als vrouwen.

---

<sup>3</sup>Malmberg –Guicherit, 1998

<sup>4</sup>Guicherit geeft aan dat deze omschrijving van gender beschrijvend van aard is. De verschillende aspecten over gender die zij in haar beschrijving heeft geaccentueerd, zijn geschreven volgens haar antropologische optiek.

## Participatie

Moser<sup>5</sup> onderscheidt twee uitgangspunten van participatie n.l. participatie als middel (instrument) om het ontwikkelingsproces te verbeteren en als doel, om uit de armoede kunnen stappen als mensen zelf participeren in projecten die betrekking hebben op hun leven. Bovenstaande geeft aan dat participatie te maken heeft met empowerment en de gedachte om beslissingen te nemen over de mensen hun eigen leven en verder ook het leven en de ontwikkeling van de gemeenschap zelf. Hoe meer vrouwen betrokken zijn en voldoende participeren, hoe meer ze weten wat daarin gebeurt en met welke problemen zij te kampen hebben. Dan alleen kunnen ze gezamenlijk oplossingsmodellen ter verbetering voorstellen voor een betere ontwikkeling.

Het begrip participatie wordt volgens het Human Development Report (HDR 1993) omschreven als: *“Participation means that people are closely involved in the economic, social, cultural and political processes that affect their lives. People may, in some cases, have complete and direct control over these processes and in other cases, the control may be partial or indirect. The important thing is that people have constant access to decision-making and power. Participation in this sense is an essential element of human development”*<sup>6</sup>. Het HDR geeft dus aan dat het bij participatie erom gaat dat de mensen nauw betrokken moeten zijn in de economische, sociale, culturele en politieke processen die hun leven beïnvloeden. In bepaalde gevallen kunnen zij controle hebben over deze processen, hetzij gedeeltelijk of indirect. Het is van essentieel belang dat mensen continue toegang hebben tot besluitvorming en macht. Participatie is trouwens een belangrijk element voor de menselijke ontwikkeling. Ook in Suriname moeten mensen zelf deel zijn van ontwikkeling en daar beter bewust van zijn, want dan alleen zijn ze in staat te werken aan die ontwikkeling.

Voor deze paper is ervoor gekozen, om met de definitie van het Human Development Report te werken, omdat die aangeeft dat er 4 belangrijke processen zijn, te weten economische, sociale, culturele en politieke, waarbij de mensen nauw betrokken moeten zijn voor participatie. Terwijl de definitie van Moser aangeeft dat participatie hoofdzakelijk wordt gezien als een instrument om het ontwikkelingsproces te verbeteren. Zijn definitie mist de 4 belangrijke processen van het Human Development Report. Het is dus van belang dat vrouwen nauw betrokken zijn bij de verschillende processen van het beleid en ook de continue toegang hebben tot besluitvorming en macht om hun problemen in de economische, sociale, culturele leefsfeer etc. op te lossen. De rol van de vrouwen in het beleidsproces en de wijze waarop invulling wordt gegeven en hun houding ten aanzien van participatie, gaan samen. Participatie is een proces waarbij de begunstigden deel zijn van hun ontwikkeling, deze beïnvloeden en daarmee ook de besluiten nemen en middelen bijeen dienen te brengen.

---

<sup>5</sup>Moser, 1993

<sup>6</sup> Human Development Report, 1993

Dit betekent dat men dan deel is van het ontwikkelings- en beleidsproces. Dit vergt een verandering van het traditionele denken van de mensen zelf. Het gaat dan niet alleen om de rol van vrouwen, maar ook over de verschillende actoren en stakeholders die erbij betrokken zijn.

## **Beleid**

De sociologen Van Doorn en Lammers<sup>7</sup> bedoelen met beleid een plan van actie, een samenstel van middelen en doeleinden. Hoogerwerf en Herweijer<sup>8</sup> geven aan dat beleid (of beleidsinhoud) wordt omschreven als het streven naar het bereiken van bepaalde doeleinden met bepaalde middelen en bepaalde tijdskeuzes. Deze definitie is volgens hen een keuze uit verschillende mogelijkheden. Volgens Hoogerwerf en Herweijer heeft beleid twee gezichten. Beleid is niet alleen een samenstel van doeleinden, middelen en tijdskeuzes. Het is tevens ook een antwoord op een probleem. Het is een poging een probleem op een bepaalde manier, namelijk door doelgericht denken en handelen op te lossen, te verminderen of te voorkomen. Het dynamische verloop van handelingen en interacties met betrekking tot een beleid noemen we het beleidsproces. Deelprocessen daarvan zijn: de agendavorming, het voorbereiden, het bepalen, het uitvoeren, het naleven, het handhaven en het evalueren van een beleid.

De definitie van de sociologen van Doorn en Lammers geeft de deelprocessen voor beleid niet aan, waardoor er voor deze paper is gekozen om met de definitie van Hoogerwerf en Herweijer te werken.

### **1.2: Internationaal beleidskader m.b.t. gender**

Internationaal zijn er een aantal verdragen gesloten dat gender en ontwikkeling, in het bijzonder voor vrouwen, moeten bewerkstelligen. Er zullen drie belangrijke internationale overeenkomsten ten aanzien van vrouwen afzonderlijk besproken te weten: CEDAW, Belem do Para en Beijing Platform for action.

---

<sup>7</sup>van Doorn en Lammers, 1962

<sup>8</sup>Hoogerwerf en Herweijer, 2008

## **CEDAW**

CEDAW staat voor de Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, oftewel het verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen. Het CEDAW-verdrag werd in maart 1980 ter ondertekening aangeboden aan de lidlanden van de VN, terwijl het in september 1981 inwerking trad na ratificatie door 20 landen. Per mei 1993 hadden 120 lidlanden van de VN het verdrag geratificeerd, waaronder Suriname in maart 1993.

Het CEDAW-verdrag is van belang voor deze paper , omdat het als één van de belangrijkste doelstellingen heeft: *het realiseren van volledige gelijkheid van vrouwen voor de wet en in het openbaar bestuur*. Als er volledige gelijkheid bestaat tussen mannen en vrouwen in besluitvormingsniveaus, kunnen de verschillende rechten van de vrouw worden uitgeoefend en zo ook hun positie als vrouw worden verbeterd.

## **Belem do Para**

Inter American Convention on the Prevention and Eradication of Violence against Women (Convention of Belem do Para) oftewel Verdrag inzake Preventie, Bestraffing en Uitbanning van Geweld Tegen Vrouwen, werd op 9 juni 1994 te Belem do Para, Brazilië goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de V.N. en is door Suriname op 19 februari 2002 geratificeerd.

In de preambule van het Belem do Para verdrag is geweld tegen vrouwen omschreven als een schending van hun mensenrechten en fundamentele vrijheden, die de eerbiediging, naleving en uitoefening van deze rechten en vrijheden aantast of teniet doet. Geweld tegen vrouwen is een belediging van de menselijke waardigheid en een manifest van de historische ongelijke machtsverhouding tussen mannen en vrouwen<sup>9</sup>. Het is van belang dat er oplossingen als beleid voor deze ‘vrouwenproblemen’ komen.

## **Beijing Platform for Action**

In 1995 besloot de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties tot het bijeenroepen van een Wereldvrouwenconferentie. Het belangrijkste resultaat van deze mondiale conferentie vormde de aanvaarding van een ‘Platform for Action’ waarin strategieën worden ontwikkeld om de uitvoering van de Nairobi Forward Looking Strategies (op nationaal en internationaal) niveau te bespoedigen<sup>10</sup>.

---

<sup>9</sup> Preambule Belem do Paraverdrag

<sup>10</sup> [http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf\(10-01-2012\)](http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf(10-01-2012))

Het doel van dit Beijing - document is de positieverbetering van de vrouw door middel van gelijkheid, ontwikkeling en vrede. Verder de mogelijkheden van vrouwen te vergroten, hun deel te laten nemen aan besluitvormingsprocessen en om leidinggevende posities te bekleden onder meer door vorming en training. Deze wereldconferentie diende de internationale gemeenschap bewust te maken om zich in te zetten tot een bredere implementatie van de beginselen van gender gelijkheid en voor de educatie van meisjes en vrouwen.

### **1.3: Surinaams beleidskader m.b.t. gender**

In deze paragraaf zal het Surinaams beleidskader met betrekking tot de Gender worden weergegeven.

#### **Genderregelgeving in de Grondwet**

De huidige Grondwet van Suriname trad in 1987 in werking en bevat diverse voorzieningen die erop gericht zijn gelijkheid tussen mannen en vrouwen binnen de wetgeving te bewerkstelligen. Enkele hiervan zijn:

- Gelijke rechten aan mannen en vrouwen en het verbod discriminatie op basis van geslacht (art. 8 lid 2).
- Geen discriminatie in de wetgeving m.b.t. de politieke rechten verbonden aan het burgerschap. (art. 8. Lid 2)
- Gelijke kansen en gelijke lonen, gelijk werk zijn in de Grondwet opgenomen. (art. 28) evenals het recht op zwangerschapsverlof de Grondwet (art. 29.b., 35.2, 35.5 en 35).
- Opheffing van de handelingsonbekwaamheid van de gehuwde vrouw en aanpassing van het huwelijksgoederenrecht. (Maart 1980)

#### **Genderbeleid in Suriname**

Op internationaal gebied heeft Suriname zich aan verschillende verdragen gecommitteerd die geïntegreerd worden in het nationaal genderbeleid. Het beleid is in ons land gericht op de samenwerking met verschillende actoren zoals: de overheid, ngo's en andere stakeholders, zoals het Vrouwen Parlement Forum, Stg. Ilse Henar-Hewitt, Stg. Projekta e.a. De Surinaamse overheid zal planmatig het gendervraagstuk<sup>11</sup> moeten aanpakken door middel van wetgeving en nieuwe ontwikkelingsvisies.

---

<sup>11</sup> Gendervraagstukken zijn issues, kwesties / discussiepunten aangaande ongelijkheid tussen mannen en vrouwen



Het ministerie van Binnenlandse Zaken, verantwoordelijk voor het genderbeleid in Suriname, is van mening dat het essentieel is een koppeling te maken tussen het nationaal, regionaal en internationaal genderbeleid. Hierbij staat centraal dat Suriname optimaal uitvoering zal geven aan de conventies en actieplannen waaraan het zich heeft gecommitteerd. Het ministerie heeft een speciale unit aangaande genderzaken, te weten: het Nationaal Bureau Genderbeleid. Dit is het orgaan dat van overheidswege het nationaal genderbeleid dient te coördineren. Het is de schakel tussen nationale en internationale organisaties, de overheid en andere actoren.

Het Nationaal Bureau Genderbeleid heeft een Genderwerkplan 2013 geformuleerd en werkt er samen met andere actoren aan de uitvoering. In het werkplan zijn verschillende prioriteitsgebieden vastgelegd die met name in 2013 (en daarna) de aandacht verdienen. Voor de periode 2013-2016 zijn de volgende prioriteitsgebieden voor het genderbeleid geïdentificeerd, met corresponderende doelen:

- Onderwijs en opleiding: Onderwijs draagt bij aan maatschappelijke gelijkheid van mannen en vrouwen.
- Arbeid, inkomen en armoedebestrijding: Het verzekeren van het daadwerkelijke recht van vrouwen op arbeid en inkomsten, en het voorkomen van discriminatie van vrouwen op grond van huwelijk of moederschap.
- Geweld: Het garanderen van de volle bescherming tegen, bestrijding van en voorkoming van huiselijk en seksueel geweld.
- Gezondheid: De gezondheidszorg wordt toegankelijker gemaakt door rekening te houden met maatschappelijke en biologische verschillen tussen de seksen.
- Zeggenschap en besluitvorming: Het vergroten van de participatie van vrouwen in besluitvormende organen en posities. Dit beleidsgebied zal in de loop van 2013 verder uitgewerkt en in het Genderbeleidsplan worden opgenomen.

#### **1.4: Visie en rol van maatschappelijke actoren**

Verskillende maatschappelijke actoren en wetenschappers hebben over de afgelopen jaren hun visie gegeven over het waarom van het geringe aantal vrouwen dat in besluitvormingsposities participeert. Zij willen verbetering brengen in het geringe aantal vrouwen dat in besluitvormingsposities participeert, door middel van onderzoek naar mogelijke factoren en door training enz.

Henna Malmberg-Guicherit (1997)<sup>12</sup>

- Seksisme: men gaat er vanuit dat vrouwen geestelijk en intellectueel inferieure wezens zijn, slechts bestemd om de man tevreden te stellen en van nageslacht te voorzien. Seksistische ideeën zijn diep geworteld in de culturele en religieuze waardepatronen.
- Gender arbeidsverdeling: de geringe participatie van vrouwen in leiderschap heeft alles te maken met de gender-arbeidsverdeling die is ingegeven door seksistische vooroordelen en ideeën over mannelijkheid en vrouwelijkheid
- Geen gelijke kansen: de ongelijke verdeling van arbeid en verantwoordelijkheden binnen het huishouden van vrouwen maakt dat zij geen tijd kunnen vrijmaken om de vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om deel te nemen aan besluitvorming in breder verband.
- Socialisatie en negatieve stereotypering: meisjes en jongens worden in het socialisatieproces en in het onderwijs al op vroege leeftijd in seksistische ideeën en de traditionele arbeidsverdeling geconditioneerd.
- Leiderschap als een 'gendered begrip': het begrip leiderschap is op zich evenals een heleboel andere begrippen ook 'gendered'. Het is geladen met veronderstellingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid en zo worden posities van leiderschap met mannen geassocieerd.
- Mannensolidariteit en machtsconsolidatie: het lijkt erop dat mannen in solidariteit een verbond hebben gesloten om hun machtsposities te behouden en te voorkomen dat zij deze moeten delen met vrouwen.
- Traditionele wijze van werken van politieke partijen en leidinggevende structuren: vrouwen kunnen worden ontmoedigd om te solliciteren naar een politieke of een leidinggevende functie, omdat dergelijke functies heel moeilijk te combineren zijn met het huishouden.

Stanley Heinze (1997)<sup>13</sup>

- Economische situatie in de meeste landen van de regio
- Machismo is een duidelijk kenmerk van de Latijns-Amerikaanse cultuur alsook van de Caraïbische en het heeft gezorgd voor een rigide scheiding tussen de mannen-en de vrouwenwereld.
- De verscheidene stereotypen en vooroordelen in deze cultuur over de houding van de vrouw, ontmoedigt een eventuele participatie van een vrouw sterk.

---

<sup>12</sup>Guicherit, 1997

<sup>13</sup>Heinze, 1997

Minouche Bromet, voorzitter van het VPF, geeft aan dat het forum sinds 1994 als een vereniging werd opgericht. In 2010 heeft er een transformatie naar een stichting plaats gevonden. Vanaf 1994 heeft het VPF verschillende campagnes gevoerd en diverse onderzoeken verricht om hun doelstelling namelijk 'de participatie van vrouwen in besluitvormende posities in Suriname' te stimuleren en verder te ontwikkelen. Enkele campagnes en activiteiten die in dit kader uitgevoerd zijn:

- "Stem bewust, stem op een vrouw...!"
- Training van vrouwen in leiderschap en bestuur.
- Training van vrouwen en mannen van politieke partijen in gender gelijkwaardigheid.
- Lobbyen bij de overheid dat in het beleid vrouwenzaken goed behartigd worden.
- Lobby quotumbeleid (het bij wet verplicht vaststellen van het aantal of % vrouwen) dat in de politieke en bestuurlijke organen geplaatst moet worden
- Organiseren van lezingen en discussieavonden.
- Samenwerken met overige vrouwenorganisaties en stichtingen o.a. de NVB, Stg. projekta, Marron Vrouwen netwerk, Women's Bussiness Group en stichting Stop Geweld Tegen Vrouwen.
- Projecten uitvoeren in samenwerking met de overheid.
- Netwerken en samenwerken met organisaties in het buitenland. Het opzetten van een commissie in samenwerking met Vrouwenbelangen Nederland en E-quality.
- VPF adviseert vrouwen:
  - zich kandidaat te stellen;
  - actief te participeren in hun partij;
  - aandacht vragen voor vrouwenissues;
  - zich te blijven scholen; elkaar ondersteunen en ondersteuning van mannen zoeken in de politieke partijen en daarbuiten.

## Hoofdstuk 2: Data Analyse Genderstatistieken in Suriname

Er is door verschillende wetenschappers in de literatuur aangegeven wat de mogelijke factoren zijn voor de participatie van 'vrouwen op het gebied van besluitvormingsniveaus'.

Machismo is een duidelijk kenmerk van de Latijns-Amerikaanse en Caraïbische cultuur en heeft voor een rigide scheiding tussen de mannen- en vrouwenwereld gezorgd<sup>14</sup>. Bij mannensolidariteit en machtsconsolidatie, lijkt het erop dat mannen een verbond hebben gesloten om hun machtsposities te behouden en te voorkomen dat zij deze moeten delen met vrouwen<sup>15</sup>. Deze mannensolidariteit en machtsconsolidatie zijn veelal niet openlijk, maar subtiel. Er wordt verzet gepleegd tegen de uitsluiting van vrouwen in machtsposities en vrouwen komen dan op voor hun positie<sup>16</sup>.

Volgens het Human Development Report gaat het bij participatie erom dat de mensen heel nauw betrokken moeten zijn in de economische, sociale, culturele en politieke processen die hun leven beïnvloeden. In bepaalde gevallen kunnen zij controle hebben over deze processen hetzij geheel, hetzij gedeeltelijk. Het is van essentieel belang dat zij continue toegang hebben tot besluitvorming en macht. Volgens het VPF betekent politiek: macht om beleid te maken en vast te stellen hoeveel geld daaraan wordt besteed<sup>17</sup>. Als vrouwen niet in de positie zitten om ook beleid te maken, om problemen op te lossen en vast te stellen waaraan geld wordt besteed en hoeveel, zullen de noden onder hen blijven bestaan.

'Politiek wise' worden vrouwen ontmoedigd om te solliciteren naar een politieke of een leidinggevende functie, omdat dergelijke functies volgens de traditionele maatschappelijke gedachte heel moeilijk te combineren zijn met het huishouden. Zij zouden een sterke ondersteunde rol kunnen spelen. De traditionele werkwijze van politieke partijen houdt weinig rekening met de ongelijkheid in gezinsverantwoordelijkheid en de drievoudige taak van vrouwen (reproductief, productief en sociaal). De politieke partijen delen waarschijnlijk dezelfde gedachte en nemen aan dat vrouwen er voornamelijk zijn voor een ondersteunende rol in de politiek.

---

<sup>14</sup>Heinze, 1997

<sup>15</sup>Henna Malmberg-Guicherit, 1997

<sup>16</sup>Workshop: "Naar een beter genderevenwicht in politiek leiderschap VHP", 2012

<sup>17</sup>Workshop: Vrouwen in de politiek goed voor de ontwikkeling van Suriname, Vrouwen Parlement Forum, 2008

**Tabel 1: Aantal Leden van het Kabinet van de Republiek Suriname naar Geslacht in de Verkiezingsjaren vanaf 1987**

Verkiezingsjaar	Man	Vrouw	Totaal
1987	16	1	17
1991	18	-	18
1996	16	2	18
2000	17	3	20
2005	17	2	19
2010	15	2	17
2015	13	4	17

Bron: De Nationale Assemblée van Suriname

Tabel 1 geeft aan dat er de afgelopen regeringsperioden meer mannelijke dan vrouwelijke Ministers zijn geïnstalleerd. Het begrip leiderschap is op zich evenals een aantal andere begrippen ook 'gendered'. Het is geladen met veronderstellingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid en zo worden posities van leiderschap met mannen geassocieerd. Een Minister maakt lange uren per dag. Het is een verantwoordelijke baan die een goede planning tussen het werk en gezin vereist. Een vrouw met (jonge) kinderen zal misschien minder snel kiezen voor de positie als Minister.

Volgens het huidige Surinaams kiesstelsel wordt voor de toedeling van zetels aan partijen voor verkiezingen op het niveau van de Nationale Assemblée (DNA) gebruik gemaakt van het evenredigheidsstelsel bij grootst gemiddelde en voorkeurstem. Op kiezerslijsten worden vrouwen vaak niet op een voorkeurspositie geplaatst waardoor het ook moeilijker wordt voor hen om gekozen te worden.

**Tabel 2: Het aantal leden van de Nationale Assemblée naar Geslacht in de Verkiezingsjaren vanaf 1987**

Verkiezingsjaar	Man	Vrouw	Totaal
1987	47	4	51
1991	48	3	51
1996	43	8	51
2000	42	9	51
2005	38	13	51
2010	43	8	51
2015	37	14	51

Bron: De Nationale Assemblée van Suriname

Tabel 2 geeft aan dat er de afgelopen regeringsperioden ook meer mannelijke dan vrouwelijke DNA-leden zijn. Hoewel er door verschillende organisaties wordt geadviseerd om op een vrouw te stemmen en vrouwen op voorkeursplaatsen te zetten merken we dat het aantal toch niet een streef quotum van 50/50 bereikt.

De huidige Grondwet van Suriname trad in 1987 in werking. Het bestuursstelsel van 1975 werd gewijzigd, de rol van de Staat werd enorm versterkt, functionele vertegenwoordiging in het bestuursstelsel werd geformaliseerd, terwijl decentralisatie van bestuur ruime aandacht kreeg. Historisch gezien heeft Suriname steeds een sterk gecentraliseerde overheid gekend en vóór de jaren tachtig bestonden er geen regionale overheidsstructuren. Er wordt verondersteld dat decentralisatie en het versterken van het regionale bestuur de ontwikkeling van Suriname ten goede zullen komen.

De bestuurlijke organisatie in Suriname is geregeld in de Grondwet van 1987 en in de Wet Regionale Organen (WRO) uit 1989. Deze organieke wet regelt de politiek- bestuurlijke structuur van de tien districten in Suriname en de inrichting en de bevoegdheden van de regionale organen. Elk district heeft een districtsraad en elk district is onderverdeeld in ressorten met lokaal gekozen ressortraden. In elk district is er bovendien een districtsbestuur ingesteld.

Aan het hoofd van elk district staat een Districtscommissaris. Daarna volgen het districtsbestuur, de districtsraden en de ressortraden. Samen zijn ze allen verantwoordelijk voor de ontwikkeling in hun district en ressort. Met de intrede van de decentralisatie hebben de ressortraden meer bevoegdheden in hun ressort gekregen.

**Tabel 3: Aantal Districts Commissarissen naar geslacht**

Verkiezingsjaar	Man	Vrouw	Totaal
<b>1996</b>	9	2	<b>11</b>
<b>2000</b>	11	0	<b>11</b>
<b>2005</b>	8	3	<b>11</b>
<b>2010</b>	11	4	<b>15</b>
<b>2015</b>	10	4	<b>14</b>

Bron: Ministerie van Regionale Ontwikkeling  
 \*Stand van zaken per 1 oktober 2015

Uit tabel 3 blijkt dat er de afgelopen regeringsperiodes vaker is gekozen voor het benoemen van vrouwelijke DC's. Dat is een goede trend die op te merken valt, behalve in 2010. Toen werden er van de 15 DC's 4 vrouwen als D.C. benoemd.

De districtsraad is het hoogste politiek-bestuurlijke orgaan van het district en bestaat uit de Districtscommissaris, die ambtshalve voorzitter is. De leden worden indirect gekozen samen met de ressortraden en DNA tijdens algemene, geheime en vrije verkiezingen. De Districtscommissaris wordt benoemd door de Regering en is geen lid van de districtsraad. De districtsraad kiest uit zijn midden een vice-voorzitter.

**Tabel 4: Aantal Districtsraadsleden naar geslacht**

Verkiezingsjaar	Man	Vrouw	Totaal
1996	98	7	105
2000	86	19	105
2005	80	26	106
2010	78	37	115
2015	77	41	118

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en het MDG Progress Report 2014

\*\*\* Data 2015 is gebaseerd op een schatting uit de respectieve Processen – verbaal van DR en RR – mei 2015 van het Centraal Hoofdstembureau, waarin leden hun naam zonder geslacht staat vermeld

De ressortraad is het hoogste politiek-bestuurlijke orgaan van een ressort. De ressortraad bestaat uit leden, gekozen uit algemene, geheime en vrije verkiezingen in de diverse ressorten van het district. De ressortraad kiest uit zijn midden een voorzitter.

Voor de verkiezing van ressortraden (RR) wordt gebruik gemaakt van het personen meerderheidsstelsel. Het verschil ligt hierin dat bij verkiezingen op DNA-niveau men stemt op de politieke partij of combinatie en men is gebonden aan de kandidatenlijst en de volgorde van de kandidaten op die lijst. Men kan wel een voorkeurstem uitbrengen op een specifieke kandidaat op de lijst. Bij verkiezingen op RR niveau stemt men op de persoon die zich kandidaat gesteld heeft los van de voordragende partij. Men kan in het Surinaamse model op RR-niveau de personen op verschillende lijsten aanwijzen tot het aantal van de te vergaren zetels in dat ressort. De stem hoeft dus niet specifiek op een partij met bijbehorende kandidaten te worden uitgebracht. De zetelverdeling voor de districtsraden vindt plaats naar evenredigheid van het door een politieke partij behaalde aantal zetels op RR-niveau van het betreffende kiesdistrict.<sup>18</sup>

Het ressort vormt het geëigende forum waarin er doelbewust naar kan worden gestreefd om te voorkomen, dat het algemeen belang ondergeschikt wordt gemaakt aan het eigenbelang of aan groepsbelangen. Het ressort opent de mogelijkheid voor directe betrokkenheid van de burgers in het gehele land bij het openbare basisonderwijs en de specifieke burgerlijke accommodaties om in dat onderwijs optimaal te kunnen voorzien, zoals dagcrèches en internaten, evenals de sociale zorg voor de armen en behoeftige, alsmede de instandhouding van een geschikt leef- en woonmilieu inclusief de secundaire infrastructuur.

---

<sup>18</sup>Joemanbaks in Analyse van de resultaten van de Algemene, Vrije en Geheime Verkiezingen, 2005

**Tabel 5: Aantal Ressortraadsleden naar geslacht**

Verkiezingsjaar	Man	Vrouw	Totaal
1996	573	134	707
2000	540	177	717
2005	509	225	734
2010	479	258	737
2015	438	330	760

Bron: Ministerie van Binnenlandse Zaken en het MDG Progress Report 2014

\*\*\* Data 2015 is gebaseerd op een schatting uit de respectieve Processen – verbaal van DR en RR – mei 2015 van het Centraal Hoofdstembureau, waarin leden hun naam zonder geslacht staat vermeld

De trend die zich de afgelopen verkiezingsjaren heeft voortgezet is dat het aantal vrouwelijke RR-leden toeneemt, maar ook hier is minder dan de helft van de gekozen RR-leden vrouw.

Uit een eerder onderzoek<sup>19</sup> onder Ressortraadsleden in Paramaribo hebben enkele vrouwelijke ressortraadsleden hun drempels aangegeven. Deze waren onder andere: oppas, (over)werk of onregelmatige werktijden, niet luisteren naar elkaar in de ressortraad en niet te vergeten: durfvrees. Verder gaven zowel de mannelijke als vrouwelijke ressortraadsleden aan dat deze drempels overwonnen kunnen worden door onder andere: doorzettingsvermogen en ondersteuning uit hun omgeving, assertiever optreden, deelname van meer vrouwen in de politieke organisatie en andere vrouwen aanmoedigen hieraan deel te nemen, met name aan de hoorzittingen en vergaderingen. Daarnaast door hogere opleidingen te volgen, zodat vrouwen beter gewaardeerd worden. Verder kunnen de drempels ook weggenomen worden als de vrouwen samen bundelen en hun plaats opeisen. Verder moet er goed afgestemd worden met de partner. Andere vrouwelijke respondenten gaven verder aan de drempels te kunnen overwinnen door goed te luisteren en meer contact te onderhouden met de mannelijke RR-leden, alsook door contact te leggen met de ministeries, te communiceren met verschillende organisaties en hun veldwerk goed uit te voeren. De wijze van presentatie door vrouwen, ‘met beide benen op de grond staan’, 100% zeker van hun zaak zijn en tegen een stootje kunnen, zijn andere factoren die de drempels voor de vrouwen kunnen verlagen.

---

<sup>19</sup> Lambert, F, Afstudeer Thesis, studierichting Sociologie, Anton de Kom Universiteit van Suriname, 2012



In iedere samenleving is er sprake van arbeidsverdeling tussen vrouwen en mannen, de zogenaamde genderverdeling van de arbeid, waarbij seksistische vooroordelen en ideeën over mannelijkheid en vrouwelijkheid worden overgedragen<sup>20</sup>.

Bij socialisatie en stereotypering worden jongens en meisjes in het socialisatieproces en het onderwijs, al op jonge leeftijd over seksistische ideeën en de traditionele arbeidsverdeling geconditioneerd. Deze sekse-stereotypen beïnvloeden namelijk niet alleen de waardering voor, maar ook het zelfbeeld van mannen en vrouwen. De socialisatie die meisjes en jongens in onze samenleving conditioneert, gaat nog steeds uit van achterhaalde seksistische ideeën en de traditionele arbeidsverdeling, waardoor er een bepaalde (maatschappelijke) karakterisering van mannen en vrouwen plaatsvindt. De ongelijke verdeling van arbeid en verantwoordelijkheden binnen het huishouden van vrouwen, maakt dat zij geen tijd kunnen vrijmaken om vaardigheden te ontwikkelen die nodig zijn om deel te nemen aan besluitvorming in breder verband.

**Tabel 6A: De bevolking (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar activiteiten status en geslacht in 2012**

Activiteiten status	Man	Vrouw	Totaal
Was werkzaam	117,397	68,818	186,215
Had een baan maar werkte niet	804	628	1,432
Zocht voor het eerst naar werk	1,276	2,322	3,598
Zocht naar werk en had al eerder gewerkt	3,990	3,046	7,036
Zocht niet naar werk wilde werken en was beschikbaar voor werk	1,940	2,337	4,277
Was scholier/ student	21,273	26,729	48,002
Was gezinsverzorger	1,405	43,584	44,989
Gepensioneerd en zonder werk	5,001	5,351	10,352
Had een beperking/ arbeidsongeschikt	4,584	3,390	7,974
Anders	6,899	10,782	17,681
Weet niet	7,480	5,674	13,154
Geen antwoord	3,562	4,691	8,253
<b>Totaal</b>	<b>175,611</b>	<b>177,352</b>	<b>352,963</b>

Bron: ABS Census 2012

<sup>20</sup> Henna Malmberg-Guicherit, 1997

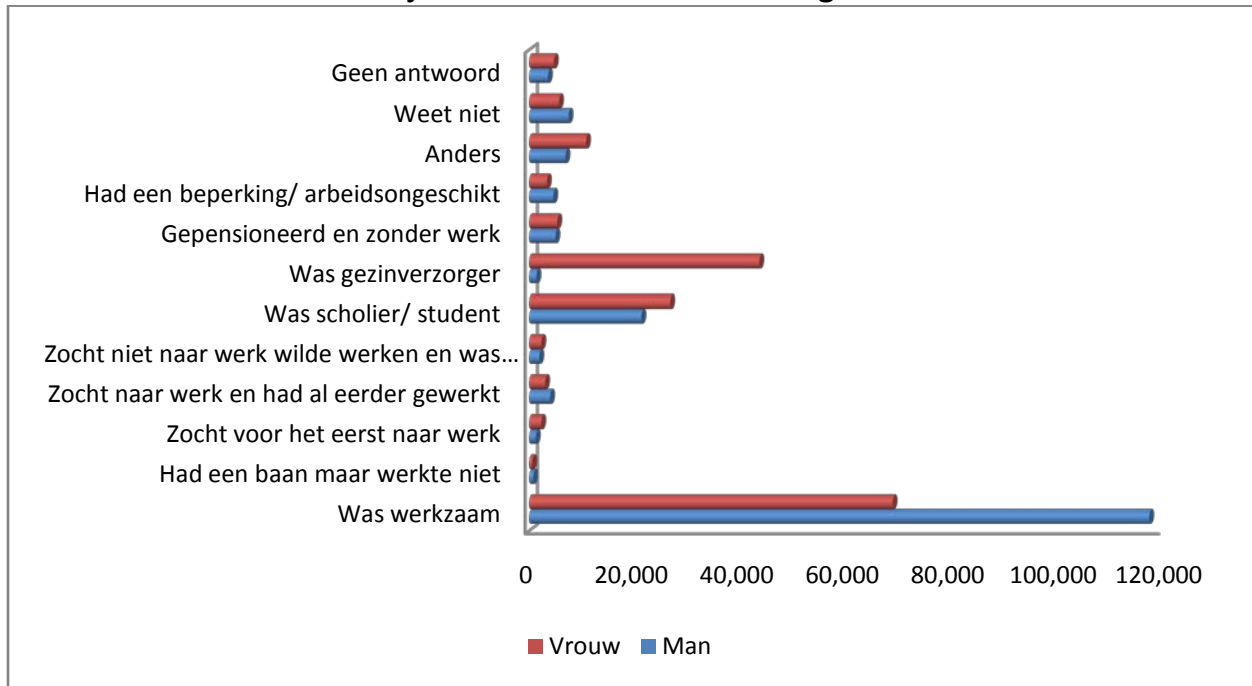
**Tabel 6B: Geslachtsverhouding van de bevolking (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar activiteitenstatus in 2012**

Activiteitenstatus	Geslachtsverhouding*
Was werkzaam	171
Had een baan maar werkte niet	128
Zocht voor het eerst naar werk	55
Zocht naar werk en had al eerder gewerkt	131
Zocht niet naar werk wilde werken en was beschikbaar voor werk	83
Was scholier/ student	80
Was gezinsverzorger	3
Gepensioneerd en zonder werk	93
Had een beperking/ arbeidsongeschikt	135
Anders	64
Weet niet	132
Geen antwoord	76
<b>Totaal</b>	<b>99</b>

Bron: ABS Census 2012 / \* = M/F x 100

Tabel 6B geeft een weergave van de geslachtsverhouding bevolking (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar activiteitenstatus in 2012.

**Grafiek 1: De bevolking (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) en leeftijd naar activiteitenstatus en geslacht in 2012**



Bron: ABS Census 2012

Tabel 6A en 6B (tevens data verwerkt in grafiek 1) geeft de bevolking (Niet institutionele en deel speciale groepen 15-64 jaar) naar activiteitenstatus in het jaar 2012 en geslacht aan. Hieruit blijkt dat 117,397 mannen en 68,818 vrouwen als activiteitenstatus werkzaam hadden. 1,405 mannen en 43,584 vrouwen hadden als activiteiten status gezinsverzorger.

**Tabel 7A: De werkzame mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en burgerlijke staat**

Beroepsgroep	Burgerlijke staat						Totaal
	Ongehuwd	Gehuwd bij wet	Gescheiden	Weduw(e)(naar)	Weet niet	Geen antwoord	
Leidinggevende beroepen	2,613	3,170	225	31	14	26	6,079
Wetenschappelijke beroepen	2,125	2,177	158	25	7	13	4,505
Hogere & Middelbare technische en vakspecialisten incl. krijgsmacht	4,729	3,481	252	44	9	32	8,547
Administratieve beroepen	3,023	2,199	171	25	6	24	5,448
Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen	11,378	7,425	680	123	59	92	19,757
Vakkrachten in landbouw & visserij	4,374	3,423	357	67	31	36	8,288
Handwerks- en ambachtsslieden	15,359	6,777	663	98	40	125	23,062
Bedieners van fabrieksinstallaties en machines en montage medewerkers	7,377	5,291	450	73	16	45	13,252
Elementaire beroepen	14,691	5,387	499	91	1,282	146	22,096
Onbekend	5,232	2,159	183	33	32	72	7,711
<b>Totaal</b>	<b>70,901</b>	<b>41,489</b>	<b>3,638</b>	<b>610</b>	<b>1,496</b>	<b>611</b>	<b>118,745</b>

Bron: ABS Census 2012

Bij tabel 7A - De mannelijke werkzame (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroepen en burgerlijke staat – merken we dat de mannen (23,062) voornamelijk in de Handwerks- en ambachtsslieden zitten gevolgd door Elementaire beroepen (22,096). Voor de Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen zitten de mannen op 19,757.

De grootste groep mannen (70,901) is ongehuwd. Binnen deze categorie is de grootste groep mannen (15,359) Handwerks- en ambachtsslieden, gevolgd door de Elementaire beroepen (14,691)

Er zijn 41,489 mannen die bij wet gehuwd zijn. Binnen deze categorie zit de grootste groep mannen in Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen (7,425), gevolgd door Handwerks- en ambachtsslieden (6,777).

**Tabel 7B: De werkzame vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar)  
naar beroepsgroep en burgerlijke staat**

Beroepsgroep	Burgerlijke staat						Totaal
	Ongehuwd	Gehuwd bij wet	Gescheiden	Weduw(e)(naar)	Weet niet	Geen antwoord	
Leidinggevende beroepen	2,344	1,936	276	139	6	20	4,721
Wetenschappelijke beroepen	6,004	4,530	398	163	16	46	11,157
Hogere & Middelbare technische en vakspecialisten incl. krijgsmacht	3,590	1,823	259	101	5	24	5,802
Administratieve beroepen	6,469	3,546	545	174	19	48	10,801
Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen	9,382	5,214	818	434	148	68	16,064
Vakkrachten in landbouw & visserij	1,676	587	72	68	1	6	2,410
Handwerks- en ambachtsslieden	880	464	79	48	0	2	1,473
Bedieners van fabrieksinstallaties en machines en montage medewerkers	309	179	32	15	0	2	537
Elementaire beroepen	7,556	3,574	713	637	89	56	12,625
Onbekend	2,454	1,136	154	82	31	37	3,894
<b>Totaal</b>	<b>40,664</b>	<b>22,989</b>	<b>3,346</b>	<b>1,861</b>	<b>315</b>	<b>309</b>	<b>69,484</b>

Bron: ABS Census 2012

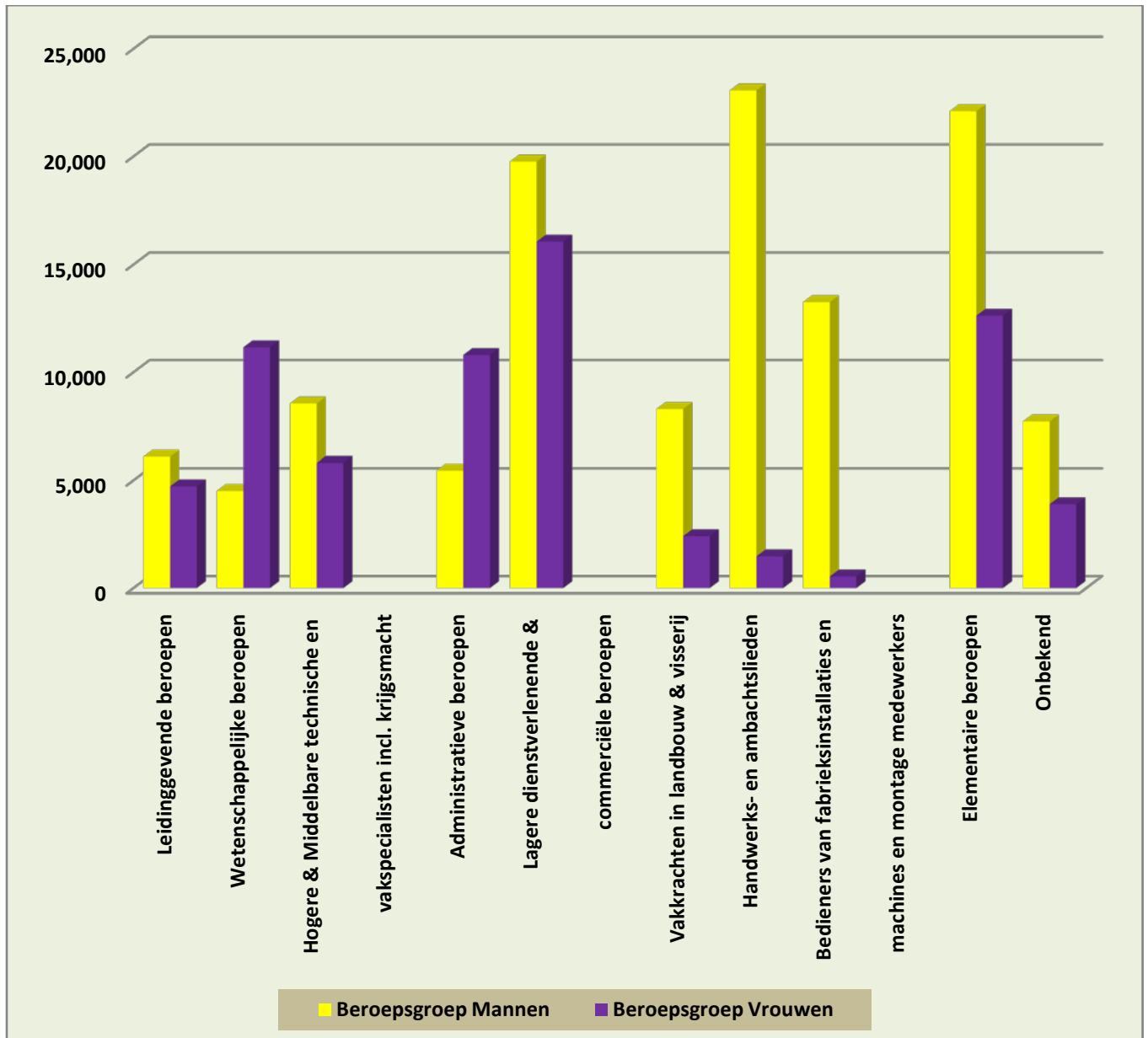
Bij tabel 7B merken we dat de grootste groep vrouwen (16,064) zit in Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen. Vervolgens zitten de vrouwen in de Elementaire beroepen (12,625). Voor wat betreft de Wetenschappelijk beroepen is het aantal vrouwen 11,157.

De grootste groep vrouwen (40,664) is ongehuwd. Binnen deze categorie zit de grootste groep vrouwen (9,382) in Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen, gevolgd door Elementaire beroepen (7,556).

Er zijn 22,989 vrouwen die bij wet gehuwd zijn. Binnen deze categorie zit de grootste groep vrouwen in Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen (5,214), gevolgd door Wetenschappelijke beroepen (4,530).

Als we een vergelijking maken van mannen en vrouwen in de Leidinggevende beroepen dan krijgen we voor mannen 6,079 en voor vrouwen 4,721. Bij Wetenschappelijke beroepen is het voor mannen 4,505 en voor vrouwen 11,157. Bij Administratieve beroepen is de situatie voor mannen 5,448 en voor vrouwen 10,801.

Grafiek 2 : De bevolking (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar)  
naar beroepsgroep per geslacht



**Tabel 8A: De werkzame mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en type hoogst formeel onderwijs afgerond**

Beroepsgroep	Type hoogst formeel onderwijs										Totaal
	KLO	GLO/BO	VOJ	IMEAO/NATIN/AMTO	Kweekschool	VWO/HAVO	HBO	Universiteit	Geen onderwijs	Weet niet/ Geen Antw.	
Leidinggevende beroepen	12	406	1,597	792	120	688	826	1,028	129	481	6,079
Wetenschappelijke beroepen	11	222	642	512	239	343	1,112	1,217	11	196	4,505
Hogere & Middelbare techn. en vakspecialisten incl. krijgsmacht	22	619	3,559	1,686	102	848	639	525	49	498	8,547
Administratieve beroepen	12	400	2,101	1,048	117	783	342	339	25	281	5,448
Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen	115	3,871	8,463	2,128	229	1,399	353	348	578	2,273	19,757
Vakkrachten in landbouw & visserij	107	3,492	2,825	328	27	140	40	56	484	789	8,288
Handwerks- en ambachtsslieden	220	6,283	10,525	2,328	50	494	243	170	614	2,135	23,062
Bedieners van fabrieksinstallaties en machines en montage medewerkers	113	3,325	6,721	1,188	68	340	82	60	333	1,022	13,252
Elementaire beroepen	252	7,535	7,537	981	50	389	99	121	1,123	4,009	22,096
Onbekend	48	1,490	2,813	851	43	415	246	319	215	1,271	7,711
<b>Totaal</b>	<b>912</b>	<b>27,643</b>	<b>46,783</b>	<b>11,842</b>	<b>1,045</b>	<b>5,839</b>	<b>3,982</b>	<b>4,183</b>	<b>3,561</b>	<b>12,955</b>	<b>118,745</b>

Bron: ABS Census 2012

Als we kijken naar het totaal binnen de verschillende beroepsgroepen merken wij op dat de grootste groepen mannen zitten bij de Handwerks- en ambachtsslieden (23,062), vervolgens de Elementaire beroepen (22,096).

Tabel 8A geeft aan dat de grootste groep mannen minimaal een afgeronde VOJ opleiding heeft (46,783). De grootste groep mannen (10,525) met een afgeronde VOJ opleiding zit in Handwerks- en ambachtsslieden. Vervolgens hebben 27,643 mannen een afgeronde GLO / BO opleiding, waarvan de grootste groep mannen (6,283) behoort tot de Handwerks- en ambachtsslieden.

**Tabel 8B: De werkzame vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en naar type hoogst formeel onderwijs afgerond**

Beroepsgroep	Type hoogst formeel onderwijs										Totaal
	KLO	GLO/BO	VOJ	IMEAO/NATIN/AMTO	Kweekschool	VWO/HAVO	HBO	Universiteit	Geen onderwijs	Weet niet/ Geen antw.	
Leidinggevende beroepen	9	171	1,164	392	278	503	849	974	82	299	4721
Wetenschappelijke beroepen	7	89	514	228	4,458	675	3,502	1,414	19	251	11,157
Hogere & Middelbare techn. en vakspecialisten incl. krijgsmacht	9	248	2,452	594	234	509	1,053	359	26	318	5,802
Administratieve beroepen	14	239	3,685	2,099	770	1,723	1,025	772	19	455	10,801
Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen	93	2,926	7,140	855	691	968	359	298	694	2,040	16,064
Vakkrachten in landbouw & visserij	35	894	519	37	31	35	7	16	683	153	2,410
Handwerks- en ambachtsheden	10	362	610	100	47	71	44	43	70	116	1,473
Bedieners van fabrieks-installaties en machines en montage medewerkers	0	87	254	55	30	27	12	13	13	46	537
Elementaire beroepen	123	4,386	5,397	185	240	151	81	71	839	1,150	12,625
Onbekend	16	495	1202	277	292	338	342	315	127	490	3,894
<b>Totaal</b>	<b>316</b>	<b>9,897</b>	<b>22,937</b>	<b>4,822</b>	<b>7,071</b>	<b>5,000</b>	<b>7,274</b>	<b>4,275</b>	<b>2,572</b>	<b>5,320</b>	<b>69,484</b>

Bron: ABS Census 2012

Als we kijken naar het totaal binnen de verschillende beroepsgroepen merken wij op dat de grootste groep vrouwen zit in de Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen (16,064), vervolgens Elementaire beroepen (12,625).

Tabel 8B geeft aan dat de grootste groep vrouwen (22,937) een afgeronde VOJ diploma heeft, gevolgd door een GLO / BO van 9,897.

Binnen VOJ zit de grootste groep vrouwen (7,140) in Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen, gevolgd door de elementaire beroepen met 5,397 vrouwen.

Binnen GLO / BO zit de grootste groep vrouwen in Elementaire beroepen (4,386), gevolgd door Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen met 2,926 vrouwen.



**Tabel 9A: Mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar type hoogst formeel onderwijs afgerond en activiteiten status**

Activiteitenstatus	Type hoogst formeel onderwijs										Totaal
	KLO	GLO / BO	VOJ	IMEAO NATIN AMTO	Kweekschool	VWO HAVO	HBO	Universitair	Geen onderwijs	Weet niet/ Geen antw.	
<b>Werkzaam</b>	915	27,821	46,912	11,884	1,057	5,844	3,984	4,198	3,684	13,590	119,889
<b>Werkloos</b>	72	2,601	3,571	604	57	349	113	168	446	652	8,633
<b>Discouraged worker</b>	35	816	613	76	7	38	9	3	313	174	2,084
<b>Gepensioneerd/bejaard</b>	80	1,987	2,040	215	97	133	326	129	410	501	5,918
<b>Student/scholier</b>	76	3,659	11,004	2,039	123	1,684	226	682	23	284	19,800
<b>Gezinsverzorger</b>	16	279	351	35	8	30	18	10	61	81	889
<b>Arbeidsongeschikt</b>	81	1,797	1,049	97	16	60	13	21	583	282	3,999
<b>Anders</b>	94	1,531	1,835	275	29	159	78	104	306	449	4,860
<b>Niet economisch actief, status onbekend</b>	32	683	771	124	7	67	21	31	186	479	2,401
<b>Status onbekend</b>	69	786	1,010	137	19	81	25	45	127	4,839	7,138
<b>Totaal</b>	<b>1,470</b>	<b>41,960</b>	<b>69,156</b>	<b>15,486</b>	<b>1,420</b>	<b>8,445</b>	<b>4,813</b>	<b>5,391</b>	<b>6,139</b>	<b>21,331</b>	<b>175,611</b>

Bron: ABS Census 2012

Als we een vergelijking maken van de aantallen naar hoogst formeel onderwijs afgerond en activiteiten status merken we dat de meeste mannen (119,889) werkzaam zijn. 19,800 van de mannelijke werkzame bevolking zijn student / scholier.

Van de categorie mannen die werkzaam is, hebben 46,912 een VOJ diploma. 4,198 heeft een universitaire graad en 3,984 een HBO diploma. Totaal bedragen HBO en Universiteit 8,182.

Volgens Tabel 9A zijn er 8,633 mannen werkloos. Hiervan hebben 168 een Universitaire graad en 113 een HBO diploma. 3,571 mannen hebben een VOJ diploma.

Van het totaal aantal mannen is 889 gezinsverzorger. Van deze mannen hebben 10 een Universitaire graad en 351 een VOJ diploma.

**Tabel 9B: Vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar type hoogst formeel onderwijs afgerond en activiteiten status**

Activiteitsstatus	Type hoogst formeel onderwijs										Totaal
	KLO	GLO / BO	VOJ	IMEAO NATIN AMTO	Kweekschool	VWO HAVO	HBO	Universitair	Geen onderwijs	Weet niet/ Geen antw.	
<b>Werkzaam</b>	316	9,924	22,983	4,825	7,078	5,004	7,276	4,275	2,583	5,458	69,722
<b>Werkloos</b>	105	3,275	5,277	882	600	737	277	365	992	493	13,003
<b>Discouraged worker</b>	30	1,254	781	48	53	35	20	9	1,525	235	3,990
<b>Gepensioneerd/bejaard</b>	100	2,522	1,816	104	587	158	396	70	1,005	583	7,341
<b>Student/scholier</b>	91	2,730	12,576	2,107	1,799	3,150	662	1,397	53	303	24,868
<b>Gezinsverzorger</b>	333	12,629	15,813	1,003	1,132	973	308	252	2,646	1,911	37,000
<b>Arbeidsongeschikt</b>	69	1,275	849	46	47	35	26	18	688	216	3,269
<b>Anders</b>	112	2,271	2,970	257	264	274	142	142	1,092	506	8,030
<b>Niet economisch actief, status onbekend</b>	39	696	874	110	80	116	44	31	363	451	2,804
<b>Status onbekend</b>	53	797	1,270	134	97	181	51	67	176	4,499	7,325
<b>Totaal</b>	<b>1,248</b>	<b>37,373</b>	<b>65,209</b>	<b>9,516</b>	<b>11,737</b>	<b>10,663</b>	<b>9,202</b>	<b>6,626</b>	<b>11,123</b>	<b>14,655</b>	<b>177,352</b>

Bron: ABS Census 2012

Tabel 9B geeft aan dat er 69,722 vrouwen werkzaam zijn. Uit deze categorie bezit 22,983 vrouwen een VOJ diploma. De categorie vrouwen met een HBO diploma is 7,276 en een Universitaire graad is 4,275. Totaal bedraagt het aantal vrouwen met een tertiaire opleiding 11,551.

Volgens Tabel 9B zijn 13,003 vrouwen werkloos. 365 vrouwen hebben een universitaire graad en 277 een HBO diploma. 5,277 vrouwen hebben een VOJ diploma.

Van het totaal aantal vrouwen is 37,000 gezinsverzorger. Dit is aanzienlijk hoger dan het aantal mannen dat 889 bedraagt.

Als vrouwen ook buitenshuis werken, wordt van hen verwacht dat ze ook hun huishoudelijke taken verrichten en zorgen voor het gezin. Dit valt voor sommige vrouwen moeilijk te combineren met een (leidinggevende) baan buitenshuis, politiek-bestuurlijke functie, maar het is juist een uitdaging om zichzelf te bewijzen en aan te tonen dat zij het ook kunnen.

**Tabel 10A: Mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar activiteiten status en leeftijdsgroep**

Leeftijdsgroep	Economische status										Totaal
	Werkzaam	Werkloos	Discouraged worker	Gepensioneerd/bejaard	Student/scholier	Gezinsverzorger	Arbeidsongeschikt	Anders	Niet economisch actief status onbekend	Status onbekend	
15 - 19	3,486	1,147	385	32	14,701	64	174	624	422	1,574	22,609
20 - 24	12,667	1,820	342	15	4,303	61	217	529	431	1,053	21,438
25 - 29	17,396	1,348	261	5	611	77	286	481	312	759	21,536
30 - 34	16,333	921	171	9	78	69	268	426	225	662	19,162
35 - 39	15,562	814	158	6	27	81	322	446	189	601	18,206
40 - 44	15,951	821	189	12	19	104	487	450	208	407	18,648
45 - 49	15,128	713	170	19	15	114	626	561	169	462	17,977
50 - 54	12,353	513	187	118	5	147	746	583	202	369	15,223
55 - 59	7,750	343	167	855	7	113	631	595	139	264	10,864
60 - 64	2,119	86	32	4,811	9	56	231	120	46	166	7,676
<b>Totaal</b>	<b>118,745</b>	<b>8,526</b>	<b>2,062</b>	<b>5,882</b>	<b>19,775</b>	<b>886</b>	<b>3,988</b>	<b>4,815</b>	<b>2,343</b>	<b>6,317</b>	<b>173,339</b>

Bron: ABS Census 2012

Tabel 10A geeft aan dat het grootste aantal mannen zit in de leeftijdsklasse 15-19 jaar met 22,609, gevolgd door de leeftijdsklassen 25-29 jaar met 21,536 en 20-24 jaar met 21,438.

De grootste groep mannelijke werkzamen (17,396) is in de leeftijdsklasse 25-29 jaar. Gevolgd door de leeftijdsklasse 30-34 jaar met 16,333.

De grootste groep mannelijke werklozen (1,820) zit in de leeftijdsklasse 20-24 jaar.

De grootste groep mannelijke gezinsverzorgers (147) zit in de leeftijdsklasse 50-54 jaar.

**Tabel 10B: Vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar activiteiten status en leeftijdsgroep**

Leeftijds- groep	Activiteitenstatus										
	Werkzaam	Werkloos	Discouraged worker	Gepensioneerd/bejaard	Student/scholier	Gezinsverzorger	Arbeidsongeschikt	Anders	Niet economisch actief status onbekend	Status onbekend	Totaal
<b>15 - 19</b>	793	1,050	464	39	15,900	1,096	100	791	484	1,455	22,172
<b>20 - 24</b>	5,253	2,936	605	24	6,803	3,407	168	1,205	503	1,114	22,018
<b>25 - 29</b>	10,171	2,699	571	9	1,445	4,641	219	1,091	436	853	22,135
<b>30 - 34</b>	10,243	1,984	434	10	304	4,507	208	865	292	820	19,667
<b>35 - 39</b>	9,580	1,462	428	16	116	4,742	287	715	208	520	18,074
<b>40 - 44</b>	10,132	1,145	426	15	73	4,893	377	801	249	483	18,594
<b>45 - 49</b>	9,590	884	391	41	54	4,856	551	873	219	461	17,920
<b>50 - 54</b>	7,766	531	347	212	48	4,290	626	853	169	456	15,298
<b>55 - 59</b>	4,975	246	260	1,063	41	3,327	558	690	154	319	11,633
<b>60 - 64</b>	981	49	59	5,875	24	1,184	149	123	53	236	8,733
<b>Totaal</b>	<b>69,484</b>	<b>12,986</b>	<b>3,985</b>	<b>7,304</b>	<b>24,808</b>	<b>36,943</b>	<b>3,243</b>	<b>8,007</b>	<b>2,767</b>	<b>6,717</b>	<b>176,244</b>

Bron: ABS Census 2012

Tabel 10B geeft aan dat het grootste aantal vrouwen zit in de leeftijdsklasse 15-19 jaar met 22,172. Gevolgd door de leeftijdsklassen 25-29 jaar met 22,135 en 20 -24 jaar met 22,018.

De grootste groep vrouwelijke werkzamen (10,243) is in de leeftijdsklasse 30-34 jaar. Gevolgd door de leeftijdsklassen 25-29 jaar met 10,171 en 40-44 jaar met 10,132.

De grootste groep vrouwelijke werklozen (2,936) zit in de leeftijdsklasse 20-24 jaar.

Wat verder opvalt is dat het aantal vrouwelijke gezinsverzorgers wat leeftijdsklassen over de hele linie betreft ongeveer tussen de 3000 – 4000 is, met uitzondering van de leeftijdsklassen 15-19 jaar (1,096) en 60-64 jaar (1,184).

**Tabel 11A: De werkzame mannen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en leeftijdsgroep**

Beroepsgroep	Leeftijdsgroep					Totaal
	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	
Leidinggevende beroepen	277	1,156	1,662	1,959	1,025	6,079
Wetenschappelijke beroepen	214	1,249	1,212	1,220	610	4,505
Hogere & Middelbare techn. en vakspecialisten incl. krijgsmacht	959	2,271	2,127	2,421	769	8,547
Administratieve beroepen	692	1,497	1,336	1,338	585	5,448
Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen	2,513	5,362	5,270	4,862	1,750	19,757
Vakkrachten in landbouw & visserij	801	1,722	2,404	2,386	975	8,288
Handwerks- en ambachtsslieden	3,866	7,076	6,143	4,526	1,451	23,062
Bedieners van fabrieksinstallaties en machines en montage medewerkers	1,230	4,411	3,982	2,792	837	13,252
Elementaire beroepen	4,284	6,623	5,501	4,414	1,274	22,096
Onbekend	1,317	2,362	1,876	1,563	593	7,711
<b>Totaal</b>	<b>16,153</b>	<b>33,729</b>	<b>31,513</b>	<b>27,481</b>	<b>9,869</b>	<b>118,745</b>

Bron: ABS Census 2012

Uit tabel 11 A blijkt dat grootste groep mannelijke werkzamen (4,284) in de leeftijdsklasse 15-24 jaar in de elementaire beroepen zit. In de leeftijdsklasse 25 – 34 jaar zit de grootste groep mannelijke werkzamen (7,076) bij de Handwerks- en ambachtsslieden. In de leeftijdsklasse 35-44 jaar zit de grootste groep mannelijke werkzamen (6,143) bij de Handwerks- en ambachtsslieden. In de leeftijdsklasse 45-54 jaar zit de grootste groep mannelijke werkzamen (4,862) bij de Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen. In de leeftijdsklasse 55-64 jaar zit de grootste groep mannelijke werkzamen (1,750) bij de Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen.

De grootste groep mannelijke werkzamen (1,959) in een leidinggevende positie zit in de leeftijdsklasse 45-54 jaar. Het totaal aantal mannen in een leidinggevende positie is 6,079.

**Tabel 11 B: De werkzame vrouwen (Niet institutioneel en deel speciale groepen, 15-64 jaar) naar beroepsgroep en leeftijdsgroep**

Beroepsgroep	Leeftijdsgroep					Totaal
	15 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64	
Leidinggevende beroepen	238	1,222	1,385	1,362	514	4,721
Wetenschappelijke beroepen	491	4,374	3,286	2,244	762	11,157
Hogere & Middelbare techn. en vakspecialisten incl. krijgsmacht	426	1,874	1,672	1,384	446	5,802
Administratieve beroepen	1,189	3,488	2,740	2,523	861	10,801
Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen	2,231	4,900	4,364	3,430	1,139	16,064
Vakkrachten in landbouw & visserij	231	533	669	635	342	2,410
Handwerks- en ambachtlieden	113	392	439	398	131	1,473
Bedieners van fabrieksinstallaties en machines en montage medewerkers	44	159	205	101	28	537
Elementaire beroepen	631	2,235	3,832	4,434	1,493	12,625
Onbekend	452	1,237	1,120	845	240	3,894
<b>Totaal</b>	<b>6,046</b>	<b>20,414</b>	<b>19,712</b>	<b>17,356</b>	<b>5,956</b>	<b>69,484</b>

Bron: ABS Census 2012

Uit tabel 11 B blijkt dat grootste groep vrouwelijke werkzamen (2,231) in de leeftijdsklasse 15-24 jaar in de Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen zit. In de leeftijdsklasse 25 – 34 jaar zit de grootste groep vrouwelijke werkzamen (4,900) bij de Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen. In de leeftijdsklasse 35-44 jaar zit de grootste groep vrouwelijke werkzamen (4,364) bij de Lagere dienstverlenende & commerciële beroepen. In de leeftijdsklasse 45-54 jaar zit de grootste groep vrouwelijke werkzamen (4,434) bij de Elementaire beroepen. In de leeftijdsklasse 55-64 jaar zit de grootste groep vrouwelijke werkzame (1,493) in de Elementaire beroepen.

De grootste groep vrouwelijke werkzame (1,385) in een leidinggevende positie zit in de leeftijdsklasse 35-44 jaar. Het totaal aantal vrouwen in een leiding gevende positie is 4,721.

## Conclusies

Het is belangrijk dat vrouwen ook in besluitvormende posities zitten, omdat zij op beleidsgebied vaak andere prioriteiten stellen dan mannen. Mannen geven eerder voorkeur aan andere zaken voor ontwikkeling, terwijl vrouwen specifieke sociale problemen hebben, die zij opgelost willen zien. Vandaar dat zij ook vertegenwoordigd dienen te zijn in de DNA, de Ministerraad, als DC, als DR, en als RR. Maar ook in bedrijven, instituten en organisaties moeten vrouwen vertegenwoordigd zijn met een bestuurlijke functie.

Vrouwen moeten niet alleen zitting nemen, maar ook opkomen voor hun belangen en problemen die zij opgelost willen zien. Begeleiding van vrouwen in leiderschap en bestuur alsook training voor mannen en vrouwen van de verschillende politieke partijen, bedrijven, instituten en organisaties in gender-gelijkwaardigheid een vereiste is. De ondersteuning van de verschillende organisaties en instituten is hierbij ook gewenst.

Maar waarom is Gender zo belangrijk?

Gender is van belang als wij het bekijken vanuit de optiek van de Human Right Context. Gendergelijkheid is een fundamenteel mensenrecht. Vrouwen zijn vaker in een achtergestelde positie. Hierdoor is er een voortdurende sociale, culturele en economische achterstelling van vrouwen die zich uit in een vorm van discriminatie. Vandaar de behoefte aan wetgeving en passende maatregelen.

Naar geslacht uitgesplitste gegevens zijn gegevens die informatie afzonderlijk voor mannen en vrouwen aangeven. Wanneer data niet naar geslacht is uitgesplitst, is het moeilijker om ongelijkheden te constateren. Per geslacht uitgesplitste data is daarom van essentieel belang voor een effectieve gender-analyse en het formuleren van beleid daarvoor.

**De probleemstelling van deze paper luidde als volgt:**

***“Welke gender statistische trends zijn waar te nemen betreffende de leidinggevende posities en economische sectoren in Suriname?”***

Cijfers uit de achtste Census geven verschillende indicatoren aan om gender verschillen te presenteren. Het verrichten van gender-analyse van Census data kan een bijdrage leveren aan duurzame menselijke ontwikkeling, dus voor mannen en vrouwen.

De voordelen van Census data voor een gender analyse zijn:

- Census data zorgt voor een naar sekse gedifferentieerde data set op geografisch niveau.
- Census data zorgt voor essentiële achtergrond informatie die kan leiden tot verder onderzoek onder vrouwen en mannen
- Census gender data kan in principe tot op ressort niveau worden gepresenteerd

### **Slot opmerkingen betreffende de Data Analyse Genderstatistieken in Suriname:**

Hoewel er meer vrouwen dan mannen in Suriname wonen, zijn er meer mannen dan vrouwen werkzaam. Zowel binnen de categorie werkzame mannen als binnen de categorie werkzame vrouwen, is de grootste groep ongehuwd. De grootste groep werkzame mannen wordt gevormd door handwerk –en ambachtlieden, terwijl de grootste groep werkzame vrouwen in de lagere dienstverlenende en commerciële beroepsgroep zit.

Voor wat betreft de het hoogst genoten formeel onderwijs hebben zowel de meeste werkzame mannen als vrouwen een VOJ diploma.

De meeste werkzame mannen met een leidinggevend beroep zitten in de leeftijdsgroep 45 – 54 jaar, terwijl het bij de vrouwen de leeftijdsgroep 35-44 betreft.



## Aanbevelingen

- Als eerste aanbeveling zijn er specifieke data nodig die geïntegreerd moeten worden in het nationaal als internationaal beleid en daar is goed en gedegen onderzoek voor nodig. Zo zou zowel op de kiezerslijsten als in het proces-verbaal van het Centraal Hoofdstembureau van Suriname, de sekse van de DR en RR vermeld moeten worden. Verder moet deze data beschikbaar zijn bij alle instanties die zich bezig houden met de bestuurlijke organen, zoals het Ministerie van Regionale Ontwikkeling, het Ministerie van Binnenlandse Zaken, maar ook bij andere instanties, zoals het Algemeen Bureau voor de Statistiek en het Vrouwen Parlement Forum.
- Naast toegang tot sekse-gedifferentieerde data, is het een noodzaak dat er trainingen worden verzorgd, zodat vrouwen meer weet hebben van leiderschap en bestuur. Als mannen en vrouwen onder meer in politieke partijen getraind worden in gendergelijkwaardigheid, zal de maatschappelijke rol die mannen en vrouwen vervullen ook meer gestalte krijgen.
- Verder zou elk Ministerie, bedrijf of instituut een gender beleid moeten formuleren. Hierna zal er een nationaal genderbeleid geformuleerd worden. Ook zal het aspect gendermainstreaming in alle facetten van het beleid moeten voorkomen. Het Nationaal Bureau Genderbeleid van het Ministerie van Binnenlandse Zaken zou hiertoe ondersteuning kunnen bieden aan de overige Ministeries. Beleid moet niet alleen geformuleerd worden op papier, maar in de praktijk moet het ook blijken en uitgevoerd worden.
- Er zal een transformatief genderbeleid moeten worden gevoerd en er moet verandering in de traditionele genderrollen gebracht worden.
- De uitdaging voor Suriname is het ontwikkelen van een nationaal gender beleid aan de hand van welke strategie dan ook die erop gericht is om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in beleid en besluitvorming aan te pakken. Immers zullen deze vrouwen zelf het initiatief moeten nemen om uit de belemmerende posities te komen en te streven naar betere bestansposities.

# Literatuurlijst en overige Bronnen

## Literatuurlijst

- Ashruf C., (2009) -<Het> CEDAW - en Belem do Para verdrag als toetsingskader bij geweld tegen vrouwen in Suriname, Paramaribo
- Baarda D. en Goede de M., (1998) - Kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek. Houten: Educatieve Partners Nederland B.V, 6e druk
- Baarda D. en Goede de M.,(2001) - Kwantitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek. Houten: Wolters Noordhoff bv Groningen
- Burne S., (1995) - Het heft in handen, een eigen kijk op ontwikkeling
- Doorn van J.A. en Lammers C.J., (1962) - Moderne sociologie, Utrecht / Antwerpen p. 192-193.
- Ellis P. (2003) - Women, Gender & Development in the Caribbean, Zed Books Ltd., Jamaica, 1e druk
- Four De L. en Williams G., (2001) - Gender and Management: Cases from the Caribbean Jamaica: Ian Randle Publishers, UNIFEM, 2edruk
- Galjart B., (1986) -Omwille van de Ontwikkelings Sociologie, Muiderberg, Coutinho
- Hoogerwerf. A enHerweijer M., (2008) – Overheidsbeleid: Een inleiding in de beleidwetenschap. Alphen aan den Rijn: Kluwer, 8e druk
- Kleijn W., (1986) - Beleid en wetenschap, Alphen aan den Rijn, p.7.
- Lewis L., (1997) - Inventarisatie van de participatie van vrouwen aan het politiek besluitvormingsproces in Suriname 1975 – heden: eindverslag
- Maikoe N., (1998) - Vrouwen in de politiek, HINDOSTANEN : van contractarbeiders tot Surinamers : 1873-1998, Paramaribo
- Mabogunje Akin L., (1981) - The Development Process: A Spatial Perspective, Holmes & Meier Pub
- Malmberg – Guicherit H., (1993) - Vrouwen in topposities in Suriname, een voorbeeld van ongelijke genderrelaties in politieke –en economische besluitvorming, SWI Forum voor wetenschap en cultuur
- Martin D., (2001) - Beleid en Bestuur Suriname, IDB, p 80
- Moser C.,(1993) - Gender planning and development : theory, practice and training, Routledge, London, 10<sup>e</sup> druk
- Pretty J. en Hine R., (1999) - Community Participation – Participatory Appraisal for Community Assesment Principles en Methods. Centre for Environment and Society. University of Essex
- Rosenthal U, Ringeling A., e.a., (1996) –Openbaar bestuur: Beleid, organisatie en politiek, Samsom H.D. Tjeenk Willink, Alphen aan den Rijn, 5<sup>e</sup> druk

- Reddock R., (1994) - Women, labour and politics in Trinidad en Tobago: a history : brave dange, Zed Books, London
- Terborg J., (2002) - Liefde en conflict: seksualiteit en gender in de Afro-Surinaamse familie, Proefschrift Universiteit Amsterdam
- Touwen A., (1996) - Gender And Development in Zambia: empowerment of women through local non-governmental organisations, Proefschrift Rijksuniversiteit Groningen
- Quinn S., (2009) - Gender budgetting: practical implementation. Strasbourg: Council of Europe
- Verrest H., (1998) – Je diploma is je eerste man: takenpakketten en sociale netwerken van dochters als bestaansverwervingsstrategieën van huishoudens in Paramaribo, Suriname, Afstudeerscriptie Sociale Geografie van Ontwikkelingslanden p. 1 en 24

### **Rapporten en verslagen**

- Karin Naarden – Refos: Verslag – Gender Encounter Vrouw en Identiteit waarbinnen kunst en politiek p. 6 - 7
- Heinze, S. Verslag – Gender Encounter Vrouw en Identiteit waarbinnen kunst en politiek p. 19-26
- Henna Guicherit - Analyse van de resultaten van de algemene, vrije en geheime verkiezingen van 1996, 2000 en 2005 in de Republiek Suriname, Paramaribo, 2005
- Henna Guicherit - Een kritische massa van vrouwelijke leiders is een vereiste voor duurzame ontwikkeling, Workshop “Vrouwen en Leiderschap”, VPF i.s.m. MINBIZA, Paramaribo, 2 oktober 2004
- Henna Guicherit - Op weg naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in politiek leiderschap, een quotum onderzoek,, Paramaribo, januari 2005
- Henna Malmberg –Guicherit - Inleiding: ‘Wat is Gender?’, Ministerie van Binnenlandse zaken, 1998
- Rapport inzake Genderbeleid Suriname, Ministerie van Binnenlandse Zaken, Paramaribo, 1997
- Human Development Report, UNDP, New York, 1993
- Report of the Fourth World, Conference on Women, Beijing, 4-15 September 1995, United Nations, New York, 1996
- Workshop: Vrouwenquota in de politiek moet kunnen, 2010, Paramaribo
- Workshop: Vrouwen in de politiek goed voor de ontwikkeling van Suriname, Vrouwen Parlement Forum, 2008
- Workshop: “Naar een beter genderevenwicht in politiek leiderschap VHP”, 2012

## **Wetten, overeenkomsten en verdragen**

- Grondwet, 1987
- Wet Regionale Organen, S.B. 1989 No.44
- Art. 28 WRO, Art. 29 WRO, Art. 47 WRO, Art. 6 van de Verordeningdistrictsfonds
- S.B. 1989 no. 44 (zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 2005 no. 28)
- Verordening Districtsfonds Wanica, S.B. 2005 no. 87, Verordening Districtsfonds Marowijne (S.B. 2005 no. 88), Verordening Districtsfonds Para (S.B. 2005 no. 89), Verordening Districtsfonds Nickerie (S.B. 2005 no. 90), Verordening Districtsfonds Commewijne S.B. 2005 no. 91).
- Terms of Reference inzake de implementatie van het Verdrag inzake Uitbanning van Alle Vormen van Discriminatie van Vrouwen periode januari 1999 – maart 2002, in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken, 2003 p. 2-3
- Preambule Belem Do Paraverdrag
- Statute of the mechanism to follow up on implantation of the Inter – American Convention on the Prevention, Fundament and Eradication of Violence against Women 2004, p. 1
- Leningsovereenkomst tussen IDB (Washington D.C.) en de Regering van Suriname d.d. 12-11-2002/1343/OS-SU

## **Beleidsdocumenten**

- Genderwerkplan 2013, Ministerie van Binnenlandse Zaken  
Mw. Reyme, Melinda, Contact persoon Nationaal Bureau Genderbeleid<sup>21</sup>

## **Websites**

- <http://www.un.org/womenwatch/osagi/gendermainstreaming.htm> (2011)
- <http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender/newsite2002/about/defin.htm> (2011)
- [http://igvm-iefh.belgium.be/nl/actiedomeinen/gender\\_mainstreaming/](http://igvm-iefh.belgium.be/nl/actiedomeinen/gender_mainstreaming/) (2011)
- <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/pdf/Beijing%20full%20report%20E.pdf> (2011)
- [http://www.ipcb.org/resolutions/htmls/dec\\_beijing.html](http://www.ipcb.org/resolutions/htmls/dec_beijing.html) (2011)
- <http://www.oas.org/juridico/english/treaties/a-61.html> (2011)

---

<sup>21</sup> Tegenwoordig Bureau Gender Aangelegenheden (BGA).