

## Monitoring Vrouw en Beleid

Rapport nr. 522

Augustus 2004

dr. José Sanders  
m.m.v. Jolanda Massaar-Remmerswaal

KASKI  
onderzoek en advies over religie en samenleving

Toernooiveld 5  
6525 ED Nijmegen  
Postbus 6656  
6503 GD Nijmegen  
tel. (024) 365 35 31  
fax: (024) 365 34 85  
[www.ru.nl/kaski](http://www.ru.nl/kaski)  
[info@kaski.ru.nl](mailto:info@kaski.ru.nl)

## INHOUDSOPGAVE

1	Voorgeschiedenis.....	4
2	Vraagstelling en methode.....	6
3	Resultaat kwantitatieve inventarisatie.....	8
3.1	Individueel niveau.....	8
3.2	Kerkprovinciaal niveau .....	9
3.3	Diocesaan niveau .....	11
4	Conclusie.....	18
	Bronnen .....	22



# 1 Voorgeschiedenis

## *Eerste onderzoek naar Vrouw en Beleid (2001)*

In juni 2001 werd gepresenteerd de rapportage van het KASKI-onderzoeksproject *Vrouw en beleid- belemmeringen en stimulansen voor de doorstroom van vrouwen naar beleidsbepalende functies binnen de kerkelijke organisatie* (KASKI 2001).

Vragen vanuit twee delen van de kerkelijke organisatie vormden hiertoe de aanleiding, namelijk vanuit de toenmalige Bisschoppelijke Commissie voor Contact inzake Vrouw en Kerk (BCVK), en vanuit de Bisdomraad van het Aartsbisdom Utrecht, die een vraag overnam welke gesteld was in de Diocesane Pastorale Raad (DPRU). Beide vragen, voortkomend uit discussies naar aanleiding van de “vrouw-en-ambtskwestie”, behelsden een bredere thematiek, namelijk die van de deelname van vrouwen aan beleidsvorming binnen de katholieke kerkelijke organisatie. Immers, er zijn vele betaalde en niet-betaalde posities binnen de kerk die vervuld kunnen worden door leken en dus door vrouwen, maar vrouwen blijven op dergelijke posities schaars. Welke belemmeringen en stimulansen zijn werkzaam bij het al dan niet doorstromen van vrouwen naar beleidsbepalende functies? Het uiteindelijke doel van het onderzoek was concrete strategieën voor het stimuleren van doorstroom door vrouwen te kunnen bepalen. Daarom werd een onderzoek uitgevoerd langs drie wegen: 1. *Literatuur- en bronnenstudie*; 2. *Kwantitatieve analyse*; 3. *Interviews met betrokkenen*. Het resultaat was een kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van de doorstroom van vrouwen, afgesloten met een aanzienlijk aantal praktische adviezen en strategieën met als doel de m/v-balans binnen de kerkelijke organisatie te versterken.

Enkele van de eerste en meest belangrijke adviezen in dit rapport waren het instellen van streefcijfers bij instroom en doorstroom van vrouwen, inclusief de controle erop en het ontwikkelen van een systematiek om landelijk en per bisdom de doorstroom van vrouwelijk personeel te kunnen meten (KASKI 2001: p. 130).

## *Catharinadag*

Tijdens de studiemiddag op 21 juni 2001 werden de resultaten van het KASKI-onderzoek gepresenteerd. De suggestie werd hier gedaan om jaarlijks een zogenoemde Catharinadag te organiseren, die ten aanzien van deze vraagstelling ‘de vinger aan de pols houdt’. De inhoud van deze dag zou inhoudelijk-gericht kunnen zijn met tegelijk oog voor en vraag naar ‘geboekte resultaten’ op de verschillende niveaus, naar belemmerende en bevorderende factoren. Dit idee werd door de deelnemers ter plaatse met enthousiasme begroet en is inmiddels omarmd door bisschoppelijk referent voor contact inzake *Vrouw en Kerk*, mgr. Dr. M. Muskens. Hij heeft de Bisschoppenvergadering voorgesteld dit initiatief te

ondersteunen. De toenmalige KRKS-werkgroep *Veranderende man-vrouw-verhoudingen in kerk en samenleving* heeft de organisatie van deze bijeenkomsten op zich genomen, waarvan de eerste op 25 november 2002 heeft plaatsgevonden.

#### *Behoeftte aan monitoring*

Bij de opzet van deze Catharinadag werd de wens uitgesproken om op deze themabijeenkomsten – naast nieuwe thema's en acties – aandacht te blijven besteden aan de mate waarin vrouwen in de kerkelijke organisatie doorstromen. Een dergelijke periodieke *monitoring* zou een eerste stap zijn op weg naar een evenwichtiger benoemingen- en personeelsbeleid ten aanzien van man/vrouwverhoudingen; essentieel hierbij is immers, dat van tijd tot tijd bezien wordt of er veranderingen hebben plaatsgevonden inzake de m/v-verhoudingen binnen de kerkelijke organisatie. Omdat er sinds enkele jaren geen structurele SRKK-beleidsmedewerker op het aandachtsveld m/v-verhoudingen is aangesteld – zodat op landelijk niveau geen systematische monitoring gegarandeerd is – en ook binnen de diocesen zijn vrijwel geen functionarissen meer aangesteld met dit specifieke taakveld, werd het KASKI gevraagd een dergelijke monitoring uit te voeren.

Het onderhavig rapport is het resultaat van deze tweede *monitoring*, die in kaart brengt hoe het thans gesteld is met de vertegenwoordiging van vrouwen op beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie, en hoe deze situatie is gewijzigd ten opzichte van die uit de eerste *monitoring* van 2,5 jaar geleden. De eerste resultaten werden gepresenteerd op de tweede Catharinedag in 2003.

Dit onderzoek werd mogelijk gemaakt door financiële bijdragen van Projecten in Nederland (PIN), de Stichting Christine de Pisan en het Rooms-Katholieke Kerkgenootschap in Nederland.

Het KASKI dankt de leden van de Begeleidingscommissie voor Kerkelijke Statistiek en Onderzoek, in het bijzonder drs. Gerard Kruis en dr. Cees de Groot voor hun waardevolle adviezen bij de totstandkoming van dit rapport.

## 2 Vraagstelling en methode

Dit onderzoek behelst een *monitoring* van het aandeel vrouwen op beleidsbepalende functies in de kerkelijke organisatie op interdiocesaan en diocesaan niveau. Het is daarmee een vervolg op het kwantitatieve deel van het onderzoek *Vrouw en beleid* uit 2001 en behelst een hernieuwde inventarisatie met een registratie van aantallen, op een vergelijkbare wijze als in het eerdere KASKI-onderzoek is gebeurd. Dit onderzoek was wat de kerkelijke organisatie betreft gericht op het landelijk bureau SRKK, het aartsbisdom Utrecht op diocesaan en dekenaal niveau, en de overige bisdommen wat betreft hun diocesaan bureau; het huidige onderzoek herhaalt deze *monitoring*, met uitzondering van de dekenale gegevens binnen het aartsbisdom.

Het door het KASKI reeds ontwikkelde instrumentarium is opnieuw toegepast. Concreet houdt dit in een beschrijving van de feitelijke situatie op basis van schriftelijke materialen. Allereerst zijn de KASKI-statistieken op het punt van pastoraal werkenden in parochies geanalyseerd; voorts zijn de diocesane naam- en functielijsten van het jaar 2003 geanalyseerd, waarna een ter zake geïnformeerde medewerker (veelal Hoofd Personeel en Pastorale Organisatie dan wel diens assistent) van ieder bisdom de resultaten op juistheid controleerde en aan het KASKI terugzond; voor het landelijk niveau (Secretariaat RKK, landelijke commissies en besturen) zijn de gegevens vanuit verschillende bronnen (Pius-almanak, internet) betrokken en vervolgens gecorrigeerd door een ter zake geïnformeerde SRKK-medewerker. Als peildatum is aangehouden 1 april 2003; dit is bijna twee en een half jaar na de vorige peildatum van 1 november 2000.



### 3 Resultaat kwantitatieve inventarisatie

In dit hoofdstuk wordt een cijfermatig overzicht (peildatum: 1 april 2003, tenzij anders aangegeven) gegeven van het aandeel vrouwen op diverse niveaus binnen de kerkelijke organisatie van achtereenvolgens individuen, kerkprovincie en bisdommen, en een vergelijking getrokken met de vorige monitoring (peildatum: 1 november 2000).

#### 3.1 Individueel niveau

In het vorige KASKI-rapport werd reeds geconstateerd dat vrouwen een belangrijk deel uitmaken van de actieve katholieke geloofsgemeenschap in Nederland<sup>1</sup>. Daarnaast zien we een toename van vrouwen onder professionele werkers in het katholieke veld: er zijn in de afgelopen jaren relatief meer vrouwelijke pastoraal werkenden bijgekomen tot momenteel 43% van alle pastoraal werk(st)ers. In de afgelopen jaren is het totale aantal pastorale werksters met bisschoppelijke zending gestegen van 305 naar 335 in 2002 (KASKI 2003a).

Van de studenten aan zowel de universitaire theologieopleidingen (totaal 779 het studiejaar 2002-2003) als aan de hogere beroepsopleidingen pastoraal werk en godsdienstonderwijs (totaal 404 in studiejaar 2002-2003) is thans het merendeel vrouw: 54% op de universitaire opleidingen, tweederde aan de HBO-opleidingen (KASKI 2003b). Bij de universitaire studenten zijn wel de priesterstudenten aan universitaire theologieopleidingen geïnccludeerd (19 in studiejaar 2002-2003), echter niet de seminaristen (in het studiejaar 2002-2003 waren er 88 seminariestudenten).

Onder religieuzen zijn vrouwen reeds lang verre in de meerderheid; in 2002 waren er ruim 8.400 vrouwelijke religieuzen tegenover 3.150 mannelijke.

Overigens is het aantal vrouwelijke religieuzen, voor het overgrote deel door sterfte, sinds 2000 met 2.600 gedaald, een afname met bijna een kwart.

---

<sup>1</sup> Onderzoeken uit 1998 geciteerd in KASKI 2001 laten zien dat vrouwen in de meerderheid zijn zowel onder de kerkgangers als onder de kerkelijke vrijwilligers (in beide gevallen ca. 60%, zie Sanders 1998 resp. Bernts 1998).



tabel 3.1 Aandeel vrouwen per 1-1-2003 en 1-1-2000

	2003	2000
	%	%
pastoraal werkers	43	39
universitaire theologiestudenten	54	60
HBO-theologiestudenten	60	60
religieuzen	73	70

### 3.2 Kerkprovinciaal niveau

Op het niveau van de kerkprovincie zijn er ambtelijke functies rond het bestuur die (in principe) voor vrouwen open staan in het Secretariaat van de Rooms-Katholieke Kerk in Nederland (SRKK) en als lid in de verschillende Bisschoppelijke Commissies. Als bron van de gegevens geldt de Piusalmanak 2003, gecorrigeerd door een medewerker SRKK.

tabel 3.2 Mannen en vrouwen in gremia binnen de landelijke kerkelijke organisatie per peildatum 1-11-2000 en 1-4-2003, absolute aantallen

	2003		2000	
	<i>mannen</i>	<i>vrouwen</i>	<i>mannen</i>	<i>vrouwen</i>
BBK	14	3	11	2
bestuurscommissie	3	1	4	1
Economencollege	7	-	7	-
beleidsafdeling SRKK	11	6	9	4
bisschoppelijke commissies	30	3	96	21

De hoogste bestuursmacht in de landelijke organisatiestructuur van de kerk wordt uitgeoefend door de Bisschoppenconferentie welke van advies wordt voorzien door de Beleidsadviescommissie Bisschoppenconferentie<sup>2</sup> (BBK: 14 mannen, 3 vrouwen, 1 mannelijke secretaris) welke wordt voorbereid door de Bestuurscommissie (3 mannen, 1 vrouw, vrouwelijke secretaris). Een tweede belangrijk adviesorgaan<sup>3</sup> van de Bisschoppenconferentie is het Economencollege (7 mannen, 1 mannelijke secretaris, 1 mannelijke adviseur).

<sup>2</sup> De vergaderingen van de Bisschoppenconferentie worden voorbereid door de Permanente Raad (geen vrouw).

<sup>3</sup> Diverse landelijke beleidsadviserende organen en raden staan c.q. stonden het bisschoppelijk bestuur ten dienste, zoals KRKS, VKMO, Justitia et Pax, Pax Christi, Cura Migratorum, KCOV, KVWZ et cetera. In deze gremia kunnen leken, en dus vrouwen zitting hebben. Het voert binnen het bestek van het onderhavige onderzoek helaas te ver om de zetelverdeling in raden, besturen en functies van al deze organen in kaart te brengen.

Het Secretariaat Rooms-Katholieke Kerk (SRKK) is in de afgelopen jaren gereorganiseerd en heeft verschillende personeelwisselingen gekend. Thans wordt het aangestuurd door de secretaris-generaal, bijgestaan door de adjunct-secretaris en de persvoorlichter (beiden mannen). Ter ondersteuning van de Bisschoppenconferentie zijn er de SRKK-beleidsfunctionarissen (beleidsassistenten, beleidsmedewerkers en medewerkers Pers en Voorlichting). Het aantal vrouwen op dit niveau is per peildatum 1 april 2003 toegenomen van 3 naar 6 vrouwen (van wie enkele in tijdelijke en/of part-time dienstverband) naast 11 mannen (van wie er drie zeer kort nadien uit dienst traden). Geen van de vrouwen heeft een senior positie.<sup>4</sup>

Ook de bisschoppelijke commissies zijn in de afgelopen jaren gereorganiseerd en in aantal teruggebracht van zestien naar vier. Elk wordt voorgezeten door een van de leden van de bisschoppenconferentie en heeft naast verschillende aantallen leden een ambtelijk secretaris. Omdat het hier meer om de vervulling van functies dan om individuen gaat zijn verdubbelde functies van één individu als twee functies geteld. Zo komen we op 33 leden, van wie drie vrouwen (9%) en dertig mannen (onder wie de vier mannelijke voorzitters), en één vrouw onder de vier ambtelijk secretarissen. Bij de vorige peiling van 1 november 2000 waren er nog zestien commissies met in totaal 117 leden, van wie 21 vrouwen (18%) en 96 mannen (onder wie 11 mannelijke voorzitters) en met zestien secretarissen van wie 11 mannen, 3 vrouwen (19%) en 2 vacatures. Kortom, de aandelen vrouwelijke leden en vrouwelijke secretarissen waren in balans met elkaar maar beide laag, thans is de balans verstoord en is het aandeel vrouwelijke leden lager.

Samenvattend: bij al deze kerkprovinciale gremia betrokken mensen zijn vrouwen in de minderheid, met uitzondering van het niveau van de secretariële en management-ondersteuning waar 90% vrouw is. Van degenen die functioneren op HBO+ niveau is ruim een derde vrouw; op hoger managementniveau zijn geen vrouwen vertegenwoordigd.

---

<sup>4</sup> De afdeling Interne Zaken van het SRKK kent 10 medewerkers, van wie 9 vrouwen, en wordt aangestuurd door een office-manager/PZ-functionaris; deze leidinggevende positie is de enige op het SRKK die door een vrouw wordt bekleed.

### 3.3 Diocesaan niveau

Mede naar aanleiding van de wens van diocesane personeelsfunctionarissen zoals geuit in het PPS-beraad (Nationale Werkgroep *Professioneel pastoraat en zijn samenwerkingsverbanden*) waar in september 2000 in het kader van dit onderzoek een gesprek plaats had, en zoals later door het SRKK bekrachtigd, werd in 2000 een inventarisatie gemaakt op diocesaan niveau; deze is voor de huidige *monitoring* herhaald. Door middel van documentenanalyse (bisdomnaamlijsten 2003) is geïnventariseerd welke (staf)functies in en rond het bestuur van de bisdommen door vrouwen bekleed worden, en welke taken zij daarbij uitoefenen. Voorts is geïnventariseerd welke beleidsadviserende organen (zoals Diocesane Pastorale Raden, Raad voor Economische Aangelegenheden) het diocesane bestuur terzijde staan en hoe vrouwen daarin vertegenwoordigd zijn.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup>Op basis van de bisdomboekjes over het jaar 2003 werd per bisdom een overzicht gemaakt van alle functionarissen op diocesaan en dekenaal niveau naar functie en/of lidmaatschap van diocesane besturen en raden en werd per functionaris een inschatting gemaakt van het al dan niet leidinggevend karakter van de functie (i.e. het al dan niet aansturen van andere functionarissen). De overzichten (personen en functies incl. al dan niet leidinggevend karakter) voor elk bisdom verzonden naar de verantwoordelijke voor Personeel en Organisatie teneinde gecontroleerd te worden op juistheid en volledigheid per 1-4-2003. Van elk van de bisdommen werd een reactie ontvangen.

### Interdiocesane m/v-balans

In tabel 3.3 worden, wat de situatie voor de zeven diocesen tezamen betreft, de m/v-balansen onderscheiden naar organisatieniveau.

tabel 3.3 Gremia en functies in de Nederlandse bisdommen tezamen naar aandelen priesters, mannelijke leken en vrouwen

Omschrijving	totaal (abs.)	priesters	mnl. leken	vrouwen	vrouwen in
		%	%	%	2000 %
bisdombestuur	37	76	22	2	2
bisdomraad (alleen Utrecht en Breda)	27	59	33	8	8
stafleden	13	31	69	-	-
bisschoppelijk gedelegeerden	28	43	36	21	18
diocesane pastorale raad	136	15	50	35	37
raad voor economische aangelegenheden	49	2	88	10	8
priesterraad incl. eventuele waarnemers	123	76	18	6	6
diocesane opleidingen	37	73	19	8	6
economaat incl. bouwzaken	69	-	86	14	15
officialaat	46	60	20	20	19
dekens	65	100	-	-	-
dekenaal coördinatoren	24	4	75	21	21
inhoudelijke medewerkers diocesaan en dekenaal bureau / dienstverlening / beleid	194	9	62	29	27
secretariële ondersteuning	116	1	13	86	86
<b><u>totaal aantal functies</u></b>	<b><u>964</u></b>	<b><u>33</u></b>	<b><u>41</u></b>	<b><u>26</u></b>	<b><u>26</u></b>
waarvan leidinggevenden (excl. hoofd secretariaat)	179	60	36	4	4

NB:

1. Bron: bisdomnaamlijsten 2003, controle naar peildatum 1-4-2003. Bij sommige categorieën waren van sommige bisdommen geen gegevens beschikbaar of bestaat het betreffende gremium niet. De totalen en percentages hebben betrekking op het totaal van de beschikbare gegevens. Let wel: sommige personen hebben twee of meer functies en sommige functies zijn door verschillende bisdommen op verschillende manieren gecategoriseerd.
2. Het percenteren heeft bij de lage totale aantallen alleen tot doel een vergelijking met andere categorieën mogelijk te maken.

Op diocesaan bestuurlijk niveau is een vrouw een uitzondering: in één bisdom (Utrecht) is een vrouw lid van het diocesaan bestuur en van de bisdomraad, en in één ander bisdom (Breda) is een vrouw lid van de bisdomraad welke het diocesaan bestuur vormt. Vanzelfsprekend zijn er geen vrouwen onder de bisschoppen, vicarissen en officiaals; doch ook onder de in diocesane naamlijsten als stafleden aangeduide functionarissen zijn geen vrouwen. Onder alle diocesane hoofden van dienst is één vrouw (dezelfde als het vrouwelijk bestuurslid). Er zijn geen vrouwelijke economen, perscheefs, hoofden P&O, hoofden officialaat, rectoren of directeuren. Er zijn zes (was vier) vrouwelijke bisschoppelijk gedelegeerden (Groningen, Utrecht, Haarlem, Roermond en twee in Rotterdam), drie vrouwelijke rechters (Rotterdam, 's-Hertogenbosch en Roermond), één vrouwelijke instructor (Utrecht, nieuw) en er zijn drie vrouwelijke juridisch adviseurs (één werkzaam in Groningen, Utrecht en Rotterdam, één in Roermond en één in 's-Hertogenbosch<sup>6</sup>). Vijf (was drie) vrouwen zijn dekenaal coördinator (van wie één tevens bisdomraadslid, nl. in Breda, voorts twee in Utrecht, één in Haarlem en één in Rotterdam). Eén vrouw is financieel-economisch adviseur (Roermond), twee vrouwen zijn conservator/consulent kunstbezit (Rotterdam en Haarlem), één vrouw is rayon-adviseur bouwzaken ('s-Hertogenbosch). Er zijn officieel geen vrouwelijke kanseliers<sup>7</sup>.

Van de inhoudelijke medewerkers van diocesane en dekenale diensten is steeds een minderheid vrouw. Het gaat dan om functies bij het bisdombureau (een kwart), de diocesane dienstverlening (een kwart), de dekenale dienstverlening (een vijfde), de dekenale coördinatoren (een vijfde) en beleidsmedewerkers (een derde), de pastorale werkers (twee vijfde) en de officialaten (twee vijfde). Het aandeel vrouwen betrokken bij diocesane opleidingen ligt onder de 10%. Technische en financieel-administratieve ondersteuning zoals economaat en bouwzaken hebben een vijfde of kleiner deel vrouwen in dienst. Bij al deze aantallen moet worden bedacht dat aansturende en meewerkende functionarissen tezamen genomen zijn.

---

<sup>6</sup> Deze laatste twee juristen waren, in tegenstelling tot wat in de rapportage van 2001 vermeld werd, reeds in 2000 in deze functies benoemd.

<sup>7</sup> Eén bisdom heeft een hoofd secretariaat die tevens notaria is en bevoegdheid heeft om stukken te tekenen, waarmee zij feitelijk kanselierstaken uitoefent.

Wanneer leidinggevende functies worden gedefinieerd als functies met aansturende verantwoordelijkheid op diocesaan en dekenaal niveau, waarin de functionaris de leiding heeft over andere functionarissen, vallen hieronder de gewijde leidinggevende ambtsdragers (inclusief de 65 dekens), maar ook voor leken toegankelijke leidinggevende functies als directeur, teamleider, hoofd van dienst, coördinator et cetera - secretariële ondersteuning wordt hier buiten beschouwing gelaten). Uitgaand van deze criteria zien we dat van alle ruim 185 leidinggevende of aansturende functies drie vijfde (was twee derde) door priesters wordt vervuld, een derde (gelijk gebleven) door mannelijke leken en minder dan 5% (gelijk gebleven) door vrouwen. Laten we de gewijde ambtsdragers in deze berekening buiten beschouwing, dan zien we dat negen van de tien functionarissen op diocesaan of dekenaal niveau met leidinggevende of aansturende verantwoordelijkheid mannen zijn (gelijk gebleven).<sup>8</sup> Van de medewerkers in de secretariële ondersteuning (op bisdombureaus, dpc's, economaten, dekenaten et cetera) is 14% man en 86% vrouw.

---

<sup>8</sup> In de onbezoldigde bestuurlijke en adviserende functies zijn mannen eveneens in de meerderheid: een tiende vrouwen onder REA-leden, een derde onder DPR-leden.

### *Afzonderlijke bisdommen m/v-balans*

Een precieze vergelijking van het aandeel priesters, mannelijke leken en vrouwen in verschillende functies en gremia tussen de verschillende bisdommen is binnen het kader van dit onderzoek vrijwel niet te trekken omdat van de bisdommen onderling noch functie-omschrijvingen en -invullingen, noch de bestuurs- en adviesgremia precies vergelijkbaar zijn; in elk bisdom kunnen functies en gremia immers naar inzicht van de bisschop -binnen de kaders van het kerkelijk recht- worden beschreven en ingevuld. Een aantal voorbeelden:

- Twee bisdommen kennen het gremium bisdomraad, waarbij deze raad in één geval het bisdombestuur vormt (Breda) en in het andere geval het bisdombestuur insluit (Utrecht).
- De functie van kanselier wordt al dan niet expliciet en met verschillende inhoud ingevuld, van lid diocesaan bestuur ('s-Hertogenbosch) tot ambtelijk-secretarieel of secretarieel-ondersteunend (verschillende bisdommen).
- Enkele bisdommen kennen de functie van dekenaal coördinator, een voor leken openstaande leidinggevende (i.e. door de deken gedelegeerde) functie in de pastorale structuur, die wel (Breda) of niet (Rotterdam, Haarlem) deel uitmaakt van het diocesaan bestuur.
- Verschillende bisdommen kennen hoofden van dienst - met name voor personeel en pastorale organisatie, maar dit kan ook voor externe betrekkingen communicatie (Utrecht) of voor het officialaat gelden ('s-Hertogenbosch, Haarlem) - dit zijn particulierrechtelijk omschreven functies die door leken vervuld kunnen worden onder gezag van een vicaris-generaal of vicaris-officialis.
- De priesterraad en de diocesane pastorale raad kennen per bisdom verschillende invullingen, de eerste al dan niet met lekenwaarnemers, de tweede wat betreft samenstelling, taakstelling en frequentie.

Deze voorbeelden maken duidelijk dat de gegevens bij elkaar opgeteld wel een overzicht van de kerkprovinciale situatie opleveren, maar niet eenvoudig terug naar bisdom uitgesplitst en tegen elkaar uitgezet kunnen worden. Op basis van de gegevens die binnen dit onderzoek verzameld konden worden kan wel een aantal globale conclusies getrokken worden over de diocesen.

Gemiddeld genomen over alle zeven diocesen is het totale aandeel diocesane en dekenale functies door vrouwen vervuld<sup>9</sup> ongeveer een kwart (26%, was 23%), terwijl het aandeel functies door priesters vervuld een derde is (33%, was 31%), en het aandeel door mannelijke leken vervuld twee vijfde bedraagt 41%, was 46%); het aandeel priesters is licht gestegen ten koste van mannelijke leken en vrouwen door het (her)instellen van een priesterraad in enkele bisdommen; tabel 3.4 geeft een overzicht. Sommige bisdommen wijken wat sterker af van het landelijk gemiddelde dan andere: het aandeel functies vervuld door priesters ligt lager dan gemiddeld, onder een kwart, in Utrecht, Rotterdam en Breda, terwijl het hoger dan gemiddeld, tegen de helft, ligt in 's-Hertogenbosch en Roermond. Het aandeel functies vervuld door mannelijke leken ligt bijgevolg in deze laatste twee bisdommen lager dan gemiddeld, rond een derde, in 's-Hertogenbosch en Roermond. Het aandeel functies vervuld door vrouwen ligt boven het gemiddelde, rond een derde in Rotterdam en Breda; rond het gemiddelde, circa een kwart in Utrecht, Haarlem en Groningen; en onder het gemiddelde, circa een vijfde in 's-Hertogenbosch en Roermond.

tabel 3.4 Priesters, mannelijke leken en vrouwen die functies bekleden in de kerkelijke organisatie op diocesaan niveau, per 1 april 2003

	<i>totaal</i> <i>(abs.)</i>	<i>priesters</i> %	<i>mannelijke leken</i> %	<i>vrouwen</i> %	<i>vrouwen in 2000</i> %
Groningen	59	36	39	25	31
Utrecht	180	23	54	23	25
Haarlem	122	34	40	26	31
Rotterdam	155	23	44	33	31
Breda	144	23	43	34	31
's-Hertogenbosch	127	49	30	21	13
Roermond	177	45	35	20	22
<b>totaal</b>	<b>964</b>	<b>33</b>	<b>41</b>	<b>26</b>	<b>23</b>

In elk bisdom zijn wel één of enkele vrouwen vertegenwoordigd op het hoogste niveau, maar het type functie verschilt onderling sterk: lid bisdomraad en tevens leidinggevende - hoofd van dienst of dekenaal coördinator; alleen dekenaal coördinator; rechter; bisschoppelijk gedelegeerde voor het onderwijs; juridisch adviseur; maar geen enkel bisdom heeft vrouwen op al deze posities vertegenwoordigd. Vrouwen op dit hoogste niveau blijven binnen hun bisdom dus de enige vrouw of één van zeer weinige vrouwen.

<sup>9</sup>Berekend werd hoe het totaal van diocesane functies werd ingevuld naar geslacht en wijding; omdat sommige personen verschillende functies of lidmaatschappen bekleden kunnen dubbelstellingen voorkomen. De berekening gaat dus over functie- invullingen en niet over personen. Hierbij werden alle functies meegeteld, dus ook die in de secretariële ondersteuning, alsook de leden van de priesterraad inclusief eventuele waarnemers, de REA en de DPR.



De diocesane organisaties zijn onderling uiteenlopend in structuur en grootte; zo hebben sommige bisdommen kleinere dekenaten en bijgevolg verhoudingsgewijs meer dekens dan andere (met name 's-Hertogenbosch en Roermond), en hebben sommige diocesane bureaus meer medewerkers en bijgevolg meer teamleiders en hoofden van dienst, ook binnen de voorwaardenscheppende afdelingen (economaat: financiële administratie, bouwbureau, automatisering et cetera, met name in Utrecht, 's-Hertogenbosch en Roermond); dit levert echter geen grote onderlinge verschillen in m/v-balans op omdat in dergelijke afdelingen vrijwel alle leidinggevende posities door mannen worden bekleed.

Tenslotte verschillen de bisdommen onderling in de mate waarin en wijze waarop functies gecreëerd en particulierrechtelijk omschreven zijn, waarop leken en dus vrouwen benoemd kunnen worden. Voor leken toegankelijke functies als econoom, hoofd personele zaken en perschef zijn in alle bisdommen inmiddels bekend en worden door mannen vervuld; echter functies als dekenaal coördinator, dekenaal beleidsmedewerker, supervisor, hoofd van dienst en dergelijke zijn relatief nieuw, komen lang niet overal voor en dan nog op verschillende wijzen. We zien dat binnen deze nieuwere functies plaatsen door vrouwen vervuld worden - met andere woorden, daar waar dergelijke functies er niet of nauwelijks zijn zullen minder of geen vrouwen aangetroffen worden die zich op het betreffende niveau en met dergelijke taken bezighouden.

## 4 Conclusie

Er zijn, in absolute aantallen en procentueel gezien, niet veel wijzigingen wat betreft de inbreng van vrouwen op beleidsniveau binnen de kerkelijke organisatie op landelijk of diocesaan niveau. Wat betreft de adviserende gremia die de Bisschoppenconferentie bijstaan moet geconcludeerd worden dat de forse teruggang in aantal van de Bisschoppelijke Commissies nadelig is geweest voor de numerieke inbreng van vrouwen.

Er zijn geen aanwijzingen dat er sinds de vorige peiling en de rapportage ervan een begin is gemaakt met een systematisch, interdiocesaan benoemingenbeleid dat speciale aandacht besteedt aan de instroom en doorstroom van vrouwen op beleidsniveau binnen de kerkelijke organisatie. Met andere woorden, het “glazen plafond” dat bij de vorige *monitoring* werd aangetroffen is niet doorbroken en kent geen grote barsten op kerkprovinciaal of diocesaan niveau.

Hierbij moet wel opgemerkt worden dat, hoewel de peildatum van de tweede monitoring ligt 2,5 jaar na de eerste ligt, de veranderingstermijn (van publicatiedatum / besprekingsdatum in de bisschoppenconferentie en de bisdomstaven) aanzienlijk korter is. De voor de leidinggevende gremia beschikbare ‘veranderingsperiode’ is daarmee in feite korter dan twee jaar. Een periodieke monitoring als deze heeft een meer algemene, data-leverende functie ter beschikking van het kerkelijk personeelsmanagement in het algemeen.

### *Herneming discussie:*

#### *waarom doorstroom van vrouwen op de agenda houden?*

Uit eerder onderzoek (KASKI 2001) bleek dat de kwestie m/v-balans binnen de kerkelijke organisatie geen hoge prioriteit geniet. Het is begrijpelijk dat de aandacht binnen de r.-k. kerkelijke organisatie vooral uitgaat naar de urgente kwestie van de voortschrijdende secularisatie, die tot uiting komt in de teruggang van kerkelijke participatie en van het aantal gewijde en niet-gewijde professionals en in de gebouwenproblematiek. De kerk staat in deze voor zeer ingrijpende veranderingen die zich binnen de komende jaren zullen gaan voltrekken.

De vraag is of aandacht voor de kwestie van de m/v-balans niet evenzeer belangrijk is, niet als een probleem ernaast, maar als een probleem dat deel uitmaakt van de reeds genoemde. Veranderingen in de samenleving dringen door in de kerkelijke gemeenschap en zullen de kerkelijke gemeenschap ook veranderen; zij zal zich daartoe hoe dan ook dienen te verhouden. De samenleving zal in de komende decennia steeds indringender aan alle organisaties – ook de kerk – de vraag aan de orde stellen: hoe krijgen vrouwen plaats in de bestuurs- en beleidsorganen? Ook *binnen* de kerkgemeenschap zal de vraag naar de invloed van vrouwen op het beleid steeds blijven terugkeren.

Wanneer het gaat om de vertegenwoordiging van vrouwen binnen het kerkelijk beleid kunnen twee argumenten worden aangevoerd: één van rechtvaardigheid en één van kwaliteit.

#### *Rechtvaardigheid door gelijkwaardigheid*

‘Een werkelijk verdergaande emancipatie van vrouwen is een kwestie van rechtvaardigheid die geen uitstel gedooft’. Deze woorden van Paus Johannes Paulus II onderstrepen het belang dat de r.-k. kerk hecht aan het bevorderen van gelijkwaardigheid en een gelijke positie van vrouwen en mannen in de samenleving, maar ook – voorzover dat in de mogelijkheden van de kerk ligt – binnen de kerk zelf (Brief aan de Vrouwen, 1995). In een op 31 juli 2004 verschenen *Brief aan de bisschoppen van de Katholieke Kerk over de samenwerking tussen mannen en vrouwen in de Kerk en de wereld* van de Congregatie voor de Geloofsleer worden de hoofdpunten van het christelijke mensbeeld uiteen gezet en conclusies getrokken over de waardigheid van vrouwen en de rol die vrouwelijke waarden kunnen spelen in het leven van de maatschappij en de Kerk. De Congregatie onderstreept de fundamentele gelijkwaardigheid van man en vrouw, beiden immers beeld van God. De verschillen tussen man en vrouw zijn daarmee niet opheven, maar juist complementair, waarbij de verschillen echter geen bron van verdeeldheid moeten vormen, maar op grond van wederzijds respect aanzetten tot actieve samenwerking. Het tweede hoofdstuk van de brief benadrukt het belang van vrouwelijke waarden in het maatschappelijk leven. Enerzijds klinkt de oproep tot verdergaande stappen om de rechten van de vrouw niet ondergeschikt te laten zijn aan de rechten van mannen, anderzijds wijst de tekst op het gevaar dat vrouwen slechts gewaardeerd worden wanneer zij volledig participeren in termen van economische productiviteit.

#### *Kwaliteit door diversiteit*

Naast het rechtvaardigheidsargument kan het kwaliteitsargument worden aangevoerd. Een organisatie wint aan kwaliteit in haar werkzaamheden en leiderschap, wanneer zij kan putten uit een brede diversiteit aan leiderschapsstijlen en ervaringen. Daarmee kan zij beter inspelen op haar werknemers en op haar “afnemers”, twee groepen die immers evenzeer divers zijn samengesteld. Een éézijdig samengestelde leiding is in het nadeel bij het afstemmen op behoeften en ervaringen van een divers “publiek” en dito “personeel”.

Zo geldt het ook voor de kerkelijke organisatie: wanneer zij meer vrouwen bij haar leiding weet te betrekken kan zij haar aansprekingskracht zowel voor kerkleden als voor kerkelijke beroepskrachten vergroten. Bovendien maakt zij dan meer dan thans gebruik van de leidinggevende en beleidsvormende kwaliteiten voor zover aanwezig onder vrouwelijke werknemers. Vanuit dit perspectief geredeneerd is het van belang dat de gewijde ambtsdragers door kwalitatief sterke mannen en vrouwen ondersteund worden. Dit geldt eens te meer nu de instroom van jonge priesters en diakens veel kleiner is geworden dan de uit-

stroom van oudere priesters, terwijl de beleidsbepalende functies binnen de krimpende kerkelijke organisatie steeds complexer en veelomvattender zullen worden. In de toekomst zal bevordering van kwaliteit van het kerkelijk “aanbod” een belangrijke weg zijn om kerkelijke betrokkenheid te vergroten: immers, mensen van nu herkennen en zoeken kwaliteit, ook in de kerk.

#### *Oorzaken voor achterblijvende doorstroom van vrouwen*

In deze tweede *monitoring* stonden cijfers centraal. De oorzaken van de achterblijvende doorstroming van vrouwen werden niet onderzocht. Dit betekent dat dat er naast inzicht in de kwantitatieve gegevens en een moreel appel tot het benutten van de beschikbare vrouwelijke potentie geen nieuwe inzichten in blokkades en uitzicht op veranderingsstrategieën worden geboden. In het in 2001 verschenen KASKI rapport werd gewezen op een aantal oorzaken voor de gebrekkige doorstroming:

1. Ten eerste zijn, grotendeels op onbewust niveau, binnen de *kerkelijke organisatie* zelf belemmeringen werkzaam daar waar zij vrouwen niet wil of kan laten doorstromen door de criteria die zij bij doorstroming hanteert, met name op het punt van (*fulltime*) beschikbaarheid.
2. Daarnaast vindt *zelfselectie* plaats door vrouwen die geen doorstroom ambiëren in de organisatie omdat zij liever in het beroepspastoraat met inhoud en mensen bezig zijn dan met beleidslijnen en cijfers, en nauwelijks te motiveren zijn tot ondersteunende of managementtaken in de kerk. Mogelijk spelen hierbij ook minder grijpbare redenen die bij de - door mannen bepaalde, dan wel clericale – organisatiecultuur liggen een rol; zo is er de wens van bisschoppen om voor bepaalde functies (bv personeelsfuncties) mannen te kiezen, omdat zij in vertrouwensrelaties met priesters moeten werken.
3. Ten slotte moet erop gewezen worden dat de recente *reorganisaties* in de kerk op kerkprovinciaal en (minder) op diocesaan niveau, waar brede vertegenwoordigingen (van mannen en vrouwen) worden teruggebracht tot bestuurlijke afvaardigingen (meestal de mannelijke voorzitters), de vertegenwoordiging van vrouwen hebben doen afnemen.

#### *Onduidelijk: hoe verloopt individuele loopbaan?*

Waar deze verschillende factoren werkzaam zijn kunnen zij elkaar op punten ook nog eens versterken. Hoe dit op individueel niveau ingrijpt op de kerkelijke loopbaan van vrouwen is echter niet in kaart gebracht. Het is daarom sterk te overwegen om de volgende *monitoring*, waarvoor middelen beschikbaar en geormerkt zijn vanuit de PIN, ook op persoonsniveau uit te voeren. Dit heeft als voordeel dat de loopbaan van een aantal vrouwen op individueel niveau - in de rapportage uiteraard geanonimiseerd - gevolgd kan worden; dan wordt duidelijker, hoe het carrièrepad van individuele vrouwen binnen de kerkelijke organisatie verloopt en welke interne en externe overwegingen en invloeden daarop hun werking hebben.



## Bronnen

- KASKI 2001: Vrouw en beleid – Belemmeringen en stimulansen voor de doorstroom van vrouwen naar beleidsbepalende functies in de katholieke kerkelijke organisatie. Nijmegen: Nijmegen University Press, deel 5 in de KASKI-reeks, KASKI-rapportnr. 482. J. Sanders, 2001.
- KASKI 2003a: Kerncijfers 2002 uit de kerkelijke statistiek van het Rooms-Katholiek Kerkgenootschap in Nederland, Memorandum nr. 327, J. Massaar-Remmerswaal en T. Bernts, september 2003
- KASKI 2003b: Statistiek rooms-katholieke opleidingen 2003. Memorandum nr. 328, J. Massaar-Remmerswaal en T. Bernts, september 2003
- Pius-jaarboek 115 - Adresboek Katholiek Nederland 2003. A. Garritsen (red.)  
Houten: Bohn Stafleu van Loghum.  
Bisdom-naamlijsten jaargang 2003