

Vergaderjaar 2006–2007

30 800 V

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Buitenlandse Zaken (V) voor het jaar 2007

Nr. 10

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR ONTWIKKELINGSSAMENWERKING

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 13 oktober 2006

Tijdens het Algemeen Overleg over de AVVN op 14 september 2006 heb ik toegezegd u schriftelijk te informeren over tot op heden bereikte resultaten op het gebied van gender mainstreaming bij UNDP, UNHCR en UNICEF. Graag bied ik u hierbij de toegezegde informatie aan voor deze drie VN-organisaties.

UNDP

Het bevorderen van gender gelijkheid is cruciaal voor het behalen van de MDG's. Het gender beleid van UNDP is gebaseerd op het integreren van een gender perspectief in alle programma's en op de inzet van specifieke programma's en budget om de positie van vrouwen te versterken. In 2003 verscheen de «*UNDP practice note on gender*». In 2005 zijn de resultaten gepubliceerd van een onafhankelijke evaluatie naar gender mainstreaming binnen UNDP. Het rapport was kritisch. Hoewel UNDP in zijn programma's aandacht besteedde aan het bevorderen van gender gelijkheid, gebeurde dit niet op een systematische wijze. Aanbevolen werd om meer budget beschikbaar te stellen voor gender mainstreaming en om het (senior) management meer verantwoordelijk te maken voor de integratie van gender in programma's. UNDP heeft in reactie op deze evaluatie een Gender Strategie en Gender Actieplan opgesteld. Voor de uitvoering van het Gender Actieplan voor 2005 heb ik € 5 miljoen beschikbaar gesteld. Deze middelen zijn ingezet op capaciteitsontwikkeling. In 2005 zijn in 45 UNDP-landkantoren gender analyses uitgevoerd van de programma's. Daarnaast zijn trainingen en instrumenten ontwikkeld om medewerkers te ondersteunen bij het uitvoeren van gender analyses en het integreren van gender in de programma's van UNDP. Deze instrumenten evenals de ervaringen zijn toegankelijk gemaakt voor alle UNDP-medewerkers via een gender kennisnetwerk. Veel medewerkers en managers hebben inmiddels een gender cursus gevolgd.

In 2004 is een indicator ontwikkeld om vast te stellen of rekening is gehouden met de gender dimensie in de programma's («gender driver»). In 2005 was in 47 procent van de programma's veel of gemiddelde aandacht en in 53 procent van de programma's beperkte aandacht voor de gender aspecten. UNDP onderkent dat verdere acties nodig zijn om gender mainstreaming te bevorderen. Voor de uitvoering van het gender actieplan 2006–2007 heeft UNDP \$ 10 miljoen extra beschikbaar gesteld uit de *core resources*. Ruim 40 landenkantoren hebben een gender mainstreaming strategie en actieplan opgesteld en in 2006 volgen naar verwachting nog eens 45 landenkantoren. In de globale en regionale programma's besteedt UNDP ook aandacht aan het bevorderen van gender gelijkheid. In de *Human Development Reports* zijn indicatoren opgenomen om gender gelijkheid wereldwijd te meten.

In 2006 is ook een Stuurgroep onder leiding van de Administrator van UNDP ingesteld om de voortgang van gender mainstreaming in het beleid en de gender balans in het personeelsbeleid goed te volgen. Het senior management is verantwoordelijk gemaakt voor de voortgang op deze gebieden. Deze elementen worden meegenomen bij de beoordeling van het management. In 2004 is een *gender scorecard* ontwikkeld om de voortgang in de gender balans van de organisatie continu te kunnen volgen. Het streven is dat in 2010 op alle niveaus de helft van het personeel uit vrouwen bestaat. In het aanstellings- en benoemingsbeleid wordt bij gelijke geschiktheid de voorkeur gegeven aan een vrouw. Van alle medewerkers is momenteel 49 procent vrouw, voor de professionele staf ligt dit percentage op 39 procent. Tussen 2004 en 2006 is het percentage vrouwen op hogere niveaus duidelijk toegenomen: op ASG-niveau met 11 procent. Ook het aandeel vrouwelijke *Resident Coordinators* is in deze periode toegenomen tot 33 procent.

UNHCR

Gender mainstreaming is tegenwoordig een belangrijk onderdeel van het UNHCR-beleid met betrekking tot de protectie van vluchtelingenvrouwen. UNHCR erkent de specifieke behoefte aan protectie die vrouwen en meisjes hebben en heeft in de loop der jaren al veel gedaan om hieraan tegemoet te komen. Eén van de grootste uitdagingen voor de organisatie op dit moment is het beschermen van vluchtelingenvrouwen en -meisjes tegen seksueel geweld en misbruik.

Begin 2004 is UNHCR begonnen met een actieplan voor gender mainstreaming om de participatie van vluchtelingenvrouwen in veldoperaties te verhogen. Door middel van assessments en bijeenkomsten van multifunctionele teams in 83 landen is een beter beeld ontstaan van de risico's die vluchtelingenvrouwen en -meisjes lopen en de problemen die hiermee gepaard gaan. Tegenwoordig voert UNHCR doorlopend een dialoog met vluchtelingenvrouwen over de risico's die zij lopen en probeert de organisatie samen met deze vrouwen oplossingen te vinden.

De organisatie heeft een strategie voor «*gender, age and diversity*» ontwikkeld. Deze strategie wordt weerspiegeld in de «*Global Strategic Objectives*» van de organisatie. Daarnaast zijn veel UNHCR stafleden inmiddels getraind in gender mainstreaming. Tevens zijn veel aspecten uit de assessments overgenomen in de «*Country Operation Plans*». Vervolgens is er een discussieforum op intranet opgericht voor UNHCR staf om informatie en ervaringen uit te wisselen over het thema. Tenslotte is er een accountability framework voor «*age, gender and diversity*» overeengekomen en dit zal de aankomende maanden getest worden.

UNHCR heeft een aantal belangrijke stappen in de goede richting gezet en is nu bezig langzaam maar zeker de procedures en processen aan te passen om ook in die zin tegemoet te komen aan de prioriteiten die gesteld zijn door vluchtelingenvrouwen en meisjes.

Ook in het aanname- en promotiebeleid voor posities op het hoofdkantoor en in het veld houdt UNHCR tegenwoordig rekening met gender balans. In de «*internal guidelines and rules*» zijn regelingen aangepast zodat vrouwen makkelijker promotie kunnen maken. Hoewel er momenteel hard aan gewerkt wordt, is de 50/50 balans nog niet gehaald. Op dit moment is 40 procent van de professionele staf vrouw.

UNICEF

Gender is doordeesemd in UNICEF's rechtenbenadering («*rights-based approach*»), die geënt is op het Verdrag voor de Rechten van het Kind (CRC) en het Verdrag voor de uitbanning van alle vormen van discriminatie tegen vrouwen (CEDAW).

Voor toepassing in de dagelijkse praktijk heeft de organisatie in 1994 een handleiding «*Gender equality in UNICEF programming*», opgesteld voor gebruik door veldkantoren. Sinds 2003 hanteert UNICEF een «*gender assessment tool*» waarmee veldkantoren hun programmering tegen het licht kunnen houden. In 2004 is dit instrument integraal opgenomen in het UNICEF handboek «*Programme policy and Procedure manual*», en per instructie structureel beleid geworden. In het *Medium Term Strategic Plan* voor de periode 2006–2009 heeft UNICEF 5 prioriteiten (Child Survival and Development, Basic Education, HIV/AIDS, Child Protection en Advocacy and Partnerships for Children) uitgewerkt met gender als dwars doorsnijdend thema. Voor al deze prioriteiten zijn concrete resultaatgebieden benoemd. Deze resultaatgebieden hebben ondermeer betrekking op UNICEF's inspanningen ter ondersteuning van programmalanden om aandacht aan gender te geven in armoedestrategieën en om de CRC en CEDAW rapportageverplichtingen na te komen.

UNICEF brengt jaarlijks rapporten uit over de voortgang bij eerder genoemde prioriteiten en publiceert tevens jaarlijks het rapport «*The State of the World's Children*», dat een overzicht geeft van de situatie van vrouwen en kinderen aan de hand van basisindicatoren met betrekking tot gezondheid, onderwijs en HIV/AIDS. Voor een aantal indicatoren wordt de situatie van vrouwen/meisjes vergeleken met die van mannen/jongens. Dit jaar zijn aan dit overzicht indicatoren toegevoegd inzake kinderarbeid (uitgesplitst in percentages jongens en meisjes), kindhuwelijken, geboorteregistratie en genitale verminking. De Gender Unit van UNICEF voert momenteel een evaluatie uit op het gebied van gender mainstreaming. De resultaten hiervan worden volgend jaar gepubliceerd.

Binnen UNICEF's personeelsbeleid zijn er vier aandachtspunten op het gebied van gender mainstreaming: bij aanstellingen en benoemingen, carrièreplanning en ontwikkeling, mobiliteit en gezinsvriendelijk beleid. De gelijke behandeling van mannen en vrouwen binnen deze vier aandachtspunten wordt sinds 1999 structureel gevolgd. De vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de organisatie is in de lagere professionele niveaus redelijk in balans (46% is vrouw). De uitdaging voor UNICEF is om in de hogere rangen meer balans te creëren. Op directorenniveau was tot vorig jaar slechts 19 procent vrouw. In 2005 is het percentage gestegen naar 29 procent. Dit blijft een aandachtspunt voor de organisatie. In 2005 heeft UNICEF de opdracht gegeven voor een onderzoek naar de oorzaken hiervan. De bevindingen en de aanbevelingen van het onderzoek worden momenteel gebruikt voor de ontwikkeling van een strategie om tussen

2006 en 2010 meer vrouwen op senior management posities te benoemen. Vermeldenswaard is dat UNICEF een «*Special Adviser to the Executive Director on Gender and Diversity*» heeft aangesteld.

UNDP, UNHCR en UNICEF hebben de afgelopen jaren vooruitgang geboekt bij het integreren van gender in de programma's. Nederland benadrukt bij UNDP, UNHCR en UNICEF al jaren het belang van gender mainstreaming. Daarom zal Nederland er bij deze en andere VN-organisaties op blijven toezien dat deze ontwikkelingen zich voortzetten.

De Minister voor Ontwikkelingssamenwerking,
A. M. A. van Ardenne-van der Hoeven