
Vergaderjaar 2007–2008

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 54

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 9 oktober 2007

Hierbij bied ik u aan mijn bijdrage aan het Emancipatiebeleid 2008–2011 waarvan de prioritaire thema's zijn verwoord in de Emancipatienota, die u op 28 september 2007 is aangeboden door de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Kamerstuk 30 420, nr. 50).

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
G. ter Horst

Verankering van emancipatie in beleid en uitvoering

a) Commitment ambtelijke en politieke top

Binnen BZK is de pSG portefeuillehouder gender mainstreaming. Zowel de minister als de staatssecretaris zijn bijzonder geïnteresseerd aan de onderwerpen emancipatie en gender mainstreaming. Dit blijkt ook uit de beleidsprioriteiten van de minister en staatssecretaris

b) Vastleggen van verantwoordelijkheid

Binnen BZK is een BZK gendercommissie samengesteld onder voorzitterschap van de pSG. Deze commissie ondersteunt het proces van gender mainstreaming.

De realisatie van de hieronder genoemde doelstellingen zijn de verantwoordelijkheid van de directeuren en DG's.

c) Beschikbaarheid van genderdeskundigheid

De binnen BZK opgezette Gendercommissie wil zich de komende periode actief bezig houden met het delen van deskundigheid en het onder de aandacht brengen van gender en diversiteit:

- door het opbouwen van een netwerk van deskundigen binnen en buiten het departement;
- het organiseren van bijeenkomsten en workshops voor beleidsmedewerkers over aan gender en diversiteit gerelateerde onderwerpen;
- het met elkaar uitwisselen van beleidsnotities;
- gezamenlijk een of meerdere artikelen of ingezonden brieven over gender en diversiteit te schrijven ter publicatie in (dag)bladen.

Daarnaast zal BZK werken aan deskundigheidbevordering door het opstellen van een informatiesite op intranet om een basisbewustzijn te realiseren in gender mainstreaming. Op Internationale Vrouwendag is een brochure «de kracht van het verschil» verschenen, die als doel heeft om agendasettend te werken binnen en buiten het departement. Ook zal in samenwerking met kenniscentrum voor emancipatie, diversiteit en gezin – E-quality een workshop worden georganiseerd. Het onderwerp wordt nog vastgesteld in overleg met de BZK Gendercommissie.

d) Inzet van instrumenten

Tijdens het laatste visitatiegesprek heeft de pSG de toezegging gedaan een emancipatietoets dan wel effectrapportage te laten uitvoeren op een van de onderwerpen die betrekking hebben op constitutionele veranderingen.

e) Emancipatiebeleid met duidelijke doelstellingen en inzet van middelen
BZK heeft de volgende emancipatiedoelstellingen:

- De overheid zal zelf het goede voorbeeld geven bij het benoemen van vrouwen in topposities en het verminderen van beloningsverschillen tussen vrouwen en mannen;
- In de publieke sector zal in 2011 30% van de instroom in topfuncties bestaan uit vrouwen;
- In de publieke sector zal in 2011 50% van de instroom van overig personeel bestaan uit vrouwen;
- Voor de Algemene Bestuursdienst is het doel dat in 2011 25% van de ABD populatie uit vrouwen bestaat. Concreet betekent dit dat er ieder jaar 25 vrouwen tot de ABD zullen moeten toetreden uit posities van onder directeursniveau of van buiten het Rijk;
- Realiseren van 2000 structurele stageplaatsen bij het rijk. Er komt één traject voor het creëren van 1000 reguliere plaatsen op mbo/hbo/wo-

niveau, en één traject voor 1000 plaatsen voor kansarme doelgroepen zonder startkwalificaties. Voor beide trajecten geldt dat 50% moet worden bezet door allochtone vrouwen en mannen.

- Bevordering van in- en doorstroom van vrouwen in politiek en openbaar bestuur;
- Maken van bindende afspraken tussen minister van BZK en de korpsbeheerders ver diversiteit in politiekorpsen.

DGMOS

In december 2006 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de versterking van het diversiteitsbeleid binnen de sector Rijk. Er is een plan van aanpak Integraal diversiteitsbeleid, dat wordt gedragen door alle departementen en nu wordt uitgevoerd. Het diversiteitsbeleid van het Rijk concentreert zich op: meer medewerkers van allochtone herkomst in beleid en management; meer vrouwen in managementposities; behoud van diversiteit met inbegrip van een evenwichtige leeftijdsopbouw.

De inzet is dat een integraal diversiteitbeleid meer is dan een optelsom van soorten doelgroepenbeleid. Het gaat daarbij om een beleid waarin niet de doelgroepen centraal staan, maar de organisatie. Welke aspecten van de organisatie zijn bevorderend dan wel belemmerend voor diversiteit? Deze invalshoek biedt een aanknopingspunt om te kijken naar zaken als (arbeidsmarkt)communicatie, werving, selectie, benoemingen- en loopbaanbeleid, arbeidsvoorwaarden, opleidingen en organisatiecultuur. Het diversiteitsbeleid wordt daarom ingebed in algemene acties gericht op in-, door- en uitstroom. De ontwikkeling van vrouwelijk talent voor managementfuncties bij de overheid zal de komende jaren extra aandacht krijgen in het reguliere loopbaanbeleid van het Rijk.

Versterking van de sectorbrede randvoorwaarden (beschikbaarheid managementinformatie, kennisontsluiting, versterken interdepartementaal netwerk, bewustwording en bijscholing middenmanagement) ondersteunen dit. Zo is er sinds kort een Kennisweb Diversiteit voor het Rijk – een website waarop kennis en best practices worden gedeeld en verantwoordelijken voor het diversiteitsbeleid met elkaar in contact worden gebracht. Ook vindt er deskundigheidsbevordering plaats bij het lijnmanagement met betrekking tot de diversiteitsdimensie in werving en selectie (valkuilen, verbeterpunten).

Tevens wordt een diversiteitsindex ontwikkeld waarmee overheden zelf streefcijfers «op maat» kunnen vaststellen (voor o.a. vrouwen in topfuncties) en hun eigen prestaties kunnen vergelijken met het gemiddelde van de eigen en andere sectoren. De diversiteitsindex zal deel uitmaken van het genoemde Kennisweb Diversiteit.

Er zal een onderzoek gedaan worden bij het Rijk naar de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen en er zal, in overleg met de ministeries en de centrales van overheidspersoneel een plan van aanpak worden gemaakt om het verschil in deze kabinetsperiode tot de helft terug te brengen.

In het bestuursakkoord van het kabinet met Gemeenten is opgenomen dat in 2011 Rijk en Gemeenten een meer divers personeelsbestand hebben door het aantal allochtonen, vrouwen (in het bijzonder in managementfuncties) en oudere werknemers te verhogen.

BZK stelt de speerpuntenbrief op. Deze brief bevat de kaders, bepaald door het kabinet, van het Cao-overleg. Hierin zal ook diversiteit belicht worden, al is nu nog niet helemaal duidelijk op welke wijze.

Periodieke rapportage van de minister van BZK aan de TK en de EK over diversiteits-doelstellingen en aandeel vrouwen in topposities binnen de veertien overheidssectoren zal vermoedelijk gebeuren door de Trendnota Arbeidszaken Overheid. Voor wat betreft de sector Rijk gebeurt dit jaarlijks via het Sociaal Jaarverslag Rijk.

De directies Arbeidszaken Openbare Sector en Innovatie en informatie-beleid Openbare sector werken samen met het ministerie van OCW aan de verbetering van dienstverlening van gemeenten door ondermeer gemeenten te stimuleren openingstijden te verruimen waardoor inwoners van de gemeente na werktijd nog terecht kunnen bij een gemeente. Verruiming van openingstijden biedt bovendien mogelijkheden voor flexibele inzet van personeel. Agentschap Basisadministratie, Persoonsgegevens en Reisdocumenten (BPR) is bezig met de aanpassing van de paspoortwet om plaatsonafhankelijke dienstverlening mogelijk te maken voor reisdocumenten. Daardoor kunnen burgers in de toekomst bij een gemeente naar keuze, bijvoorbeeld in de werkgemeente, een paspoort aanvragen en ophalen. Deze plannen leiden niet direct tot meer arbeidsparticipatie van vrouwen. Echter indirect maken deze maatregelen het wel makkelijker om werk en bezoek aan overheidsinstanties te combineren.

BABD

Op dit moment is een plan van aanpak in ontwikkeling ter stimulering van het aantal vrouwen in topposities bij het Rijk. Hierin worden de volgende punten nader uitgewerkt:

- acties gericht op het realiseren van meer vrouwen in topfuncties bij het Rijk;
- acties gericht op het binden en boeien van vrouwen;
- acties in dienst van een gevulde pijplijn voor de toekomst onder andere door doorstroom vanuit het Kandidatenprogramma.

DGKB

DGKB ontwikkelt vooral beleid ten aanzien van de bevordering van de instroom van vrouwen in politieke functies. Dit betekent in de eerste plaats dat medewerking met en commitment moet worden gezocht van degenen die een belangrijke rol spelen bij rekrutering en kandidaatstelling (de politieke partijen) en andere intermediaire kaders (zoals ingeval van burgemeesters o.a. de CdK's). Verder ligt de nadruk op maatregelen gericht op het vergroten van de interesse van vrouwen in een politieke functie en op het bevorderen van competenties door training en begeleiding. Tot slot is zorg voor randvoorwaardelijke voorzieningen zoals regelingen voor zwangerschapsverlof en kinderopvang.

In het Meerjarenbeleidsplan Emancipatie 2006–2010 is als doelstelling opgenomen dat het aandeel van vrouwen in politieke posities wordt vergroot tot minimaal 45% in 2010. Gelet op de getalsmatige ontwikkelingen in de afgelopen jaren zal het moeilijk zijn het streefcijfer te realiseren. Uit de Trendnota over het jaar 2006 blijkt dat dit de huidige situatie is:

- Raadsleden	26,0%
- Wethouders	16,7%
- Burgemeesters	20,2%
- Leden Provinciale Staten	28,0%
- Gedeputeerden	17,0%
- CdK's	2 van de 12

Om stagnering in de toename van het aandeel vrouwen te voorkomen zijn dus maatregelen noodzakelijk. Dat wordt door BZK ook actief uitgedragen.

Zo wordt het onderwerp diversiteit bij rekrutering en kandidaatstelling aan de orde gesteld bij besprekingen met de politieke partijen.

De vergroting van de instroom en doorstroming van vrouwen in het burgemeestersambt heeft daarbij de bijzondere aandacht van de minister van BZK. Het aantal vrouwelijke burgemeesters ligt nu rond de 20%. In de komende jaren zullen de cijfermatige ontwikkelingen worden bijgehouden wat betreft de verhouding m/v bij concrete vacatures. De cijfers vormen de basis om iedereen die een rol speelt bij burgemeestersbenoemingen te activeren om binnen hun mogelijkheden bij te dragen aan een groter aantal vrouwen in het ambt.

Daartoe dient ook het aantal vrouwelijke sollicitanten toe te nemen. Maatregelen dienen daarom in het bijzonder worden gericht op het vergroten van de belangstelling van vrouwen en de beschikbaarheid voor het burgemeestersambt.

In overleg met de politieke partijen, de commissarissen van de Koningin en de beroepsorganisatie van burgemeesters (NGB) wordt nagegaan welke concrete activiteiten zullen worden verricht om de doelstellingen te bereiken.

Naar aanleiding van uitspraken van de VCE in de BZK-rapportage wordt momenteel verkend of er activiteiten binnen Koninkrijksrelaties zijn te benoemen die in het kader van gender mainstreaming onze aandacht moeten krijgen. Feitelijk hebben Nederlandse Antillen en Aruba op de meeste beleidsterreinen de vrijheid om het eigen beleid te bepalen en de verantwoordelijkheid om de eigen problemen op te lossen. Het belangrijkste doel van het ministerie van BZK is om deze zelfstandigheid te bevorderen. Door bijvoorbeeld te helpen bij het terugdringen van de armoede, het stimuleren van jongeren om naar school te gaan en de veiligheid te vergroten kunnen de Nederlandse Antillen en Aruba zichzelf beter ontwikkelen.

DGV

Onlangs is het rapport «Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006» verschenen, van de Rutgers NISSO groep. Dit rapport is een vervolg op een onderzoek dat het Nisso in 2000 heeft uitgevoerd. Uit het rapport van 2006 blijkt dat in de meeste, van de zestien onderzochte korpsen, ongewenste omgangsvormen onderwerp van beleidsplannen is geweest en er bij een aantal korpsen ook diversiteitsbeleid is ontwikkeld. Er is geïnvesteerd in doorstroom van vrouwen en het voorkomen van ongewenste uitstroom.

Vervolgacties naar aanleiding van het NISSO-rapport behoren primair tot de verantwoordelijkheid van de korpsen. BZK zet voor benoemingen op de topfuncties (kroonbenoemingen) in op leidinggevendende die een open en mensgericht klimaat ondersteunen.

In de samenwerkingscriteria die met de korpsbeheerders zijn afgesproken, is opgenomen dat er afspraken gemaakt worden over diversiteit. Dit betekent dat zal worden geïnvesteerd in het bevorderen van instroom en doorstroom van vrouwen en het voorkomen van uitstroom. Daarnaast worden specifieke afspraken gemaakt met de korpsen over de instroom van vrouwen in topfuncties. Hierbij zal worden aangesloten bij de doelstellingen voor de Rijksoverheid zoals die genoemd worden in het beleidsprogramma. De invulling van deze afspraken worden geconcretiseerd in de geplande gesprekken met de korpsbeheerders. Doorlooptijd van dit traject loopt van de 2e helft van 2007 tot en met de 1e helft van 2008.

Verder zal onderzocht worden wat de reden is dat er meer vrouwen en allochtonen dan mannen uitstromen. Naar aanleiding van dit onderzoek

zal er gekeken worden welke maatregelen er genomen kunnen worden om ongewenste uitstroom te voorkomen.

Uit het Rutgers NISSO rapport blijkt dat leidinggevenden binnen de politie een belangrijke rol spelen. Leidinggevenden moeten bewust leren omgaan met diversiteit en hun medewerkers kunnen aanspreken op ongewenst gedrag.

Op internationaal gebied schenkt DGV aandacht aan de genderaspecten van politie-uitzendingen naar de internationale vredesmissies. Het gaat dan om onder andere man/vrouw verhoudingen bij de uitgezonden politieambtenaren en ter beschikking stellen van de gender- en diversiteit-expertise dan wel best practices vanuit de Nederlandse politie aan internationale vredesmissies en wederopbouwactiviteiten van de internationale gemeenschap. Als uitvoering van de in 2006 geformuleerde aanbevelingen van de Nederlandse Taskforce Vrouwen, veiligheid en conflict zullen DGV en de Nederlandse politie komende tijd streven naar 50%-50% man/vrouw verhouding in de Nederlandse uitzendingen. Verder, in het kader van voorbereiding van de politie-uitzending en om genderbewustzijn te bevorderen, volgen de uit te zenden politieambtenaren vooraf een standaard genderopleidingsmodule. Ten slotte zullen DGV en de Nederlandse politie komende tijd onderzoeken welke aanvullende activiteiten en maatregelen op dit gebied kunnen worden ontplooid in samenwerking met Defensie en Buitenlandse Zaken.

In het beleidsprogramma is opgenomen dat het kabinet meerjarige convenanten sluit met veiligheidsregio's die door willen groeien naar volledige regionalisering van de brandweer. Momenteel wordt de mogelijkheid verkend of in deze convenanten ook afspraken gemaakt kunnen worden over diversiteit bij de brandweer.

Het equal I traject is afgerond in 2005 en had tot doel het aantal (beroeps-) brandweervrouwen te doen stijgen met een gerichte wervingscampagne. Dit heeft geresulteerd in 27 extra beroepsbrandweervrouwen. Het equal I traject heeft ook duidelijk gemaakt dat een culturomslag bij de brandweer gewenst is om structureel resultaten te kunnen boeken.

Daarom is in 2006 het tweejarige project gestart Equal II «De brandweer van binnen naar buiten». Dit project is een partnerschap tussen het ministerie van BZK, de Vereniging Nederlandse gemeenten, de Nederlandse vereniging voor brandweezorg en rampenbestrijding, het Nederlands Instituut Fysieke Veiligheid en diverse brandweerkorpsen in Nederland, waaronder de korpsen van Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht. Doel van het project is het teweeg brengen van een culturomslag bij de brandweer, waardoor diversiteit op de agenda komt te staan. Centraal staat de brandweer als eigentijdse organisatie, die in haar personele samenstelling een afspiegeling vormt van de lokale samenleving. Beoogd wordt dat de brandweer zelf de noodzaak inziet van het bevorderen van een meer diverse samenstelling van het personeel. Immers, het personeelsbeleid voor de brandweer wordt gevoerd door de gemeenten. BZK kan slechts invloed uitoefenen via facilitering van projecten. Eind 2007 vindt het eindcongres van dit project plaats, waarbij de resultaten en leerpunten van het project worden gepresenteerd aan de bestuurders en leidinggevenden van de brandweer.

CZW

BZK is verantwoordelijk voor artikel 1 van de Grondwet (het algemene non-discriminatieverbod). Het BZK-beleid rond grondrechten steunt op alle relevante VN-Verdragen, EU-Verdrag en -Richtlijnen, het Europees

Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM), de Grondwet en overige relevante mensenrechteninstrumenten. Er wordt een geïntegreerd mensenrechtenbeleid gevoerd.

De directie CZW toetst wetsvoorstellen en beleidsinitiatieven aan de grondrechten zoals die zijn neergelegd in de Grondwet en internationale verdragen. Zo wordt er onder meer getoetst aan het VN-Vrouwenverdrag.

BZK is eerstverantwoordelijk voor de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: Awgb). De Awgb verbiedt niet alleen discriminatie op grond van geslacht, maar biedt ook aan andere gronden, te weten godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat, bescherming tegen discriminatie. Gelet op de complexiteit, prangendheid en onderlinge samenhang van de verschillende non-discriminatiegronden acht CZW het van belang alle gronden mee te nemen in een geïntegreerd beleidsproces. De Commissie gelijke behandeling evalueerde de Awgb in 2005. De externe evaluatie van de wet door de Universiteit van Tilburg en de Rijksuniversiteit Groningen is gereedgekomen in december 2006. Op dit moment wordt de kabinetsreactie op de bevindingen van de Cgb en van de externe wetenschappers voorbereid in samenwerking met OCW, Justitie, SZW en VWS. Eventuele aanpassingen van de Awgb als gevolg van de evaluaties zullen zoveel mogelijk worden opgenomen in de Integratiewet die deze kabinetsperiode zal worden afgerond. De kabinetsreactie zal de lijnen schetsen, waarlangs aanpassing van de wet zal gaan plaatsvinden.