

Vergaderjaar 1997–1998

25 436

Emancipatiebeleid Defensie

Nr. 2

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 2 december 1997

De vaste commissie voor Defensie¹ heeft een aantal vragen voorgelegd aan de staatssecretaris van Defensie over de Beleidsbrief emancipatie defensie.

De staatssecretaris heeft deze vragen beantwoord bij brief van 28 november 1997.

Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Korthals

De griffier van de commissie,
De Lange

¹ Samenstelling:

Leden: Mateman (CDA), Wolters (CDA), Korthals (VVD), voorzitter, Weisglas (VVD), H. Vos (PvdA), Van den Berg (SGP), vacature PvdA, Van Gelder (PvdA), Van de Camp (CDA), Zijlstra (PvdA), Hillen (CDA), Valk (PvdA), Sipkes (GroenLinks), Van Hoof (VVD), Hoekema (D66), ondervoorzitter, Leerkes (U55+), De Koning (D66), Hessing (VVD), Van den Bos (D66), Van Ardenne-van der Hoeven (CDA), Verkerk (AOV), Van Waning (D66), Sterk (PvdA), Van den Doel (VVD), vacature CD.
Plv. leden: Terpstra (CDA), Beinema (CDA), Van Rey (VVD), Van Heemskerck Pillis-Duvekot (VVD), Huys (PvdA), Van Middelkoop (GPV), vacature PvdA, Middel (PvdA), Mulder-van Dam (CDA), Van Gijzel (PvdA), Verhagen (CDA), Woltjer (PvdA), Rosenmöller (GroenLinks), Hoogervorst (VVD), Ter Veer (D66), Stellingwerf (RPF), Visser-van Doorn (CDA), Blaauw (VVD), Scheltema-de Nie (D66), Van der Hoeven (CDA), Van Wingerden (AOV), Roethof (D66), Rehwinkel (PvdA), Keur (VVD), Marijnissen (SP).

1

Wat zijn de concrete resultaten van het emancipatieproces van de afgelopen jaren en hoe verhoudt zich het tempo van realisatie tot de doelen die gesteld zijn?

2

Zijn er andere oorzaken/factoren aan te geven naast het herstructurerings- en reductieproces die het emancipatieproces hebben getraineed?

Sinds de opheffing van de vrouwenkorpsen in 1982 hebben vrouwelijke militairen zich in toenemende mate een positie verworven binnen de krijgsmacht die gelijkwaardig is aan die van de mannen. In rangen waarin zij tot dan toe in slechts kleine aantallen voorkwamen (LTZ1/majoor en hoger), en in functiegebieden die voor hen gesloten waren (met name operatiën en techniek), zijn de vrouwen nu (beter) vertegenwoordigd. Als meetbare doelstelling van het integratiebeleid zijn streefcijfers geformuleerd voor de vertegenwoordiging van vrouwen in het personeelsbestand. Het huidige percentage vrouwelijke militairen (datum: juni 1997) bedraagt 6.9 (KM: 8.6%, KL: 6.2%, KLu: 6.3%, KMar: 7.6%). In de Memorie van Toelichting bij de Defensiebegroting 1994 (Kamerstukken 1993-1994, 23 400 X, nr. 2) werd het behalen van het streefpercentage van 8 gesteld op eind 1996.

Door de herstructurering en verkleining van de krijgsmacht, zijn de afgelopen periode de gestelde doelen in het emancipatiebeleid bij Defensie onder druk komen te staan. Een andere factor die belemmerend werkt bij het emancipatiebeleid, is dat bij de krijgsmacht uitzending, vaarperiodes, oefeningen en functieroulatie, het combineren van een loopbaan met de primaire zorg voor een gezin, bemoeilijken. Verder speelt een rol dat een groter aantal vrouwen binnen Defensie in sterke mate afhankelijk is van het aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt die beschikken over een exact vakkenpakket. Dit aanbod is momenteel gering.

3

Hoever is de gewenste cultuuromslag m.b.t. de integratie van vrouwen in de krijgsmacht inmiddels gevorderd? Waaruit blijkt dat?

Mede dankzij het toenemende aantal vrouwen raakt de krijgsmacht meer en meer het stempel «mannenmaatschappij» kwijt. Veel vrouwen voelen zich thuis bij de krijgsmacht. Zij zijn in vele geledingen aanwezig en vervullen hun taken naar volle tevredenheid van alle betrokkenen.

De krijgsmacht is zich er echter van bewust dat blijvende inspanningen nodig blijven. Centraal staat het verminderen van de ongelijke machtsverhouding tussen mannen en vrouwen die berusten op het zogeheten «ongezien onderscheid». Betrokkenheid in alle geledingen van de organisatie is hierbij van belang. In de gedragscode (Kamerstukken 1996-1997, 25 000 X, nr. 19) en de uitwerking daarvan, wordt aangegeven dat correcte omgangsvormen, gebaseerd op wederzijds respect, de basis vormen voor het samen werken en samen leven van mannen en vrouwen in de krijgsmacht. Aandacht wordt geschonken aan voorlichting en vorming op alle niveaus in de organisatie. Ook zijn vertrouwensfuncties gecreëerd om problemen in het integratieproces te signaleren en op te lossen.

4

Als hindernis voor een succesvol emancipatiebeleid worden genoemd uitzendingen, vaarperiodes en oefeningen. Hebben deze inconveniënten dezelfde invloed op B.B.T.-ers als op B.O.T.-ers? In hoeverre speelt de kwestie van zorgtaken bij B.B.T.-ers die veelal rond de 20 jaar zijn

(gegeven het feit dat de gemiddelde leeftijd waarop vrouwen in Nederland kinderen krijgen rond de 29 jaar ligt)?

BBT'ers worden in gelijke mate geconfronteerd met uitzendingen, vaarperiodes en oefeningen als BOT'ers. Omdat BBT'ers voor een beperkte duur bij Defensie werken zal het combineren van arbeid en zorgtaken bij BBT'ers minder vaak een probleem vormen dan bij BOT'ers. De problemen die zich voordoen bij het combineren van arbeid en zorgtaken spelen een grote rol bij de overweging een BBT-verbintenis om de zetten in een BOT-verbintenis.

5

De nota benadrukt sterk het eigenbelang van Defensie bij het investeren in vrouwen. Voor het werven van voldoende B.B.T.-ers zal het aantrekken van vrouwen pure noodzaak zijn. Kan in diezelfde mate worden gesteld dat vrouwen nodig zijn voor het vervullen van toekomstige B.O.T.-functies? Zijn hier ook concrete aantallen en percentages van te geven?

16

Welk streefpercentage wordt gehanteerd voor militairen in hogere rangen c.q. B.O.T.-functies?

De noodzaak voor Defensie vrouwen te werven geldt zowel BBT- als BOT-functies. Voor vrouwelijke BOT'ers geldt het algemene streefpercentage van 8 en, in 2010, 12. De krijgsmacht put voor haar BOT-bestand in toenemende mate uit het bestand van BBT'ers, waarbij vrouwen, mits zij voldoen aan de eisen, de voorkeur hebben.

In plaats van aparte streefpercentages voor onderdelen van het beleid, is gekozen voor instrumenten die moeten bewerkstelligen dat meer vrouwen de keuze maken om de loopbaan binnen de krijgsmacht voort te zetten. Ook zijn instrumenten ontwikkeld om hun doorstroom te bevorderen.

6

De emancipatiebrief ademt de sfeer van gelijke rechten en plichten voor mannen en vrouwen, maar toch kan moeilijk worden ontkomen aan de vaststelling dat het goed uitvoeren van het takenpakket van de krijgsmacht alleen slaagt omdat zoveel (vrouwelijke) partners van mannelijke militairen of thuis zitten of niet bij Defensie werken. Welke operationele gevolgen zou een massaler gebruik door mannen van de mogelijkheden voor deeltijdwerk, zorgverlof, uitstel van uitzending etc. hebben?

35

Hoewel wordt erkend dat er een maatschappelijke tendens heerst waarbij een steeds meer gelijke verdeling van arbeid en zorg tussen mannen en vrouwen ontstaat, wordt er een aantal op vrouwen gerichte maatregelen genomen. Waarom gelden deze ook niet voor mannen – bijvoorbeeld meer mogelijkheden tot deeltijd arbeid? (blz. 11 en 13)

Regelingen als deeltijdverlof en ouderschapsverlof gelden op dit moment in gelijke mate voor zowel mannen als vrouwen. Het is juist dat een te groot aantal militairen dat op basis van diverse (verlof)regelingen tijdelijk niet beschikbaar is voor operationele taken, nadelig zou zijn voor de taakuitoefening van de krijgsmacht. Er zal dan ook altijd een spanningsveld blijven bestaan tussen het persoonlijke belang van een militair en de vereiste algemene inzetbaarheid. Omdat het vooral vrouwen zijn die de zorg voor kinderen op zich nemen en omdat vrouwen getalmatig een achterstand hebben binnen de defensie-organisatie, zijn voor hen vormen van positieve actie gecreëerd. Zo zal een verzoek om

deeltijdverlof van een vrouwelijke BOT-militair zo snel mogelijk, en altijd binnen drie jaren, worden gehonoreerd en worden vrouwen met kind(eren) in de leeftijd tot en met vier jaar niet uitgezonden, tenzij dit om operationele redenen onmogelijk is. Dit laatste is overigens ook van toepassing op mannelijke militairen die binnen een één-oudergezin de zorg hebben voor kinderen tot en met vier jaar.

7

Waarom zijn de rapportages aan de Kamer over de resultaten van het emancipatiebeleid van Defensie gestopt? Is de Staatssecretaris bereid weer jaarlijks aan de Kamer te rapporteren?

In het verleden is de Kamer over de voortgang van het emancipatiebeleid geïnformeerd in de memorie van toelichting bij de defensiebegroting. Voortaan zal in de memorie van toelichting de participatie van vrouwen zichtbaar worden gemaakt.

8

Aan het emancipatiebeleid binnen Defensie wordt reeds enkele jaren gewerkt. Uit de brief van de Staatssecretaris valt echter ook op te maken dat de resultaten tot op heden achterblijven bij de verwachtingen en extra stimulansen behoeven. Welke middelen zijn tot op de dag van vandaag aangewend om het emancipatiebeleid optimaal te activeren?

In het tot nu toe binnen Defensie gevoerde beleid ten behoeve van de integratie van vrouwen (beschreven in de beleidsnota's genoemd in hoofdstuk 3 van de beleidsbrief Emancipatie) lag de nadruk met name op de instroom van vrouwen. De relatief grote uitstroom van vrouwen heeft ertoe geleid dat het bestand aan vrouwen minder snel toenam dan op grond van de instroom mocht worden verwacht. Bij het huidige emancipatiebeleid ligt de nadruk op het behoud van vrouwen voor de defensieorganisatie. Door de verruiming van de mogelijkheden voor deeltijdverlof, kinderopvang en herintreding neemt Defensie medeverantwoordelijkheid op zich voor het vinden van een oplossing voor de dubbele belasting van arbeid en zorg.

9

In de brief van de Staatssecretaris wordt gesproken over afzonderlijke departementale emancipatieprogramma's. Op welke gronden is beslist om verschillende emancipatieprogramma's, al dan niet parallel verlopend, te starten? Zou de efficiency er niet mee gediend zijn één algemeen emancipatieprogramma als uitgangspunt te nemen en van daaruit eventueel verdere differentiaties naar de verschillende departementen te maken?

Als coördinerend Minister voor het emancipatiebeleid biedt de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in zijn beleidsbrief «Emancipatiebeleid 1997» (TK 1996–1997, 25 006, nr. 1) een beleidskader voor het (toekomstige) emancipatiebeleid bij de afzonderlijke departementen. Defensie heeft de formulering van haar nieuwe emancipatiebeleid op dit regeringsstandpunt afgestemd en voor advies voorgelegd aan de Interdepartementale Coördinatiecommissie Emancipatiebeleid. Evenals andere departementen heeft Defensie daarbij eigen, op de organisatie afgestemde accenten gelegd.

10

Kan per bataljon worden aangegeven hoeveel vrouwen er in dienst zijn, zowel in gevechtscapaciteit als in de ondersteuning?

Gemeld kan worden dat bij de KL ongeveer 1140 vrouwen in het operationele functiegebied binnen de diverse bataljons en zelfstandige compagnieën in dienst zijn en als volgt zijn verdeeld:

operatiën		personeel		logistiek		adm/fin		in opleiding/ overig	
BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT	BOT	BBT
11	181	8	4	52	538	6	71	9	263

11

Kunnen genoemde percentages vrouwelijke militairen nader uitgesplitst worden naar BBT-ers en BOT-ers?

Percentages vrouwelijke militairen (datum: juni 1997)

	BOT	BBT
KM	4.6%	17.1%
KL	1.9%	10.8%
KLu	3.6%	14.0%
KMar	4.6%	17.3%

12

Welke maatregelen zouden er getroffen kunnen worden om de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere rangen en schalen nog meer dan tot nu toe te bevorderen?

De maatregelen genoemd in mijn brief zijn daarop gericht.

13

Wat is de precieze wervingsopdracht van aantal vrouwen die de krijgsmachtdelen voor 1997, 1998 en 1999 hebben gekregen?

Voor de instroom van vrouwelijke BBT'ers is een percentage van 20 gesteld. Voor de instroom van vrouwelijke BOT'ers, zie de antwoorden op vraag 5 en 16.

14

Wat is tot op heden gedaan aan, en wat zijn de plannen m.b.t. de bestrijding van seksueel geweld/intimidatie in de krijgsmacht nu dit thema zo nadrukkelijk in de beleidsbrief «emancipatiebeleid 1997» centraal staat?

In de antwoorden op de vragen naar aanleiding van het Jaarverslag IGK 1996 is uitvoerig ingegaan op het beleid ter bestrijding van seksuele intimidatie (Kamerstukken TK 1997–1998, 25 600 X, nr. 5).

15

Hoe groot is thans de instroom van vrouwelijke militairen?

Dit jaar zijn, tot medio 1997, ongeveer 275 vrouwelijke militairen ingestroomd.

17

Zijn er gevechtsfuncties waarvan de fysieke eisen onoverkomelijke problemen opleveren voor vrouwelijke militairen? Zo ja, welke?

Ja. Aan de infanteriefuncties bij de Luchtmobiele Brigade en de waarnemer-/verkennerfuncties van het Korps Commando Troepen zijn dermate hoge fysieke eisen verbonden dat vrouwen hieraan vrijwel niet

kunnen voldoen. Mede om die reden is het Korps Mariniers gesloten voor vrouwen.

18

Op welke wijze zal de inhaalslag om vrouwelijke B.B.T.-ers voor de krijgsmacht te werven worden gerealiseerd? Is het hanteren van een percentage van 20 voldoende? Waarop is de verhouding tussen het werkelijk nagestreefde percentage (8) en het verhoogde streefpercentage van 20 gebaseerd?

19

Welke oorzaken spelen bij de slechte wervingsresultaten van vrouwelijke B.B.T.-ers een rol?

De instroom van vrouwelijke BBT'ers bedroeg het eerste halfjaar van 1997 (afgezet tegen het aantal mannelijke BBT'ers): ongeveer 15% (KM: 17.6%; KL: 14.5%; KLu: 15.1%; KMar: 15.6%). Vrouwen hebben over het algemeen minder belangstelling voor een baan bij Defensie dan mannen. In dat opzicht zijn de wervingsresultaten niet als «slecht» te beoordelen. Tijdens de selectieprocedure vallen echter relatief meer vrouwen af dan mannen. De verklaring hiervoor ligt in het feit dat vrouwen meer belangstelling tonen voor logistiek/administratieve, geneeskundige, chauffeurs- en overige functies en minder voor de gevechts- en gevechtsondersteunende functies waarvoor het functie-aanbod het grootst is. Bovendien vallen vrouwen vaak af op grond van de bij de selectie gehanteerde fysieke eisen.

Het streefpercentage van gemiddeld twintig vrouwen voor de instroom in het bestand militairen aangesteld voor bepaalde tijd, is bedoeld als inhaalslag om het algehele streefpercentage vrouwelijke militairen van acht zo spoedig mogelijk te behalen. Gezien de reeds gerealiseerde wervingspercentages, is een streefpercentage van twintig reëel.

20

Bestaan er op dit moment meer voorschakeltrajecten zoals de «Friesche Poort»? Hoever staat het met de uitwerking van de nieuwe formule voor dergelijke trajecten?

In hoeverre is er sprake van verbetering van de fysieke conditie na één jaar meegedaan te hebben aan een voorschakeltraject? Heeft meting van deze fysieke verbetering plaatsgevonden? Zo ja, wat waren de resultaten?

21

Hoever is het onderzoek gevorderd naar de effecten van het instellen van een vooropkomst i.v.m. de fysieke conditie en psychische weerbaarheid van vrouwelijke militairen?

Kan nader aangegeven worden welke specifieke knelpunten zich voordoen ten aanzien van de fysieke eisen? Welke fysieke eisen leveren het meest problemen op?

De KL is op dit moment bezig met het onderzoek naar mogelijkheden voor uitbreiding van voorschakelprojecten als de «Friesche Poort» en het «Spectrum College». Wat betreft de ingestroomde BBT'ers afkomstig van het «Spectrum College», is gebleken dat zij dankzij dit voorschakeltraject fysiek boven het gemiddelde scoren in de algemene militaire opleiding (AMO).

De specifieke knelpunten op fysiek gebied bij vrouwen worden veroorzaakt doordat vrouwen in het algemeen een geringere kracht hebben in handen, armen en bovenlichaam, en een lager maximaal arbeidsvermogen in zuurstofopname per minuut of absoluut vermogen, uitgedrukt

in watts of pk. Daardoor hebben vrouwen met name problemen bij marsen met flinke lasten en bij zwaar dragen en tillen.

22

Hoeveel extra vrouwelijke wervingsofficieren en onderofficieren zullen worden benoemd? Zullen evenveel mannelijke onderofficieren afvloeien? Hoe hoog is het percentage vrouwelijke wervingsofficieren op het geheel?

Bij de KM bestaat een substantieel deel van het bestand aan wervingsofficieren en -onderofficieren reeds uit vrouwen (25%).

De KL kent geen wervingsfunctionarissen anders dan de bezetting van de Banenwinkels KL. In dit bestand komen geen vrouwelijke officieren voor en twee vrouwelijke onderofficieren. Dit is 4.5% van het huidige bestand.

De KLu kent drie officieren wervingsvoorlichting, waarvan er één vrouw is. In 1998 zal een vacature in dit bestand worden gevuld met een vrouw. Van de zes onderofficieren voorlichting is er eveneens 1 vrouw.

Het huidige bestand aan wervingsonderofficieren bij de KMar bestaat uit mannelijke BOT-militairen.

Passend binnen het huidige emancipatiebeleid zullen de krijgsmachtdelen bij de bezetting van vacatures in dit bestand de voorkeur geven aan vrouwelijke kandidaten.

23

Welke maatregelen worden er genomen om de voorlichting zoveel mogelijk te laten sporen met de groep van functies die werkelijk zal worden vervuld?

27

Uit exit-interviews is gebleken dat de ontvangen voorlichting niet altijd overeenkomt met de realiteit, waardoor vrouwen de krijgsmacht vroegtijdig verlaten. Kan wat nader worden ingegaan op de ervaringen die opgedaan zijn met deze interviews? Op welke specifieke punten bleek de realiteit anders dan voorgesteld was? Kwamen in de interviews andere punten naar voren bij de vrouwelijke militairen dan bij de mannelijke? Zo ja, welke?

Tussen mannen en vrouwen doen zich geen significante verschillen voor in de redenen voor dienstverlating, behalve dat vrouwen vaker als reden voor dienstverlating aangeven dat wordt gekozen voor een gezin en/of, daaraan gerelateerd, een rustiger beroepsleven. BBT'ers die hun aanstelling voortijdig beëindigen, geven vaak als reden op dat de praktijk anders was dan zij hadden verwacht op basis van de tv-reclame en de voorlichting. Om die reden zal vorm worden gegeven aan een goede (beroepen)voorlichting voor en tijdens de selectie.

24

Hangt het functioneren op voet van gelijkheid van fysieke functie-eisen af? Zo ja, waarom is het niet mogelijk om te differentiëren t.a.v. de fysieke functie-eisen?

31

Hoe verhoudt zich de uitspraak: «Het is essentieel dat mannen en vrouwen op voet van gelijkheid binnen de krijgsmacht kunnen functioneren. Om die reden is het niet gewenst dat bij de selectie en opleiding wordt getornd aan de fysieke functie-eisen» (blz. 9) met de uitspraak: «waar mogelijk de fysieke eisen te verminderen»? (blz. 10)

Functie-eisen zijn eisen waaraan minimaal moet worden voldaan om een functie naar behoren te vervullen. Daar waar fysieke eisen in het verlengde van de functie-eisen liggen, is onverkort als beleidsregel gehanteerd dat mannen en vrouwen in gelijke mate aan deze eisen moeten voldoen. Het zou bijv. ondenkbaar zijn dat voor een vrouwelijke pelotonscommandant bij een eenheid andere fysieke functie-eisen gelden dan voor haar mannelijke collega. De functievervulling vereist immers van beiden hetzelfde. Bij sporteisen wordt wél verschil gemaakt tussen mannen en vrouwen, omdat een goede conditie met gedifferentieerde eisen (zoals ook gebruikelijk is in de sportwereld) aantoonbaar is.

Onderzocht zal worden of door vernieuwde ergonomische vormgeving van taken en uitrusting de fysieke functie-eisen kunnen worden verminderd voor mannen en vrouwen.

25

Wanneer zal het plan van aanpak voor de implementatie van de aanbevelingen van de Nato Defence Research Group «Optimizing the performance of women in the armed forces of NATO» gereed zijn?

46

Zou het niet beter zijn om de nadruk te leggen op de door de vrouwen toegevoegde waarde aan de organisatie in plaats van zich te concentreren op de noodzaak van een hogere kwantiteit defensiemateriaal?

Ergonomisch verantwoord materieel en daarop aangepaste uitrusting is van belang voor zowel mannen en vrouwen. Een plan van aanpak terzake zal eind 1997 gereed zijn.

Vrouwen hebben een toegevoegde waarde voor de organisatie. Het is in hun belang dat Defensie ernaar streeft het aantal functies waaraan (te) hoge fysieke eisen worden gesteld, door ergonomische aanpassingen zo veel mogelijk te beperken.

26

Gesteld wordt dat «indien dit binnen een opleidingseenheid als effectief word beoordeeld, de co-educatie met mannelijke leerlingen zal worden losgelaten». Op welke onderdelen zou dit kunnen? Wie beoordeelt of dit effectief is? Welke maatstaven worden gehanteerd bij de beoordeling van effectiviteit?

Bij de opleiding van mannen en vrouwen wordt gestreefd naar maximale integratie. Indien dit voor een opleiding effectief is, kan tot gedifferentieerde fysieke training worden besloten om ieders fysieke capaciteiten te bevorderen. De effectiviteit van deze maatregel wordt beoordeeld door het opleidingsinstituut zelf.

In het kader van speciale projecten zijn homogene klassen eveneens nuttig. De KLU heeft recentelijk een project afgerond waarin twaalf vrouwen door een schakelcursus zijn opgeleid voor een technische functie.

16

Welk streefpercentage wordt gehanteerd voor militairen in hogere rangen c.q. B.O.T.-functies?

28

Is het van begin af aan wijzen op de mogelijkheden aan het eind van een B.B.T.-contract voldoende om doorstroming naar een B.O.T.-contract te bewerkstelligen?

29

Hoe reëel zijn B.O.T.-plaatsen voor vrouwen, gezien het reductieproces van B.O.T.-plaatsen? Om hoeveel plaatsen voor vrouwen gaat het precies? Zal het aantal B.O.T.-contracten voor mannen hierdoor verminderen?

Voor de werving van beroepsmilitairen met een aanstelling voor onbepaalde tijd zal in toenemende mate worden geput uit het bestand aan militairen met een aanstelling voor bepaalde tijd. Deze mogelijkheid voor vrouwen om door te stromen naar een verbintenis voor onbepaalde tijd, kan een belangrijk middel zijn om vrouwen voor de organisatie te behouden en een meer evenwichtige vertegenwoordiging in de hogere rangen te bewerkstelligen. Vrouwen krijgen, bij gelijke geschiktheid, een voorkeurspositie. De verwachting is dat het al in een vroeg stadium attenderen van vrouwen op deze mogelijkheid een positief effect zal hebben. Uiteraard is dat niet voldoende. Het moet ook aantrekkelijk zijn om als vrouw bij Defensie te blijven werken; daarom zijn tal van maatregelen voor behoud en doorstroom gecreëerd.

Van aparte BOT-functies voor vrouwen is geen sprake: vrouwen en mannen moeten in gelijke mate aan de functie-eisen voldoen.

30

Door wie en hoe zullen de vrouwen die momenteel de potentie hebben om door te stromen naar hogere rangen/schalen begeleid en gemonitord worden? Hoe ziet de gebruikelijke begeleiding in het management-developmentstraject eruit?

Het begeleiden en volgen van de loopbaan van potentieel geschikte vrouwen vanaf de rang van kapitein en vanaf schaal 10 zal bij de krijgsmachtdelen, CO en DICO op centraal niveau geschieden, in nauw overleg met de decentrale personeelsdiensten. Dit houdt in een intensievere loopbaanbegeleiding, waarbij onder meer de vervolgfuncties worden bepaald en wordt vastgesteld welke (MD-)opleidingen gevolgd dienen te worden.

In het huidige MD-traject werden deze rangen/schalen niet centraal maar decentraal in hun loopbaan begeleid.

32

Hoe vaak is het in 1996 en 1997 voorgekomen dat vrouwelijke B.B.T.-ers tijdens hun contractperiode zwanger werden (zie ook jaarverslag IGK 1996)?

KM: totaal (voor beide jaren)	19 BBT'ers
KL	cijfers zijn nog niet bekend
KLU: totaal	11 BBT'ers

33

Hoever is men in de krijgsmacht gevorderd met de implementatie van de nieuwe arbeidstijdenwet? Kan aangegeven worden wat deze wet specifiek voor vrouwen in de krijgsmacht kan opleveren?

Bij Defensie is per 1 januari 1997 een voorlopige voorziening werk- en rusttijden in werking getreden, gebaseerd op de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Op basis van een lopend knelpuntenonderzoek zal met de centrales van overheidspersoneel worden overlegd over een definitieve regeling. De Arbeidstijdenwet heeft geen consequenties voor de positie van de vrouw in de krijgsmacht. Bij Defensie gelden met betrekking tot de positie van vrouwelijke werknemers ten tijde van de bevalling reeds geruime tijd bepalingen die feitelijk ten minste met het aansprakenniveau van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.

34

Zijn alle deeltijdfuncties die ooit in februari 1989 zijn gecreëerd ook daadwerkelijk vervuld? Is in alle gevallen de eis van algemene inzetbaarheid noodzakelijk?

Medio 1997 werkten totaal 128 militairen in deeltijd, onder wie 95 vrouwen en 33 mannen. Deeltijd wordt door militairen genoten als een vorm van buitengewoon verlof en het verzoek daartoe moet jaarlijks opnieuw worden ingediend. Deze buitengewoonverlofconstructie houdt in dat, indien daarvoor zwaarwegende redenen zijn, het bevoegd gezag het verlof van de militair kan intrekken. Dit houdt in dat iedere militair, ook degene die in deeltijd werkt, algemeen inzetbaar blijft. Gezien de taak van de krijgsmacht blijft deze eis noodzakelijk.

36

Bij wie of waar kan men terecht indien men op de werkvloer in overleg met het bevoegd gezag niet tot de gewenste flexibiliteit in de werkroosters kan komen?

Indien in de hiërarchieke lijn (directe chef en diens naasthogere commandant) individuele verzoeken om deeltijd worden afgewezen, kan dit in laatste instantie worden voorgelegd aan de bevelhebber van het desbetreffende krijgsmachtdeel. Uiteraard kan ook de coördinator emancipatiebeleid en/of de vertrouwenspersoon worden ingeschakeld.

37

Is het de bedoeling dat militairen een recht op deeltijdverlof krijgen? Is het gezien de juridische afdwingbaarheid van een recht niet beter om te spreken van een mogelijkheid tot deeltijdverlof?

38

Wordt voortaan in het functiebesluit aangegeven welke functies in deeltijd kunnen worden vervuld?

39

Is het zo dat, wanneer afspraken over deeltijdarbeid eenmaal zijn gemaakt, de persoon die in deeltijd werkt niet langer voor uitzending beschikbaar is?

De voorgestelde wijziging van de regeling deeltijdverlof beoogt een verruiming door in beginsel alle functies open te stellen voor deeltijd, tenzij operationele omstandigheden dit onmogelijk maken. Ook wordt het mogelijk andere varianten van deeltijdverlof aan te vragen dan de tot dusver enig mogelijke variant van 19 uur minimaal per week. Om die redenen wordt niet expliciet in de functie-eisen aangegeven of een functie in deeltijd kan worden vervuld.

De regeling deeltijdverlof is van toepassing op alle beroepsmilitairen, BBT en BOT, mannelijk en vrouwelijk. Voor vrouwelijke BOT-militairen is een aparte beleidsregel geformuleerd. Om te voorkomen dat door een opeenvolgende toewijzing van operationele functies het werken in deeltijd in feite onmogelijk zou worden, wordt, gedurende de periode dat vrouwen nog in een achterstandssituatie verkeren, het verzoek van een vrouwelijke BOT-militair zo snel mogelijk, maar altijd binnen drie jaren, gehonoreerd. Deeltijdverlof geldt voor ten hoogste één jaar en moet ieder jaar opnieuw worden aangevraagd. Indien de functie die door betrokkene wordt vervuld, wordt bestemd voor uitzending, dan zal de betrokken militair óf haar deeltijdverlof tijdelijk moeten onderbreken óf om een andere functie moeten vragen waar haar deeltijdverlof kan worden gecontinueerd.

Gezien deze buitengewoonverlofconstructie is, in juridische zin, inderdaad geen sprake van een recht.

40

Hoe groot is de behoefte aan kinderopvang? Hoeveel plaatsen zijn er beschikbaar? Wie kan op deze kinderopvangmogelijkheden een beroep doen? Kan deze mogelijkheid ook worden aangewend bij uitzending in VN-verband?

Kinderopvang staat open voor alle defensie-medewerkers, mannen en vrouwen, burgers en militairen. Daarbij maakt Defensie gebruik van externe bemiddelingsorganisaties die zorgdragen voor kinderopvangvoorzieningen in de vorm van gastoudergezinnen, kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang in de volgende aantallen:

KM:	341	kindopvangplaatsen
KL:	713	"
KLu:	200	"
Kmar:	90	"
CO	47	"

Ook bij uitzending kan hierop een beroep worden gedaan, al blijven de ouders daarbij primair verantwoordelijk.

Het beschikbare budget is dit jaar verhoogd met M.F. 1,2 structureel, waardoor 134 extra (voltijds)kindplaatsen kunnen worden gerealiseerd en wachtlijsten worden weggewerkt.

Tot nu toe is het beleid erop gericht kinderopvang buiten de militaire locaties te organiseren. Door de krijgsmacht delen zal echter worden onderzocht in hoeverre bedrijfsopvang op of nabij een defensielocatie wenselijk en haalbaar is.

41

Hoeveel mannen maken op dit moment gebruik van de regeling voor ouderschapsverlof? Wat is de stand van zaken met betrekking tot het komen tot betaald ouderschapsverlof?

Het aantal mannen dat op dit moment gebruik maakt van de regeling ouderschapsverlof bedraagt totaal 219 burgers en 33 militairen. Het betaalde ouderschapsverlof voor militairen zal aan de orde worden gesteld bij de eerstkomende onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden.

42

Verwacht wordt dat in het jaar 2010 het personeelsbestand militair personeel voor 12% uit vrouwen bestaat. Betekent dit dat 12% het nieuwe streefcijfer is? Welke streefpercentages worden gehanteerd voor de jaren tot 2010? Wordt deze 12% opgebouwd over verschillende jaren?

Ja. Het streefcijfer voor 2010 is 12%. In de periode tot 2010 zijn geen tussenstappen in streefpercentages ingebouwd.

43

Welk streefpercentage wordt gehanteerd voor het aantal vrouwen bij het burgerpersoneel voor de komende jaren?

44

Welke beleidswijzigingen worden voorgesteld ten aanzien van het burgerpersoneel? Welke concrete instrumenten worden ingezet om te komen tot 20% vrouwen in de hogere functies? Wordt centrale

begeleiding vanuit één punt in de organisatie overwogen? Zal een loopbaanbeleid worden ontwikkeld?

Het algemeen streefpercentage voor burgervrouwen bedraagt voor 2010: 30. Het streefpercentage voor vrouwen vanaf schaal 10 bedraagt: 20 in 2010.

De in de beleidsbrief aangehaalde maatregelen hebben in beginsel betrekking op zowel burgers als militairen. Door de vacaturestop voor burgers is instroom echter zeer beperkt. De nadruk zal derhalve voor burgers komen te liggen op de doorstroom. Burgervrouwen vanaf schaal 10 zullen worden opgenomen in het traject voor management development. Aansturing geschiedt vanuit één punt bij de personeelsdiensten van de beleidsterreinen.

45

Hoeveel intredende vrouwen zijn er op jaarbasis?

Tijdens de reductieperiode heeft de werkgelegenheid van het zittend personeel prioriteit gekregen boven herintreding. Bij de KM zijn in 1997 drie vrouwen heringetreden. Bij de KL zijn door de reorganisaties en het beperkt aantal beschikbare en geschikte functies de afgelopen jaren geen vrouwen heringetreden. Bij de KLu bedraagt het aantal herintredende vrouwen één tot twee per jaar.

47

Hoe vaak en op welk moment worden in de te onderscheiden opleidings-trajecten bij de verschillende krijgsmachtonderdelen lessen tolerantieverleggend onderwijs gegeven?

Tolerantieverleggend onderwijs (TVO) wordt op markante momenten in de loopbaan gegeven: tijdens initiële, vervolg- en niveau-opleidingen. Ondanks de grote druk die op het opleidingsveld ligt, is TVO nog steeds een belangrijk element in het opleidingsbeleid. Uit een begin dit jaar gehouden evaluatie is gebleken dat het door leerlingen als zinvol wordt ervaren en bijdraagt aan de bereidheid tot en vaardigheid in het omgaan met bijzondere groepen door verruiming van kennis en inzicht.

48

Hoeveel coördinatoren emancipatiebeleid hebben tot op heden gefunctioneerd in de krijgsmacht? Wat waren/zijn hun taken?

Sinds 1991 is in het kader van het «Plan voor positieve actie voor de integratie van de vrouw in de krijgsmacht» bij ieder krijgsmachtdeel één coördinator emancipatiebeleid benoemd.

Bij de KM en de KMar bestaat de functie nog steeds. De taken van de coördinator zijn:

- het gevraagd en ongevraagd adviseren van de Bevelhebber dan wel andere daartoe geëigende functionarissen bij het krijgsmachtdeel over integratie, loopbaanmogelijkheden en de toepassing/aanpassing van regelgeving over accommodatie, deeltijd, herintreding, kinderopvang, ouderschapsverlof;
- het bieden van ondersteuning aan vrouwen en leidinggevendende personeelsfunctionarissen over deze onderwerpen;
- het bezoeken van eenheden waar vrouwen functioneren om «vinger aan de pols» te houden.

Bij de KL zijn de taken van de coördinator zoals hierboven beschreven, verdeeld over drie functies: een functionaris doelgroepenbeleid, een functionaris bijzondere personeelszorg en de vertrouwenspersoon KL.

Bij de KLu is de functie van coördinator gecombineerd met die van vertrouwenspersoon. Dit houdt in dat deze functionaris tevens tot taak heeft:

- het signaleren, inventariseren en oplossen van structurele en individuele problemen die zich voordoen bij vrouwelijke militairen;
- het optreden als vertrouwenspersoon voor vrouwelijke militairen;
- het optreden als vertrouwenspersoon in de klachtenprocedure seksuele intimidatie.

49

Op welke wijze wordt bij de krijgsmachtdelen uitvoering gegeven aan het emancipatiebeleid? Hoe wordt dit gecontroleerd/aangestuurd vanuit de Centrale Organisatie? Hebben de krijgsmachtdelen specifieke functionarissen die het emancipatiebeleid uitvoeren c.q. bewaken?

51

De krijgsmachtdelen hebben de opdracht gekregen een plan van aanpak in te dienen. Welke termijn is hiervoor bepaald?

Op dit moment worden door de krijgsmachtdelen plannen ontwikkeld om uitvoering te geven aan het nieuwe emancipatiebeleid. De hoofdlijnen daarvan zijn binnen enkele weken bekend. De Centrale Organisatie heeft een ad hoc-werkgroep ingesteld om in het uitwerkingstraject een coördinerende rol te vervullen. Bij de krijgsmachtdelen wordt voor de coördinatie van het beleid een belangrijke rol voorzien voor de coördinatoren emancipatiebeleid, in samenwerking met de vertrouwenspersonen.

50

Op welke wijze wordt het lagere kader in de krijgsmachtdelen ingelicht/voorgelicht over het beleid ten aanzien van vrouwen in de krijgsmacht? Hoe wordt gezorgd voor een breed draagvlak voor dit beleid in alle lagen van de krijgsmacht, als alleen het hogere kader wordt gevormd met o.a. een congres?

Het congres «Management Diversity», dat inmiddels heeft plaatsgevonden in aanwezigheid van de Bevelhebbers van de krijgsmachtdelen, was bedoeld als een zichtbaar signaal van de betrokkenheid van het hogere management bij dit onderwerp. Om te bereiken dat de cultuur binnen de krijgsmacht voldoende ruimte biedt aan een diversiteit van personeelsleden, zal dit onderwerp een wezenlijk onderdeel gaan vormen van het opleidingspakket voor leidinggevendenden van alle niveaus (hoger en middelbaar niveau).

Voor de bekendstelling van het nieuwe emancipatiebeleid is ervoor gekozen in de defensieperiodieken een voorlichtend middenkatern op te nemen. De redactie van dit middenkatern wordt momenteel binnen de Directie Voorlichting voorbereid.