

's-Gravenhage, 31 mei 2000

Hierbij bied ik u de eerste integrale voortgangsrapportage Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen aan.

Voor dit Actieplan (Tweede Kamer vergaderjaar 1998/1999 26 206 nr. 11) heeft ieder departement – ter uitvoering van het regeerakkoord – tenminste drie taakstellingen voor de eigen beleidsterreinen geformuleerd. De in totaal 45 taakstellingen moeten in deze kabinets-periode worden uitgevoerd.

Met het Actieplan wordt enerzijds beoogd een sterkere integratie van het emancipatiebeleid in de onderscheiden departementale beleidsterreinen te bewerkstelligen en anderzijds de eigen verantwoordelijkheid van de departementen voor de uitvoering daarvan te bevorderen.

## **1. HET ACTIEPLAN EMANCIPATIETAAKSTELLINGEN DEPARTEMENTEN**

### **Criteria in het Actieplan**

In het Actieplan zijn criteria geformuleerd waar de taakstellingen aan moeten voldoen:

#### *Concreet meetbaar zijn*

De taakstellingen moeten zo concreet mogelijk geformuleerd zijn. Echter niet alle beleids-terreinen en taakstellingen lenen zich daar even goed voor. Dit hangt samen met de aard van het beleidsterrein en met de mate waarin emancipatiebeleid op een bepaald beleidsterrein al ontwikkeld is.

#### *Binnen vier jaar te realiseren zijn*

Het Actieplan heeft betrekking op de huidige kabinetsperiode en dient dan ook in die periode uitgevoerd te zijn.

#### *Verbonden zijn met de hoofdthema's van het departementale beleid*

Om vorm te geven aan het streven naar «mainstreaming» van het emancipatiebeleid, en het inbedden ervan in de hoofdstromen van het beleid in het algemeen, is het van belang dat de departementale emancipatiedoelen verbonden zijn met het overige beleid van een departement.

#### *Verbonden zijn met het huidige emancipatiebeleid*

Het gaat om het emancipatiebeleid zoals geformuleerd in het regeerakkoord, de begrotings-brief emancipatiebeleid en de departementale emancipatienota's. De regering heeft in verschillende documenten doelen en uitgangspunten voor het emancipatiebeleid neergelegd. De inhoud van het Actieplan sluit daarop aan.

#### *Vooraf gericht zijn op de effecten in de samenleving*

Doelstelling van het Actieplan is het ondersteunen en verder stimuleren van het emancipatieproces op diverse terreinen in de samenleving.

## **Kamerbehandeling 1999**

De Vaste Kamercommissie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft tijdens het Algemeen Overleg van 26 mei 1999 nadrukkelijk aandacht gevraagd voor de verantwoordelijkheid van de vakministers enerzijds en die van mij als coördinerend bewindspersoon anderzijds. Een belangrijk aandachtspunt betrof ook de mate van concreetheid, meetbaarheid en actualiteitswaarde van sommige taakstellingen.

Een en ander heeft zijn beslag gekregen in de motie Bussemaker c.s. (Kamerstuk 26 206, nr. 13), waarin de regering wordt verzocht om meetpunten vast te stellen om tot verbetering van mainstreaming te komen en erop aan te dringen de voortgangsrapportage hierop af te stemmen. De motie is besproken in de vergadering van de Interdepartementale Coördinatiecommissie Emancipatiebeleid. Ik heb de collega-bewindspersonen gevraagd om de motie te verwerken in de departementale voortgangsrapportages.

### **Wijze van voortgangsrapportage**

Afgesproken is dat de voortgangsbewaking en -rapportage over de emancipatietaakstellingen geschiedt langs twee sporen. Concreet betekent dit het volgende.

#### *Door de afzonderlijke departementen*

De departementen rapporteren jaarlijks over de uitvoering van hun taakstellingen in hun begrotingen en in de departementale jaarverslagen die vanaf 2000 jaarlijks in de maand mei aan de Tweede Kamer worden voorgelegd. Deze jaarverslagen zijn tot stand gekomen onder verantwoordelijkheid van de desbetreffende bewindspersonen.

#### *Door de coördinerend bewindspersoon emancipatie*

Conform het Actieplan wordt ook aan mij als coördinerend bewindspersoon gerapporteerd over de uitvoering van de taakstellingen. Gevraagd is om in de afzonderlijke rapportages van de departementen per taakstelling informatie over de voortgang, de eventuele noodzaak om taakstellingen te intensiveren of bij te stellen en de ingezette formatie en budgetten te geven. Ook is de departementen gevraagd op welke wijze zij uitvoering geven aan de motie Bussemaker c.s. en hoe zij het instrument taakstellingen beoordelen.

Volgens het Actieplan bied ik als coördinerend bewindspersoon op basis van de departementale rapportages jaarlijks dit overzicht aan de Tweede Kamer aan.

De eerste integrale rapportage (toegezegd vóór juni 2000) treft u bijgaand aan.

## **2. VOORTGANG UITVOERING ACTIEPLAN**

### **De taakstellingen**

Het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen 1998–2002 bevat 45 taakstellingen. Deze taakstellingen lopen behoorlijk uiteen voor wat betreft de onderwerpen en de aanpak.

Aard en inhoud van de emancipatietaakstellingen hangen sterk samen met de aard en inhoud van de beleidsterreinen van het betreffende departement. Ook de stand van het emancipatieproces en van het emancipatiebeleid op die terreinen spelen een rol.

Van de 45 taakstellingen hebben er dertien betrekking op het kwantitatieve aandeel van vrouwen in een bepaalde beroepsgroep, een bepaalde sector van de samenleving of een bepaald besluitvormend gremium. In die categorie zijn er bijvoorbeeld taakstellingen gericht op het aandeel vrouwen bij de brandweer, de politie, de waterschappen, in de cultuursector en in hogere functies bij de overheid.

Negentien taakstellingen hebben een meer beleidsinhoudelijk karakter. Voorbeelden daarvan zijn het plan van aanpak huiselijk geweld, het ontwikkelen van een bereikbaarheidsscenario en het koppelen van de thema's dagindeling en plattelandsvernieuwing. Van de negentien taakstellingen in deze categorie kunnen er twaalf worden gekenmerkt als expliciet gericht op het integreren van emancipatiedoelen in het reguliere departementale beleid. Voorbeelden daarvan zijn emancipatie-effectrapportages op essentiële beleidsdossiers als het nieuwe belastingstelsel of de Vijfde nota ruimtelijke ordening.

De andere beleidsinhoudelijke taakstellingen stellen een bepaalde problematiek centraal, maar niet noodzakelijk als integraal onderdeel van het overige beleid.

Zeven taakstellingen hebben op de een of andere wijze betrekking op arbeidsvoorwaarden of bepaalde randvoorwaarden om de (arbeids-)participatie van vrouwen te vergroten. Daarbij valt dan te denken aan taakstellingen m.b.t. het creëren van kinderopvang voor reïntegrerende werkzoekenden, verruiming van schoolopeningstijden of het ergonomisch aanpassen van militair materieel. Ook deze taakstellingen worden veelal verbonden met het reguliere beleid op het betreffende terrein en kunnen worden opgevat als een vorm van mainstreaming.

De laatste categorie bevat zes taakstellingen die te kenmerken zijn als doelgroepenbeleid. Dit behelst dan projecten die gericht zijn op één bepaalde groep vrouwen, bijvoorbeeld oudere vrouwen, allochtone vrouwen, gehandicapte vrouwen of (ex)gedetineerde vrouwen.

Deze grove categorisering laat een mix zien van op mainstreaming gerichte taakstellingen en taakstellingen gericht op specifieke doelgroepen vrouwen. Een mix die op verschillende beleidsterreinen tot uiteenlopende doelstellingen én maatregelen leidt.

### **De specifieke thema's**

In de Inleiding van het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen staan enkele specifieke thema's genoemd, waarvan een deel een departementsoverstijgend karakter heeft.

De stand van zaken van deze specifieke thema's is als volgt:

#### *Bereikbaarheidsscenario*

De ministeries van SZW, EZ, Financiën, V&W en VROM hebben conform het Actieplan in een interdepartementale werkgroep op DG-niveau gewerkt aan de verkenning van de mogelijkheden van het «bereikbaarheidsscenario». Dit als alternatief voor het nog steeds dominante «aanwezigheidsscenario», waarbij werknemers geacht worden hun gehele arbeids-tijd door te brengen op hun werkplek. In het bereikbaarheidsscenario verrichten werknemers hun werk (ook) elders, met name thuis, maar zijn zij wel bereikbaar. Dit scenario is interessant vanuit verschillende invalshoeken, zoals die van de terugdringing van de mobiliteit en van een eigentijdse arbeidsorganisatie met behulp van ICT. Vanuit het oogpunt van emancipatie is het scenario interessant vanwege de mogelijke bijdrage aan het beter kunnen combineren van werk en zorg.

In dit kader is een verkenning gemaakt vanuit de gezichtspunten van werknemers, werk-gevers en de rijksoverheid, met het accent op de extra mogelijkheden voor «taak-combineerders». Deze verkenning bevat ook een overzicht van mogelijke aanknopingspunten bij de beleids-

ontwikkeling op andere terreinen, zoals mobiliteit, ruimtelijke ordening en ICT. De verkenning is afgerond en wordt op korte termijn formeel door de ambtelijke werk-groep vastgesteld.

In juni 2000 wordt dit rapport aangeboden aan de Tweede Kamer.

### *Grote Steden- en Integratiebeleid*

In het kader van de voorbereiding van het Actieplan Emancipatie-taakstellingen is met de minister van Grote Steden- en Integratiebeleid gesproken over gezamenlijke activiteiten van ondergetekende en de minister van GSI, gericht op de toekomstverwachtingen en -mogelijkheden van jonge allochtone vrouwen en mannen en eventuele ondersteunende maatregelen. Een en ander is niet geformuleerd als taakstelling.

Mede in dit kader is er een onderzoek uitgevoerd naar de houding van allochtone en autochtone jongeren t.a.v. emancipatie. Het rapport «Emancipatie is uit, kiezen is in» is onlangs aan de Tweede Kamer aangeboden.

Het rapport bevat drie onderdelen. Het eerste is een literatuuronderzoek naar de posities van meisjes en jongens op verschillende terreinen: gezin, onderwijs, werk, vrije tijd, sociale en seksuele relaties, probleemgedrag, toekomstverwachtingen en emancipatie. Het tweede deel omvat een op lokaal niveau uitgevoerde eerste analyse van 80 projecten op het terrein van emancipatie, participatie en jongeren. Tenslotte bevat het rapport de uitkomsten van een discussiepanel met meisjes en jongens.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de meeste emancipatieprojecten voor jongeren binnen het onderwijs worden ontwikkeld. Volgens de onderzoekers is het merendeel van de projecten gericht op meisjes, terwijl zij de minst traditionele houding hebben als het gaat om de verdeling van werk en zorg. Voor de meeste meisjes staat vast dat zij gaan en blijven werken en dat de huishoudelijke taken verdeeld worden tussen man en vrouw. Jongens vinden het opgeven van het hoofdkostwinnerschap en het delen in de huishoudelijke taken minder vanzelfsprekend.

In het afgelopen jaar is subsidie beschikbaar gesteld voor activiteiten gericht op jongeren en emancipatie. Momenteel wordt met enkele organisaties overlegd over activiteiten waarin emancipatie op een aansprekende wijze voor jongeren aan de orde zal komen. Hierbij zijn ook de ministeries van VWS (jeugdbeleid en participatie jongeren) en Grote Steden en Integratiebeleid (allochtone jongeren) betrokken.

### *Nationaal debat zorg en arbeid*

In overeenstemming met de aankondiging in het Actieplan hebben de ministeries van SZW en VWS gezamenlijk actie ondernomen om een breed debat over zorg en arbeid op gang te brengen. In dat kader heeft de Rode Hoed een serie debatten georganiseerd over de verschillende onderwerpen die daarmee samenhangen. Daarnaast is er aan uiteenlopende maatschappelijke organisaties subsidie verstrekt om de ontwikkeling van het maatschappelijk debat over zorg en arbeid verder te verbreden en verspreiden. De Tweede Kamer kan voor het zomerreces een brief tegemoet zien over de voortgang van het zorg en arbeid-debat.

### **3. CONCLUSIES TEN AANZIEN VAN DE UITVOERING VAN HET ACTIEPLAN**

#### **Beoordeling door departementen van het instrument taakstellingen**

Aan de departementen is gevraagd hoe zij het instrument taakstellingen beoordelen. Niet alle departementen hebben daarop gereageerd. Waar zij dit wel deden, is het oordeel positief. Het merendeel geeft aan dat de taakstellingen een extra stimulans vormen voor het departementale emancipatiebeleid. Verschillende departementen koppelen daarbij het instrument aan het proces van mainstreaming, waarvoor de taakstellingen een bruikbaar hulpmiddel worden genoemd.

Bij sommige departementen zijn de taakstellingen nog een hulpmiddel in de fase van de «agenda-setting». Anderen leggen de nadruk op de mogelijkheid om via de taakstellingen uiteenlopende reguliere beleidsdirecties bij het emancipatiebeleid te betrekken of om het commitment van (de hogere niveaus in) de organisatie te genereren.

Veel departementen verwijzen enerzijds naar specifieke gelden en formatie voor de taakstellingen en anderzijds naar moeilijk te isoleren bijdragen uit reguliere budgetten.

#### **Mainstreaming en meetbare doelstellingen**

De motie Bussemaker c.s. riep de regering op om meetpunten vast te stellen ter verbetering van mainstreaming en er bij afzonderlijke departementen op aan te dringen hun eerste voortgangsrapportage over de taakstellingen daarop af te stemmen. Het aanscherpen van de taakstellingen in meetbare doelen, voor zover die er nog niet waren, is een taak voor de verantwoordelijke bewindslieden.

Uit de departementale bijdragen blijkt nu dat de motie op twee manieren is ingevuld. Sommige departementen besteden in hun beantwoording expliciet aandacht aan de wijze waarop zij hun taakstellingen concreet meetbaar hebben gemaakt. De meeste departementen daarentegen hebben de motie opgevat als een onderstreping van de noodzaak om het emancipatiebeleid in te bedden in het reguliere beleid en geven in hun beantwoording aan hoe de relatie van de taakstellingen is tot het reguliere beleid.

#### **Conclusies van de coördinerend bewindspersoon**

- \* De departementale bijdragen bevestigen het belang van het helder en meetbaar formuleren van de doelstellingen opdat effectieve beleidsacties ontwikkeld kunnen worden en middelen ingezet.
- \* Conform het regeerakkoord moeten de taakstellingen in deze kabinetsperiode zijn uitgevoerd. Het merendeel van de taakstellingen is opgestart dan wel wordt uitgevoerd conform de in het Actieplan aangegeven werkwijze en planning. Daarbij wordt opgemerkt dat de uitvoering pas een jaar geleden is gestart. Bij een aantal departementen zijn daarbij aanloopp Problemen opgetreden, zoals bij Buitenlandse Zaken voor de taakstelling rond de reproductieve rechten van vrouwelijke vluchtelingen.
- \* Een enkele taakstelling is versneld, bijvoorbeeld de OCW-taakstelling betreffende de opheffing van de wachtlijsten voor kinderopvang voor onderwijsgevend en of voor de Buitenlandse Zaken-taakstelling betreffende de «gender mainstreaming» in de OVSE-taken.

- \* Ook zijn taakstellingen bijgesteld. Dit betreft meestal de werkwijze maar in een enkel geval ook de doelstelling. Zo heeft het ministerie van BZK het streefcijfer voor het percentage vrouwen bij de brandweer aangescherpt. Ook heeft het ministerie van Defensie zijn taakstelling met betrekking tot het loopbaanbeleid van vrouwen nader gekwantificeerd.  
In de meeste gevallen waren het echter veranderingen in de externe omgeving of ervaringen in de uitvoering die departementen noopten tot (accent)verschuivingen in de werkwijze. Zo koos het ministerie van Justitie ervoor om zich bij de uitvoering van zijn plan van aanpak ter bestrijding van huiselijk geweld eerst op de beleidsterreinen van het eigen departement te richten, om pas daarna de interdepartementale verbindingen te zoeken.
- \* Hoewel een aantal departementen verwijst naar specifieke gelden en formatie die worden ingezet voor de uitvoering van de taakstellingen is er nog geen sprake van een integraal beeld nog van concrete vertaling van de doelstellingen, in activiteiten en budgetten.
- \* Het gebruik van de EER zou meer gericht moeten zijn op de startfase van de beleidscyclus, omdat er dan nog een wijziging in voorgenomen beleid mogelijk is. Een toets achteraf is minder effectief.
- \* Emancipatiebeleid richt zich bij een enkel departement nog teveel uitsluitend op de doelgroep vrouwen, terwijl het beleid gericht zou moeten worden op vrouwen en mannen. Voor een goede vertaling van de doelstellingen van beleid in activiteiten is een goede doelgroepenanalyse weliswaar belangrijk, maar louter doelgroepenbeleid is mijns inziens niet meer nodig. Groepen die bij de analyse specifieke aandacht verdienen zijn jongeren en allochtonen: vrouwen en mannen.
- \* De doorstroming van vrouwen naar hogere functies verloopt erg traag. Het aandeel vrouwen in de hogere beleids- en managementfuncties bij de overheid is te laag. Omgekeerd is het aandeel mannen in lagere functies relatief laag.

#### **4. VERVOLGACTIVITEITEN**

Het algemeen beeld van de departementen is dat de taakstellingen als een positief instrument gezien worden om het departementale emancipatiebeleid te versterken. Dit laat onverlet dat het instrument nog verder versterkt en verbeterd kan worden door:

1. een versterking van het mainstreaming instrumentarium;
2. een concretisering van doelstellingen, doelgroepen, activiteiten en middelen van beleid;
3. en de doorbreking van het Glazen Plafond bij de overheid.

Ad 1. Het instrumentarium voor de mainstreaming van beleid kan versterkt worden door:

- een juiste toepassing van de instrumenten als een EER. De handleiding «Emancipatie in beleid: Handleiding Mainstreaming» (bijgevoegd bij de DCE sinds mei 2000) kan departementen daarbij ondersteunen. Ook onderzoek ik momenteel de mogelijkheid om een Steunpunt Mainstreaming in te richten. Besluitvorming daarover kan plaatsvinden mede op basis van de resultaten van de audit-rapportage van de TECENA.
- TECENA, heeft in zijn rol van audit-commissie voor het Actieplan, de opdracht gekregen om te adviseren hoe mainstreaming op de departementen beter handen en voeten kan krijgen. Daarbij zal de

commissie kijken naar succes- en faalfactoren, randvoorwaarden, goede voorbeelden en instrumenten. De commissie heeft de opdracht om te beoordelen in hoeverre het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen bijdraagt aan de mainstreaming van het departementale emancipatiebeleid. De rapportage van TECENA is in het najaar van 2000 te verwachten.

Ad 2. Mede op basis van de audit-rapportage van TECENA zullen aanbevelingen geformuleerd worden. Daarbij zullen onder andere de volgende aandachtspunten betrokken worden:

- de mogelijkheden om aan de hand van een goede doelgroepenanalyse binnen het reguliere beleid de meest effectieve instrumenten in te zetten. Daarbij gaat het ook om het verder ombuigen van het specifiek op vrouwen gerichte emancipatiebeleid naar op vrouwen én mannen gerichte beleid.
- de meetbaarheid, transparantie en concreetheid van de beleidsdoelstellingen en de rol van de Begroting Nieuwe Stijl daarbij.
- een zo compleet mogelijk overzicht van de personele en financiële inspanningen van de departementen met betrekking tot het emancipatiebeleid. In het Meerjarenbeleidsplan emancipatie zal een eerste proeve van die inspanningen opgenomen worden.
- het rapporteren over de voortgang in de departementale jaarverslagen in het kader van de Derde Woensdag in mei.
- de adviezen van de adviesraden over de Meerjarennota Emancipatiebeleid.

Ad 3. De doorbreking van het Glazen Plafond bij de departementen is onderdeel van het project Glazen Plafond, dat ook moet leiden tot een grotere participatie van vrouwen in hogere functies bij de overheid.

Tenslotte kan ik u melden dat de volgende rapportage Actieplan departementale taakstellingen in mei 2001 door mij aan de Tweede Kamer zal worden aangeboden.

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,  
A. E. Verstand-Bogaert

**VOORTGANGSRAPPORTAGE 2000**

**ACTIEPLAN EMANCIPATIETAAKSTELLINGEN DEPARTEMENTEN  
1999-2002**

*juni 2000*



## HET MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

1. Het aantal leerplaatsen vergroten van cursussen voor zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen met een (lokale) politieke ambitie.
2. Bevorderen van het aandeel van vrouwen bij de politie.
3. Bevorderen van het aandeel van vrouwen bij de brandweer.
4. Bevorderen aandeel vrouwen bij de ministeries.

### **1. Vergroting aantal leerplaatsen ten behoeve van cursussen voor zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen met een lokale politieke ambitie**

#### *Voortgang*

Het doel van de taakstelling is het aantal leerplaatsen vergroten ten behoeve van cursussen voor zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen (zmv-vrouwen) met een (lokale) politieke ambitie. Daarmee wordt er tijdig vóór de volgende verkiezingen een kweekvijver gevormd, zodat ook uit deze categorie vrouwen (goed voorbereide) kandidaten voorhanden zijn. De cursussen worden verzorgd door het Multicultureel Instituut voor Politieke Participatie (MIPP). Het aantal vrouwen dat momenteel deze cursus volgt is 55, verdeeld over 25 in de eerste groep en 30 in de tweede groep. Vanuit het ministerie is tweemaal een certificaatuitreiking bijgewoond. De cursisten zijn zeer enthousiast over de opleiding. Ook de politieke partijen voelen zich betrokken bij deze opleiding en bieden stageplaatsen aan voor de cursisten. Vanaf juni 1999 neemt ook een aantal reeds gekozen politici deel. Voor hen wordt op maat coaching, training en begeleiding geleverd.

Een neveneffect van de taakstelling is dat het MIPP n.a.v. het project Kweekvijver 2002 van diverse zijden is benaderd om korte projecten te verzorgen voor maatschappelijke organisaties. Naar verwachting zullen er door deze projecten alleen al zo'n 120 zmv-vrouwen extra bereikt worden.

#### *Formatie en budget*

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft gedurende deze kabinetsperiode 4x f 100 000 beschikbaar gesteld voor deze cursussen die worden uitgevoerd in het kader van de MIPP »Kweekvijver 2002».

### **2. Bevorderen van het aandeel vrouwen bij de politie**

#### *Voortgang*

In 1999 heeft er een diversiteitsconferentie plaatsgevonden voor de top van de politie. Tijdens deze conferentie is een aantal belangrijke voorstellen gedaan gericht op het bevorderen van de diversiteit bij de politieorganisatie en de doorstroom van vrouwen (en allochtonen) naar leidinggevende posities.

Deze voorstellen zijn:

- Leidinggevend en kandidaten voor leidinggevende functies moeten getest worden op hun competentie voor diversiteit;
- Deeltijdwerken wordt gestimuleerd, waardoor in het bijzonder het werken bij de politie voor vrouwen aantrekkelijker wordt;
- Voor de in- en doorstroom van vrouwen (en allochtonen) wordt extra ruimte gecreëerd. Hierbij wordt boventallig aanstellen niet uitgesloten;
- Er moeten haalbare streefcijfers in de regio's worden vastgesteld.

De doelstellingen van de taakstelling, een aandeel van 25% vrouwelijke

personeelsleden in de executieve dienst eind 2002 en een toename van het aantal vrouwen in leidinggevende functies tot 4% lijken haalbaar. Voor veel regio's is het streefcijfer van 25% executieve vrouwen echter voorlopig nog niet haalbaar. In 2000 is de eerste vrouwelijke korpschef benoemd. De cijfers over 1999 zijn op dit moment nog niet beschikbaar. Hieronder wordt een overzicht gegeven van de aandelen mannen en vrouwen in 1998.

Omschrijving	Totaal Mannen	%	Totaal Vrouwen	%
1. Leidinggevend	2 789	95,74%	124	4,26%
2. Primair proces	23 099	80,11%	5 734	19,89%
3. Overig	9 049	61,06%	5 770	38,94%
Totaal	34 937	75,03%	11 628	24,97%

De toename van het aantal vrouwelijke personeelsleden in executieve dienst wordt weergegeven in onderstaande tabel.

Regio	1994	1998
Groningen	11,8	12,7
Friesland	9,2	10,4
Drenthe	8,6	10,7
IJsselland	7,3	10,6
Twente	11,2	14,4
Noord en Oost Gelderland	7,4	9,8
Gelderland Midden	9,9	10,3
Gelderland Zuid	11,2	14,5
Utrecht	13,4	16,0
Noord-Holland Noord	10,8	15,5
Zaanstreek Waterland	11,1	11,5
Kennemerland	12,8	15,7
Amsterdam Amstelland	17,8	21,5
Gooi en Vechtstreek	8,9	13,5
Haaglanden	23,6	22,7
Hollands Midden	12,4	15,8
Rotterdam Rotterdam	16,6	16,9
Zuid-Holland Zuid	7,6	12,0
Zeeland	7,1	8,8
Midden en West-Brabant	8,9	14,2
Brabant Noord	10,3	14,1
Brabant Zuid Oost	10,3	10,6
Limburg Noord	7,2	12,7
Limburg Zuid	9,4	14,1
Flevoland	8,4	18,9
Korps Land. Politie Diensten	2,6	4,4

### *Formatie en budget*

Het beleid wordt uitgevoerd binnen de reguliere formatie van de directie Politie van het ministerie van BZK. Ten behoeve van de implementatie van het beleid wordt 2 miljoen per jaar ingezet.

### **3. Bevorderen aandeel vrouwen bij de brandweer**

#### *Voortgang*

Sinds 1995 is een actieprogramma gestart om het aantal vrouwen bij de brandweer te laten toenemen. Het aandeel vrouwen is toegenomen van 0,7% eind 1996 naar 2,6% eind 1998. Om deze inspanningsverplichting te kunnen realiseren zullen de volgende stappen worden gezet:

- Het voortzetten van het beleid gericht op het ondersteunen van het Netwerk Brandweervrouwen;

- Het versterken van de arbeidsmarktcommunicatie gericht op het werven van vrouwen voor functies bij de brandweer;
- Het jaarlijks monitoren van de voortgang;
- Het periodiek uitbrengen van een evaluatieverslag van de resultaten.

Om de vorderingen op dit gebied te volgen, wordt er gewerkt aan het verbeteren van het jaarlijks monitoren van instroom, uitstroom en doorstroom. De directie Brandweer en Rampenbestrijding (BRB) probeert deze informatiestromen te verkrijgen via de Brandweer Statistiek, uitgegeven door het CBS.

Medio 2000 wordt een beleidsnotitie geschreven over het vergroten van het aandeel vrouwen bij de brandweer. Eén van de knelpunten bij de toename van het aandeel vrouwen zijn de vaak fysiek zware aanstellings-eisen. Het ministerie van BZK zal onderzoek laten uitvoeren naar voor het vak relevante aanstellingseisen en op basis hiervan richtlijnen opstellen.

#### *Bijstelling*

Door middel van intensivering van de activiteiten zal mede op verzoek van de Tweede Kamer getracht worden het aantal brandweervrouwen te laten toenemen en eventueel een herzien streefpercentage te halen. Dit streefpercentage ligt nu op 5% in 2002.

In het kader van het emancipatietaakstellingen zal de staatssecretaris van BZK gezamenlijk met het veld een realistisch streefpercentage voor brandweervrouwen vaststellen. Hiertoe wordt een werkgroep opgericht.

#### *Formatie en budget*

Binnen de directie Brandweer en Rampenbestrijding (BRB) van het ministerie van BZK is er één persoon die zich met brandweervrouwen bezighoudt. Het Netwerk Brandweervrouwen wordt door de directie Brandweer en Rampenbestrijding van het ministerie van BZK beleidsmatig en financieel ondersteund.

In 1999 is door de directie BRB ongeveer 150 000 gulden uitgegeven ten behoeve van het stimuleren van het versterken van de positie van vrouwen binnen de brandweer. In 2000 is voor deze activiteiten vooralsnog 245 000 gulden uitgetrokken.

### **4. Bevorderen van het aandeel vrouwen bij de ministeries**

#### *Voortgang*

Uitvoering van het beleid gericht op versterking van de arbeidsmarkt-positie van vrouwen bij de sector Rijk is een verantwoordelijkheid van de afzonderlijke departementen. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties ondersteunt deze activiteiten door het aanbieden van faciliterende en onderzoeksactiviteiten.

In 1999 is een onderzoek uitgevoerd naar de uitstroombetoven van vrouwen in schaal 12 en hoger. Eén van de aanbevelingen is om in het kader van een gericht arbeidsmarktcommunicatiebeleid aandacht te besteden aan de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt. In de CAO 1999-2000 is overeengekomen het aantal kinderopvangplaatsen met ongeveer 300 plaatsen uit te breiden.

Door de verschillende ministeries zijn de afgelopen periode verschillende activiteiten ondernomen, gericht op de in- en doorstroom van vrouwen en het voorkomen van uitstroom. Deze activiteiten kunnen verdeeld worden in:

- a. Activiteiten gericht op de instroom van vrouwen.

In vacatureteksten verzoeken vrijwel alle ministeries vrouwen uitdrukkelijk te reageren.

Bij gelijke geschiktheid geven de meeste ministeries voorrang aan een vrouw. In situaties van ondervertegenwoordiging wordt door Sociale Zaken en Werkgelegenheid gericht geworven. Economische Zaken plaatst wervingsadvertenties in op vrouwen gerichte media. Andere ministeries wijzen in de advertentietekst op de faciliteiten voor (herintredende) vrouwen. Financiën heeft de selectievaardigheden van selecteurs aangescherpt. Rijkswaterstaat heeft bij een aantal diensten doelgroepcoördinatoren aangesteld om ondervertegenwoordigde groepen aan te trekken.

b. Activiteiten gericht op de doorstroom van vrouwen.

In het kader van de doorstroom wordt expliciete aandacht voor vrouwen in het Management & Development-beleid het meest genoemd. Dit wordt versterkt door meer tegemoet te komen aan de wensen van vrouwen, voorrang voor vrouwen bij gelijke geschiktheid of zelfs interne taakstellingen.

Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen heeft het opleidingstraject voor doorgroei naar een hogere functie voor vrouwen al vanaf een lagere salarisschaal opengesteld dan voor mannen. Sociale Zaken en Werkgelegenheid verricht onderzoek naar de belemmeringen voor doorstroom van vrouwen.

c. Activiteiten in het kader van de uitstroom van vrouwen.

De meest voorkomende activiteit is het houden van exitinterviews. Economische Zaken heeft een onderzoek naar de vertrekmotieven van vrouwen gedaan. Daaruit bleek dat vooral factoren die samenhangen met de inhoud van het werk, met werkdruk en met werksfeer, bijdragen aan het vertrek van vrouwen. In opdracht van het ministerie van BZK en de Algemene Bestuursdienst wordt momenteel een onderzoek gedaan waarin vertrekmotieven van vrouwen uit schaal 12 en hoger worden vergeleken met die van mannen. Daaruit tekent zich nu de conclusie af dat voor mannen het accent ligt op de carrière-mogelijkheden, terwijl voor vertrekkende vrouwen de werksfeer doorslaggevend is.

De Algemene Rekenkamer voert een beleid om de uitstroom vanaf schaal 13 te beperken.

d. Activiteiten ter bevordering van de combinatie zorg en arbeid.

(Uitbreiding van) kinderopvang wordt door veel ministeries genoemd als activiteit om het aandeel vrouwen te vergroten. De beschikbaarheidscultuur is bij Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieu nader onderzocht. De invoering van kennismanagement moet bij dit ministerie voorkomen dat mensen buiten hun werktijden beschikbaar moeten zijn. Ook het zogenaamde «cafetariasysteem» in CAO's wordt genoemd als bevorderend voor het aandeel vrouwen. Volksgezondheid, Welzijn en Sport biedt vrouwen die ontslag nemen om voor haar kinderen te zorgen, gedurende acht jaar de status van interne sollicitant. Dit ministerie biedt ook zorgverlof.

e. Activiteiten in het kader van de beeldvorming bij vrouwen.

Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen beeldt in wervingsadvertenties bewust een vrouwelijke leidinggevende af. Sociale Zaken en Werkgelegenheid plaatst vrouwen op (gezichtsbepalende) functies met veel externe contacten.

f. Overige activiteiten met effect op het aandeel vrouwen.

Verkeer en Waterstaat voert op dit moment twee projecten uit die van belang zijn voor de instroom en doorstroom van vrouwen. Het project Strategisch Personeelsbeleid zal naar verwachting uitmonden in aandacht voor voldoende diversiteit. Het diversiteitsproject zal o.a. leiden tot het formuleren van speerpunten op het terrein van het deelsegment vrouwen.

Landbouw, Natuurbeheer en Visserij heeft de organisatiecultuur onderzocht.

In onderstaande tabel wordt een overzicht gegeven van de toename van het aandeel vrouwen in de sector Rijk per schaal.

**% vrouwen per schaal (sector Rijk)**

BBRA schaal	1997	1998	1999	verschil %
	% vrouw	% vrouw	% vrouw	1999 t.o.v. 1997
in procentpunt				
1	73	84	82	9,1
2	70	69	63	- 6,3
3	47	47	48	1,3
4	47	44	44	- 3,1
5	63	64	64	1,2
6	43	44	45	2,4
7	27	29	30	3,0
8	29	31	33	3,4
9	21	22	24	2,3
10	27	29	31	4,3
11	23	23	24	1,8
12	23	24	26	3,2
13	18	19	20	2,8
14	11	12	14	2,5
15	8	9	9	1,5
16	10	11	11	0,1
17	6	6	6	0,0
18	4	7	6	1,6
19	8	8	8	0,4
20	0	0	0	0,0

**% vrouwen totaal sector Rijk**

	1997	1998	1999	verschil %
	% vrouw	% vrouw	% vrouw	1999 t.o.v. 1997
in procentpunt				
totaal sector Rijk	32,8	33,6	34,5	1,7
schaal 10 en hoger	21,1	22,6	23,8	2,7

Uit deze tabellen blijkt dat de afgelopen jaren het aandeel vrouwen in de hogere schalen relatief sterker is toegenomen dan in de lagere schalen. Opvallend hierbij is in het bijzonder de stijging van het aandeel vrouwen in schaal 13 en hoger.

*Formatie en budget*

De coördinerende en faciliterende taak wordt uitgevoerd door het ministerie van BZK. Binnen de verschillende directies P&O op de departementen is ook formatieruimte beschikbaar om beleid te ontwikkelen en uit te voeren.

Ten behoeve van de implementatie van het beleid wordt zowel door de verschillende ministeries financiële middelen ingezet als door BZK. Voor BZK gaat het om een bedrag van 200 000 gulden per jaar. Er is geen zicht op de bestedingen die de afzonderlijke departementen op dit terrein doen.

## HET MINISTERIE VAN BUITENLANDSE ZAKEN

1. Het mainstreamen van gender- en armoedecriteria binnen het programma van macro economische ondersteuning van ontwikkelingslanden.
2. Het veiligstellen van reproductieve rechten van (vrouwelijke) vluchtelingen.
3. Gender mainstreaming binnen de OVSE.

### **1. Het mainstreamen van gender- en armoedecriteria binnen het programma van macro-economische ondersteuning van ontwikkelingslanden**

#### *Voortgang*

Zowel gender als armoede zijn als criterium opgenomen in het keuzemodel voor macro-economische steun (programmahulp en betalingsbalanssteun).

Voor alle landen die bij de mogelijke keuze betrokken waren, is een beperkte lijst met genderindicatoren aangeleverd, die bij moest dragen aan het keuzeproces. De indicatoren zijn onder te verdelen in vier categorieën: wetgeving m.b.t. gelijke kansen voor mannen en vrouwen; de infrastructuur voor de implementatie van een beleid ter versterking van de positie van vrouwen; de toegankelijkheid van de overheid voor de vrouwenbeweging; vorderingen in verschillende sectoren van de samenleving zoals onderwijs, gezondheidszorg, werkgelegenheid en bestrijding van geweld tegen vrouwen. Voorbeelden van concrete indicatoren zijn: de alfabetiseringsgraad van vrouwen; de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt; de deelname van meisjes aan het onderwijs; het al of niet geratificeerd hebben van het VN-Vrouwenverdrag. De situatie m.b.t. gender en armoede (twee verschillende indicatoren) mocht niet gezamenlijk negatief zijn om voor macro-economische steun in aanmerking te kunnen komen. De indicatoren zoals die ontwikkeld zijn, zullen nog nader uitgewerkt worden.

Het resultaat tot nu toe is dat voor het eerst bij de toekenning van macrosteun aan landen, rekening is gehouden met (weliswaar nog beperkt operationele) armoede en gendercriteria. De belangrijkste stap is dus genomen, de uitwerking van de criteria is een proces dat gaande is en in de loop van de komende jaren verder verrijkt dient te worden.

#### *Bijstellingen*

De taakstelling is op een aantal aspecten aangepast, in verband met gewijzigde werkwijzen en externe factoren.

Er is een aantal factoren dat een bijstelling van de oorspronkelijke doelstelling noodzakelijk maakt. In de eerste plaats zijn dit interne factoren: het beleid van de minister voor ontwikkelingssamenwerking om het bilaterale OS-programma en het macrosteunprogramma «ondergeschikt te maken» aan de onlangs (onder Wereldbankvlag) ontwikkelde Poverty Reduction Strategy Papers (PRSP). Deze strategy-papers moeten door alle ontwikkelingslanden zelf geschreven worden, en indien positief beoordeeld, komen deze landen voor o.a. schuldverlichting in aanmerking. Omdat ook de bilaterale Nederlandse OS-inspanning hieraan ondergeschikt moet worden gemaakt, moet m.b.t. deze taakstelling een aanpassing plaatsvinden. In plaats van zich op onze eigen macrosteun te richten, is het beter om dit PRSP adequaat in te richten wat betreft gender en armoede in de landen zelf. De directie binnen het ministerie die de macrosteun verzorgt (DMO), gaat cursussen macro-economie verzorgen voor ambassades om dit adequaat in de werkwijze van ambassades te kunnen bewerkstelligen. Deze cursussen worden volgens moderne

macro-economische opvattingen ingericht waarbij zowel de Afdeling Vrouwen en Ontwikkeling, als de Afdeling Armoedebeleid een inbreng in het curriculum zullen hebben. De aandacht zal bestaan uit het feit dat macro-economische analyse en interventie zich zal moeten richten op «equity» i.p.v. «equality». Dit wil zeggen dat het niet alleen gaat om een wettelijk gelijke positie van mannen en vrouwen, maar juist om de feitelijke positie.

Een tweede factor m.b.t. de externe doelstelling binnen de taakstelling is dat het proces bij de Organization of Economic Co-operation and Development/Development Assistance Committee (ECD/DAC) enigszins is gestagneerd, maar daarentegen in sommige geledingen van de Wereldbank geaccelereerd. Ondanks steun van diverse kanten ziet de OECD/DAC nog geen kans om een adequaat beleidsraamwerk m.b.t. macro-economie en gender op te stellen. Bij de Wereldbank, wellicht o.i.v. het PRSP proces, is daarentegen een positievere trend waar te nemen. Dit heeft zich geuit o.a. in een baanbrekend rapport over de relatie tussen gender en economische groei in Sub-Sahara Afrika in het kader van het Special Programme of Assistance for Africa; een donor-coördinatiemechanisme waar macrosteun voor Afrika wordt gecoördineerd. Aan dit rapport heeft de Afdeling Vrouwen en Ontwikkeling meegefinancierd, alsmede is deze als co-referent ervoor opgetreden. Er worden nu afspraken gemaakt om een informele stuurgroep op te richten die een en ander aanstuurt om Nederlandse ambassades te begeleiden bij het invoeren van adequate gender-criteria in macroplanning processen van ontwikkelingslanden. De lessen die daaruit geleerd worden, kunnen gebruikt worden door andere bilaterale en/of multilaterale donoren.

Voor belangstellenden van het ministerie, alsmede personeel van de ambassades (vooral genderdeskundigen) is een 2-daagse workshop georganiseerd rondom dit thema van macroplanning en gender. Het einddocument is in de maak. De voornaamste conclusie is dat gender-equality uitsluitend via gender-equity te bereiken is (en daar kan het PRSP-proces voor gebruikt worden), en dat er in ontwikkelingslanden capaciteit gecreëerd moet worden, die over dit soort vraagstukken kan meepraten en wellicht beslissen. Er moet dus aan de ene kant meer op «veldniveau» gewerkt worden met de ambassades, terwijl aan de andere kant «op hoog niveau» PRSP-processen moeten worden beïnvloed.

#### *Formatie en budget*

Ingezet is ongeveer driekwart persoonstaak gedurende het hele jaar, met daarnaast incidentele taken van andere beleidsmedewerkers. Daarnaast zijn er op verschillende momenten consultants ingehuurd en stagiaires ingezet om specifieke taken uit te voeren.

Het afgelopen jaar is er aan de uitvoering van deze taakstelling 90 000 gulden besteed (organiseren workshop macroplanning en gender, inzet consultants en stagiaires). De jaarlijkse bijdrage aan het trustfund van de Wereldbank t.b.v. gender in het Special Programme for Africa (SPA) is 250 000 gulden.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

Het is nog te vroeg om op dit moment concrete meetpunten vast te stellen over het effect van de mainstreaming. Dit moet naar voren komen tijdens het vervolgtraject wat in de landen i.s.m. de Nederlandse ambassades en o.m. de Wereldbank ingezet zal worden (zie boven).

## **2. Het veilig stellen van reproductieve rechten van vluchtelingen**

### *Voortgang*

Het onderwerp is ingebracht in vergaderingen van internationale organisaties zoals de United Nations Population Fund (UNFPA) en de World Health Organization. In de Key Future Actions van de International Conference on Population and Development +5 (de review 5 jaar na de bevolkingsconferentie van 1994) is een aantal paragrafen opgenomen waarin gesteld wordt dat met name vrouwelijke vluchtelingen recht hebben op goede reproductieve gezondheidsvoorzieningen en dat hun reproductieve en seksuele rechten beschermd moeten worden.

De eerste stappen zijn gezet om te komen tot een werkgroep «reproductieve en seksuele rechten van vluchtelingen» van het onlangs opgerichte netwerk «Sexual and reproductive health and rights and AIDS». Dit netwerk is beleidsondersteunend voor het departement en Nederlandse NGO's. Bij de collectieve appeal voor hulp aan Moçambique is eveneens een bedrag opgenomen voor UNFPA.

De taakstelling is nog in de startfase. De bedoeling is dat deze in de komende periode wordt uitgevoerd in de meer brede zin die in het Actieplan is verrat.

### *Formatie en budget*

Tot nu toe zijn geen extra middelen en menskracht ingezet. Wel hebben de verschillende betrokken directies reguliere formatie ingezet voor de uitvoering. Inmiddels zijn twee stagiaires aangenomen die een inventarisatie gaan doen van wat de stand van zaken tot nu toe is m.b.t. de door Nederland gesteunde noodhulpprogramma's. Vervolgens zal een plan van aanpak voor het vervolgtraject worden opgesteld, waaraan ook een budget wordt gekoppeld.

## **3. «Gender-mainstreaming» binnen de Organisatie voor Veiligheid en Samenwerking in Europa (OVSE)**

### *Voortgang*

Het departement heeft de Permanente Vertegenwoordiging OVSE in Wenen geïnformeerd over bovengenoemde taakstelling, waarop de uitnodiging kwam om deel te nemen aan een reeds gepland seminar te Wenen over gender issues («Supplementary Human Dimension Meeting on Gender Issues, 14–15 juni 1999). In overleg met de directies Veiligheidsbeleid (DVB), Politieke Zaken (DPZ), en Mensenrechten en Vredesopbouw (DMV) werd besloten dat vanuit Nederland een afvaardiging aan het seminar zou deelnemen. Tijdens dit seminar werd door Nederland gepleit voor de integratie van gender-perspectief bij alle besluitvorming binnen de OVSE, zoals vaststelling van mandaten en benoemingen voor hogere functies. Verder werd speciale aandacht gevraagd voor de verbetering van de rol van vrouwen in conflictsituaties. De PV OVSE heeft vervolgens doorgegeven dat in het kader van gender-mainstreaming het ministerie fondsen heeft gereserveerd ten behoeve van een detachering van een gender-deskundige bij een eventuele Kosovo-implementatiemissie ter uitvoering van het vredesakkoord, of bij het OVSE-hoofdkantoor in Wenen of het «Office for Democratic Institutions and Human Rights» (ODIHR) te Warschau. Nederland heeft daarnaast, tijdens de OVSE-Review Meeting in september 1999 in Wenen, grote belangstelling getoond voor de activiteiten van het ODIHR op het gebied van gender-mainstreaming in de vorm van projecten. Via de PV OVSE is de vacaturemelding voor een detachering van een genderdeskundige voor het ODIHR kantoor in Warschau ontvangen. In



overleg met DVB, DPZ en DMV werd daarop de Hoofdafdeling Personele Zaken Ontwikkelingssamenwerking (HPI) ingeschakeld voor het selecteren van een gender-deskundige voor één van bovengenoemde detachingsplaatsen. Na de selectieprocedure door HPI zal een kandidaat voorgesteld worden aan de OVSE.

Voorts heeft de Afdeling Vrouwen en Ontwikkeling (DSI/VR) een financiële bijdrage geleverd aan de uitvoering van genderprojecten in het ODIHR. De taakstelling is grotendeels uitgevoerd. De realisatie van de plaatsing van de genderdeskundige zoals bovengenoemd zou een belangrijke bijdrage vormen aan de volledige afronding van de taakstelling.

#### *Formatie en budget*

Met deze taakstelling was ongeveer een halve persoonstaak gemoeid gedurende een jaar. Het budget voor deze taakstelling is verhoogd met meer dan 50 procent.

De bijdrage aan genderprojecten van het ODIHR is 500 000 gulden. De besluitvorming door de OVSE over de detachering van een genderdeskundige in OVSE-kader is nog niet afgerond. Derhalve heeft deze component van de taakstelling tot dusverre niet tot uitgaven geleid. Wel heeft het ministerie van BZ een reservering van fondsen gemaakt om tot financiering over te kunnen gaan zodra de detachering ingaat.

#### *Beoordeling*

Door de taakstelling en de uitstekende communicatie met de PV OVSE en de verschillende diensten op het departement (DVB, DPZ en DMV), is meer aandacht ontstaan voor gender binnen OVSE. Nederland is hierover nu al in verschillende fora gecompimenteerd. De taakstelling heeft dus een positieve werking gehad.

## HET MINISTERIE VAN DEFENSIE

1. Een stijging van het aantal deeltijdbanen dat wordt vervuld door vrouwelijke militairen.
2. Het behalen van een streefcijfer van 8% vrouwelijke militairen.
3. Het afronden van de pilotprojecten «Vrouwen en ergonomie».
4. Het realiseren van een zichtbaar en gestructureerd loopbaanbeleid voor vrouwen vanaf schaal 10 en vanaf de rang van kapitein.

### **1. Een stijging van het aantal deeltijdbanen dat wordt vervuld door vrouwelijke militairen**

#### *Voortgang*

Er wordt actief naar gestreefd om met name vrouwen te stimuleren in deeltijd te werken. Dit gebeurt met name door – meer dan voorheen – ruime bekendheid te geven aan de mogelijkheden tot het werken in deeltijd. Daarnaast worden commandanten en P&O functionarissen gewezen op het belang van de mogelijkheden tot het werken in deeltijd. Het werken in deeltijd wordt steeds meer geaccepteerd als een normale situatie, zeker waar het vrouwen betreft. Het aantal militairen dat in deeltijd werkt, blijft echter – ondanks de aanzienlijke verruiming van de regelingen voor deeltijdverlof – relatief gering; wel is er sprake van een duidelijke toename. Het aantal vrouwelijke militairen dat in deeltijd werkt, is in de periode van 1 januari 1999 tot 1 januari 2000 toegenomen van 125 naar 185. Inmiddels wordt onderkend dat wellicht de mannen en vrouwen op de hogere en topposities in deze te weinig het voorbeeld geven.

### **2. Het behalen van een streefcijfer van 8% vrouwelijke militairen in 2002**

#### *Voortgang*

Het streven naar een percentage van 8% vrouwen in 2002 is een maatregel waaraan alle in de beleidsbrief Emancipatie van Defensie (Kamerstuk TK 1996–1997, 25 436, nr. 1) genoemde maatregelen bijdragen en waaraan derhalve op alle niveaus binnen de Defensie-organisatie wordt gewerkt.

Er vindt nog steeds een gestage stijging plaats. Het percentage bedraagt op dit moment 7,6 %. In dit verband wordt opgemerkt dat Nederland in vergelijking tot de andere NAVO-landen in Europa het, op het Verenigd Koninkrijk na, hoogste percentage vrouwelijke militairen heeft. Het Verenigd Koninkrijk heeft momenteel 9,4% vrouwelijke militairen.

### **3. Het afronden van de pilotprojecten «Vrouwen en ergonomie» (VERGO)**

#### *Voortgang*

Het onderzoek is inmiddels afgerond. Hoewel het onderzoek vanuit de emancipatie-gedachte is gestart, zijn de uitkomsten ervan van belang voor zowel mannen als vrouwen. Het rapport is een goede aanzet tot verbetering van arbeidsomstandigheden en het geeft een aanzet om «anders» te gaan kijken naar functies, naar procedures en naar het materieel waarmee wordt gewerkt. De in het rapport aangegeven vervolgacties worden op dit moment nader uitgewerkt. Defensie wil als een «aantrekkelijk werkgever» investeren in de arbeidsomstandigheden van het personeel. Naar alle waarschijnlijkheid zal op heel korte termijn een ARBO-convenant worden afgesloten tussen SZW, Defensie en de Centrales voor Overheidspersoneel inzake de fysieke belastbaarheid.

#### **4. Het realiseren van een zichtbaar en gestructureerd loopbaanbeleid voor vrouwen vanaf schaal 10 en vanaf de rang van kapitein**

##### *Voortgang*

Ten aanzien van het vrouwelijk militair personeel is gekozen voor een integraal loopbaanbeleid voor mannen en vrouwen. Bij een aantal krijgsmachtdelen is reeds sprake van een individuele loopbaanbegeleiding waar het vrouwen betreft. Er wordt waar mogelijk – en uiteraard alleen als de vrouw in kwestie dat wenst – rekening gehouden met gezinsplanning op korte of langere termijn. Gelet op de maatschappelijke ontwikkelingen zal op termijn het loopbaan- en mobiliteitsbeleid moeten worden bijgesteld in die zin dat zowel ten aanzien van mannen als vrouwen meer rekening zal moeten worden gehouden met individuele wensen ten aanzien van de loopbaan. Dit laat uiteraard onverlet dat operationele inzetbaarheid en uitzendbaarheid gewaarborgd moeten zijn. Overigens zal het uitgangspunt dat een loopbaan bij Defensie in beginsel voor het leven is, worden verlaten. Werkzekerheid komt in de plaats van zekerheid van een vaste baan. Deze beleidsontwikkeling zal ook gevolgen hebben voor de ontwikkelingen in het loopbaanbeleid.

Ten aanzien van de loopbaanplanning voor vrouwelijk burgerpersoneel wordt momenteel gezocht naar mogelijkheden om vrouwen vanaf schaal 10 – op vrijwillige basis – te laten deelnemen aan een assessment onderzoek waarna in overleg een passende loopbaan kan worden uitgestippeld. De regeling Mobiliteit burgerpersoneel is onderdeel van de verdere besluitvorming over dit onderwerp.

##### *Bijstelling*

Deze taakstelling is bijgesteld in die zin dat aan de krijgsmachtdelen nadere richtlijnen zullen worden verstrekt ten aanzien van een rapportage over het aantal vrouwen dat in aanmerking komt voor individuele loopbaanbegeleiding naar aanleiding van de uitkomst van assessmentonderzoek.

#### **Alle taakstellingen**

##### *Formatie en budget*

Voor wat betreft de formatieve en budgettaire middelen ten behoeve van de taakstellingen zij gesteld (zoals ook is aangegeven in het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen) dat het emancipatiebeleid niet als aparte begrotingspost is zichtbaar gemaakt maar dat het deel uitmaakt van de begrotingsartikelen met betrekking tot de personele kosten. De kosten die gemoeid zijn met de realisering van de taakstellingen komen op verschillende plaatsen in de begroting tot uitdrukking. Bovendien maken de genoemde maatregelen meestal deel uit van een breder takenpakket binnen reeds bestaande functies, waardoor een explicitering van de gemaakte kosten niet altijd mogelijk is.

##### *Beoordeling instrument taakstellingen*

Het instrument «taakstelling» wordt door Defensie als positief ervaren omdat op deze wijze structureel en actief en met commitment van de hogere leiding wordt gezocht naar mogelijkheden om vrouwen binnen de organisatie te krijgen en te behouden.

## HET MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN

1. Het verminderen van het tekort aan arbeidskrachten in de bèta- en technische sector o.a. door aanspreken van het nog niet benutte potentieel onder vrouwen.
2. Bereikbaarheidsscenario's.
3. Vrouwen in besluitvorming en in hogere en managementfuncties.

### **1. Het verminderen van het tekort aan arbeidskrachten in bèta en technische sector o.a. door aanspreken van het nog niet benutte potentieel onder vrouwen**

#### *Voortgang*

De stichting AXIS ondersteunt initiatieven uit het veld die de animo voor technische opleidingen en beroepen moeten stimuleren. Deze initiatieven dienen dan wel aan een aantal voorwaarden te voldoen, waaronder een goede samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven en andere partijen die op hetzelfde terrein bezig zijn. Waar nodig legt AXIS deze contacten. Aangezien meisjes en vrouwen de doelgroep zijn waarvan het meest verwacht wordt in dit kader spelen ze in de initiatieven altijd een rol, maar niet altijd expliciet. AXIS heeft een bijeenkomst georganiseerd met de diverse organisaties die zich op diverse manieren met vrouwen en techniek bezighouden, om de werkwijze van AXIS te bespreken. De stichting AXIS zal 4 jaar bestaan, waarvan er nu anderhalf verstreken zijn.

In deze periode zijn door de stichting AXIS veel projectvoorstellen op diverse terreinen ontvangen, waarvan een tiental gehonoreerd zijn. In vier gehonoreerde projecten is een expliciete doelstelling t.a.v. meisjes opgenomen:

- Project gericht op MBO en HBO in Utrecht samen met het regionale bedrijfsleven. Instroom leerlingen moet met 10% groeien. Speciale activiteiten gericht op meisjes en allochtonen.
- Bèta-waaijer van de Universiteit Utrecht, gericht op onderwijsvernieuwing. Streefcijfer ca. 25% aandeel vrouwelijke studenten in de bèta-opleidingen over 3 jaar. AXIS-bijdrage voor totale project 2 mln (het project kent meerdere streefdoelen, niet alleen t.a.v. vrouwen).
- Vrouwen in de bouw, voorlichting voor meisjes om hen een realistisch beroepsbeeld te geven. Gericht op MBO en HBO opleidingen
- Project gericht op techniek in het studiehuis. Gericht op o.a. extra in- en doorstroom bij meisjes en vrouwen. AXIS-bijdrage voor totale project 1,1 mln.

Resultaten van de projecten zijn nog niet te geven, daarvoor zijn deze te kort geleden gestart.

#### *Formatie en budget*

De stichting AXIS heeft een budget van ca. 43 mln. voor 4 jaar. Hiervan is 20 mln. afkomstig van EZ. Het is niet mogelijk om aan te geven welk deel van de projecten (in termen van geld of aantallen) aan vrouwen wordt besteed; daarvoor is de doelstelling ten aanzien van vrouwen te zeer verweven met het geheel. Wel zullen alle projecten in hun rapportages bij de aantallen onderscheid maken naar geslacht. Deze rapportages moeten uiterlijk eind 2002 beschikbaar zijn (einde looptijd AXIS).

### **2. Bereikbaarheidsscenario's**

In dit interdepartementale project worden bereikbaarheidsscenario's (in tegenstelling tot aanwezigheidsscenario's) ontwikkeld die een betere combinatie van arbeid en zorg en een hogere arbeidsparticipatie van vrouwen mogelijk moeten maken. Bij EZ is het onderzoeksproject «inzet

van ICT, flexibilisering van arbeidstijden en emancipatie» gestart. Dit project zal uitmonden in een profiel van opgedane ervaringen bij experimenten en een leidraad/handboek voor bedrijven die dergelijke experimenten willen starten. Voor dit project is 250 000 gulden beschikbaar.

### **3. Vrouwen in besluitvorming en hogere managementfuncties**

Deze taakstelling bestaat uit twee delen:

#### **a. Voortzetting «Opportunity in bedrijf»**

##### *Voortgang*

Opportunity in Bedrijf (gefinancierd door EZ, SZW en het bedrijfsleven) werkt samen met het bedrijfsleven aan in- en doorstroom van vrouwen in managementfuncties. Invalshoek is het benutten van het economisch potentieel van vrouwen zonder voorkeursbehandeling, maar in het belang van organisaties zelf.

Opportunity in Bedrijf is in 1996 gestart voor een periode van 3 jaar. Door verlenging en mogelijk intensivering van de EZ-bijdrage aan Opportunity in Bedrijf kan concreet worden gewerkt aan opheffen van knelpunten voor vrouwen in managementfuncties.

De evaluatie van de eerste periode van Opportunity in Bedrijf is in 1999 afgerond. Deze evaluatie is voor EZ aanleiding om inderdaad tot verlenging/intensivering van de bijdrage over te gaan. E.e.a. zal binnenkort worden geëffectueerd.

#### **b. Vrouwen in besturen**

##### *Voortgang*

EZ streeft naar een grotere deelname van vrouwen aan besturen van het georganiseerde bedrijfsleven, mede in aansluiting op het algemene kabinetsbeleid in deze. Ter voldoening aan dit deel van de taakstelling zal EZ een project opzetten in overleg met het bedrijfsleven.

Over dit onderwerp is inmiddels oriënterend gesproken met de ondernemersorganisaties. Uit die gesprekken blijkt dat nog steeds de geringe vertegenwoordiging van vrouwen op bestuurlijk niveau samenhangt met hun geringe aandeel in de ledenbestanden van deze organisaties (zoals ook al bleek uit het project «Vergroting van de participatie van vrouwen in het georganiseerde bedrijfsleven» dat in 1998 is afgerond). Bovendien lijken de weinige vrouwen die er zijn zich minder vaak beschikbaar te stellen voor een bestuursfunctie.

Bij EZ wordt momenteel gewerkt aan een geschikte aanpak voor een nieuw project.

##### *Formatie en budget*

Het aantal fte dat voor deze taakstelling beschikbaar is, is niet te geven, omdat dit project te zeer is verweven met de reguliere werkzaamheden van EZ. Het EZ-budget voor de voortzetting van Opportunity in Bedrijf bedraagt 300 000 gulden per jaar, voor de duur van drie jaar.

Voor het onderdeel «vrouwen in besturen» is een budget van 50 000 gulden beschikbaar.

## **Alle taakstellingen**

### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

Binnen EZ vindt momenteel een bezinning plaats op het te voeren emancipatiebeleid. Met de emancipatietaakstellingen zal daarbij worden aangesloten.

### *Beoordeling instrument taakstellingen*

Het instrument taakstelling, mits zodanig ingezet dat aansluiting kan worden verkregen met de eigen doelstellingen en de eigen beleidsinstrumentatie van de departementen, kan de departementen de gelegenheid geven emancipatie op een natuurlijke manier onder te brengen in haar werk. Binnen deze voorwaarden kan het een goed instrument zijn voor mainstreaming.

## HET MINISTERIE VAN FINANCIËN

1. Emancipatie-effectrapportage *Verkenning belastingstelsel 21e eeuw*.
2. Fiscale stimulering van kinderopvang.
3. Mainstreaming van emancipatie in het primaire beleid.
4. Voorlichting over tenaamstelling belastingbescheiden.

### **1. Emancipatie-effectrapportage Verkenning belastingstelsel 21e eeuw**

#### *Voortgang*

Op verzoek van de Tweede Kamer heeft het Ministerie van Financiën een emancipatie-effectrapportage laten uitvoeren op de nota «Belastingen in de 21e eeuw – Een verkenning» (Verkenning belastingstelsel 21e eeuw). Deze emancipatie-effectrapportage (EER) is op 8 juni 1999 naar de Tweede Kamer gezonden. De resultaten van de EER zijn gebruikt bij de (nadere) vormgeving van het voorstel voor de Wet inkomstenbelasting 2001 (Belastingherziening 2001), dat op 14 september 1999 naar de Tweede Kamer is gezonden. Bij de behandeling van dit wetsvoorstel in de Tweede Kamer zijn door leden van de fracties van de PvdA, CDA, D66 en Groen-Links specifieke vragen gesteld over de EER. Ook in de pers heeft de EER aandacht getrokken.

Belangrijkste doelstelling van de EER was na te gaan in hoeverre de in de Verkenning belastingstelsel 21e eeuw opgenomen beleidsopties bijdragen dan wel afbreuk doen aan de doelstellingen van het emancipatiebeleid. De resultaten van de EER zijn vervolgens gebruikt bij het verwezenlijken van de doelstelling van bevordering van emancipatie en economische zelfstandigheid in het voorstel voor de Wet inkomstenbelasting 2001 (Belastingherziening 2001). In het licht van deze doelstelling kunnen de volgende in de Wet inkomstenbelasting 2001 opgenomen voorstellen worden gemeld:

- De vervanging van het huidige systeem van belastingvrije sommen en de mogelijkheid van overdraagbaarheid van de basisaftrek door een systeem van een individueel uit te betalen heffingskorting. In het huidige fiscale stelsel bestaat voor niet-werkende partners en voor partners met een belastbaar inkomen beneden de belastingvrije som de mogelijkheid van overheveling van (het overdraagbare deel van) de belastingvrije som naar de hoofdkostwinner. De hoofdkostwinner heeft in 2000 een belastingvrije som van f 17 473 in plaats van de standaard belastingvrije som van f 8 950. Omdat het netto voordeel van de belastingvrije som afhankelijk is van het marginale belastingtarief heeft de overdraagbaarheid tot gevolg dat in sommige gevallen een inkomensverbetering van de niet-werkende of minstverdienende partner leidt tot een inkomensdaling voor het huishouden. Door het afschaffen van dit systeem wordt het (meer) werken door partners (meestal vrouwen) niet langer fiscaal ontmoedigd. In de emancipatie-effectrapportage (blz. 4/5) wordt over het nieuwe systeem het volgende opgemerkt: «De introductie van een individuele heffingskorting in plaats van de overdraagbare basisaftrek kan vanuit het emancipatiebeleid als zeer positief te waarderen punt worden beschouwd en valt duidelijk als een doorbraak in de Nederlandse belastingwetgeving te kwalificeren. Daarmee heeft het huidige kabinet aan het eind van deze eeuw een cruciale stap gezet in de richting van verzelfstandiging in het kader van de inkomensvorming. Waar de beleidsdiscussie in de afgelopen decennia voornamelijk gestrand is op het aannemen van de onmogelijkheid om afscheid te nemen van het kostwinnersdenken in fiscalibus, omdat het ondenkbaar werd geacht op andere wijze te komen tot een verantwoorde bescherming van het gezinsinkomen, tonen de thans voorliggende beleidsvoornemens aan

dat het mogelijk is om op een nieuwe en verantwoorde wijze gezinsbescherming en verzelfstandiging samen te laten gaan. De beleidsvoornemens verdienen dan ook op dit punt alle lof.»

- De introductie van een arbeidskorting. In de emancipatie-effectrapportage wordt geconcludeerd dat de techniek van de arbeidskorting vanuit emancipatoire overwegingen is te prefereren. De arbeidskorting als techniek elimineert immers de invloed van de marginale tarieven op de netto waarde van de arbeidskorting. Toegepast als netto korting is het resultaat voor iedereen daardoor mutatis mutandis gelijk. Tevens is van belang dat de vormgeving van de arbeidskorting ten opzichte van het regeerakkoord uit oogpunt van emancipatie in gunstige zin is bijgesteld. Om de arbeidskorting ook toegankelijk te maken voor (kleine) deeltijders (veelal vrouwen) is er in het bij de Tweede Kamer ingediende wetsvoorstel voor gekozen om de arbeidskorting niet bij 70% WML, zoals in het regeerakkoord tot uitgangspunt is genomen, maar bij 50% WML te laten aanvangen. Tijdens de parlementaire behandeling is de regeling voorts nog zodanig aangepast dat een deel van arbeidskorting al wordt toegekend vanaf een inkomen van f 0.
- Invoering van een partnerbegrip. In het nieuwe belastingstelsel wordt het fiscale begrip partner geïntroduceerd. Als partner worden aangemerkt de niet duurzaam gescheiden levende echtgenoot en de niet duurzaam gescheiden levende geregistreerde partner. Teneinde een meer gelijke behandeling te bereiken van ongehuwd samenlevenden en niet duurzaam gescheiden levende gehuwden, krijgen ongehuwd samenlevenden in het nieuwe stelsel de mogelijkheid om jaarlijks te kiezen of zij voor de belastingheffing als partner willen worden aangemerkt. Daarbij wordt de eis gesteld van een minimale duur van de samenleving (zesmaandstermijn) en van inschrijving bij de basisadministratie persoonsgegevens. Deze volledig vrije keuzemogelijkheid voor ongehuwden om wel of niet als partner te worden aangemerkt doet recht aan het feit dat relaties tussen ongehuwd samenlevenden in vele variaties voorkomen.
- Volledige vrijheid van toerekening van gemeenschappelijke inkomsten en aftrekposten tussen partners. Voor de niet geïndividualiseerde inkomensbestanddelen geldt in het nieuwe belastingstelsel het uitgangspunt dat belastingplichtigen die dit wensen de mogelijkheid krijgen om hun eigen inkomsten en aftrekposten aan te geven, zonder op basis van een wettelijke toerekeningsregel gedwongen te zijn om bepaalde bestanddelen van het inkomen over te brengen naar de aangifte van de meestverdiener (meestal een man). Daarnaast krijgen belastingplichtigen de mogelijkheid om indien zij dat wensen alle gemeenschappelijke inkomsten en aftrekposten op de aangifte van een van beide aan te geven. Hiermee kan bijvoorbeeld worden bereikt dat de andere partner niet in de heffing van inkomstenbelasting wordt betrokken. Aan belastingplichtigen wordt derhalve de keuze gelaten bij wie de gemeenschappelijke inkomsten en aftrekposten voor welk deel worden aangegeven. Beide partners kunnen volledig individueel aangifte doen van hun eigen inkomsten en hun eigen aftrekposten, maar zij hebben ook de mogelijkheid om de gemeenschappelijke bestanddelen op de aangifte van een van beiden te vermelden.
- Vervallen invorderingsvrijstelling. Ook het – als gevolg van het vervallen van de invorderingsvrijstelling – verdwijnen van de zogenoemde alfahulp-constructie, die leidt tot afhankelijkheid van een hoofdkostwinner, wordt in de emancipatie-effectrapportage in termen van emancipatiebeleid als een stap vooruit gekwalificeerd.
- Invoering van een kinderkorting, een aanvullende kinderkorting en een combinatiekorting. In de emancipatie-effectrapportage wordt als kritiekpunt opgevoerd dat in de voorstellen te weinig rekening gehouden wordt met de zorg voor kinderen. Naar aanleiding van deze



kritiek heeft de Tweede Kamer er door middel van het indienen van daartoe strekkende amendementen voor gezorgd dat het wetsvoorstel is uitgebreid met een kinderkorting, een aanvullende kinderkorting en een combinatiekorting (zoals ook in de emancipatie-effectrapportage bepleit). De kinderkorting en de aanvullende kinderkorting gelden per huishouden en worden toegekend indien er in het huishouden een kind jonger dan 12 jaar aanwezig is en het huishoudinkomen niet hoger is dan f 116 000 respectievelijk f 58 004. Deze kortingen vormen een inkomensondersteuning van huishoudens met lage inkomens en jonge kinderen. De combinatiekorting geldt per belastingplichtige die een arbeidsinkomen van meer dan f 8381 en een kind jonger dan 12 jaar heeft. Aldus beoogt deze korting recht te doen aan het feit dat werkenden met jonge kinderen te maken hebben met een specifieke vorm van arbeidskosten die werkenden zonder jonge kinderen niet hebben: de kosten van het uitbesteden van de zorg voor die kinderen.

Thans bestaan er geen voornemens voor een nieuwe extern uit te besteden emancipatie-effectrapportage. Wel zullen de met de emancipatie-effectrapportage opgedane ervaringen worden betrokken bij toekomstige beleidsvorming.

#### *Formatie en budget*

Het onderzoek wordt – als onderdeel van de reguliere werkzaamheden – gecoördineerd door de directie Algemene Fiscale Politiek van het ministerie. De kosten van het externe onderzoek bedroegen 55 000 gulden (excl. BTW).

## **2. Fiscale stimulering van kinderopvang**

#### *Voortgang*

Uitbreiding van de mogelijkheden voor kinderopvang vormt een belangrijke bouwsteen van het emancipatiebeleid. In het kader van de vergroting van de arbeidsmarktparticipatie en versterking van de positie op de arbeidsmarkt (employability) zijn in het Regeerakkoord afspraken gemaakt om kinderopvang langs fiscale weg verder te stimuleren. De fiscale stimulering van kinderopvang is gericht op het beter mogelijk maken van het combineren van arbeid en zorg.

De eerste tranche van de intensiveringen is vormgegeven in het Belastingplan 1999. Hierin is het percentage voor de afdrachtvermindering kinderopvang verhoogd van 20 tot 30%. De tweede tranche is opgenomen in het Belastingplan 2000. Hierin zijn de aftrekmogelijkheden voor ouders verruimd door een verhoging van het plafond in de buitengewone lastenaftrek kinderopvang.

Daarnaast is in de motie De Graaf c.s. (kamerstukken II, vergaderjaar 1999–2000, 26 800, nr. 21) onder meer verzocht f 50 miljoen extra uit te trekken in het kader van het belastingplan 2000 om de kosten voor kinderopvang voor lagere en middeninkomens langs fiscale weg te verminderen. Ter invulling van deze motie zijn per 1 januari 2000 de drempelbedragen voor de buitengewone lastenaftrek kinderopvang zodanig aangepast, dat voor de lagere en middeninkomens een lagere drempel zal gelden dan voorheen het geval was.

De volgende tranche van de intensiveringen zal worden opgenomen in het Belastingplan 2001. Daarnaast worden in de nota Hoofdlijnen Wet basisvoorziening kinderopvang de gedachten van de regering uiteengezet over de langere termijn financiering van de kinderopvang, waarbij ook de positie van de fiscaliteit wordt bezien.

### **3. Mainstreaming van emancipatie in het primaire beleid**

#### *Voortgang*

In het verslagjaar is de prioriteit in de tijd gelegd bij de andere taakstellingen. Met name de belastingherziening 2001 heeft veel aandacht gevraagd, waarbij emancipatie als onderdeel van het primaire beleid volop aan bod is geweest, zoals hiervoor reeds is uiteengezet. In het vervolg van de looptijd van het actieplan zal de meer specifieke invulling van mainstreaming van emancipatie in het primaire beleid zoals omschreven in het actieplan worden opgepakt, waarbij de concrete invulling nader zal worden bezien op basis van de ervaringen bij de belastingherziening en de bevindingen van TECENA.

### **4. Voorlichting over tenaamstelling belastingbescheiden**

#### *Voortgang*

Zoals vermeld in de emancipatiebrief van Financiën (september 1995) heeft de Belastingdienst maatregelen genomen om het mogelijk te maken dat gehuwde vrouwen op hun geslachtsnaam aangifte kunnen doen voor de belastingen. In het kader van het emancipatiebeleid heeft de Belastingdienst zich tot doel gesteld deze mogelijkheid voldoende bekend te maken. Dit is gedaan door in de toelichting bij de belastingaangiften over 1998 de te wijzen op de mogelijkheid van wijziging van de tenaamstelling. Ook de toelichting over 1999 bevat deze vermelding.

Teneinde te kunnen beoordelen of de doelstelling dat voornoemde mogelijkheid voldoende bekend wordt, is gehaald, is binnen de Belastingdienst nagegaan of er signalen zijn dat deze voorlichting de belastingplichtigen niet heeft bereikt. In dat kader is navraag gedaan bij de Belastingtelefoon, bij de klantendiensten binnen de belastingeenheden en bij de coördinator voor ombudsmanklachten. Gebleken is dat tot nu toe geen signalen zijn binnengekomen over ontoereikendheid van de voorlichting. Mocht dit in de toekomst alsnog blijken dan zullen aanvullende voorlichtingsmaatregelen worden overwogen.

#### *Formatie en budget*

De geschetste activiteiten zijn onderdeel van de reguliere werkzaamheden.

### **Alle taakstellingen**

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

De emancipatie-effectrapportage op de verkenning «Belastingen in de 21e eeuw» heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de politieke en maatschappelijke discussie over en daarmee de bewustwording van de emancipatieaspecten van het fiscale en financieel-economische beleid. Dit blijkt bijvoorbeeld uit de mate waarin de emancipatieaspecten van het nieuwe belastingstelsel aandacht hebben gekregen in de parlementaire behandeling van de Wet inkomstenbelasting 2001 en in de pers. Als gevolg hiervan en als gevolg van het feit dat de emancipatie-effectrapportage een zeer breed terrein van de fiscaliteit beslaat, kan de emancipatie-effectrapportage eveneens een rol spelen bij de vorming van toekomstig fiscaal beleid.

## HET MINISTERIE VAN JUSTITIE

1. Instelling nationaal rapporteur vrouwenhandel.
2. Plan van aanpak arbeidstoeleiding (ex)gedetineerde vrouwen.
3. Plan van aanpak huiselijk geweld.

### **1. Instelling nationaal rapporteur mensenhandel**

#### *Voortgang*

De Tweede Kamer is per brief van 29 juni 1999 op de hoogte gesteld van de functie-invulling en de financiering van de nationaal rapporteur (kamerstukken II, 1998–1999, 26 206, nr. 15). Vervolgens is de wervingsprocedure in gang gezet, resulterend in de bekendmaking van de benoeming van mevrouw mr. A.G. Korvinus tot nationaal rapporteur mensenhandel op 27 januari 2000 tijdens een algemeen overleg met de Tweede Kamer over het prostitutiebeleid (kamerstukken II, 1999–2000, 25 437, nr. 24). In de definitieve functiebenaming is uiteindelijk gekozen voor het begrip «mensenhandel» in plaats van «vrouwenhandel» om daarmee tot uitdrukking te brengen dat het onderzoeksterrein van de rapporteur zal worden bepaald door de delictsomschrijving van het nieuwe artikel 250a van het Wetboek van Strafrecht. Dit laat onverlet dat de aandacht voor vrouwen in de jaarlijkse rapportage een prominente plaats zal krijgen nu de slachtoffers van mensenhandel voor het overgrote deel vrouwen en meisjes zijn. Mevrouw Korvinus is sinds 1 april 2000 in functie.

Volgend op een tussentijdse evaluatie na twee jaar, zal na vier jaar een evaluatie plaatsvinden. De evaluatie zal betreffen de (omvang van) het onderzoeksterrein, de effectiviteit van het werk en de organisatie rond de nationaal rapporteur en de eventuele behoefte aan een wettelijke regeling; dit laatste mede met het oog op een eventueel benodigde uitbreiding van bevoegdheden. De onderzoekers zullen in ieder geval worden gemachtigd om inzage te krijgen in strafdossiers.

#### *Formatie en budget*

De nationaal rapporteur mensenhandel heeft de beschikking over een ondersteunend bureau met vier medewerkers. De ministers van Justitie, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Buitenlandse Zaken en Ontwikkelingssamenwerking en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben voor de realisering van het bureau nationaal rapporteur mensenhandel gezamenlijk een bedrag van in totaal f 950 000 op jaarbasis beschikbaar gesteld gedurende de eerste vier jaar. Het ministerie van Justitie zal als aanspreekpunt fungeren voor de logistieke ondersteuning van het bureau. Voor het eerste jaar is vanuit het ministerie van Justitie een juridisch beleidsmedewerker aan het bureau toegevoegd, die zich met name zal toeleggen op de (externe) informatieverschaffing rond de werkzaamheden van de rapporteur.

### **2. Plan van aanpak arbeidstoeleiding (ex)gedetineerde vrouwen**

#### *Voortgang*

Er is in deze periode structureel overleg tot stand gekomen, in de vorm van een platform van vertegenwoordigers van vrouweninrichtingen, gericht op de maatschappelijke integratie van (ex)gedetineerde vrouwen. Het betreft hier een samenwerkingsverband tussen penitentiaire vrouweninrichtingen binnen het volwassenencircuit. Teneinde meer daadkracht te geven aan dit platform is een convenant opgesteld waarin vrouwen-

inrichtingen structurele medewerking toezeggen uitvoering te geven aan de taakstelling. Met betrekking tot de uitvoering van de taakstelling zijn de volgende instrumenten gehanteerd:

- In de beleidsontwikkeling met betrekking tot de detentiefasering voor vrouwen, bijvoorbeeld de ontwikkeling van penitentiaire programma's, is aandacht besteed aan de taakstelling;
- Er is in 1999 meerdere malen een beroep gedaan op het budget van het Europees Sociaal Fonds ten behoeve van projecten die maatschappelijke integratie door middel van arbeidstoeleiding van vrouwen bevorderen.

Als uitvloeisel van het genoemde convenant is samenwerking met externe partners verder vorm gegeven. Concreet heeft dit geleid tot structurele samenwerking met «Humanitas», het project «Werk in zicht» (geïnitieerd vanuit de vakbonden FNV en CNV) en het NOA (Nederlands Onderzoekscentrum en allochtonen). De verbreding en versterking van de samenwerking met externe partners is een belangrijk resultaat van de taakstelling.

In 1999 hebben 189 gedetineerde vrouwen deelgenomen aan arbeidstoeleiding. Hiervan verblijven momenteel nog 71 in detentie. De dienst Justitiële Inrichtingen heeft voor 42 vrouwen een bemiddelende rol gespeeld bij de aanstelling in een betaalde baan, direct na ontslag uit detentie. Daarnaast werkten 41 ex-gedetineerde vrouwen in de vrije samenleving aan hun reïntegratiekansen door middel van arbeidstoeleidingstrajecten. Om diverse redenen zijn de pogingen vrouwen naar de samenleving terug te geleiden door arbeidstoeleidende projecten voor 35 van hen mislukt. Afgezet tegen de ongeveer 2250 vrouwen die in 1999 gedetineerd zijn geweest, kan worden vastgesteld dat 1 op de 12 vrouwen voor arbeidstoeleiding in aanmerking is gekomen. Dit betekent dat de norm uit de beleidsnota Werkzame Detentie – 5% van de gedetineerden zou voor arbeidstoeleidende programma's in aanmerking moeten worden gebracht – voor de vrouwelijke gedetineerden in 1999 ruim werd gehaald.

#### *Formatie en budget*

In 1999 was binnen de dienst Justitiële Inrichtingen 1 fte beschikbaar voor arbeidstoeleiding van mannen en vrouwen. Specifiek voor de arbeidstoeleiding voor vrouwen werd in 1999 een beroep gedaan op het budget van het Europees Sociaal Fonds ter grootte van f 2 300 000. Eveneens wordt aan vrouweninrichtingen door de dienst Justitiële Inrichtingen extra budget toegewezen ten behoeve van de voorbereiding van vrouwen op arbeidstoeleidende projecten door hogere normen voor onderwijs en educatie tijdens de detentie.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

In dit kader kan het cliëntvolgsysteem «Perspectief» genoemd worden, waarin meetpunten zijn aangegeven die de monitoring van de arbeidstoeleidende trajecten bevorderen. Vrouweninrichtingen maken momenteel eveneens gebruik van dit systeem in de rapportages die gemaakt worden wanneer vrouwen overgeplaatst worden van de ene inrichting naar de andere. Het systeem biedt handvatten die de vorderingen in een traject zichtbaar maken en geeft eveneens aan welke inspanningen in het vervolg van het traject wenselijk worden geacht.

### **3. Plan van aanpak huiselijk geweld**

#### *Voortgang*

Naast de voortzetting en uitbreiding van de uitvoering van concrete

maatregelen vanuit de preventieve invalshoek waarmee in 1998 een begin werd gemaakt, is verder gewerkt aan de ontwikkeling van een integraal plan van aanpak. Gegeven de complexiteit en het grote aantal betrokkenen binnen en buiten Justitie is vooralsnog gekozen voor het succesievelijk uitbouwen van het aantal invalshoeken en de benodigde samenwerkingsrelaties, te beginnen binnen de Justitie-keten. Vanuit de sector Criminaliteitspreventie en Slachtofferzorg van de Directie Preventie, Jeugd en Sanctiebeleid (DPJS/CS) is het in 1998 opgestelde plan van aanpak huiselijk geweld vanuit preventieve invalshoek nader gespecificeerd, bijgesteld en aangescherpt. CS hanteert onder meer het subsidie-instrument bij veelbelovende door Justitie gefaciliteerde (lokale) projecten en pilots en evaluatie-onderzoek met de bedoeling effectief gebleken werkwijzen landelijk breder te implementeren, te stimuleren of te faciliteren. Met de Directie Opsporingsbeleid (DOb) van het Directoraat Generaal Rechtshandhaving wordt inmiddels samengewerkt aan het inventariserend in kaart brengen van de problematiek van huiselijk geweld. Naar verwachting zal deze inventarisatie, waarin ook de knelpunten bij de bestrijding van huiselijk geweld worden meegenomen, begin juli gereed zijn. Vervolgens kan op basis daarvan het werkplan voor de volgende fase, de departementsbrede aanpak, worden geoperationaliseerd. Dat gebeurt, met de Justitie-visie voor ogen, in de vorm van concrete beleidsaanbevelingen en maatregelen op de diverse relevante Justitie-terreinen. Samen met de genoemde inventarisatie kan het werkplan in september 2000 aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

Naast de positieve en overdraagbare resultaten in pilots en projecten op het gebied van preventie zijn de vorderingen vooral te vinden in de beoogde structurele samenwerking binnen Justitie, zoals deze genoemd staat in de taakstelling Plan van aanpak huiselijk geweld. Daardoor is het mogelijk de effectief gebleken werkwijzen ook binnen de politie en het Openbaar Ministerie te introduceren. Vooruitlopend op een latere fase van uitvoering vindt daarnaast netwerkversterking en afstemming plaats met directies en afdelingen van andere departementen.

De in uitvoering genomen maatregelen hebben elk hun eigen tijdpad. De voortgang van elk onderdeel wordt systematisch gevolgd. De onderstaande voorbeelden, geordend naar de indeling van de taakstelling in het Actieplan, geven een globaal inzicht in de voortgang en de bereikte resultaten.

#### *A. Signalering, preventie en onderzoek*

- In het kader van het ontwikkelen van signalerings- en registratieprogramma's op lokaal en regionaal niveau wordt, op basis van gereedgekomen evaluaties, een draaiboek gemaakt voor de aanpak van huiselijk geweld ten behoeve van gemeenten, provincies en de (vrouwen)hulpverlening. Het project loopt van medio februari 2000 tot medio juli 2000. De gemeente Haarlem en de provincie Zeeland en de gemeente Utrecht (Veilig Huis) zijn daarbij als regisseurs van «best practices» betrokken.
- CS vervulde een initiërende en faciërende rol bij de evaluatie van het in februari 1999 afgesloten AWARE-project in Rotterdam, waar intensief werd samengewerkt tussen alle relevante partners, zoals vrouwenopvang, reclassering, jeugdhulpverlening, OM en politie. De vrouwenopvang en politie Rotterdam hebben in dit project samen de pioniersrol vervuld bij het opzetten van een beveiligingsproject voor mishandelde vrouwen. De mogelijkheid van landelijke implementatie wordt thans onderzocht.
- In aansluiting op het eind 1997 afgeronde grootschalige kwantitatieve en kwalitatieve onderzoek van Intomart naar aard, omvang en hulpverlening bij huiselijk geweld is een haalbaarheidsonderzoek

uitgevoerd door Intomart en Color View naar de mogelijkheden van een analoog onderzoek naar huiselijk geweld onder allochtonen. Op basis van de positieve uitslag daarvan zal ook grootschalig onderzoek naar huiselijk geweld onder allochtonen worden uitgevoerd.

- Door het op diverse wijzen onder de aandacht brengen van huiselijk geweld als belangrijk aandachtsgebied wordt gewerkt aan de deskundigheidsbevordering van relevante beroepsgroepen. Zo worden bij de Bureaus Slachtofferhulp sinds december 1999 themadagen en werkconferenties gehouden.
- Onderzocht wordt of de cursus «omgaan met huiselijk geweld» die door de Politie Haaglanden voor de eigen wijkkorpsen is ontwikkeld, zal worden aangepast ten behoeve van de Bureaus Slachtofferhulp.
- De oprichting, begin 1999, van het Landelijk Platform Marietje Kesselsprojecten, gericht op samenwerking en coördinatie van weerbaarheids- en preventieprojecten in het basisonderwijs, beoogt duurzame aandacht voor weerbaarheids- en preventieprojecten. Met het oog op vergroting van weerbaarheid bij kinderen in situaties van (sexueel) machtsmisbruik en grensoverschrijdend gedrag is door het NIZW het Handboek Marietje Kessels Projecten uitgebracht (februari 2000). Inmiddels is in februari 2000 ook gestart met een effectevaluatie van de Marietje Kesselsprojecten en is sinds mei 2000 een stimuleringsregeling van kracht die beoogt lokale initiatieven voor de start van een MKproject te steunen.

#### *B. Opsporing en vervolging*

- In de Landelijke Politiebrieff wordt sinds vorig jaar aan de regionale korpsbeheerders verzocht aandacht te schenken aan het thema «geweld in huiselijke kring» en daarbij in ieder geval in te gaan op de wijze waarop de politie samenwerkt met partners op dit thema dan wel nieuwe samenwerkingsverbanden initieert. De voortgang daarvan wordt gevolgd.
- Ook het beleidsplan van het Openbaar Ministerie noemt huiselijk geweld als afzonderlijk thema. Dit jaar is gestart met de ontwikkeling van een protocol voor strafrechtelijk ingrijpen bij huiselijk geweld. Naast een overzicht van de bestaande interventiemethoden worden daarin «best practices» opgenomen.
- Voor politie en OM wordt door het LSOP een lesmodule «aanpak huiselijk geweld» ontwikkeld die kan worden opgenomen in de basisopleiding van de politie.

#### *C. Opvang en Hulpverlening*

- Medio december 1999 werd, op verzoek van Justitie, een door Transact en het Verwey Jonker Instituut opgestelde inventarisatie uitgebracht naar de pleger- en daderbehandelingen bij seksueel en huiselijk geweld.
- De medio 1999 afgeronde tweejarige pilot bij de Politie Utrecht voor vroegpreventieve aanpak, op vrijwillige basis, van plegers van huiselijk geweld, waarbij werd samengewerkt met De Waag, de polikliniek van de Van der Hoevenkliniek, wordt in de loop van 2000 op grond van een uitgebreide effectevaluatie omgezet in een voor heel Utrecht geldende programmatische aanpak.
- Per februari 2000 is in Amsterdam het Geweld in Relaties Interventie Project (GRIP) van start gegaan, een samenwerkingsverband van relevante partners in de keten, waarbij daderhulpverlening plaatsvindt in een gedwongen justitiële setting. Ook hier gaat het om een tweejarige pilot die zal worden gevolgd door een uitgebreide effectevaluatie.

#### *D. Regie en communicatie*

- Essentieel is hier de structurele samenwerking binnen Justitie die al ter

sprake kwam. Het gaat echter niet alleen om preventie, opsporing en vervolging, maar ook om voorlichting, hulpverlening, (medische) zorg en (slachtoffer)opvang. Op dit moment wordt bezien of er een interdepartementaal project bestrijding huiselijk geweld van de grond kan komen. Daarover vindt overleg plaats met de andere betrokken departementen.

- Daarnaast is in voorbereiding het binnen Justitie opzetten van een kennisplatform huiselijk geweld, gericht op het dichtten van de informatiekloof. Daarbij worden naast de klassieke communicatiemethoden de mogelijkheden onderzocht van een website voor alle partners in het veld, met «linking» naar reeds bestaande sites. De in Utrecht ontwikkelde methodiek voor vroegpreventieve daderhulpverlening op vrijwillige basis staat overigens al op het Intranet van de politie. Die kennis is nu dus al breed toegankelijk.
- In deze lijn ligt ook het organiseren van Regioconferenties in het najaar van 2000, net als in het najaar van 1997, voor uitvoerders in het veld van de relevante partnerorganisaties, waarbij resultaten, tussenresultaten en andere producten worden gepresenteerd die relevant kunnen zijn bij de aanpak en bemoeienis van deze organisaties op het gebied van huiselijk geweld.

#### *Formatie en budget*

Ingezet zijn door de directie DPJS/CS 0,5 fte en door de directie Dob 0,2 fte.

In deze periode is in 1999 door Justitie f 400 000 ingezet en voor 2000 f 600 000 gereserveerd.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

In het Actieplan genoemde taakstelling Plan van aanpak huiselijk geweld bevatte nog geen concrete meetpunten, maar de eerder genoemde specificering is mede gericht op meet- en toetsbare doelstellingen en meetpunten.

#### *Beoordeling instrument taakstelling*

Taakstellingen zijn bruikbare hulpmiddelen voor uitvoering en verdere ontwikkeling van «mainstreaming» van emancipatie- en ander beleid. Met name kan een monitor-systeem, dat ook bruikbaar is na ommekomst van de voor de uitvoering van de taakstelling benodigde en bepaalde termijn, aanvullende waarde hebben als hulpmiddel voor verdere ontwikkeling en uitvoering van deze mainstreaming.

Specifiek op het terrein van de aanpak van huiselijk geweld, waar het vaak gaat om machtsverschillen, seksespecifieke bejegening en attitude ten aanzien van de problematiek, en waar doorgaans uiterste krachtvelden qua samenwerking op elkaar zijn aangewezen, kan juist deze samenwerking eveneens effectief blijken als hulpmiddel bij «mainstreaming». Als voorbeelden worden hier genoemd de evaluatie van het inmiddels afgesloten AWARE-project in Rotterdam, de pleger/dader interventie projecten in resp. Utrecht en Amsterdam en het gemeentelijk initiatief van de Gemeente Haarlem bij de aanpak van huiselijk geweld.

1. Het aandeel vrouwen in commissies en organen vergroten.
2. Het jaarlijks uitvoeren van drie emancipatie-effectrapportages op de belangrijke thema's van het LNV-beleid in de periode 1999–2003.
3. Vergroten van de participatie van agrarische vrouwen en plattelandsvrouwen in cursorisch onderwijs en voorlichting.
4. Koppeling van de resultaten van de commissie dagindeling aan het thema plattelandsvernieuwing.
5. Lidmaatschap van Opportunity in Bedrijf.

### **1. Het aandeel vrouwen in commissies en organen vergroten**

#### *Voortgang*

LNV heeft een verschillende activiteiten geformuleerd om aan deze taakstelling vorm te geven. Door het centrale coördinatiepunt emancipatiezaken zijn diverse acties ondernomen om de taakstelling te realiseren. Zo zijn namenlijsten aangeleverd, is aangedrongen op het inschakelen van Toplink, is via het Overlegplatform Emancipatiezaken druk uitgeoefend en is via een brief van de coördinerend directeur aandacht gevraagd voor de problematiek.

Iedere LNV-directie heeft een eigen verantwoordelijkheid ten aanzien van de uitvoering van de taakstelling om de door hem/haar ingestelde commissies en organen voor de periode 1999–2000 de samenstelling voor minimaal 30% uit vrouwen te laten bestaan. In een aantal gevallen lukt het directies wel bij de samenstelling van commissies te laten voldoen aan de 30%, in andere gevallen is dit niet gerealiseerd. In 1999 zijn drie commissies ingesteld, dit brengt het totaal aantal overlegorganen binnen LNV op 26. Bij één commissie is de deelname van 30% gerealiseerd, bij de andere twee commissies is dit niet gelukt. De deelname van vrouwen aan deze twee commissies is gemiddeld 23,5%.

De deelname van vrouwen aan de bestuurs- en overlegorganen waarvan LNV verantwoordelijk is voor de samenstelling blijkt op hetzelfde niveau (13%) te liggen als aan het eind van 1995 toen deze doelstelling voor het eerste gehanteerd is (zie tabel 1). De doelstelling van 30% deelname van vrouwen is dan ook niet dichterbij gekomen. Opvallend is wel het verschil tussen de organen ingesteld voor 1996 en organen ingesteld vanaf 1996. Voor 1996 bedroeg de gemiddelde deelname van vrouwen 8%, terwijl in de organen ingesteld vanaf 1996 de gemiddelde deelname 30% bedraagt. Daarbij moet wel bedacht worden dat sinds 1996 twee organen zijn ingesteld met een (zeer) hoge deelname van vrouwen, waardoor de gemiddelde deelname aanzienlijk omhoog is gegaan. Daarnaast blijft dat bij een kwart van de ingestelde organen vanaf 1996 er helemaal geen vrouwelijke deelname is.

De uitvoering van een tussentijdse evaluatie van dit onderdeel van het beleid heeft nog niet plaatsgevonden. Momenteel heeft LNV een vacature voor de functie van coördinatiepunt emancipatiezaken. Het uitvoeren van deze evaluatie behoort tot de taken van het nieuw aan te stellen coördinatiepunt.

LNV beschikt over een map met namen van relevante vrouwen. Het vorige coördinatiepunt emancipatiezaken heeft regelmatig suggesties aangedragen naar diverse directies voor de invulling van commissies en organen. Om de gegevens echter beschikbaar te maken voor anderen, is het noodzakelijk deze nog systematisch te rangschikken. Ook dit behoort tot de taak van het nieuw aan te stellen coördinatiepunt. Er wordt binnen LNV nog weinig tot niet gewerkt met profielschetsen bij verzoeken om vertegenwoordiging.

Bij de jaarlijkse uitreiking van de emancipatieprijs is een workshop gehouden waarbij ideeën verzameld zijn om verder vorm te geven aan



een groter aandeel vrouwen in besturen en overlegorganen. Deze ideeën zullen verder ontwikkeld worden in het kader van de genoemde tussen-tijdse evaluatie.

Op verzoek van LNV is in 1998 door DLV en LTO Advies gezamenlijk een voorlichtingsprogramma ontwikkeld gericht op bestuurlijk actieve vrouwen. Dit programma is in 1999 van start gegaan.

Vanuit het emancipatiebudget van LNV zijn in 1999 in totaal twee projecten gefinancierd welke mogelijk bijgedragen hebben aan de integratie van vrouwen in bestuurs- en overlegorganen. Deze projecten waren gericht op het opleiden en trainen van (jonge) vrouwen om hun bestuurlijke ervaring en/of achtergrond te verhogen.

**Tabel 1. Deelname vrouwen aan ingestelde bestuurs- en overlegorganen voor en na 1996**

Jaar van instelling	Aantal ingestelde organen	Aantal leden			Aantal organen met vrouwen	Aantal organen met > 30% vrouwen
		totaal	vrouwen	%		
Voor 1996	15	299	25	8	13	0
Vanaf 1996	11	89	27	30	9	5
<b>Totaal</b>	<b>26</b>	<b>388</b>	<b>52</b>	<b>13</b>	<b>22</b>	<b>5</b>

#### *Formatie en budget*

De verantwoordelijkheid voor het realiseren van deze taakstelling ligt bij de diverse directies die hun reguliere formatie hiervoor inzetten. De realisatie van een databank en het opstellen van profielschetsen is de verantwoordelijkheid van het centrale coördinatiepunt. Dit coördinatiepunt is echter langere tijd onderbezet geweest. Momenteel wordt gewerkt aan invulling van deze vacature.

LNV heeft een emancipatiebudget van 500 000,-. Voor het realiseren van deze taakstelling kan hieruit geput worden. Vanuit dit budget zijn in 1999 twee projecten gefinancierd, waarmee een totaal bedrag gemoeid was van bijna 80 000 gulden. Boven op dit budget is in 1999 het voorlichtingsprogramma van start gegaan. Hiermee is een budget van ruim 89 000 gulden gemoeid.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

De samenstelling van commissies en organen van LNV bestaat voor minimaal 30% uit vrouwen en voor de periode 2001–2003 voor minimaal 35% uit vrouwen.

### **2. Het jaarlijks uitvoeren van drie emancipatie-effectrapportages op de belangrijke thema's van het LNV-beleid in de periode 1999–2003**

#### *Voortgang*

In 1999 is een start gemaakt met de uitvoering van twee EER's, te weten de EER op het Stimuleringskader en de EER op onderdelen uit het kennisbeleidsplan. Voor het jaar 2000 is nog niet besloten op welke thema's een EER zal worden uitgevoerd. Voor de uitvoering van de twee EER's zijn externen ingeschakeld en vindt de EER plaats door middel van interviews en rapportage.

De beide EER's waar momenteel aan wordt gewerkt, worden uitgevoerd door het Expertisecentrum LNV in samenwerking met externen. Door deze samenwerking schoolt LNV zichzelf om in de toekomst de EER's

zelfstandig te kunnen uitvoeren. In de praktijk blijkt het moeilijk om geschikte onderwerpen te vinden waar voldoende draagvlak voor bestaat binnen LNV. Dit heeft vooral te maken met de timing. Idealiter wordt een EER uitgevoerd op het moment dat heroverweging van het beleidsvoornemen nog mogelijk is. Voor veel onderwerpen geldt dat de tijd te gering is om een EER uit te voeren. De wil om te zoeken naar geschikte onderwerpen om een EER op uit te voeren is echter wel degelijk binnen LNV aanwezig.

De EER op het Stimuleringskader behandelt de toegankelijkheid van het subsidie-instrument «het Stimuleringskader» voor vrouwen. Deze EER is gesplitst in twee delen. Momenteel wordt gewerkt aan de afronding van een onderzoek dat de toegankelijkheid voor vrouwen van het Stimuleringskader in zijn huidige vorm analyseert. De bedoeling is om op deze manier al vooruitlopend op de voorziene verandering van het Stimuleringskader aan te geven waar knelpunten liggen en aanpassingen noodzakelijk zijn. In de tweede stap van de EER zullen de voorstellen voor verandering die op dit moment binnen LNV in ontwikkeling zijn onder de loep genomen worden.

Tevens wordt een EER uitgevoerd op onderdelen van het kennisbeleidsplan, te weten op het project «Innovatieve kennisnetwerken» en op het project «Assessment van eerder verworven kwalificaties». Het eerste project is vertraagd en voorlopig uitgesteld. Het project «Assessment van eerder verworven kwalificaties» zou worden uitgevoerd voor zowel het Hoger agrarisch onderwijs (HAO) als het Middelbaar agrarisch onderwijs (MAO). Doordat één project (het MAO-project) niet is gestart, zal de EER hierop in een later stadium moeten plaatsvinden indien en wanneer het project start.

Wel zal bij het oppakken van een deeltraject in deze sfeer (landelijke innovatienetwerken) bezien worden of een EER kan worden uitgevoerd. De EER op het tweede project zal plaatsvinden door middel van interviews en rapportages. Het interviewdeel zal voor de zomervakantie geschieden.

#### *Formatie en budget*

Voor de EER op het Stimuleringskader is 0.2 fte ingezet door het Expertisecentrum LNV. Voor de EER op onderdelen van het Kennisbeleidsplan is tot nu toe een beperkt aantal uren ingezet.

Voor de EER op het Stimuleringskader is 15 000,- ingezet voor de werkzaamheden van WUR. Bureau Meesters en Oudejans is als extern bureau ingeschakeld voor de EER op onderdelen van het kennisbeleidsplan (kosten 17 625).

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

Ten aanzien van deze taakstelling wordt jaarlijks per beleidsterrein bekeken welke doelstellingen en resultaten zo concreet en meetbaar mogelijk aangegeven kunnen worden.

### **3. Vergroten van de participatie van agrarische vrouwen en plattelandsvrouwen in cursorisch onderwijs en voorlichting**

#### *Voortgang*

LNV heeft het initiatief genomen om alle betrokken partijen, zowel relevante vrouwenorganisaties als uitvoerende organisaties in de voorlichting en het cursusonderwijs bij elkaar te halen. Aan hen is voorgelegd dat LNV bereid is ca 2.5 miljoen te reserveren in de budgetten voor voorlichting en cursussen indien er een gezamenlijk programma wordt ontwikkeld. Voor de ontwikkeling van dit programma is door LNV in 1998/1999 ca f 100 000 aan additionele middelen ingezet. Vrouwenorgani-

saties zijn in deze periode nadrukkelijk betrokken in de ontwikkeling en uitvoering van specifiek op deze groep gerichte voorlichting en cursussen. Het heeft geleid tot een in 1999 in uitvoering genomen gezamenlijk programma «Naar een voorlichting en cursus aanbod op maat». Via de programmafinanciering van voorlichting en cursusonderwijs zijn de voorgenomen bestedingen van op vrouwen gerichte activiteiten gerealiseerd. LNV heeft voor de uitvoering van de taakstelling de volgende instrumenten ingezet:

*a. Onderzoek*

LNV heeft de volgende onderzoeken laten uitvoeren ter ondersteuning en inhoudelijke invulling van het gezamenlijke programma:

- Onderzoek naar de voorlichting en cursus behoefte van agrarische vrouwen;
- Onderzoek naar de fiscaal, juridische en economische positie van agrarische vrouwen;
- Onderzoek naar de positie van vrouwen in de recreatiesector;
- Onderzoek naar de positie van vrouwen in de kottervisserij.

*b. Voorlichting*

LNV heeft in het budget voor voorlichting 10%, ca f 2.2 miljoen op jaarbasis, vrijgemaakt voor specifieke voorlichting aan agrarische en plattelandsvrouwen.

In de overige door LNV gefinancierde voorlichtingsprogramma's is de mogelijkheid gecreëerd voor vrouwenorganisaties daar gebruik van te maken.

*c. Cursusonderwijs*

LNV heeft uit het budget voor cursusonderwijs 10%, ca f 500 000,- op jaarbasis, vrijgemaakt voor specifieke cursussen voor agrarische en plattelandsvrouwen

*Formatie en budget*

Voor de uitvoering van deze taakstelling is 0,1 fte ingezet. Er was een budget van ca f 9 miljoen, dat los staat van het emancipatiebudget van LNV.

*Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

LNV besteedt jaarlijks minimaal 5% van het LNV-budget voor voorlichting en onderwijs aan specifieke emancipatieprogramma's die samen met de doelgroepen worden geformuleerd.

#### **4. Koppeling resultaten commissie dagindeling en plattelandsvernieuwing**

*Voortgang*

De uitvoering zal worden vormgegeven door een projectgroep. Deze projectgroep is in maart 2000 gestart.

Het project heeft een oriënterend karakter ten aanzien van de problematiek. LNV heeft geen inspanningsverplichting geformuleerd om een toename van taakcombineerders te realiseren.

Er zal een onderzoek worden gestart naar de behoeften aan sociale infrastructuur (voorzieningen en bereikbaarheid) in het landelijk gebied aan de hand van enkele pilots. Deze doelstelling is vertaald in de volgende deelvragen:

- Afbakening van het begrip «sociale infrastructuur» tot de aspecten verzorgings situatie en sociaal klimaat
- Wie zijn de actoren (overheden en maatschappelijke actoren).
- Wat is de aard en omvang van de problematiek
- Wat is de rol van de overheid (verdeling over rijk met verantwoordelijkheden bij diverse departementen, provinciale en gemeentelijke overheden).

#### *Formatie en budget*

In de voorbereidingsfase zijn 25 mensdagen ingezet. Wat betreft het budget is er voor de uitvoering van het onderzoek 150 000 gereserveerd, met een looptijd tot eind 2001. Dit staat los van het emancipatiebudget van LNV.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

Op basis van de ervaringen in de pilots (die worden verkregen tijdens de uitvoering van het onderzoek) worden eventuele LNV-doelstellingen vervolgens zo concreet en meetbaar mogelijk vormgegeven.

### **5. Lidmaatschap Opportunity in Bedrijf**

#### *Voortgang*

In deze periode is binnen LNV een cultuuronderzoek uitgevoerd, een discussie gevoerd over het ambitieniveau van LNV t.a.v. emancipatie, is gestart met formulering van een beleid m.b.t. arbeidsmarktbenadering (waarin o.a. emancipatieaspecten) en is een start gemaakt met exit-interviews. De minister heeft te kennen gegeven emancipatie hoger op de agenda te willen krijgen.

Door het cultuuronderzoek is duidelijk geworden welke normen en waarden LNVer belangrijk vinden. Dit zijn relatief veel «feminiene» waarden als collegialiteit, participatie en ontplooiingsmogelijkheden en welke (cultuur)aspecten bepalen dat vrouwen wel of niet doorstromen. Door de discussie over het ambitieniveau is het denken over emancipatie geactiveerd (was een beetje weggezakt buiten de kleine kring van emancipatiemensen). De discussie over ambitieniveau en de verdere aanpak is nog gaande, momenteel nog vooral binnen P&O. De verdere ontwikkeling van de arbeidsmarktbenadering en de exitinterviews verkeert in de startfase.

Emancipatie is een item waar de minister en de staatssecretaris actief aandacht aan willen besteden in o.a. speeches. Er zijn enkele concrete actiepunten benoemd voor de minister om emancipatie hoger op de agenda te krijgen.

De doelstellingen die in het Plan van Aanpak zijn geformuleerd bestaan uit concrete doelen in cijfers (hoeveel procent vrouwen in hogere functies, hoeveel in MO-programma e.d.). De cijfers wijzen uit dat deze doelstellingen nog lang niet gehaald zijn (het aantal vrouwen in managementteams is de laatste jaren verminderd, in 1999 waren 11 van de 148 managementteamleden vrouw – was 19 van de 148 in 1996).

Bijstelling van de doelstelling heeft niet plaatsgevonden. Wel loopt de discussie of het verstandig is om alleen doelstellingen t.a.v. vrouwen na te streven (zoals nu het geval is in het Plan van Aanpak). Binnen P&O leeft de gedachte om meer aandacht te geven aan het begrip «goed werkgeverschap» (wat kenmerkt een goede werkgever waar werknemers graag en met plezier werken?). De gedachte hierachter is dat mensen (en dus ook vrouwen) bij een «goed werkgever» graag zullen komen, graag hogerop

zullen willen en graag zullen blijven (in-, door- en uitstroom). Deze benadering zal de komende maanden verder uitgewerkt worden.

#### *Formatie en budget*

Voor de uitvoering van deze taakstelling is 0.2 fte ingezet. Er is f 25 000,- per jaar aan specifiek budget beschikbaar (lidmaatschap Opportunity in Bedrijf).

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

Voor de komende drie jaar wordt binnen de LNV-organisatie gestreefd naar een aandeel vrouwen in schaal 10 en hoger van 22%. Verder is het streven één vrouw in elk managementteam en een extra vrouwelijke directeur.

### **Alle taakstellingen**

#### *Beoordeling instrument taakstellingen*

De taakstellingen worden gezien als een zinvol instrument om de aandacht binnen de organisatie voor emancipatie te behouden. Het emancipatiebeleid zoals dat is weergegeven in de nota «LNV Emancipatiebeleid tot 2000» is in 1999 geëvalueerd. Besloten is om geen nieuwe emancipatienota uit te brengen, aangezien de taakstellingen een aanvulling en tevens een vervolg op het emancipatiebeleid zijn. De taakstellingen zijn op deze manier het hulpmiddel geworden om de discussie binnen het departement over emancipatie te sturen en te concentreren. Deze zogenaamde stok achter de deur is noodzakelijk aangezien emancipatie een terrein is waar continue aandacht voor gevraagd moet worden. De taakstellingen leiden tot een bredere en diepere bewustwording voor emancipatie van de betrokkenen op het departement.

Naast de uitvoering van de taakstellingen wordt bij LNV ook op andere manieren aan de integratie van emancipatie in regulier beleid gewerkt. Zo wordt momenteel een onderzoek uitgevoerd naar mainstreaming binnen het departement. Het doel van dit onderzoek is om te onderzoeken hoe binnen LNV het integratieproces ingevuld wordt en hoe dit in de toekomst ingevuld kan worden. Het onderzoek zal in de loop van 2000 zijn afgerond. De verantwoordelijkheid voor dit thema is hoog in de organisatie neergelegd en een lid van de bestuursraad heeft emancipatie nu in zijn portefeuille. Voor de integratie van het emancipatiebeleid in regulier LNV beleid is dit een belangrijke stap. Tevens zal het Externe Emancipatie Platform meer betrokkenheid krijgen bij de totstandkoming van nieuw beleid. Tevens zijn in de dagelijkse LNV praktijk voorbeelden te vinden van integratie. De regionale beleidsdirecties hebben bijvoorbeeld vrouwen actief betrokken bij hun werkzaamheden in het kader van de voorbereidingen van het traject Vitaal Platteland.

## **HET MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAPPEN**

1. Toename van vrouwen in adviesraden, -commissies en besturen binnen de cultuursector.
2. Modernisering van arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.
3. Aandacht voor de emancipatiedimensie in de informatie- en communicatietechnologie in het primair en voortgezet onderwijs.
4. Verruiming van schoolopeningstijden.

### **1. Toename van vrouwen in adviesraden, -commissies en besturen binnen de cultuursector**

#### *Voortgang*

Er is een inventarisatie gemaakt van het aantal vrouwen in besturen van culturele instellingen en fondsen en in de adviescommissies van de Raad voor Cultuur. Verder is een opdracht verstrekt om op zeer korte termijn het potentieel aan (veelal vrouwelijke) bestuursleden met een andere culturele achtergrond te vergroten.

De afgelopen periode zijn de volgende instrumenten ingezet:

- Inventarisatie bij cultuurfondsen en Raad voor Cultuur.
- Brief van de staatssecretaris van Cultuur aan de cultuurfondsen, waarin hij onder meer het belang van een evenwichtige samenstelling van adviescommissies onderstreept.
- Aan subsidieaanvragers die opteren voor een meerjarige subsidie in het kader van de cultuurnota is gevraagd naar de huidige samenstelling van bestuur en directie en is gevraagd naar de visie op de samenstelling van personeel en bestuur.
- Opdrachtverstrekking voor een project waarbij potentiële (veelal vrouwelijke) bestuursleden met een andere culturele achtergrond worden voorbereid op bestuursfuncties in de cultuursector.

In voorbereiding is verder een onderzoek naar impliciete en expliciete voorwaarden die een rol spelen bij benoemingen in de cultuursector.

Vanwege het langetermijn karakter van het project, is het nu nog te vroeg om concrete vorderingen te kunnen melden. Wel is nu meer inzicht verworven in het aandeel van vrouwen in besturen, adviesraden en -commissies in de cultuursector. Hiertoe zijn diverse nulmetingen verricht, die in 2002 en mogelijk ook in de aanloop van een nieuwe cultuurnota-periode (2004) herhaald zullen worden.

#### *Formatie en budget*

Er zijn het afgelopen jaar 0,1 ft en een stagiaire (4 maanden 0,5 ft) ingezet. Tot op heden zijn nog geen financiële middelen ingezet. Met name de opdracht voor het project en het onderzoek zullen dit jaar tot uitgaven leiden.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

In de oorspronkelijke doelstelling is mainstreaming al één van de uitgangspunten. Culturele instellingen zijn al in de fase dat zij opteren voor een meerjarige cultuursubsidie gevraagd naar hun visie op de samenstelling van personeel en bestuur. Ook in het vervolgtraject zullen zij hierop worden aangesproken.

## 2. Modernisering arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden

### *Voortgang*

Deze taakstelling valt uiteen in twee doelen:

- Modern integraal personeelsbeleid toetsen op kansen en bedreigingen voor vrouwen via een emancipatie effectrapportage (EER)
- Mogelijkheden die het combineren van arbeid en zorg mogelijk maken: kinderopvang voor 0 tot 4-jarigen en naschoolse opvang voor 4 tot 13-jarigen.

Anders dan in het Actieplan aangekondigd, is er geen emancipatie effectrapportage uitgevoerd op de plannen om modern integraal personeelsbeleid op scholen in te voeren. Dit omdat de uitvoering van integraal personeelsbeleid intussen is overgedragen aan de werkgeversverenigingen in het onderwijs. Zij moeten er nu voor gaan zorgen dat de invoering in 2004 voltooid is.

Wat betreft de kinderopvang zijn de wachtlijsten voor kinderopvang van 0 tot 4-jarigen volledig opgeheven. Hiervoor is extra geld ingezet. Nieuwe aanvragers in 2000 worden nog wel even op een technische wachtlijst geplaatst, maar zullen zeer binnenkort aan de beurt zijn. De SUK, de instelling die de kinderopvangregeling uitvoert, verwacht het komende half jaar helemaal zonder wachtlijst te kunnen fungeren; iedereen die zich aanmeldt voor kinderopvang, kan dan direct geholpen worden. Dit is in feite een beter resultaat dan in het Actieplan werd geformuleerd. Daar werd uitgegaan van *verkorting* van de wachtlijsten. Het resultaat is nu zelfs *opheffing* van de wachtlijsten.

Het onderzoek naar de behoefte aan buitenschoolse opvang is inmiddels vrijwel afgerond. Uitkomst is dat werknemers buitenschoolse opvang wel waarderen als secundaire arbeidsvoorwaarden, maar dat het lang niet zo belangrijk wordt gevonden als opvang voor 0 tot 4-jarigen. Bovendien verleidt deze voorziening mensen er ook niet toe om weer of langer in het onderwijs te gaan werken.

### *Bijstelling*

In tegenstelling tot wat in het Actieplan is aangekondigd, is er geen emancipatie-effectrapportage uitgevoerd. Verder heeft er geen bijstelling plaatsgevonden.

Bezien gaat worden of er een EER op een ander beleidsvoornemen uitgevoerd kan worden. Binnen OCenW is in 1997 afgesproken dat directies jaarlijks bekijken welke beleidstrajecten in aanmerking komen voor een EER. De EER is een instrument om beleidsvoornemens te toetsen op kansen en bedreigingen voor emancipatie. Ongewild en onbedoeld kunnen (neven)effecten van voorgenomen beleid verschillend uitpakken voor jongens en meisjes, vrouwen en mannen, allochtonen en gehandicapten. De taakstelling om een EER uit te voeren op integraal personeelsbeleid vloeide uit deze afspraak voort.

### *Formatie en budget*

Het ministerie heeft een beleidsmedewerker ingezet en daarnaast twee beleidsmedewerkers in de CAO-werkgroep kinderopvang.

Wat betreft de financiële middelen is voor een EER zowel in 1999 als in 2000 f 75 000 gereserveerd. Voor de kinderopvang is ingezet:

- Vier miljoen uit de CAO 1999–2000.
- Een kabinetsbijdrage van 2 x 10 miljoen (voor 2000 en 2001): 2,5 voor het hoger onderwijs, 2,5 voorlopig gereserveerd voor buitenschoolse opvang en 5 miljoen ingezet ter verkorting wachtlijst.
- Het Primair Onderwijs heeft 5 miljoen extra ingezet voor kinderopvang van vervangers.

### **3. Informatie- en communicatietechnologie (ICT) in het primair onderwijs (PO) en het voortgezet onderwijs (VO)**

#### *Voortgang*

Er is een reviewstudie gedaan naar sekseverschillen en ICT in het PO en het VO om zicht te krijgen op de problematiek rondom emancipatie en ICT. Er is een bijeenkomst van deskundigen belegd om de uitkomsten van de studie te bespreken. Er is een kring op kennisnet geopend met het doel reacties te krijgen op de studie. Er is een brochure geschreven als populaire versie van de studie en deze is verspreid onder de onderwijsinstellingen. Resumerend, zijn de resultaten:

- Het rapport *Nieuwe media, nieuwe verschillen*.
- De brochure *Nieuwe media, nieuwe verschillen*.
- Plan van aanpak uitkomst *Nieuwe media, nieuwe verschillen*.
- Besloten kring op kennisnet.

De doelstelling om door middel van een onderzoek inzicht te verkrijgen in de problematiek van emancipatie en ict, is gehaald. Er is inmiddels gestart met de uitvoering van de adviezen uit het rapport *Nieuwe media, nieuwe verschillen*. Hieronder vallen de andere doelstellingen.

De uitkomsten van de reviewstudie (onder andere: rekening houden met de verschillen in leergedrag en leerstijlen tussen jongens en meisjes bij het beoordelen en ontwikkelen van digitale leermiddelen, en aandacht besteden aan deze verschillen in de dagelijkse praktijk) waren reeds voorzien in vervolgvactiteiten en in de activiteiten binnen de nota *Onderwijs on Line*.

#### *Formatie en budget*

Verschillende directies van het ministerie hebben formatie ingezet:

- Directie ICT: geïntegreerd in de taakstelling van een themamanager en een beleidsmedewerker
- Directie VO: betrokkenheid van Emancipatiecontactpersoon in vooroverleggen
- Directie PO: betrokkenheid van Emancipatiecontactpersoon in vooroverleggen.

Voor de uitvoering van de taakstelling is een budget van 150 000 gulden ingezet.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

Het rekening houden met verschillen bij de ontwikkeling en beoordeling van software is opgenomen in het activiteitenplan van het thema *Methoden en Educatieve Programmatuur* uit de nota *Onderwijs on Line*. De themamanager Emancipatie bij de directie ICT heeft in het kader van de nota *Onderwijs on Line* de opdracht de integratie van emancipatie in de andere thema's te coördineren.

### **4. Verruiming van schoolopeningstijden**

#### *Voortgang*

Er is overleg met de VNG gevoerd. Als resultaat daarvan onderzoekt de VNG momenteel welke gemeenten zowel een aanvraag hebben ingediend voor de stimuleringsmaatregelen van de Commissie dagindeling, als werken aan de Brede school. Het stimuleren van initiatieven rond de Brede school is een belangrijk onderdeel van deze taakstelling. Zie hiervoor ook de notitie Brede Scholen (2 februari naar TK gezonden). Lokaal zijn in dit kader verschillende initiatieven van start gegaan om tot



verruiming van de schoolopeningstijden te komen, zodat onderwijs, zorg en werk beter op elkaar afgestemd worden.

#### *Formatie en budget*

De formatie die hiervoor is ingezet, is niet nader te specificeren omdat deze onderdeel vormt van de Brede school-ontwikkeling. Aan financiële middelen is in 2000 75 000 gulden in het bestedingsplan opgenomen voor de onderzoekspilot.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

De uitvoering van de taakstelling wordt binnen de reguliere kaders neergezet. de taakstelling schoolopeningstijden is ingebed in het beleidstraject Brede School.

### **Alle taakstellingen**

#### *Beoordeling instrument taakstellingen*

Het instrument taakstelling fungeert als extra stimulans in het proces van mainstreaming. De taakstelling is een goede aanvulling op het emancipatiebeleid dat OCenW al jaren voert, door middel van emancipatienota's, projecten, maatregelen, subsidies, mainstreaming en dergelijke. Een kanttekening is de aanduiding «taakstelling» die, zo is gebleken binnen OCenW, vooral wordt geassocieerd met bezuinigingen en derhalve mensen op het verkeerde been zet.

1. Integratie van onbetaalde arbeid in de sociaal-economische beleidsvoorbereiding.
2. Onderzoek naar een mogelijke verklaring voor het hoger ziekteverzuim van vrouwen.
3. Kinderopvang voor reïntegrerende werkzoekenden met een WAO en/of WW-uitkering.

### **1. Integratie van onbetaalde arbeid in de sociaal-economische beleidsvoorbereiding**

#### *Voortgang*

Er is overleg gevoerd met het Centraal Planbureau (CPB), het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over hun activiteiten op het gebied van onbetaalde arbeid en de beschikbare en wenselijke geachte informatie over onbetaalde arbeid. Tevens is gesproken over de wijze waarop deze instellingen bij de taakstelling kunnen worden betrokken. Het SCP gaat een onderzoek verrichten naar de betekenis van onbetaalde arbeid voor het sociaal-economisch beleid. Dit onderzoek zal aangeven op welke beleidsterreinen welk soort gegevens een meerwaarde heeft om de betekenis van onbetaalde arbeid voor het beleid inzichtelijk te maken. Dit onderzoek zal eind 2001 zijn afgerond en onder andere aanbevelingen opleveren voor een daarna op te zetten monitor onbetaalde arbeid. Het CPB is gevraagd om een analyse te verrichten naar de mogelijkheden en effecten van het opnemen van onbetaalde arbeid in haar macro-econometrische modellen. Over de wijze waarop dit wordt vormgegeven vindt tussen SZW en het CPB nog nader overleg plaats. Het CBS is in staat op korte termijn uit diverse bronnen allerlei informatie over onbetaalde arbeid beschikbaar te stellen. Er bestaat bij het CBS belangstelling voor het verbeteren van de gegevensverzameling en -bewerking op het gebied van onbetaalde arbeid, maar de levering van nieuwe gegevens die noodzakelijk zijn tot het aanpassen of uitbreiden van bestaande gegevensverzamelingen, zoals enquêtes, vergt een langere doorlooptijd. Men is bereid om mee te denken met en medewerking te verlenen aan de andere activiteiten die in het kader van de taakstelling plaatsvinden. Er is een wetenschappelijke klankbordcommissie en ambtelijke begeleidingscommissie geformeerd. Er is een programma voor de tweede fase opgesteld. Dit programma is door de beide commissies goedgekeurd. Naast de bovengenoemde activiteiten voorziet dit programma ook in het organiseren van een internationale expertmeeting in 2000 en een nationale expertmeeting in 2001.

Het resultaat tot nu toe is vooral dat er bij de betrokken instellingen draagvlak bestaat voor het opnemen van onbetaalde arbeid in hun analyses. De beschreven vorderingen verlopen volgens het oorspronkelijke plan.

#### *Bijstelling*

De nadruk in de aanpak is enigszins verschoven van integratie van onbetaalde arbeid in statistieken naar integratie van onbetaalde arbeid in het beleid. In het vooronderzoek bleek er nog onvoldoende inzicht te zijn op welke beleidsterreinen en op welke wijze onbetaalde arbeid in de beleidsvoorbereiding kan worden geïntegreerd. Het SCP is daarom gevraagd een onderzoek te verrichten naar de betekenis van onbetaalde arbeid voor het sociaal-economisch beleid. Het onderzoek zal bestaan uit een beleidsanalyse, informatie-analyse en een pilot studie. De beleidsanalyse omvat een analyse van de wijze waarop kennis over onbetaalde

arbeid voor de verschillende terreinen van het sociaal-economisch beleid benut kan worden. In de informatie-analyse wordt de behoefte aan en de beschikbaarheid van informatie over onbetaalde arbeid in kaart gebracht. In de pilot studie wordt voor één of meerdere beleidsterreinen de beschikbare kwantitatieve informatie geconfronteerd met de in dit beleid (veelal impliciet) gemaakte veronderstellingen over onbetaalde arbeid. Het onderzoek dient te leiden tot inzicht in de meerwaarde van informatie over onbetaalde arbeid voor het beleid en tot aanbevelingen voor een monitor onbetaalde arbeid.

#### *Formatie en budget*

Er is dit jaar bij het ministerie 0,4 fte ingezet voor de uitvoering van de taakstelling. Daarnaast is 41 000 gulden besteed aan het inhuren van externe expertise. Dit is nog ongerekend de reservering van gelden voor het vervolgtraject.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

In deze taakstelling is integratie van emancipatieaspecten in het reguliere beleid (mainstreaming) al expliciet opgenomen in de oorspronkelijke doelstelling.

#### *Beoordeling instrument taakstelling*

De taakstelling biedt de mogelijkheid om het incorporeren van emancipatieaspecten, in dit geval gerelateerd aan het verrichten van onbetaalde arbeid, in de reguliere sociaal-economische beleidsvoorbereiding te versnellen.

## **2. Onderzoek naar een mogelijke verklaring voor hoger ziekteverzuim van vrouwen**

#### *Voortgang*

Na overleg met verschillende onderzoeksinstellingen is aan de Universiteit Maastricht gevraagd offerte uit te brengen. September 1999 heeft deze universiteit offerte uitgebracht, en in oktober 1999 is de opdracht verleend aan de faculteit Gezondheidswetenschappen van de Universiteit Maastricht.

De probleemstelling van het onderzoek luidt: «Door welke gedragsgerelateerde factoren in het verzuimproces wordt het verschil verklaard in het verzuim- en arbeidsongeschiktheidsrisico tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers en wel in het bijzonder met betrekking tot het verzuim (frequentie en duur), de hersteldrempel en de reïntegratiemogelijkheden.» De probleemstelling wordt verwerkt in deelvragen met betrekking tot de verzuimende werknemer, zijn sociale omgeving, het bedrijf, de bedrijfsarts, de huisarts en de uitvoeringsinstelling. Het onderzoek is in december 1999 van start gegaan. De onderzoeksresultaten worden in oktober 2001 verwacht.

Er is een opdrachtgever-opdrachtnemeroverleg dat regelmatig bij elkaar komt, en er is een klankbordgroep van deskundigen vanuit de wetenschappelijke wereld en de praktijk. Met de klankbordgroep worden de onderzoeksinstrumenten en de resultaten besproken. Hierdoor wordt een extra inhoudelijke impuls aan de onderzoekers gegeven. De klankbordgroep komt drie keer bij elkaar.

Inmiddels is er binnen SZW een werkgroep opgericht die plannen gaat ontwikkelen voor de terugdringing van het ziekteverzuim. Deze werkgroep zal zich ook met de problematiek van het hogere ziekteverzuim van vrouwen bezighouden.

#### *Formatie en budget*

Het onderzoek geschiedt extern. Voor de begeleiding van het onderzoek zijn deskundigen van de Directies Analyse en Onderzoek, Sociale Verzekeringen en Arbeidsomstandigheden van het ministerie ingezet. Hierbij zijn ca. vijf personen betrokken. Het budget voor de uitvoering van de taakstelling bedraagt 429.260 gulden.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

Indien de resultaten daar aanleiding toe geven, zal het onderzoek leiden tot aanpassing van het beleid, met name het beleid gericht op de uitvoering van de WAO en de begeleiding in het eerste ziektejaar. Er zal met andere woorden een directe vertaling plaatsvinden naar het algemene beleid gericht op het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid.

#### *Beoordeling instrument taakstelling*

Het instrument taakstelling vormt een positieve bijdrage aan het algemene beleid gericht op het terugdringen van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid, gegeven het feit dat op dit moment vrouwen een groter risico lopen. Zonder meer kennis op dit deelterrain is de algemene beleidsdoelstelling moeilijker te realiseren.

### **3. Kinderopvang voor reïntegrerende werkzoekenden met een WAOen/of WW-uitkering**

#### *Voortgang*

Er is een concept-wetsvoorstel opgesteld waarin de WW en Wet REA worden aangepast om het Lisv de bevoegdheid te geven kinderopvang voor genoemde reïntegrerende werkzoekenden (gedeeltelijk) te financieren. Er is daarnaast ambtelijk overleg over de taakstelling geweest met het Lisv. Het concept-wetsvoorstel is nu voor een toezichttoets naar het Ctsv gestuurd.

#### *Bijstelling*

De kinderopvangregeling zal zowel gelden voor WAO-ers en WW-ers. De laatste groep was nog niet zeker ten tijde van het opstellen van de taakstelling. Gebleken is echter dat ook voor deze groep het financieren van kinderopvang wenselijk is.

#### *Formatie en budget*

De werkzaamheden zijn opgenomen in de lijnwerkzaamheden. Er is geen apart budget of formatie ingezet.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

De taakstelling is in de lijnwerkzaamheden opgenomen.

#### *Beoordeling instrument taakstelling*

Het instrument taakstelling vormt een positieve bijdrage aan het algemene beleid voor reïntegrerende werkzoekenden met een WAO-en/of WW-uitkering, gegeven het belang van het bieden van kinderopvang-mogelijkheden voor de doelgroep.

## HET MINISTERIE VAN VERKEER EN WATERSTAAT

1. Het Nationaal Verkeer- en Vervoerplan (NVVP) toetsen op emancipatoire effecten.
2. Het bereikbaarheidsscenario.
3. Het bevorderen van een groter aantal vrouwen in waterschapsbesturen.

### *Voortgang*

De thema's van de taakstellingen zijn geagendeerd binnen V&W. Er zijn Directoraten-Generaal verantwoordelijk gesteld voor de uitvoering van de genoemde taakstellingen.

Er is zowel departementaal als interdepartementaal overleg geweest over de uitvoering van de taakstellingen. Door middel van nota's is het proces om tot resultaten te komen in gang gezet.

Voor wat betreft het bereikbaarheidsscenario en het NVVP gaat het om de lange termijnscenario's. Dit betekent dat het momenteel meer een bewustwordingsproces is, zowel departementaal als interdepartementaal om tot resultaat te komen. Voor het NVVP dat nu in ontwikkeling is, betekent dit dat emancipatie als gedachtegoed wordt meegenomen bij de ontwikkeling van het NVVP. Na gereed komen van het NVVP kan pas een emancipatietoets worden gedaan, waarin de resultaten worden gechecked. Deze aanpak is in wezen hetzelfde als de destijds gekozen aanpak bij het Structuurplan Verkeer en Vervoer 2 (SVV2).

Voor wat betreft de benoeming van vrouwen in de waterschapsbesturen wordt gekozen voor de benadering van de positieve actie. Dit betekent in concreto dat actief gezocht wordt bij een vacature naar kwalitatief geschikte vrouwen. Uit de praktijk tot nu toe blijkt dat in deze toch vrij technische wereld het moeilijk is om geschikte vrouwen te vinden.

Voor wat betreft de taakstellingen Bereikbaarheidsscenario en NVVP is tot nu toe voornamelijk resultaat bereikt in het proces. Meetbare resultaten zijn pas na gereedkomen van de genoemde projecten te verwachten in 2001. Als concreet resultaat voor wat betreft de benoeming van vrouwen in waterschapsbesturen kan worden gemeld dat een vrouw benoemd is in de commissie waterbeheer 21e eeuw.

### *Formatie en budget*

De taakstellingen zijn gedecentraliseerd naar de desbetreffende verantwoordelijk directoraten-generaal. Een inschatting van de ingezette capaciteit kan dan ook slechts bij benadering worden gegeven. Het beleid is met name voor het Bereikbaarheidsscenario en het NVVP nogal facetgericht. Voor de drie taakstellingen is de inschatting: 1 fte per directoraat-generaal. Deze fte wordt voor alle duidelijkheid door diverse medewerkers ingevuld.

Voor het NVVP wordt de financiering meegenomen in het totale budget voor dit project. Voor Bereikbaarheidsscenario's is eveneens geen apart budget beschikbaar. Het betreft hier immers meer agendasetting in diverse gremia. Het budget voor de beide emancipatie-effectrapportages bedroeg twee maal 75 000.

### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

Voor wat betreft het Bereikbaarheidsscenario en het NVVP heeft V&W gemeend een emancipatie-effectrapportage hiervoor te gebruiken. De concreetheid van de genoemde taakstellingen kan zo beter worden gemeten.

De resultaten (meten) van het project «Diversiteit en een Eigen Identiteit bij V&W» zijn eind 1999 gepresenteerd aan de leiding van V&W. Het

meten van de resultaten vormt overigens ook een essentieel onderdeel van het project. In 2000 gaan opnieuw vijf a zes managers aan de slag met een diversiteitsplan, wordt de voortgang nauwgezet bewaakt, en zullen de resultaten opnieuw aan de leiding van V&W worden gepresenteerd.

*Beoordeling instrument taakstelling*

Emancipatie is een onderwerp binnen V&W wat zich door de met name technische oriëntatie van het ministerie niet gemakkelijk op de agenda laat zetten. De taakstellingen helpen in zekere zin om effectief invulling te geven aan dit onderwerp.

## HET MINISTERIE VAN VOLKSHUISVESTING, RUIMTELIJKE ORDENING EN MILIEU

1. Het opstellen van een emancipatieparagraaf en het uitvoeren van een emancipatie-effecttoets in de voorbereiding van cruciale beleidsproducten van het departement.
2. Aanpak van de beschikbaarheidscultuur.
3. Aandacht voor de emancipatiedimensie in het personeelsbeleid.

### **1. Het opnemen van een emancipatieparagraaf in twee cruciale beleidsproducten, te weten de Vijfde Nota RO en de Nota Wonen alsmede het verrichten van een zogenaamde emancipatie-effecttoets**

#### *Voortgang*

Op dit moment is de EET voor de Nota Wonen afgerond en voor de 5de Nota R.O. zo goed als afgerond. De uitkomsten van de EET zullen worden opgenomen in de beide nota's onder de emancipatieparagraaf. Opgemerkt moet worden dat de expertise betreffende een EET op het abstractieniveau van *rijksoverheidsbeleid* dun gezaaid is. Bureaus die behulpzaam kunnen zijn bij de uitvoering zijn moeilijk te vinden.

Het Buro voor Ruimtelijke Vormgeving van Eys en het Economisch Instituut/CIAV van de Universiteit van Utrecht hebben in februari 2000 een concept van de Nota Wonen getoetst op emancipatie-aspecten. De Nota Wonen is geanalyseerd vanuit het mainstream-emancipatiebeleid zoals dat is geformuleerd door het kabinet. De analyse is toegespitst op twee belangrijke thema's in de Nota Wonen: de zeggenschap van de burger en de stedelijke woonkwaliteit. Met betrekking tot deze thema's komen de auteurs tot de volgende aanbevelingen:

Ten einde – naast mannen – vrouwen meer zeggenschap over hun woning en woonomgeving te geven wordt gepleit voor:

- ontwerpeisen voor levensfasenbestendige woningen op te leggen met daarin voldoende ruimte voor arbeid en zorg;
- het gericht vergroten van het eigen woningbezit van vrouwen via opdrachtgeverschap;
- vertegenwoordiging van toekomstige bewoners bij nieuwbouwplannen door de Vrouwenadviescommissie voor de woningbouw;
- vertegenwoordiging van zittende bewoners bij renovatieplannen door een wijkplatform waarvan minstens de helft vrouwen;
- het instellen van een persoonsgebonden wijkbudget voor versterking van het woon- en leefklimaat in wijken;
- het instellen van een verplicht referendum voor grootschalige stedelijke ingrepen..

Om de stedelijke woonkwaliteit om te vormen tot een gewild dagelijks leefklimaat voor vrouwen en mannen wordt gepleit voor:

- het weer openbaar maken van de geprivatiseerde openbare ruimte door budgetoverheveling;
- in bestaande verkeers- en vervoersbudgetten sociale opbrengsten meewegen;
- draagvlakcompensatie voor de buurtwinkel.

## **2. Bespreekbaar maken van beschikbaarheidscultuur en zo mogelijk maatregelen treffen om (ongeschreven) regels te doorbreken**

### *Voortgang*

Op verschillende plekken in de organisatie is een discussie over beschikbaarheid gaande. Het is echter een lastig grijpbaar thema dat veelal nauw gelieerd is aan werkdruk. Het is belangrijk het onderscheid tussen deze twee zaken niet uit het oog te verliezen.

Hieronder worden de meest interessante activiteiten over beschikbaarheid opgesomd:

- Er heeft een schriftelijke discussie in het personeelsblad RPDwars plaatsgevonden naar aanleiding van een schrijven van het hoofd Personeelszaken (mei 1999);
- Zowel de RPD als DGVH zijn bezig met kennismangement, o.a. door het oprichten van kennisdomeinen. Dit is als dienstprioriteit aangemerkt en kan vervangbaarheid onder medewerkers bevorderen;
- De OR heeft de vraag gesteld aan alle RPD'ers naar aanleiding van de brief van de SG d.d. 8 juli '99 inzake de informatiestroom: *«Wie vindt het vanuit zijn functie nodig buiten kantooruren beschikbaar te zijn voor hulpvragen van de minister/staatssecretaris?»*

Het beeld dat uit het onderzoek komt is dat een derde van de beantwoorders het van uit de functie gezien niet nodig vindt om buiten de kantooruren beschikbaar te zijn. De bereidheid om in incidentele gevallen paraat te staan is wel groot (twee derde) maar de bereidheid om regelmatige «piketdiensten» te draaien lijkt gezien de toelichtingen vrij klein (een derde).

- Naar aanleiding van de viering van de Internationale Vrouwendag in 1998, met als thema de beschikbaarheid, is er een DGM-werkgroep opgericht die zich tussen maart 1998 en februari 1999 gebogen heeft over de vraag waarom de gewenste ontwikkeling niet voldoende op gang komt binnen DGM en wat daaraan gedaan kan worden. Dit heeft geresulteerd in een notitie «vrouwen in hogere schalen» die in maart 1999 besproken is in het Managementoverleg DGM (MOD). De beschikbaarheidscultuur was hierbij een belangrijk aandachtspunt.
- Zowel bij de CS als bij DGM hebben respectievelijk een WO-stagiaire en een HBO-stagiaire een onderzoek gedaan naar leidinggeven in deeltijd.
- DGVH is begonnen met het voeren van exitgesprekken met vrouwen in hogere posities. Het aantal gevoerde gesprekken is echter nog erg beperkt qua omvang om daar conclusies uit te trekken.
- In het P&O beleid van de RGD worden de volgende acties gestart:
  - nadruk leggen op potentieel in plaats van ervaring bij werving.
  - mogelijkheden en waardering van tussentijdse mobiliteit binnen de RGD verruimen.
  - bij vacatures en reorganisaties onder de aandacht brengen van de optie van MT-functies in deeltijd (met bv middelgrote afdelingen) in plaats van MT-functies full-time bij grote afdelingen.
  - de RGD zal exit interviews in gaan zetten.

De werkgroep emancipatie nieuwe stijl (wens), een ambtelijke werkgroep van het ministerie, is bezig de taakstelling ten aanzien van de beschikbaarheidscultuur om te zetten in concrete maatregelen.



### **3. In 2000 15% van de functies in schaal 13 en hoger bezet door vrouwen en de benoeming van vrouwen in adviesorganen zolang het aantal mannen daarin groter is dan het aantal vrouwen**

#### *Voortgang*

De doelstelling voor 2000 ten aanzien van vrouwen in schaal 13 en hoger VROM-breed (15%) is in 1999 gerealiseerd. Voor 2000 is de taakstelling met 1,5% (9fte) verhoogd. Verder is er een taakstelling om minimaal 2 vrouwen per jaar te benoemen in de functie van directeur of inspecteur (schaal 15/16).

Voorlopig zullen de maatschappelijke ontwikkelingen en het gerichte voorkeursbeleid (schaal 13 en hoger) voldoende zijn voor de instroom. Voor het behoud van vrouwen in dergelijke posities is het belangrijk om er voor te zorgen dat dergelijke functies ook aantrekkelijk zijn voor mannen en vrouwen met zorgtaken. Te denken valt aan deeltijd werken, verlof-regelingen, telewerken etc.

Ten aanzien van benoeming van vrouwen in VROM-adviesraden, zolang zij daar nog de minderheid vormen, valt er nog veel te doen. De stand van zaken is als volgt.

	Mannen	Vrouwen	Totaal
VROM Raad	10 (59%)	7 (41%)	17
Wadden Advies Raad	27 (82 %)	6 (18%)	33
RMNO	14 (74 %)	5 (26%)	19

#### **Alle taakstellingen**

##### *Formatie en budget*

Er is geen extra formatie nodig voor de uitvoering van de taakstellingen. Alle taakstellingen worden binnen de betreffende organisaties en het lopend beleid uitgevoerd.

Er is een budget beschikbaar gesteld voor eventuele kosten m.b.t. het realiseren van de doelstellingen op gebied van personeelsbeleid. Het budget is gesteld op 30 000 gulden. Daar de doelstelling voor 1999 reeds gerealiseerd is, is aanwending niet nodig gebleken. In 2000 zullen nieuwe doelstellingen geformuleerd worden.

##### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

De taakstelling is waar mogelijk aangescherpt. Dit heeft in elk geval geleid tot het besluit om ook het Nationaal Milieubeleidsplan IV (NMP IV) en de Derde Nota Architectuur, cq. de derde en vierde cruciale nota van het ministerie, langs de emancipatoire meetlat te leggen.

##### *Beoordeling instrument taakstelling*

Afhankelijk van de taakstelling kan deze goed bijdragen aan de «mainstreaming» van het emancipatiebeleid binnen het overige rijksbeleid. Met name de doorstroming van vrouwen en de emancipatiedimensie van grote nota's zijn van cruciaal belang bij «mainstreaming». De RGD zal het emancipatiebeleid voor vrouwen explicieter gaan opnemen in haar adviesrol richting ministeries bij de realisatie van huisvestingswensen van ministeries (en andere klanten).

1. Het aanpakken van de problematiek van deeltijdwerken en deeltijdopleidingen bijmedisch specialisten.
2. Arbeidstoeleiding van jonggehandicapte vrouwen.
3. Bevorderen sportdeelname van vrouwen.
4. Maatschappelijke integratie van allochtone moeders.
5. Versterken positie oudere vrouwen.
6. Verbetering van positie van vrouwen in de zorgsector (Opportunity in de Gezondheidszorg).

### **1. In deeltijd werken als (vrouwelijk) medisch specialist**

#### *Voortgang*

Het afgelopen jaar is een opdracht verstrekt aan Zorg Onderzoek Nederland (ZON) om het programma in behandeling te nemen. Het programma richt zich op de (praktische) belemmeringen bij in deeltijd werken als medisch specialist. Belemmeringen liggen in de cultuur in ziekenhuis en maatschap, in de organisatie van het werk, in de structuur van de organisatie waarin men werkt en in de samenloop van opleiding en levensloop. Middels onderzoek en experimenten wordt bijgedragen aan alternatieven en oplossingsrichtingen. Daarnaast loopt een oriëntatie op de wijze waarop in het buitenland dergelijke processen zijn aangepakt. De uitwerking van het programma ligt inmiddels voor; naar verwachting gaat het na de zomer van start. ZON werkt het programma nu verder uit, o.a. door middel van gesprekken met deskundigen. Toegezegd is dat er dit voorjaar een uitwerking komt, waarna de minister het programma kan goedkeuren en ZON met de uitvoering kan beginnen. Het programma zal naar verwachting dit jaar van start gaan.

Het resultaat van deze fase is de verdere uitwerking van de taakstelling en de betrokkenheid van relevante overlegpartners. ZON is de organisatie die het programma uitwerkt en uitvoert. De afzonderlijke projecten, experimenten en onderzoek worden door organisaties in het veld uitgevoerd. Welke dat zijn hangt af van de inschrijving en selectie.

#### *Formatie en budget*

Bij het departement is alleen een contactpersoon, die tevens zorgt voor de ambtelijke afhandeling van de goedkeuring van het programma. ZON heeft een programmacoördinator aangesteld voor dit programma (0,5 fte). Het budget van f 500 000,- per jaar komt beschikbaar bij de goedkeuring van het uitgewerkte programma.

#### *Beoordeling instrument taakstelling*

De taakstelling heeft niet in het bijzonder bijgedragen aan het tot stand komen van het programma; het beleidsknelpunt had al de aandacht.

### **2. Vrouwen in de WAO en WAJONG**

#### *Voortgang*

Er is onverminderd aandacht voor beeldvorming bij en over gehandicapte vrouwen op het terrein van zorg en welzijn. Vanuit VWS ligt de nadruk van de aanpak vooral op de positie van alle gehandicapte vrouwen, en niet zozeer die vrouwen die momenteel in de WAO of de WAJONG verkeren. Het Ministerie van VWS zet, binnen haar gehandicaptenbeleid, de financiële ondersteuning voor projecten ten behoeve van beeldvorming bij en over vrouwen met een handicap voort. In de tweede helft van 2000

zal een onderzoek plaatsvinden onder vrouwen met een handicap. Het onderzoeksvoorstel is in nauw overleg met de doelgroep zelf tot stand gekomen.

De centrale vraagstelling in dit onderzoek luidt: hoe beleven en waarderen vrouwen met een lichamelijke functiebeperking hun positie in de samenleving, welke knelpunten en problemen ervaren zij, en welke zijn hun wensen voor verbetering van hun leefsituatie?

Het onderzoek moet leiden tot concrete aanbevelingen voor praktische projecten die gericht zijn op de aanpak van knelpunten in de positie van vrouwen met een handicap, met name op het gebied van zorg en welzijn. Als neveneffect wordt beoogd dat meer inzicht komt in en bekendheid wordt gegeven aan de specifieke positie die vrouwen met een handicap in de samenleving ervaren als gevolg van de combinatie vrouw-handicap.

#### *Formatie en budget*

De uitvoering van de taakstelling behoort tot de functieomschrijving van één medewerkster.

Er is een budget beschikbaar van f 200 000,- voor projecten met betrekking tot beeldvorming van gehandicapte vrouwen en bestrijding van seksueel misbruik.

#### *Beoordeling instrument taakstelling*

Een taakstelling is te formuleren, en kan een goed middel vormen om het beleid te concretiseren. De crux ligt in de doelstelling. Het is moeilijk om een concrete doelstelling te formuleren, en vooral om deze te realiseren en wel om het volgende: de verbetering van de positie van vrouwen met een handicap is een uiterst complex proces. Enerzijds heeft de gehandicapte vrouw te maken met benadeling op grond van handicap, anderzijds met benadeling op grond van vrouw, terwijl ook de gezamenlijke effecten van beide gronden geen simpele optelsom vormen. Ten aanzien van mainstreaming geldt dat het instrument van de taakstelling beperkingen heeft. Een taakstelling is te abstract als enkel wordt gesteld dat overal de verhouding man-vrouw gelijk moet zijn, maar het is moeilijk om het daadwerkelijk te concretiseren. Mainstreaming heeft een centrale coördinatie en aansturing nodig.

### **3. Vrouwen in de sport**

#### *Voortgang*

Er zijn in het jaar 2000 geen grote beleidswijzigingen ten aanzien van het onderwerp «Vrouwen in de sport» voorzien. De in het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen 1999–2002 opgenomen doelstellingen van beleid blijven gehandhaafd. Zij het dat de vervulling van kaderfuncties in de sport door vrouwen en de positieve beïnvloeding van het sportklimaat een zwaarder accent zullen krijgen dan de bevordering van de sportparticipatie in actieve deelneming. Een uitzondering wordt daarbij gemaakt voor de bevordering van de actieve deelneming aan sport en bewegen door allochtone vrouwen en meisjes. Voor enkele van deze groepen geldt dat er nog steeds sprake is van een grote achterstand.

Momenteel wordt door de VWS een Actieplan Vrouw en Sport ontwikkeld. Hierin worden een aantal acties beschreven waarin de achterstand van met name het vrouwelijk (bestuurlijk) kader kan worden aangepakt.

Tot deze acties behoren o.a. het uitgeven van een brochure voor landelijke sportorganisaties, deelname aan de internationale conferentie «Vrouw en sport» in Helsinki en het organiseren van een aantal bijeenkomsten over dit onderwerp, met name gericht op de georganiseerde sport.

#### *Formatie en budget*

Formatie 0,2 fte; binnen DS/P&K in te zetten.  
Het budget voor 2000 bedraagt f 200 000,- incidenteel.

#### **4. Allochtone moeders**

##### *Voortgang*

Met diverse veldpartijen is overlegd. Er heeft een werkconferentie plaatsgevonden, enkele veldpartijen hebben de verdere methodiekontwikkeling ter hand genomen, en recentelijk is van de relevante veldpartijen een projectvoorstel ontvangen. In samenwerking met BZK, VWS en SZW is aan Vrijbaan opdracht gegeven de mogelijkheden te inventariseren voor de functie van paraprofessional in de gepremieerde en gesubsidieerde sector. Als instrumenten zijn dus vooral ingezet subsidies voor voornoemde werkconferentie, methodiekontwikkeling en onderzoek.

Het zojuist ontvangen projectplan en de resultaten van het onderzoek moeten leiden tot een bredere implementatie van het programma waarbij allochtone vrouwen worden ingezet als paraprofessionele intermediairen. Bovendien moet het leiden tot betere mogelijkheden voor doorstroming naar verdere scholing en professionele functies.

Een belangrijk resultaat tot nu toe is vooral het groeiend draagvlak voor het inschakelen van allochtone vrouwen met een lage opleiding als paraprofessional.

##### *Bijstelling*

Nieuwe inzichten hebben ertoe geleid dat de nadruk op het moederschap is verlaten. Veeleer gaat het er nu om geïsoleerde allochtone vrouwen d.m.v. intermediaire functies uit het isolement te halen en hun maatschappelijke participatie te bevorderen. Deze wijziging heeft consequenties voor de betrokken actoren: consultatiebureaus en kinderopvang zijn niet meer zo nadrukkelijk in beeld.

#### *Formatie en budget*

Voor de uitvoering van deze taakstelling heeft het ministerie 0,2 fte en f 500 000,- ingezet.

#### **5. Oudere vrouwen**

##### *Voortgang*

Eén van de bijzondere punten van het, in het Actieplan genoemde, programma «Grijs op eigen Wijs», is de manier waarop al tijdens de projectperiode gewerkt is aan implementatie van de ontwikkelde producten. Voor alle producten zijn adoptieorganisaties gezocht en gevonden. Deze adoptieorganisaties (de drie ouderenbonden en Transact) hebben afspraken gemaakt over hoe zij binnen hun organisaties verder gaan met «Grijs op eigen Wijs».

VWS heeft voor de follow-up van «Grijs op eigen Wijs» een kleine subsidie gegeven ten behoeve van een landelijk informatie- en coördinatiepunt.

In het kader van «management by speech» heeft minister Borst tijdens de conferentie «Older women and social exclusion», op 21 oktober 1999 in Egmond aan Zee, een inspirerend betoog gehouden over de kracht en talenten die oudere vrouwen zelf hebben om hun persoonlijke en maatschappelijke positie te versterken en hun weerbaarheid te vergroten.

In de verslagperiode is afgerond een project gericht op allochtone oudere vrouwen. Op 5 locaties zijn ervaringen opgedaan met «intermediairs», jongere oudere vrouwen, die een brugfunctie vervullen tussen allochtone oudere vrouwen en de grote, vaak onbekende wereld om hen heen (de zgn. Pendula projecten).

In het kader van het Internationale Jaar van de Ouderen is een artikel gepubliceerd over het Nederlandse oudere vrouwenbeleid in het VN-tijdschrift INSTRAW. (november 1999) Bij de activiteiten die door het Nationaal Comité Dag van de Ouderen zijn georganiseerd in het kader van het Internationaal Jaar, was «oudere vrouwen» één van de thematische zwaartepunten.

In het algemeen kan gezegd worden dat het thema «oudere vrouwen», mede als gevolg van de follow up van «Grijs op eigen Wijs», breed is opgepakt door organisaties als de Ouderenbonden, Transact en WOUV (Wijze Oudere Vrouwen). Hierdoor hoeven er minder nieuwe projecten te starten dan aanvankelijk gedacht.

#### *Formatie en budget*

Kwantificering is moeilijk omdat het vrouwenemancipatiebeleid geïntegreerd is in het ouderenbeleid. Iedere beleidsmedewerker neemt dus deze invalshoek mee. In totaal gaat het om 0,2 formatieplaats. Er is een budget beschikbaar van f 470 000,-.

#### *Meetbare doelstellingen en mainstreaming*

Het «genderbeleid» is een ingeburgerd begrip geworden in het oudere(n vrouwen) beleid.

### **6. Verbetering van positie van vrouwen in de zorgsector**

De taakstelling is uitgewerkt in een projectvoorstel: «Meer vrouwen aan de top in de gezondheidszorg». Dit project richt zich op de in- en doorstroom van vrouwen in hogere functies en het tegengaan van uitstroom van vrouwen uit hogere functies. Streven is om dit project VWS-breed in te zetten, ofwel zowel zorg als welzijn en jeugdhulpverlening.

Het project wordt uitgevoerd door de sectorfondsen en loopt mee in de uitwerking van de eind vorig jaar met sociale partners afgesloten arbeidsmarktconvenanten (Convenant Arbeidsmarkt Zorgsector en Convenant Arbeidsmarkt Welzijn en Jeugdhulpverlening). De looptijd van het project wordt daarmee 2000–2004.

Het projectvoorstel wordt besproken met sociale partners in CAZ en CAWJ-verband. Vervolgens zal een plan van aanpak opgesteld worden waarin op basis van een nadere analyse van de verschillende doelgroepen en van het veranderingsproces de strategie wordt uitgewerkt en vertaald in concrete actiepunten en activiteiten.

Het project is nog in de fase van ontwikkeling. Er zijn dan ook nog geen resultaten in relatie tot de doelstelling te melden.

#### *Bijstelling*

De oorspronkelijke doelstelling is nader uitgewerkt.

Doelstelling van het project «vrouwen in de top van de gezondheidszorg» is dat het aantal vrouwen in hoge functies toeneemt en stabiel blijft op een hoger niveau.

Centraal bij dit project staat dan ook: het bevorderen van de in- en doorstroom van vrouwen in hogere functies en het tegengaan van uitstroom van vrouwen uit hogere functies.

Om dit te bereiken dient bij drie doelgroepen een veranderingsproces op gang gebracht te worden:

- Een meerderheid van de mensen die werkzaam zijn in of voor de zorgsector vindt dat er meer vrouwen moeten doorstromen naar hogere functies;
- Bestuurders, managers, beleidsmakers en beleidsbepalers in de zorgsector zich ook daadwerkelijk inzetten om meer vrouwen naar hogere functies door te laten stromen en ze daar te houden en dat zij de noodzakelijke voorwaarden daarvoor creëren;
- Er voldoende vrouwen zijn die, werkzaam in de zorgsector, door willen en kunnen stromen in een hogere functie en daar stappen toe ondernemen en die zich daar ook kunnen handhaven.

De doelstelling is (nog) niet nader gekwantificeerd. Bij de ontwikkeling van het plan van aanpak zal bekeken worden of en hoe de doelstelling (toename van het aantal vrouwen in hoge functies en stabilisering op een hoger niveau) gekwantificeerd kan worden.

#### *Formatie en budget*

Vanuit VWS wordt het project begeleid vanuit de reguliere formatie van de directie MEVA.

Het project wordt gefinancierd uit de subsidiemiddelen die VWS jaarlijks aan de sectorfondsen beschikbaar stelt voor activerend arbeidsmarkt-beleid.

#### *Beoordeling instrument taakstelling*

De taakstelling is een extra stimulans om beleid op dit terrein te ontwikkelen.