

Vergaderjaar 1998–1999

26 206

Emancipatiebeleid 1999

Nr. 11

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN WERKGELEGENHEID

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 8 april 1999

I. ALGEMENE INLEIDING

1.1 Inleiding

Hierbij bied ik uw Kamer het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen aan. Hiermee wordt invulling gegeven aan de afspraak in het regeerakkoord dat ieder departement voor deze regeerperiode tenminste drie concrete taakstellingen op het gebied van emancipatie zal vaststellen en uitvoeren. Emancipatiebeleid wordt daarmee, voorzover daarvan nog geen sprake is, een zichtbare en eigen verantwoordelijkheid voor ieder departement.

Na deze inleiding wordt allereerst ingegaan op de achtergrond van het Actieplan (1.2), de voorbereiding (1.3), de criteria voor emancipatietaakstellingen (1.4), enkele specifieke thema's (1.5), waarna onder 1.6 de opbouw van het Actieplan wordt weergegeven alsmede de wijze waarop over de voortgang van het Actieplan wordt gerapporteerd (1.7). Hierna volgt in deel II een overzicht van de emancipatietaakstellingen per departement, die vervolgens in deel III per taakstelling nader worden beschreven.

1.2 Achtergrond

«The challenge ahead is to move the work for equality out of the annex into the main building.»

Met deze uitspraak drukte de toenmalige Zweedse minister van Emancipatiebeleid in oktober 1996 kernachtig uit dat een nieuwe fase was ingegaan in het emancipatiebeleid, de fase van integratie in het reguliere beleid ofwel de fase van mainstreaming.

Na de fase waarin de nadruk lag op de invoering van formele gelijke rechten en de toegang tot alle belangrijke levenssferen voor vrouwen

wordt in de negentiger jaren beseft dat een werkelijke emancipatie van vrouwen gevolgen moet hebben voor de structuur en cultuur van de samenleving als geheel. Zo heeft de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen vergaande consequenties voor de wijze waarop een samenleving arbeid en zorg organiseert. Zo noodzaakt de stagnatie van de doorstroom van vrouwen naar topposities tot een kritische blik op de dominante cultuur in arbeidsorganisaties.

En zo noodzaken de nieuwe relaties tussen mannen en vrouwen tot een heroverweging van de dagindeling van de samenleving. Kortom, er is vrijwel geen beleidsterrein dat niet wordt geraakt door het emancipatieproces van vrouwen, en van mannen.

Het besef leeft dat het na de pioniersfase in de zeventiger jaren en de invechtfase van de tachtiger jaren nu gaat om de inbedding van emancipatie in de samenleving als geheel.

Daarbij hoort een aangepaste beleidsstrategie die sinds de Vierde VN Wereldvrouwenconferentie te Beijing in 1995 ook internationaal is ingezet. Het emancipatiebeleid volgt sindsdien twee sporen: die van de vernieuwing van het specifieke emancipatiebeleid en die van de integratie van emancipatieaspecten in de hoofdstroom van het beleid.

Deze fase vraagt ook om nieuwe instrumenten die gericht zijn op het volgen van de ontwikkelingen, het vergroten van emancipatiedeskundigheid, het opsporen van ongezien onderscheid en de vernieuwing van beleid.

Onder het vorige kabinet is deze lijn ingezet met de nota Emancipatie in Uitvoering (1995) waarin geconstateerd wordt dat de departementen steeds meer op eigen benen zullen moeten staan als het gaat om het uitvoeren van de op hun terrein liggende emancipatietaken. Met deze beleidslijn werd ook aangesloten op de voortrekkersrol die een aantal departementen op dit punt reeds vervulde.

De rol van de coördinerend bewindspersoon, ondergetekende, is meer en meer gericht op het stimuleren van vernieuwende initiatieven, het formuleren van de interdepartementale kaders voor het emancipatiebeleid, het monitoren van de ontwikkelingen en het op grond van statistische gegevens en andere informatie uitzetten van het beleid voor de langere termijn.

Omdat het beleid zich over steeds meer terreinen uitstrekt, is het de taak van ondergetekende om de samenhang zoveel mogelijk in beeld te brengen en te bewaken.

In dat kader past ook de regie over het Actieplan Emancipatietakstellingen Departementen.

In de afgelopen jaren is, conform de wens van de Kamer, een begin gemaakt met activiteiten om het emancipatiebeleid per departement – in veel gevallen vastgelegd in departementale emancipatienota's of -beleidsbrieven – meer zichtbaar en concreet meetbaar te maken. Ter versterking daarvan is in het Regeerakkoord het voornemen opgenomen om per departement tenminste drie taakstellingen vast te stellen. Daarmee is de verantwoordelijkheid nog eens nadrukkelijk bij de departementen zelf gelegd, zij het onder regie van de coördinerend bewindspersoon voor het emancipatiebeleid.

De wens om te werken met concrete emancipatietakstellingen per departement is overigens ook nog eens uitgesproken door uw Kamer bij de bespreking van het rapport Groenman op 18 juni 1998.

1.3 Voorbereiding

Op 19 november 1998 heeft ondergetekende uw Kamer per brief geïnformeerd over de voorbereiding van het Actieplan. Op basis van de eerste globale voornemens van de departementen is er intensief ambtelijk en politiek overleg geweest over de doelstelling, invulling en uitwerking van het aandeel van de departementen in het Actieplan. Daarbij zijn ook aspecten van vernieuwing en uitvoerbaarheid aan de orde gekomen. De onderwerpen zijn nu uitgewerkt in zo concreet mogelijke doelstellingen met het daarbij behorende plan van aanpak en de mogelijke gevolgen voor organisatie, formatie en budget.

1.4 Criteria voor emancipatietaakstellingen

Vooraf is vastgesteld dat departementale emancipatietaakstellingen, aansluitend bij het Regeerakkoord, aan een aantal criteria dienen te voldoen. De taakstellingen moeten:

Concreet meetbaar zijn.

Gestreefd is naar zo concreet mogelijke doelstellingen, zodat het ook mogelijk is om de voortgang ervan te bewaken. Erkend dient te worden dat sommige beleidsterreinen zich hiervoor beter lenen dan andere. Dit hangt af van de aard van het beleidsterrein en van de mate waarin emancipatiebeleid op een bepaald terrein reeds ontwikkeld is.

Binnen vier jaar te realiseren zijn.

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

Verbonden zijn met de hoofdthema's van het departementale beleid.

Om vorm te geven aan het streven naar «mainstreaming» van het emancipatiebeleid, 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 begrotingsbrief 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 Emancipatie-actieplan is het ondersteunen en verder stimuleren van het emancipatieproces op diverse terreinen in de samenleving.

De departementen is, tenslotte, gevraagd om in de voorbereiding en keuze van de emancipatietaakstellingen ook de adviezen van de Commissie Dagindeling te betrekken.

1.5 Specifieke thema's

Intern emancipatiebeleid rijksoverheid

Het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen is vooral extern gericht. Dit laat onverlet het blijvend belang van het interne emancipatiebeleid, als onderdeel van het personeelsbeleid van de rijksoverheid. Voor dit interne personeelsbeleid wordt in dit Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen in de eerste plaats aangesloten bij de coördinerende verantwoordelijkheid die het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft voor het personeelsbeleid van de rijksoverheid. Dit departement monitort het personeelsbeleid van de departementen en verschaft zo inzicht in de voortgang ervan. Tot en met 1995 hanteerde de rijksoverheid centrale streefcijfers voor de

in-, uit- en doorstroom van vrouwen in zijn personeelsbestand. Daarna is dat beleid gedecentraliseerd naar de departementen. In het kader van het Actieplan stellen sommige departementen voor om streefcijfers voor vrouwen in hun personeelsbestand vast te stellen of te verhogen. Dit is waar relevant als extra taakstelling van die departementen in het Actieplan opgenomen.

Verschillende departementen zijn inmiddels aangesloten bij Opportunity in Bedrijf.

Relatie met de Stimuleringsmaatregel Dagindeling

In de voorbereiding van het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen is getracht om enkele taakstellingen te formuleren die een nauwe relatie hebben met de Stimuleringsmaatregel Dagindeling. Deze maatregel is één van de instrumenten om een betere combinatie van arbeid en zorg te bevorderen. De aanbevelingen van de Commissie Dagindeling worden door middel van een tijdelijke stimuleringsmaatregel uitgewerkt in experimenten, ervaringsuitwisseling en informatievoorziening. Hierbij gaat het onder meer om het bevorderen van werktijden op maat, verruiming van openingstijden en bevordering van arbeidspools en ondernemerschap in de persoonlijke dienstverlening. De overheid speelt hierbij een stimulerende rol, waarvoor in deze kabinetsperiode totaal 60 miljoen beschikbaar is.

Een steeds terugkerend thema bij het verbeteren van de dagindeling voor taakcombineerders, is de verandering van de huidige organisatie van de betaalde arbeid. Als alternatief voor het nog altijd dominante «aanwezigheidsscenario» (waarbij werknemers geacht worden hun gehele arbeidstijd op hun werkplek door te brengen) gaan diverse departementen samenwerken aan een uitwerking van een «bereikbaarheidsscenario» (waarbij werknemers bereikbaar dienen te zijn maar hun werk ook – gedeeltelijk – op een andere plek kunnen verrichten). Deze gedachte is niet alleen interessant vanuit de invalshoek van het emancipatiebeleid, maar ook uit het oogpunt van het terugdringen van de mobiliteit en de invloed van de informatie- en communicatietechnologieontwikkelingen.

Onder verantwoordelijkheid van ondergetekende zal een interdepartementale werkgroep van de ministeries van Economische Zaken, Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, Verkeer en Waterstaat, Financiën en Sociale Zaken en Werkgelegenheid de mogelijkheden van het bereikbaarheidsscenario onderzoeken en naar verwachting in de loop van 1999 met aanbevelingen komen. Deze aanbevelingen leiden mogelijk tot de uitvoering van een pilot bij een eenheid van de Belastingdienst. Deze werkgroep zal proberen verbindingen te leggen met het werk dat wordt verricht in het kader van de Stimuleringsmaatregel Dagindeling. Ook wordt zo veel mogelijk aangesloten bij eerder opgedane ervaringen en bij reeds bestaande initiatieven op het terrein van bereikbaarheidsscenario's.

Algemene Zaken

Voor wat betreft het departement van Algemene Zaken bleek het, gelet op de aard van dit departement, niet goed mogelijk om concrete taakstellingen te formuleren. Daar kan een goede modus voor gevonden worden door de emancipatiedimensie waar mogelijk in te brengen bij de advisering door de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Verder kan een verbinding worden gelegd met de eveneens onder het departement van Algemene Zaken ressorterende Rijksvoorlichtingsdienst. Met deze dienst worden door mijn directie verkennende gesprekken

gevoerd over mogelijkheden van een eigentijdse communicatie over emancipatiebelevingsvelden.

Grote Steden- en Integratiebeleid

In het kader van de voorbereiding van dit actieplan is er ook met de Minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid overlegd. Er is 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.

Nationaal debat zorg en arbeid

Onder verantwoordelijkheid van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport zal een werkgroep worden ingesteld die tot taak heeft om in samenwerking met ondergetekende initiatieven te nemen om een breed debat op gang te brengen over zorg en arbeid. Hierin komen een mogelijk toekomstig zorgvacuüm, de zorgparticipatie van mannen (betaald en onbetaald) en de maatschappelijke waardering van zorg aan de orde. De taakstellingen van VWS zullen hier waar mogelijk in worden ondergebracht.

1.6 Inhoud Actieplan

Het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen dat hierbij voorligt, bevat per taakstelling informatie over:

De achtergrond van de keuze voor de taakstelling.

Hierin wordt kort gemotiveerd waarom een taakstelling op dit onderwerp zinvol wordt geacht.

De relatie met het algemene beleid van het departement.

Hierbij wordt aangegeven hoe de Emancipatietaakstellingen aansluiten bij het overige beleid van het departement.

De doelstelling.

De werkwijze en aanpak.

De looptijd.

De inzet van mensen en middelen, voorzover dat in dit stadium reeds duidelijk is.

De wijze waarop de voortgang zal worden gevolgd.

1.7 Voortgangsrapportage

In de voortgangsrapportage over dit Emancipatie-actieplan aan uw Kamer komt de verdeling van verantwoordelijkheden van respectievelijk de vakministers en de coördinerend bewindspersoon tot uiting. Jaarlijks zullen de bewindslieden van de vakdepartementen aan de coördinerend bewindspersoon rapporteren wat de stand is van de uitvoering van hun deel van het Actieplan. Daarbij geven zij aan of de stand van zaken in hun visie aanleiding geeft tot bijstelling of intensivering van hun inspanningen. De coördinerend bewindspersoon zal op basis van de departementale rapportages een jaarlijks overzicht aan de Tweede Kamer aanbieden. De aanbieding van de eerste integrale rapportage aan de Tweede Kamer vindt in juni 2000 plaats.

In het licht van de gewenste «mainstreaming» van het emancipatiebeleid wordt nog onderzocht in hoeverre de vakdepartementen daarnaast over de voortgang van hun deel van het Actieplan zullen rapporteren in hun eigen Jaarverslagen. Ook zal ondergetekende in goed overleg met de

departementen de mogelijkheden verkennen van het instellen van een audit-commissie, die het effect van het Actieplan Emancipatietakstellingen Departementen onderzoekt.

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

II. OVERZICHT VAN DE PER DEPARTEMENT GEKOZEN EMANCIPATIETAAKSTELLINGEN

Het Actieplan Emancipatieplan Taakstellingen Departementen bevat in totaal 44 taakstellingen op tal van verschillende beleidsterreinen. Dit betekent een substantiële bijdrage aan de uitvoering van het emancipatiebeleid van het kabinet. In de departementale bijdragen aan het Actieplan is gestreefd naar een zo concreet mogelijke uitwerking in meetbare doelstellingen en projectplannen. Over de voortgang van de uitvoering van de taakstellingen zal jaarlijks worden gerapporteerd aan de Tweede Kamer.

Bij wijze van samenvatting is hieronder een beknopt overzicht opgenomen van de per departement gekozen emancipatietaakstellingen. De departementale bijdragen bevatten een uitgebreide toelichting op deze taakstellingen.

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.

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.

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.

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.

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.

Ministerie van Justitie

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

Ministerie van Landbouw, Natuur en Visserij

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.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen

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

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

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

Ministerie van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer

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.

Ministerie van Verkeer en Waterstaat

1. Het Nationaal Verkeer- en Vervoer Plan toetsen op emancipatioreffecten.
2. Het bereikbaarheidsscenario.
3. Het bevorderen van een groter aantal vrouwen in waterschapsbesturen.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

1. Verbetering van positie van vrouwen in de zorgsector (Opportunity in de Gezondheidszorg).
2. Het aanpakken van de problematiek van deeltijdwerken en deeltijdopleidingen bij medisch specialisten.
3. Arbeidstoeleiding van jonggehandicapte vrouwen.
4. Bevorderen sportdeelname van vrouwen.

5. Versterken positie oudere vrouwen.
6. Maatschappelijke integratie van allochtone moeders.

III. BIJDRAGEN VAN DE DEPARTEMENTEN

MINISTERIE VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

1. Het aantal leerplaatsen vergroten ten behoeve van cursussen voor zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen met een (lokale) politieke ambitie

Achtergrond

Uit resultaten van de gemeenteraadsverkiezingen en onderzoek blijkt dat zmv-vrouwen een grote achterstand hebben ten aanzien van deelname aan politiek en openbaar bestuur. Vanuit BZK werd al op kleine schaal een project ondersteund om zmv-vrouwen door deskundigheidsbevordering toe te rusten voor een politieke carrière. Daarnaast werd door middel van hetzelfde project geprobeerd nieuw talent op te sporen. Inmiddels heeft de eerste lichter vrouwen de opleiding afgerond. Bij de gemeenteraadsverkiezingen in 1998 is het aantal zmv-vrouwen verdubbeld naar 26. De belangstelling van zmv-vrouwen voor dit project is zo groot dat er een wachtlijst is.

Relatie met het huidige beleid

Sinds het Kabinetsstandpunt Vrouwen in politiek en openbaar bestuur 1996 ligt de nadruk van de projecten behalve op de instroom van (zmv-)vrouwen in de gemeenteraden, tevens op de vasthouden van reeds gekozen vrouwen. Dit project sluit daarop aan. Tevens sluit het aan op de doelstellingen van het beleid van het ministerie van BZK op het terrein van het minderhedenbeleid met betrekking tot de integratie van etnische minderheden.

Doelstelling

Het doel van het project is de deelname van zwarte, migranten- en vluchtelingenvrouwen aan de politieke besluitvorming te bevorderen door het vergroten van de opleidingsmogelijkheden in de vierjarige kader-cursus.

Werkwijze, aanpak en looptijd

In de periode 1999–2002 worden extra middelen ingezet voor het verhogen van het aantal cursusplaatsen met 38 en het opsporen van nieuw talent. Op deze wijze wordt er voor de volgende verkiezingen een kweekvijver gevormd van gemotiveerde en goed opgeleide zmv-vrouwen. De cursussen worden uitgevoerd door het MIPP (Multicultureel Instituut voor Politieke Participatie). De cursus bevat de onderdelen partij-ideologie, loopbaanplanning, empowerment, politieke discussie, het onderzoeken van een maatschappelijk probleem, sollicitatietraining en een eenjarige kaderopleiding (waarin de kennis en vaardigheden in relatie tot het politieke handwerk worden geplaatst).

Daarnaast worden door gerichte activiteiten in de pers die speciaal gericht is op allochtonen actieve vrouwen gezocht. Tot slot worden de vrouwen die al politiek actief zijn gecoacht.

Formatie, budget en organisatie

Vanuit het ministerie van BZK wordt het project begeleid vanuit de normale reguliere formatie.

Voor de periode 1999–2002 zal voor deze projecten een extra bedrag van 400 000 worden uitgetrokken, hetgeen 100 000 op jaarbasis betekent (f 75 000 (DGOB) en f 25 000 (DCIM)). Het Directoraat Generaal Openbaar Bestuur en de Directie Coördinatie Integratie Minderheden zijn binnen BZK verantwoordelijk voor het project.

Monitoring

Jaarlijks zal in het departementale jaarverslag een overzicht worden gegeven van het aantal cursussen, cursisten en overige relevante gegevens.

2. Bevorderen van het aandeel van vrouwen bij de politie

Achtergrond

Slechts 23% van de politie-medewerkers zijn vrouwen. Toename van het aantal executieve vrouwen is wenselijk en haalbaar. Daar het ministerie van BZK niet verantwoordelijk is voor de benoeming van personeel zal gewerkt worden met een inspanningsverplichting. De doorstroom van vrouwen naar hogere politiefuncties is een knelpunt. Het aantal vrouwen in leidinggevende functies bij de politie is zeer gering. In 1996 bedroeg het aantal 1%, in 1997 was dit percentage toegenomen tot bijna 2%.

Doelstelling

Het beleid van het ministerie is erop gericht het aandeel vrouwelijke personeelsleden in de executieve dienst eind 2002 25% van het totale bestand zal zijn.

De komende jaren zal een extra inspanning worden gepleegd om het aantal vrouwen in hogere functies te laten toenemen.

Er wordt naar gestreefd het percentage vrouwen in leidinggevende functies in 2002 te hebben laten stijgen tot 4%.

Werkwijze, aanpak en looptijd

Om deze inspanningsverplichtingen te kunnen realiseren, zullen de volgende stappen gezet worden:

- intensiveren voorlichting richting politiekorpsen om meer vrouwen aan te stellen;
- versterking arbeidsmarktcommunicatie gericht op het werven van vrouwen voor functies bij politie;
- voortzetting van het project ervaringsplaatsen voor leidinggevende functies voor vrouwen;
- jaarlijks monitoren van de voortgang;
- aan het eind van de projectperiode een evaluatieverslag uitbrengen van de resultaten.

Formatie, budget en organisatie

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.

Monitoring

Jaarlijks zal in het departementale jaarverslag een overzicht worden gegeven van de instroom, doorstroom en uitstroom van het aantal vrouwen bij de politie.

3. Bevorderen van het aandeel van vrouwen bij de brandweer

Achtergrond

Sinds 1995 is een actieprogramma gestart om het aantal vrouwen bij de brandweer te laten toenemen. Het aandeel vrouwen is toegenomen van 0,7% in 1996 naar 2% in 1997. Om deze inspanningsverplichting te kunnen realiseren zullen de volgende stappen gezet worden:

- voortzetten van het beleid gericht op het organiseren van een netwerk voor brandweervrouwen;
- versterken arbeidsmarktcommunicatie gericht op het werven van vrouwen voor functies bij de brandweer;
- jaarlijks monitoren van de voortgang;
- aan het eind van de projectperiode een evaluatieverslag uitbrengen van de resultaten.

Doelstelling

Door middel van intensivering van de activiteiten zal worden getracht eind 2002 het aandeel vrouwen te laten toenemen tot 5%.

Werkwijze, aanpak en looptijd

Om deze inspanningsverplichting te kunnen realiseren zullen de volgende stappen gezet worden:

- voortzetten van het beleid gericht op het organiseren van een netwerk voor brandweervrouwen;
- versterken arbeidsmarktcommunicatie gericht op het werven van vrouwen voor functies bij de brandweer;
- jaarlijks monitoren van de voortgang;
- aan het eind van de projectperiode een evaluatieverslag uitbrengen van de resultaten.

De looptijd van het project is tot 2002

Formatie, budget en organisatie

Het beleid wordt uitgevoerd binnen de reguliere formatie en budgetten van de directie brandweer van het ministerie van BZK.

Monitoring

Jaarlijks zal in het departementale jaarverslag een overzicht worden gegeven van de instroom, doorstroom en uitstroom van het aantal vrouwen bij de brandweer.

4. Bevorderen van het aandeel van vrouwen bij de ministeries

Achtergrond keuze

Sinds 1 januari 1996 zijn de departementen zelf verantwoordelijk voor het versterken van de arbeidsmarktpositie van vrouwen. BZK heeft wel een faciliterende, coördinerende en stimulerende rol. Streefcijfers passen niet binnen dit beleid.

De stand van zaken voor de rijksdienst is als volgt:

	1994	1995	1996	1997
aandeel vrouwen	30,8%	31,1%	31,6%	32,4%
vanaf schaal 10	18,5%	19,1%	20,1%	21,0%

Doelstelling

Het ministerie van BZK streeft ernaar de departementen te helpen hun beleid gericht op het bevorderen van de instroom en doorstroom van vrouwen te intensiveren.

Werkwijze, aanpak en looptijd

De volgende stappen zullen door het ministerie van BZK in overleg met de verschillende departementen en Hoge Colleges van Staat gezet worden:

- opzetten van een arbeidsmarktcommunicatiebeleid gericht op het aantrekkelijker maken van de rijksoverheid voor vrouwen;
- bevorderen van doorstroom van vrouwen naar hogere functies aan de hand van het in februari 1999 uitgebrachte standpunt naar aanleiding van het onderzoeksrapport Evenredig? Nog even niet!;
- behouden en scheppen van secundaire arbeidsvoorwaarden zoals goede kinder- en buitenschoolse opvang en het scheppen van aanvullende voorzieningen in het kader van een evenwichtige verdeling van zorg- en arbeidstaken tussen mannen en vrouwen;
- stimuleren binnen de rijksdienst van een discussie over de heersende beschikbaarheidscultuur;
- jaarlijks monitoren van de voortgang in de nota Mensen en Management;
- aan het eind van de projectperiode een evaluatieverslag uitbrengen van de resultaten.

De doorlooptijd van het project is 1999 – 2002.

Formatie, budget en organisatie

Het beleid wordt uitgevoerd binnen de reguliere formatie van de directie PMR van het ministerie van BZK. Ten behoeve van de implementatie van het beleid worden naast 200 000 middelen ten behoeve van onderzoek en pilotachtige activiteiten door de verschillende departementen eigen financiële middelen ingezet.

Monitoring

Jaarlijks zal in het departementale jaarverslag en in M&M een overzicht worden gegeven van de instroom, doorstroom en uitstroom van het aantal vrouwen bij de departementen.

MINISTERIE VAN BUITENLANDSE ZAKEN

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

Achtergrond

De taakstelling rondom het thema armoede en gender richt zich op het «mainstreamen» van gender- en armoedecriteria binnen het programma

van macro-economische ondersteuning van ontwikkelingslanden. De aard van het probleem richt zich op het feit dat armoede en gender niet goed zijn geïntegreerd in het keuzemodel waarmee besloten wordt aan welke landen macro-economische steun wordt verleend (ook wel de «macro-exercitie» genoemd). De redenen om daar prioriteit aan te geven zijn:

- a) De omvang en aard van het macro-economische steunprogramma: ongeveer nlg. 300 miljoen per jaar, en een grote impact op economische ontwikkeling in landen waar steun aan geleend wordt.
- b) Afronding van wetenschappelijke voorstudies, die onomstotelijk aantonen dat het integreren van gender- en armoedeperspectief in macro-economische samenwerking een win-win situatie creëert.
- c) Het ontbreken van operationele toepasbaarheid van de (wetenschappelijke) concepten, ook bij andere belangrijke andere donoren.

Als achtergrond de volgende schets van het voortraject: tijdens de Vierde VN Wereldconferentie Vrouwen in Beijing is als belangrijk aandachtspunt vastgesteld het integreren van een gendergelijkheidsperspectief in macro-economische samenwerking. Medio 1995 is vanuit de afdeling Vrouwen en Ontwikkeling van de directie Sociale en Institutionele ontwikkeling (DSI/VR) een aanvang hiermee gemaakt in de vorm van het uitzetten van een omvangrijke studie uitgevoerd door Prof. Diane Elson van de University of Manchester. In het voorjaar 1998 is de studie afgerond. In twintig rapporten worden gendergelijkheidsissues in macrohulp, sectorale investeringen, economische hervormingsprogramma's, CAS, PER en andere track record instrumenten geanalyseerd en worden aanbevelingen gedaan voor een geïntegreerde benadering. De conclusies laten zich – zeer kort – als volgt samen vatten:

- er bestaat een gender-bias in neoklassieke macro-economische theorie: een economie is wel degelijk een «gendered structure»; deze bias uit zich ook in het gebruikte «track record» voor macrosteun (en structurele aanpassing);
- investeringen in vrouwen in de sociale sectoren is goed voor armoedebestrijding maar ook voor productiviteit en economische groei;
- gelijk loon voor gelijke arbeid en toegang voor vrouwen tot natuurlijke hulpbronnen en financiële diensten, creëert een win-win situatie;
- de donoren, incl. WB en IMF, hebben vrouwen te lang als een speciale doelgroep beschouwd, waardoor een resultaat van de hulpinspanning genderongelijkheid was. Vrouwen zijn geen obstakel, maar factor bij economische groei.

In mei 1998 zijn de onderzoeksrapporten in een workshop in Parijs besproken met de OECD/ DAC Expert Group on Gender Equality and Womens Empowerment (waar o.a. UNDP en de Wereldbank vertegenwoordigd waren). De conclusie van de bijeenkomst is dat het hier uiterst relevant en waardevol (wetenschappelijk!) materiaal betreft, maar dat operationalisering c.q. integratie binnen het apparaat van de verschillende donoren een eigen taak is. Wel is afgesproken om uitkomsten met elkaar te delen, om aldus snel tot «lessons learned» te komen. Vervolgens is een gedegen synthese gemaakt van de bevindingen in de twintig rapporten, met als doel een startpunt te hebben voor daadwerkelijke integratie van gender in de Nederlandse macro-economische samenwerking.

Armoedebestrijding kent een vergelijkbare problematiek als gender. De laatste jaren staat het hoog op de internationale agenda's. Economische ontwikkeling, armoedebestrijding en sociale ontwikkeling worden niet meer losgekoppeld van elkaar. Zo heeft de Sociale Top in Kopenhagen (1995) de kwantitatieve doelstelling geformuleerd t.a.v. de sociale dimensie, het zgn. 20/20 initiatief. De verbreding en verdieping van het armoedebegrip heeft geleid tot een verbreding en verdieping van de strategieën gericht op armoedebestrijding. Het stimuleren van een

gezonde economische ontwikkeling alleen is niet meer voldoende en dient samen te gaan met het stimuleren van een gezonde sociale ontwikkeling. Een goed (macro-) economisch beleid dient vergezeld te gaan van een goed sociaal beleid en investeringen in sociale sectoren. Dit heeft, net als bij gender, consequenties voor het inzetten van macro-economische instrumenten. Enerzijds moet rekening gehouden worden met de mogelijk negatieve effecten voor armen die door de macrosteun worden veroorzaakt. Anderzijds moeten macro-instrumenten worden beoordeeld op het soort groei dat ermee wordt gestimuleerd («pro-poor, labour-intensive» of «jobless growth»). Binnen dit kader wordt bekeken welke armoedecriteria ontwikkeld kunnen worden voor het macro-economische instrumentarium. Omdat de problematiek van het ontwikkelen van toepasbare criteria hetzelfde is als voor gender wordt het traject gezamenlijk voortgezet.

Relatie met het algemene beleid van het departement

Inhoudelijk is armoedebestrijding en de integratie (mainstreamen) van gender hoofddoelstelling van de ontwikkelingssamenwerking. Het is tijd dat dit op het gebied van macro-economische steun adequaat ingepast wordt. Organisatorisch zijn de afdelingen Vrouwen en Ontwikkeling (DSI/VR), Armoede analyse en Beleid (DSI/AB) en Macro-economische-analyse en Samenwerking (DMO/AS) hierbij betrokken. De twee eerstgenoemden behoren tot de directie Sociale en Institutionele Ontwikkeling (DSI), de laatstgenoemde tot de directie Multilaterale Ontwikkelingsfinanciering en macro-economische aangelegenheden (DMO). Daarnaast ligt er een taak voor de regiodirecties (Directoraat-Generaal Regio Beleid, DGRB), die de track-record m.b.t. macrosteun moeten invullen.

Doelstelling

In een proces van 2 à 3 jaar de macro-exercitie «engenderen» en van armoedecriteria voorzien. Dat betekent dat in de «track-record» van het keuzemodel om macrosteun te verlenen gender- en armoedecriteria zullen zijn opgenomen, naast criteria op sociaal gebied, ook binnen het macro-economische gedeelte. Daarnaast zal het ontwikkelde – operationele – gedachtengoed ook onder de aandacht van andere donoren gebracht worden die zich bezig houden met macro-economische steunen en aanpassingsprogramma's.

Werkwijze en aanpak

Om de gekozen doelstelling te realiseren zijn er twee strategieën ontwikkeld, een interne en een externe. De interne strategie richt zich op samenwerking tussen de regiodirecties, DMO/AS, DSI/AB en DSI/VR over de operationalisering van gender- en armoedebestrijdingscriteria binnen de «macro-exercitie». Besloten werd dat voor de noodzakelijke verbetering een set werkbare gender- en armoedeindicators op macroniveau moeten worden uitgewerkt die vervolgens geïntegreerd worden in het beoordelingsraamwerk voor programmahulp. De studies die tot op heden verricht zijn geven weliswaar bruikbare aanknopingspunten maar deze zijn niet toereikend voor operationalisering terwijl toetsing voor de formele integratie zeer gewenst is. Daarnaast is recent een andere relevante factor ontstaan: bij de a.s. landen- en sectorkeuze zal bij de keuze van landen het sociaal-economische beleid meegewogen worden. Naast factoren die betrekking hebben op goed bestuur etc. zullen via de voorgestelde strategie in de toekomst ook gendergelijkheids- en armoedebestrijdingscriteria meegewogen worden.

DSI/VR, DSI/AB en DMO/AS besloten tot een gemeenschappelijk procesmatig programma voor het mainstreamen van gendergelijkheids- en armoedebestrijdingsperspectief in de «macro-exercitie». Daartoe is de volgende strategie uitgewerkt:

1. De conceptlijst van landen die in aanmerking komen voor programmahulp (resultaat macro-exercitie op basis van de input van Regiodirecties) wordt door DMO/AS voorgelegd aan DSI/VR en DSI/AB. In de tripartiete werkgroep worden uit de lijst, die voor besluitvorming aan de Minister voor Ontwikkelingssamenwerking zullen worden gepresenteerd, drie landen gekozen die vanuit gender- en armoede-indicatoren bij een eerste specifieke toetsing onvoldoende scores. Aan de conceptlijst wordt een advies van de werkgroep toegevoegd, een onderbouwing van de selectie.
2. De werkgroep gaat vervolgens met de posten in deze drie landen aan de slag, waarbij een nadere bepaling van gendergelijkheids- en armoedebestrijdingsindicatoren op macroniveau in de specifieke context zal plaatsvinden.
3. De interactie met de posten moet data en veldinzichten verschaffen die in de werkgroep verder worden uitgewerkt tot criteria en indicatoren voor de integratie van gendergelijkheids- en armoedebestrijdingsindicatoren in de «track record»- instrumenten die gehanteerd worden door DMO/AS bij de «macro-exercitie».

De externe strategie behelst om in multilateraal (UNDP, WB etc.) en multi-donor verband activiteiten te ondernemen die bijdragen aan een doordeseming van gender en armoedecriteria bij macro-economische analyse en interventies. Specifiek rondom het Special Programme of Assistance for Africa (SPA) zijn vergevorderde activiteiten en concrete resultaten te noemen rondom het thema macro-economie, armoede en gender. De bereikte resultaten van deze exercitie zullen mede gebruikt worden voor de hoger gepresenteerde interne strategie, alsmede zal er een regelmatige terugkoppeling naar de posten plaatsvinden, specifiek die ambassades die zich actief bezig houden met macro-economische steun. Daarnaast zal – in overleg met gelijkgezinde donoren – actief gedurende 1999 de vergaarde operationele kennis rondom het thema macro-economie, armoede en gender, worden ingebracht bij andere multilaterale instellingen, zoals UNDP en de EU.

Looptijd

In de loop van 1999 moet het raamwerk m.b.t. het invoeren van gender- en armoedecriteria binnen de macro-exercitie volledig klaar zijn. Dit wordt gedaan door DSI/VR en DSI/AB. Een groot deel van het raamwerk moet met bestaande criteria al ingevuld/in te vullen zijn. De ontbrekende gedeelten zijn dan in kaart gebracht. In 1999 wordt – i.o.m. ambassades in landen die in aanmerking komen voor macrosteun en DMO/AS – een traject opgesteld om de ontbrekende gedeelten in te gaan vullen in de praktijk via proefprojecten. In 2000 wordt het proeftraject afgerond, en geïntegreerd in het keuzemodel voor macrosteun, en volledig door DMO/AS overgenomen.

Formatie, budget en organisatie

De verantwoordelijke directies binnen het departement zijn de directie Sociale en Institutionele ontwikkeling (DSI) en de directie Multilaterale Ontwikkelingsfinanciering en macro-economische aangelegenheden (DMO). Binnen deze directies zijn er 1 medewerker van DSI/VR en 1 van DSI/AB ongeveer een halve taak mee bezig. Binnen DMO/AS wordt er ad-hoc aan gewerkt. Daarnaast is er ruimte voor stagiaires, externe

consultants (budget nlg. 100 000 voor 1999 en nlg. 100 000 voor 2000), en input van ambassades en regiodirecties.

Monitoring

De voortgang wordt gemonitord door een halfjaarlijkse beschrijving van de voortgang van het proces, alsmede via de jaarverslagen van de betrokken directies.

2. Het veiligstellen van reproductieve rechten van vluchtelingen

Achtergrond

De taakstelling rondom het thema reproductieve rechten spitst zich toe op inspanningen gericht op het veiligstellen van reproductieve rechten van vluchtelingen.

De aard van het probleem ligt in het feit dat hulporganisaties zich traditioneel hebben toegelegd op het aanbieden van de basisbehoeften zoals voedsel, water en onderdak. De geboden medische hulp heeft onvoldoende aandacht gehad voor dienstverlening gericht op «safe motherhood» en voor slachtoffers van seksueel geweld in crisistijd. Het aantal vrouwen in de reproductieve leeftijd maakt ongeveer een kwart uit van de totale vluchtelingenpopulatie. De vraag naar kwalitatieve en toegankelijke dienstverlening is evident, maar hiermee wordt onvoldoende rekening gehouden bij de beginfase van het inrichten van vluchtelingenkampen. Naast de noodzakelijke infrastructuur voor de dienstverlening moet de inrichting van een kamp dusdanig zijn dat meisjes en vrouwen zich veilig weten.

In crisissituaties zijn vrouwen en meisjes zeer kwetsbaar en staan zij vaak bloot aan seksueel geweld. Deze meisjes en vrouwen hebben medische begeleiding nodig voor hun angsten en depressies en ongewenste zwangerschappen.

In conflict- en crisissituaties vallen sociale vangnetten weg evenals traditionele structuren die jongeren voorlichting en ervaringen doorgeven m.b.t. seksualiteit. Onder jongeren neemt het risico op ongewenste zwangerschappen, onveilige abortuspogingen, prostitutie en seksueel overdraagbare aandoeningen toe.

Relatie met het algemene beleid van het departement

Reproductieve gezondheid in de breedste betekenis van het woord is een belangrijk onderdeel van het Nederlandse ontwikkelingsbeleid. De behoeften van ontheemden en vluchtelingen zijn echter lange tijd over het hoofd gezien terwijl de indruk bestaat dat zonder veel maar wel met gerichte inspanningen de situatie voor deze groepen aanzienlijk kan worden verbeterd.

Inhoudelijke en organisatorisch kunnen de afdelingen Sociaal Beleid en Vrouwen en Ontwikkeling van de directie Sociale en Institutionele ontwikkeling (DSI/SB en DSI/VR), samen met de directies Crisisbeheersing en Humanitaire hulp (DCH), Verenigde Naties (DVN), Multilaterale Ontwikkelingsfinanciering en macro-economische aangelegenheden (DMO) en Mensenrechten, goed bestuur en Democratisering (DMD) en de desbetreffende regiodirecties hierbij betrokken worden.

Doelstelling

In een periode van 2 tot 3 jaar realiseren dat met alle internationale

hulporganisaties die betrokken zijn bij door Nederland gefinancierde acties, maar ook met UNFPA, UNHCR en UNICEF, intensief van gedachten is gewisseld m.b.t. de noodzaak voor kwalitatief goede reproductieve gezondheidsvoorzieningen en aandacht voor veiligheid van meisjes en vrouwen in opvangkampen.

De toegang tot voorzieningen gericht op verbeterde «safe motherhood» en «family planning» wordt binnen opvangkampen die Nederland mede-financiert gegarandeerd. Over de voortgang en de concrete resultaten wordt door de organisaties gerapporteerd. De organisaties committeren zich om expertise aan te trekken die gericht is op het ontwerpen en aanbieden van programma's gericht op het tegengaan van seksueel geweld als wel voorlichtingsprogramma's voor jongeren.

Bij het formuleren van de precieze doelstellingen kan een onderscheid gemaakt worden tussen de behoeften in de eerste acute fase in noodsituaties en de wat latere gestabiliseerde fase.

Voor de eerste fase is een minimumpakket vereist, het zogenaamde «Minimum Initial Service Package» (MISP):

- Prevention and management of the consequences of sexual violence
- Prevention of the transmission of HIV/AIDS bij enforcement of the respect for universal precautions and guaranteeing the availability of free condoms
- Reduce excess maternal and neonatal mortality by ensuring clean deliveries and establishing a referral system to manage obstetric emergencies
- Provision with a basic package of family planning methods including emergency contraception
- Planning for the provision of comprehensive Reproductive Health services
- Identification of qualified human resources – specifically a RH coordinator.

Voor de meer gestabiliseerde situatie dient gestreefd te worden naar een volwaardig pakket met de volgende onderdelen:

- Safe Motherhood
- Sexual and gender-biased Violence
- Prevention of sexual transmitted diseases including HIV/AIDS
- Family Planning
- Other concerns such as the care of unsafe abortions, and prevention/response to Female Genital Mutilation (FGM)
- Reproductive Health needs of Adolescents.

Werkwijze en aanpak

Om de gekozen doelstellingen te bereiken zijn een interne en een externe strategie onontbeerlijk. De interne strategie is gericht op samenwerking binnen DSI en tussen DSI, DCH, DVN, DMD, DMO en de regiodirecties. De externe strategie is gericht op multilateraal en multidonoroeverleg en EU. Bovendien valt hierbinnen onder andere ook het toetsen van het beleid van en de capaciteiten binnen de NGO's die worden ingezet bij de opvang van vluchtelingen en ontheemden. Uitwisseling met deze organisaties en met VN-organisaties is van belang m.b.t. instrumenten en prioriteiten om de gestelde doelstellingen te realiseren.

Looptijd

In de loop van 1999 zal via het interne overleg het raamwerk moeten worden vastgelegd en meer duidelijkheid komen over de prioriteiten en aanscherping van de doelstellingen. In de loop van 1999 en in 2000 wordt

de externe strategie geactiveerd en tegen het einde van 2000 zullen de eerste resultaten kunnen worden gerapporteerd.

Formatie, budget en organisatie

Binnen de directies DSI, DCH, DVN, DMO en DMD zullen medewerkers worden belast met verantwoordelijkheden gericht op het realiseren van de taakstelling. In totaal zal dit ongeveer het beslag leggen op een volledige formatieplaats. Daarnaast zijn er mogelijkheden om stagiaires in te zetten en is de input regiodirecties en ambassades gewenst en onontbeerlijk.

Monitoring

De voortgang wordt gemonitord door halfjaarlijkse beschrijving van de voortgang van het proces, alsmede via de jaarverslagen van de betrokken directies.

3. Over een derde taakstelling heeft nog geen besluitvorming plaatsgevonden.

MINISTERIE VAN DEFENSIE

Medio 1997 is aan het Parlement de beleidsbrief Emancipatie Defensie aangeboden (Kamerstuk TK 1996–1997, 25 436. nr 1). De beleidsbrief richt zich op de verbetering van de positie van de vrouwelijke werknemers, in zowel kwalitatieve als kwantitatieve zin.

De door Defensie gekozen taakstellingen in het kader van het Regeerakkoord zijn in belangrijke mate gebaseerd op de beleidsbrief Emancipatie Defensie. De uitwerking volgt hieronder per taakstelling. De formatieve en budgetaire consequenties en de wijze waarop over de voortgang zal worden gerapporteerd staan als aparte aandachtspunten aan het eind van deze bijdrage vermeld.

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

Achtergrond

Tot 1 januari 1998 was er een beperkte mogelijkheid tot deeltijdarbeid voor militairen. De mogelijkheden waren gerelateerd aan leeftijd, rang en functie. De Bevelhebbers van de respectieve krijgsmacht delen hadden de mogelijkheid een verzoek tot deeltijdarbeid af te wijzen uit overwegingen van operationele inzetbaarheid van de eenheden. Het werken in bepaalde ressorts had daarmee zonder meer als consequentie dat werken in deeltijd onmogelijk was. Het deeltijdverlof was bovendien beperkt tot ten hoogste 19 uur per week.

Relatie met het huidige beleid

Per 1 januari 1998 is de bestaande regeling deeltijdverlof voor militairen verruimd. In beginsel staan nu alle functies open voor vervulling in deeltijd. Een Bevelhebber kan een aanvraag voor deeltijd slechts weigeren indien de desbetreffende functie op grond van operationele overwegingen (varen, uitzending en oefeningen) niet in deeltijd kan worden vervuld. Een aanvraag voor deeltijdverlof van een vrouwelijke militair, aangesteld bij het beroepspersoneel voor onbepaalde tijd zal zo snel mogelijk, maar altijd binnen drie jaren, worden gehonoreerd. Dit impliceert dat als de desbetreffende vrouw een aanvraag voor deeltijdverlof indient op het

moment dat zij een operationele functie vervult, haar volgende functie er een zal zijn waarop in deeltijd kan worden gewerkt. Verder is de mogelijkheid van deeltijd binnen het operationele functiegebied geïntroduceerd door maatwerk in de vorm van (gedeeltelijke) non-activiteit na een vaarperiode of uitzending. Bovendien is in de nieuwe regeling het aantal uren deeltijdverlof niet meer beperkt tot ten hoogste 19 uren per week.

Tegen deze achtergrond heeft de minister van Defensie het wetsvoorstel Aanpassing Arbeidsduur mede ondertekend.

Doelstelling

De ervaring leert dat met name vrouwen naast hun werk – in bepaalde periodes van hun leven – behoefte hebben om meer tijd vrij te maken voor zorgaspecten.

De doelstelling is dat door de verruiming van de mogelijkheid tot deeltijdverlof, meer vrouwen van de regeling gebruik zullen maken en daardoor zullen besluiten in militaire dienst te blijven.

Werkwijze en aanpak

Inmiddels zijn in beginsel alle functies opengesteld voor deeltijdverlof. In een halfjaarlijkse rapportage wordt door de krijgsmachtdelen inzicht verschaft aan de departementsleiding over numerieke ontwikkelingen, onder meer met betrekking tot deeltijdverlof. Aan de hand hiervan kan de ontwikkeling in aantallen vrouwen die in deeltijd werken worden gemonitord.

Looptijd

De maatregelen zijn per 1 januari 1998 van kracht geworden en zijn in beginsel blijvend van aard zolang er geen sprake is van een evenredig aantal vrouwelijke militairen.

2. Het behalen van een streefcijfer van 8% vrouwelijke militairen

Achtergrond

Gelet op de demografische ontwikkelingen is Defensie, teneinde de organisatie kwantitatief gevuld te houden, mede afhankelijk van vrouwen die willen toetreden tot de krijgsmacht. Ook teneinde de organisatie kwantitatief met hoogwaardig personeel gevuld te kunnen houden, is Defensie mede afhankelijk van vrouwen. Bovendien is de kwaliteit van de krijgsmacht gebaat bij een groter aantal vrouwen.

Relatie met het huidige beleid

In de beleidsbrief Emancipatie Defensie is een samenhangend stelsel van maatregelen neergelegd teneinde het streefgetal van 12% vrouwelijke militairen in 2010 te behalen.

In dat streven past de doelstelling van 8% vrouwen in 2002. De belangrijkste pijlers zijn:

- de verhoging van het aantal vrouwelijke militairen dat een baan bij de krijgsmacht neemt (instroom);
- de beperking van het aantal vrouwelijke militairen dat de krijgsmacht verlaat (uitstroom);
- het streven naar een vrouwvriendelijker cultuur bij de krijgsmacht.

Doelstelling

De beleidsintensivering zal moeten leiden tot een verbetering in kwantitatieve en kwalitatieve zin van de positie van vrouwelijke werknemers.

Werkwijze en aanpak

Alle maatregelen genoemd in de beleidsbrief Emancipatie Defensie moeten er gezamenlijk toe leiden dat het percentage vrouwelijke militairen toeneemt. Ook de drie andere hier genoemde taakstellingen dragen daaraan bij. Als meest concrete maatregel in dit kader kan genoemd worden het streven om per lichter gemiddeld 20% vrouwelijke militairen met een aanstelling voor bepaalde tijd, aan te stellen. Deze vrouwen worden – onder bepaalde voorwaarden – aan het einde van hun tijdelijke aanstelling in de gelegenheid gesteld om te opteren voor een functie voor onbepaalde tijd. De ontwikkeling van het percentage vrouwen wordt door de krijgsmachtdelen halfjaarlijks gemeld aan de departementale leiding.

Looptijd

Zolang er geen sprake is van een evenredig aantal vrouwen in de krijgsmacht zal het beleid er op gericht blijven zoveel mogelijk vrouwen aan te stellen.

3. Het afronden van de pilotprojecten «Vrouwen en ergonomie»

Achtergrond

In de praktijk is gebleken dat bij de krijgsmacht nog vaak wordt gewerkt met uitrusting en systemen die van oudsher zijn geënt op het gebruik ervan door mannelijke militairen. Vrouwen hebben in z'n algemeenheid beduidend minder spierkracht dan mannen. Inmiddels zijn technieken ontwikkeld waardoor bepaalde functies fysiek minder zwaar zouden kunnen zijn. Bij verbetering van de ergonomie van zowel bepaalde uitrustingstukken als materieel, zouden bepaalde functies gemakkelijker door vrouwen kunnen worden vervuld.

Relatie met het huidige beleid

Een onderzoek naar ergonomische aanpassingen past ook binnen het beleid dat als gevolg van de ARBO-wetgeving wordt gevoerd.

Doelstelling

Op basis van de resultaten van de studie kan worden vastgesteld in hoeverre materieel kan worden aangepast teneinde de fysieke eisen die aan militairen worden gesteld voor bepaalde functies/groepen van functies te kunnen verlagen zonder dat de operationele inzetbaarheid in gevaar komt. Door verlaging van de fysieke eisen worden de functies meer toegankelijk voor vrouwen. Mede daardoor wordt het te werven potentieel vergroot.

Werkwijze en aanpak

Begeleid door TNO is in september 1998 een studie gestart naar de fysieke inspanning die is verbonden aan functies. De Koninklijke Marine, de Koninklijke Landmacht, de Koninklijke Luchtmacht en de Koninklijke Marechaussee hebben daartoe elk een pilot project aangewezen waarvan wordt ingeschat dat ergonomische aanpassingen zullen leiden tot

verbetering voor vrouwen (en mannen) binnen deze functies c.q. functiegebieden. Door TNO worden werkplekmetingen verricht. Bij de Koninklijke Marine betreft het een onderzoek naar de fysieke werklast bij de matrozen van het fregat Witte de With. Bij de Koninklijke Landmacht wordt de belasting bij de chauffeurs/gewondenverzorgers onderzocht. Bij de Koninklijke Luchtmacht wordt onderzocht of de fysieke belasting van de lanceerders (HAWK) op vliegbasis de Peel kan worden verminderd. Bij de Koninklijke Marechaussee wordt een onderzoek gedaan naar de belasting van de high-risk beveiligers op Schiphol.

Looptijd

De projecten worden medio 1999 afgerond waarna de bevindingen in een rapport worden vastgelegd. De implementatie van de aanpassingen die volgen uit de aanbevelingen zal zo spoedig mogelijk daarna aanvangen.

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

Achtergrond

De keuze om een beter gestructureerd loopbaanbeleid voor vrouwen te realiseren, vloeit voort uit het streven naar evenredigheid van het aantal vrouwen in de hogere functies. Thans blijkt dat er met name in de hogere schalen en rangen een achterstand is voor wat betreft het aantal vrouwen. Dit gegeven is mogelijk een reden voor vrouwen om Defensie voortijdig te verlaten. Ook is dit niet in lijn met de wens om gestalte te geven aan een vrouwvriendelijker cultuur.

Relatie met het huidige beleid

Bij Defensie is al sprake van een voorkeursbeleid voor vrouwen. Bij gelijke geschiktheid voor een bepaalde functie gaat de voorkeur uit naar de vrouw die voor die functie opteert.

Doelstelling

Met als doel een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen te bereiken in met name de hogere schalen en rangen, zal de loopbaan voor vrouwen vanaf schaal 10 en vanaf de rang van kapitein, die het potentieel hebben om door te stromen naar de hogere schalen en rangen, doelbewust worden begeleid en bewaakt. Met deze gerichte loopbaanbegeleiding kunnen mogelijk meer vrouwen worden behouden voor de Defensie-organisatie.

Werkwijze en aanpak

Aan de gestructureerde loopbaanbegeleiding wordt invulling gegeven op de volgende wijze:

- Voor de selectie van vrouwelijke burgerambtenaren vanaf schaal 10 is een uniform en eenduidig selectie-instrument een vereiste. De coördinatie ligt dan ook bij het hoofd Management Development van het Directoraat Generaal Personeel.
- Ten aanzien van het vrouwelijk militair personeel vanaf de rang van LTZ2OC/Kapitein ligt het primaat voor loopbaanontwikkeling en -begeleiding bij de krijgsmachtdelen. Het aldaar aanwezige selectie- en begeleidingsinstrumentarium biedt voldoende waarborgen voor een juiste selectie.
- De krijgsmachtdelen zullen in hun loopbaandocumenten aandacht

- schenken aan de specifieke loopbaanmogelijkheden voor vrouwelijke militairen.
- De «startsituatie» (1998) is in beeld gebracht. Halfjaarlijks wordt aan de departementale leiding gerapporteerd waardoor de ontwikkelingen gevolgd kunnen worden.
 - Aan vrouwelijke medewerkers die niet geschikt zijn bevonden voor een loopbaan naar hogere niveaus of die daar om persoonlijke redenen vanaf zien, wordt een vorm van horizontale loopbaanbegeleiding geboden. Deze begeleiding moet erop gericht zijn het behoud van deze vrouwen in de organisatie zoveel als mogelijk te waarborgen.

Looptijd

Zolang er geen evenredige vertegenwoordiging van vrouwen is in de hogere schalen en rangen, zal een actieve loopbaanbegeleiding plaats vinden.

Formatieve en budgettaire middelen ten behoeve van de realisering van de taakstellingen

De realisering van de genoemde taakstellingen vergt uiteraard de nodige formatieve en budgettaire middelen. Het emancipatiebeleid is echter niet als aparte begrotingspost zichtbaar gemaakt in de defensiebegroting, maar maakt deel uit van de begrotingsartikelen met betrekking tot de personele kosten. De kosten die gemoeid zijn met de realisering van de genoemde 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 ook niet altijd mogelijk is. Het streven naar een percentage van 8% vrouwelijke militairen is zelfs een maatregel waaraan alle in de beleidsbrief Emancipatie genoemde maatregelen bijdragen en waaraan derhalve op alle niveaus binnen de defensie-organisatie wordt gewerkt.

Rapportage over de voortgang

Rapportage over de voortgang zal in ieder geval plaatsvinden door middel van een jaarlijkse rapportage aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

De wijze waarop het jaarverslag Defensie zal worden ingericht, is momenteel nog onderwerp van studie.

MINISTERIE VAN ECONOMISCHE ZAKEN

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

Achtergrond

- Uit onderzoek blijkt dat meisjes hun eigen capaciteiten voor een technische studie lager inschatten dan jongens. Dit wordt o.a. beïnvloed door attitude van opvoeders, docenten, en de wijze van invulling van technische/exacte vakken (weinig concreet).
- Bij de opleidingskeuze laten meisjes zich vaker leiden door vakinhoudelijke argumenten en jongens meer door arbeidsmarktperspectief.
- Technische studies geven te weinig aandacht aan zaken die voor meisjes belangrijk zijn (bv. maatschappelijke aspecten).

Relatie met het huidige beleid

- Het tekort aan technici en het probleem van de aansluiting tussen de opleiding van de technici en de wensen van de werkgevers heeft geleid tot het oprichten van de stichting AXIS.
- AXIS is een initiatief van de overheid (EZ, SZW, OC&W en LNV), werkgevers, het beroeps- en hoger onderwijs en Centrum Bestuur Arbeidsvoorziening. EZ heeft namens de overheidspartijen het penvoerderschap.

Doelstelling

- Het doel van AXIS is een betere aansluiting van vraag en aanbod van bèta-/technisch opgeleiden en het opheffen van het tekort aan bèta-technici. Een zeer actuele problematiek die zich uit in geringe instroom (van m.n. meisjes), tekorten op de arbeidsmarkt en grote afstand tussen aard en inhoud van de opleidingen en de wensen van de economie, c.q. het bedrijfsleven.
- Gezien de goede (loop)baan verwachtingen in de techniek heeft dat tevens een emancipatoir gevolg. Daarbij kan in het algemeen gesteld worden dat een evenwichtige vertegenwoordiging van vrouwen in een bedrijf een goede zaak is. Daarmee worden andere talenten in huis gehaald waarmee het bedrijfsleven haar voordeel kan doen.
- Vrouwen en meisjes in het bijzonder behoren derhalve tot de doelgroep van AXIS, gericht op het vergroten van hun aandeel in technische opleidingen en beroepen.

Werkwijze en aanpak

- AXIS draagt zorg voor de coördinatie en in lijn brengen van de vele initiatieven en oplossingen die door de talrijke partijen op dit veld, los van elkaar, worden uitgedacht en uitgevoerd. Hierbij vormen een eerste richtsnoer de programmalijnen «onderwijs en didactiek» (aantrekkelijker maken onderwijs), «loopbaan en beroep» (aantrekkelijker maken beroepenveld en loopbaanmogelijkheden) en «verborgen talent» (bereiken van nieuwe potentiële doelgroepen zoals herintredende vrouwen) en (na)scholing docenten.
- Indien de activiteiten van AXIS specifiek betrekking hebben op vrouwen en allochtonen zal hier expliciet aandacht aan worden besteed in het activiteitenverslag.
- Via het middel van co-financiering wordt nader greep gekregen op het scala aan projecten. De projecten, waarin zal worden deelgenomen, worden m.n. geselecteerd naar de mate van samenwerking tussen vraag- en aanbodpartijen en naar de vraag of de activiteit een blijvende bijdrage aan de oplossing van de problematiek biedt. Deelname van AXIS beperkt zich volgens de co-financieringsformule tot 50% van de kosten. De initiatiefnemers van de projecten dragen zorg voor de rest van de kosten.

Looptijd

AXIS is in 1998 van start gegaan en zal tot en met 2001 worden gefinancierd.

Kosten

Voor de totale periode van vier jaar zijn de kosten 20 000 000. OC&W betaalt eenzelfde bedrag aan AXIS. Kleinere bijdragen worden geleverd door de andere oprichters. Via de co-financieringsformule wordt zo een impuls van ruim f 80 mln. in de bèta-problematiek bereikt. Uit dit reguliere

budget zullen ook activiteiten/projecten gericht op meisjes/vrouwen worden bekostigd.

2. Bereikbaarheidsscenario's

2a. ICT toepassingen, flexibilisering van werktijden en emancipatie

Achtergrond

Het kostwinnersmodel maakt plaats voor het model van tweeverdieners. Steeds meer vrouwen blijven werken ook nadat er kinderen zijn gekomen. Dat heeft gevolgen voor de druk en tijdsbesteding van beide partners om zorgtaken en arbeid in balans te brengen. Tegen de achtergrond van toenemende vergrijzing is een nog hogere arbeidsparticipatie noodzakelijk. Dus wordt het voor bedrijven steeds belangrijker hoe werk en zorg op elkaar kunnen worden afgestemd teneinde zo aantrekkelijk mogelijk te zijn voor werknemers. Immers, ook meer mannen zien de zorg voor kinderen en huishouden als een gedeelde verantwoordelijkheid.

Relatie met het huidige beleid

Het actiepunt bereikbaarheidsscenario sluit aan bij de aanbevelingen van de commissie Dagindeling om de combinatie van arbeid en zorgtaken voor mannen en vrouwen mogelijk te maken. Informatie- en communicatietechnologie is een belangrijk speerpunt in het EZ-beleid. ICT is een basistechnologie en grijpt in op de gehele economie. EZ stimuleert de toepassing van ICT via het Nationaal Actie programma Elektronische Snelwegen. Onderzocht zal worden hoe het onderhavige emancipatiethema hierbij in concrete zin kan aansluiten.

Doelstelling

De inzet van nieuwe informatie en communicatietechnologie (zoals telewerken, teleshoppen, videoconferencing, televergaderen) naast flexibilisering en spreiding van werktijden en nieuwe manieren van output-gerichte aansturing kunnen handvatten bieden om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken. Dit geeft de beide partners in huishoudens meer mogelijkheden om zowel aan het arbeidsproces deel te nemen als ook zorgtaken op zich te nemen. De participatie van vrouwen in het arbeidsproces kan hierdoor toenemen.

Werkwijze

- Aansluiten bij interdepartementaal overleg (bestaande uit VROM, SZW en V&W, waarbij SZW het initiatief heeft) met doel ideeën te ontwikkelen en experimenten te laten uitvoeren.
- Omdat er in het kader van ICT-toepassingen in het verleden en ook thans tal van projecten liepen en lopen, zal allereerst een inventarisatie noodzakelijk zijn, gericht op de gevolgen voor de arbeidspositie van vrouwen (state of the art). Bekeken zal worden wat de invloed is van ICT op flexibilisering van arbeid en arbeidstijden.
- De vraagstelling, die de betrokken departementen in dit kader kunnen hanteren, is hoe via telewerken en flexibele werktijden emancipatie kan worden bevorderd. M.b.v. telewerken en flexibilisering van werktijden deelname van vrouwen aan het arbeidsproces c.q. gelijkwaardige deelname van beide partners aan zowel arbeid als zorgtaken stimuleren. Voorop staat het beter benutten van het economisch potentieel van vrouwen in het bedrijfsleven.
- Behalve de inzet van ICT zullen ook nieuwe vormen van arbeid en outputgericht management hierbij betrokken worden.

- Tegelijkertijd wordt meegenomen in hoeverre dit sector en beroepsgroepen specifiek is en werkelijk zal leiden tot meer arbeidsplaatsen voor vrouwen, aangezien er mogelijk minder in deeltijd zal worden gewerkt.

Looptijd

Deze regeerperiode zullen nog nader te definiëren concrete experimenten en projecten tot uitvoer worden gebracht.

Kosten

Op dit moment kan nog geen inschatting worden gemaakt van de kosten van het project.

2b ICT toepassingen, telewerken, emancipatie en energie

Achtergrond

Telewerken (en ondersteunende ICT) kan een instrument zijn om de combinatie van arbeid en zorg mogelijk te maken. De participatie van vrouwen in het arbeidsproces kan hierdoor toenemen. Dit scenario grijpt tevens in op energetische aspecten. Immers, telewerken lijkt te resulteren in minder mobiliteit waardoor het energiegebruik door het personenvervoer zal afnemen. Tegelijkertijd zal telewerken leiden tot een verhoogd energiegebruik in woningen door o.a. ruimteverwarming, verlichting en kantoorapparatuur.

Relatie met het huidige beleid

- Het onderhavige emancipatiethema raakt een relevante vraag binnen het energiebesparingsbeleid, i.e. wat is de netto energiebesparing van telewerken? Tevens sluit het thema aan op het bestaand energiebesparingsbeleid ten aanzien van het verkeer en vervoer en het apparaatgebruik.
- Het huidige energiebesparingsbeleid t.a.v. het verkeer en vervoer richt zich op mobiliteitsreductie zonder economische groeibemmering.
- Het beleid t.a.v. het apparaatgebruik richt zich o.a. op de toepassing van domotica (apparatuur voor huishoudelijk gebruik).

Doelstelling

Het creëren van een win-win situatie voor emancipatoire en energiebesparings-doelstellingen.

Werkwijze

Vooralsnog is er summier inzicht in de emancipatoire en energetische consequenties van telewerken. Nader onderzoek op beide deelgebieden dient deze consequenties duidelijker in beeld te krijgen. Voor wat betreft de energetische factoren dienen de positieve en negatieve consequenties van telewerken t.a.v. energiebesparing expliciet in kaart te worden gebracht. Ook voor dit onderdeel geldt dat aangesloten wordt bij het interdepartementaal overleg.

Looptijd

Deze regeerperiode zullen nog nader te definiëren concrete experimenten en projecten tot uitvoer worden gebracht.

Kosten

Op dit moment kan nog geen inschatting worden gemaakt van de kosten van het project.

2c: Ruimtelijke ordening, emancipatie en energie

Achtergrond

De ruimtelijke inrichting van wijken kan een instrument zijn om individuele voorzieningen zoals winkels, onderwijs, kinderopvang en anderzootige dienstverlening te combineren. Een uitgebalanceerd voorzieningenpakket, inclusief een goede bereikbaarheid, kan de continuering of herintreding van vrouwen in het arbeidsproces faciliteren. De ruimtelijke inrichting van woonkernen grijpt tevens in op energetische aspecten. Voor het energiegebruik in verkeer en vervoer zijn de verstedelijkingsrichting, locatiekeuze en de ontsluitingswijze in belangrijke mate verantwoordelijk.

Relatie met het huidige beleid

Het onderhavige emancipatiethema sluit aan op bestaand beleid van met name EZ en VROM.

Voor wat betreft het energiebesparingsbeleid ten aanzien van het verkeer en vervoer steunt EZ de ontwikkeling van een nieuw instrument waarmee verschillende ruimtelijke plannen op lokaal niveau met elkaar kunnen worden vergeleken t.a.v. het energiegebruik in verkeer en vervoer. Het instrument, dat de verkeersprestatie op lokatie (VPL) wordt genoemd, is bedoeld voor besluitvormers op gemeentelijk niveau en zal medio 1999 operationeel zijn. Het emancipatiethema – alsook het hierboven genoemde EZ beleid – sluit ook naadloos aan op het beleidsthema «kwaliteit van VINEX-locaties» van VROM. Ook hier wordt aandacht gevraagd voor de planning van voorzieningen in brede zin, waaronder voorzieningen m.b.t. de mobiliteit.

Werkwijze Aansluiting bij het lopend beleid van EZ en VROM in samenhang met het nog te starten interdepartementaal overleg.

Looptijd

Komende regeerperiode te realiseren.

Kosten

Op dit moment kan nog geen inschatting worden gemaakt van de kosten van het project.

3. Vrouwen in besluitvorming en in hogere en managementfuncties

Achtergrond

- Op dit moment ligt het aandeel vrouwen in besturen op 25%. In besturen van het georganiseerde bedrijfsleven (Kamers van Koophandel, Syntens, branchevereniging, etc.) bedraagt het percentage vrouwelijke bestuurders nog geen 4%.
- Oorzaken liggen o.a. in niet-actieve opstelling van besturen en gebrek aan draagvlak in combinatie met geringe aanwezigheid en zichtbaarheid van vrouwen op topposities en in besturen (rolemodels).
- T.a.v. doorstroming in managementfuncties: Hoewel vrouwen meer succesvol lijken te zijn in het onderwijs dan mannen en vaker diploma

halen, stroomt slechts klein aantal door in management (van de 100 managers zijn er 3 vrouw).

- Afspraak in regeerakkoord om te streven naar grotere deelname van vrouwen aan hogere functies in openbaar bestuur en bedrijfsleven o.a. door wegnemen van institutionele belemmeringen.

Relatie met het huidige beleid

- Opportunity in Bedrijf (gefinancierd door EZ en SZW en bedrijfsleven) werkt samen met het bedrijfsleven aan in- en doorstroom van vrouwen in managementfuncties. Invalshoek is benutten van het economisch potentieel van vrouwen zonder voorkeurs-behandeling, maar vanuit het belang van organisaties zelf.
- Door verlenging en mogelijk intensivering van EZ-bijdrage aan Opportunity in Bedrijf kan concreet worden gewerkt aan opheffen van knelpunten voor vrouwen in managementfuncties. Dit is mede afhankelijk van de uitkomsten van de evaluatie van Opportunity in Bedrijf. Deze evaluatie zal in de loop van '99 worden uitgevoerd.
- EZ streeft naar een grotere deelname van vrouwen aan besturen van het georganiseerd bedrijfsleven mede in aansluiting op het algemene kabinetsbeleid in deze.

Doelstelling

- Doel is de bestaande belemmeringen voor vrouwen om in- en door te stromen in het bedrijfsleven te verminderen dan wel op te heffen. Dit zal ook gevolgen hebben voor bijvoorbeeld de participatie van vrouwen in handelsmissies.
- Nog in ontwikkeling is een voorstel van onder andere de Stichting Bestuursregister in samenwerking met de Stichting Vrouwelijke Entrepreneurs, Mentorscope en andere partners om mogelijke belemmeringen weg te nemen ten einde het aandeel vrouwen in besturen van het georganiseerde bedrijfsleven te verhogen. Alvorens een dergelijk project te starten zal in hoeverre er draagvlak bestaat voor vernieuwing en verandering (instroom vrouwelijke bestuurders).

Werkwijze

- Ten aanzien van de voortzetting van Opportunity in Bedrijf zal eerst overleg met SZW (penvoerend ministerie) nodig zijn.
- Ten aanzien van het voorstel vergroten aandeel vrouwen in besturen van het georganiseerd bedrijfsleven, neemt EZ het voortouw om te komen tot een goed projectvoorstel in samenwerking met bedrijfsleven en netwerken van vrouwelijke ondernemers. Februari 1999 zal met het onderzoek worden gestart.

Looptijd

Het doel is om binnen deze regeerperiode concrete resultaten te boeken.

Kosten

Kosten zijn afhankelijk van de nieuw te varen koers met Opportunity in Bedrijf, mede gebaseerd op de uitkomsten van de evaluatie en overleg met andere financiers.

Kosten project vrouwen in besluitvorming worden geraamd op 75 000,-.

1. Emancipatie-effectrapportage Verkenning belastingstelsel 21e eeuw

Achtergrond en relatie met algemene beleid

Op 11 december 1997 hebben de Minister en de Staatssecretaris van Financiën de nota «Belastingen in de 21e eeuw – Een verkenning» (Verkenning belastingstelsel 21e eeuw) aangeboden aan de Tweede Kamer. Deze nota bevat een verkenning van de richting waarin het belastingstelsel zich aan het begin van de 21e eeuw zou moeten ontwikkelen. Ten behoeve van de beoordeling van de in de nota beschreven beleidsopties heeft de Tweede Kamer gevraagd om op de Verkenning belastingstelsel 21e eeuw een zogenoemde emancipatie-effectrapportage toe te passen (EER). In het regeerakkoord is aangekondigd dat deze emancipatie-effectrapportage een belangrijke toetssteen vormt voor het nieuwe belastingstelsel.

Doelstelling

De doelstelling van de EER is 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. Aldus vormt de EER een beleidsinstrument dat helpt om de integratie van emancipatiedoelstellingen in het fiscale beleid te realiseren. Nevendoel is om ervaring op te doen met het instrument Emancipatie-effectrapportage. Daartoe zullen deze ervaringen worden betrokken bij het project Mainstreaming van emancipatie in het primaire beleid.

Werkwijze, aanpak en planning

De opdracht voor het uitvoeren van de EER is eind juni 1998 verleend aan het Economisch Instituut/CIAV te Utrecht.

Het onderzoek bestaat uit een kwantitatief en een kwalitatief deel. Het kwantitatieve deel omvat een analyse van potentiële gedragsreacties van individuen en huishoudens als gevolg van wijzigingen in het belastingregime. Deze analyse geschiedt aan de hand van doorrekening van de verschillende opties uit de Verkenning met een door het EI/CIAV ontwikkeld model.

Het kwalitatieve deel betreft de veranderingen in de posities van mannen en vrouwen als gevolg van wijzigingen in het belastingregime, los van de potentiële gedragsreacties. Onderwerpen die in dit deel aan de orde komen zijn onder meer: de verbreding van de heffingsgrondslag, vermogensinkomsten, kinderopvang en de fiscale behandeling van pensioenen en de mogelijkheden tot deblokkering van spaarloon ten behoeve van (zorg)verlof.

De resultaten worden betrokken bij de verdere uitwerking van de belastingherziening.

Formatie en budget

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

Monitoring onderzoek en informatievoorziening aan de Kamer

Bij brief van 7 september 1998 is de Tweede Kamer geïnformeerd over de

voortgang van het onderzoek. Na afronding van het onderzoek zal de Kamer over de resultaten daarvan worden geïnformeerd. Na invoering van de stelselherziening ligt het voor de hand dat op enig moment aspecten van deze stelselherziening worden geëvalueerd. Daarbij zullen ook de emancipatie- aspecten worden betrokken.

2. Fiscale stimulering van kinderopvang

Achtergrond

Uitbreiding van de mogelijkheden voor kinderopvang vormt een belangrijke bouwsteen van het emancipatiebeleid. In het kader van vergroting van de arbeidsmarktparticipatie en versterking van de positie op de arbeidsmarkt (employability) zijn in het Regeerakkoord afspraken gemaakt om de kinderopvang langs fiscale weg te bevorderen.

Doelstellingen

De fiscale intensiveringen in deze kabinetsperiode zijn gericht op het beter mogelijk maken van het combineren van arbeid en zorg. Bovendien wordt in het Regeerakkoord een verdubbeling van de capaciteit voor kinderopvang voorgesteld.

Werkwijze

In het Regeerakkoord worden twee maatregelen voorgesteld. Enerzijds wordt de fiscale ondersteuning van werkgeversbijdragen zodanig vereenvoudigd dat zal worden uitgegaan van een vast bedrag per werknemer. Dit geeft werkgevers een prikkel om in de CAO-onderhandelingen hun medewerkers een faciliteit voor kinderopvang aan te bieden. Anderzijds worden de fiscale aftrekmogelijkheden voor ouders bij daartoe aangewezen opvang verruimd. Hierdoor wordt de financiële toegankelijkheid van kinderopvang vergroot. Ook de groep van zelfstandigen wordt daarbij betrokken.

Aanpak en planning

De eerste tranche van de intensiveringen is inmiddels vormgegeven in het Belastingplan 1999. Het percentage voor de afdrachtvermindering kinderopvang voor werkgevers is per 1 januari 1999 verhoogd van 20 tot 30%.

In november 1998 is een interdepartementale werkgroep van Financiën, VWS en SZ&W ingesteld ter nadere uitwerking van de in het Regeerakkoord opgenomen fiscale intensiveringen voor kinderopvang. De werkgroep rondt de werkzaamheden af in het eerste kwartaal van 1999. Daarna kan zo spoedig mogelijk politieke besluitvorming plaatsvinden over de verdere intensiveringen. De tweede tranche wordt dan opgenomen in het Belastingplan 2000.

Budget

In het regeerakkoord zijn voor de intensivering van de fiscale stimulering van kinderopvang de volgende bedragen uitgetrokken. De fasering hiervan is ook bepalend voor het tijdpad van de intensiveringen.

1999	25 mln
2000	75 mln
2001	125 mln
2002	150 mln

3. Mainstreaming van emancipatie in het primaire beleid

Achtergrond

In het emancipatiebeleid is het systematisch en in een vroeg stadium integreren van emancipatie-aspecten in de beleidsontwikkeling (Mainstreaming) een belangrijke invalshoek. Het regeerakkoord geeft aan dat deze integratie moet worden gestimuleerd. De keuze voor dit onderwerp beoogt hieraan invulling te geven.

Doelstelling

Het ontwikkelen en, op de beleidsterreinen waarvoor dat van toepassing is, introduceren van eenvoudig hanteerbare instrumenten waarmee in het proces van beleidsontwikkeling binnen het ministerie relevante emancipatie-aspecten vroegtijdig kunnen worden betrokken.

Werkwijze, aanpak, planning

Een in te stellen werkgroep, bijgestaan door externe expertise, zal een pragmatische aanpak volgen. Deze kan bijvoorbeeld bestaan uit de volgende stappen.

Eerst wordt de aard en de reikwijdte van de beoogde integratie van emancipatie-aspecten in de beleidsontwikkeling in kaart gebracht. Aan de hand van een concreet beeld van de betekenis van het begrip Mainstreaming en van de achtergronden ervan zal worden nagegaan welke relatie deelgebieden van de beleidsterreinen van Financiën hebben met dit onderwerp. (Naar verwachting zullen lang niet alle beleids-terreinen een relatie blijken te hebben met de doelstellingen van het emancipatiebeleid). Vervolgens zullen voor de relevante beleidsterreinen een of meer instrumenten (zoals een lichte, eenvoudig hanteerbare checklist, een workshop/training voor beleidsmedewerkers en management) worden ontwikkeld om de integratie van emancipatie-aspecten in de beleidsvorming te bevorderen. Hierbij wordt zo mogelijk gebruik gemaakt van de ervaringen die worden opgedaan met de Emancipatie-effectrapportage op de belastingherziening. Na een praktijktest zullen deze instrumenten worden geïntroduceerd.

Formatie en budget

Voor de uitvoering van de genoemde activiteiten zullen de vereiste middelen worden vrijgemaakt. Als onderdeel van de verdere concretisering van de aanpak zal een budgetraming worden opgesteld.

Monitoring

In het departementale jaarverslag zal kort verslag worden gedaan van de bereikte resultaten.

4. Voorlichting over tenaamstelling belastingbescheiden

Achtergrond

Zoals was vermeld in de emancipatiebeleidsbrief 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. Deze mogelijkheid is echter nog onvoldoende bekend. De Belastingdienst streeft naar een actieve en optimale voorlichting van belastingplichtigen.

Doelstelling

Zorgen dat voornoemde mogelijkheid bekend wordt.

Werkwijze, aanpak, planning en monitoring

- In de toelichting bij de belastingaangiften over 1998 is vermeld dat de mogelijkheid tot wijziging van de tenaamstelling bestaat, en is aangegeven hoe men dat kan regelen.
- In de 2e helft van 1999 zal worden nagegaan of er signalen zijn dat deze voorlichting de belastingplichtigen niet heeft bereikt, waardoor de geboden mogelijkheid onvoldoende bekend is geworden. Zo nodig zullen aanvullende voorlichtingsmaatregelen worden genomen.

Formatie en budget

De geschetste activiteiten zijn onderdeel van de reguliere werkzaamheden.

HET MINISTERIE VAN JUSTITIE

1. Instelling nationaal rapporteur vrouwenhandel

Achtergrond

In 1997 is onder het Nederlands voorzitterschap van de EU de zogenoemde Haagse Verklaring met richtlijnen voor de bestrijding van vrouwenhandel tot stand gebracht. Een van de actiepunten in deze Verklaring betreft het instellen van nationale rapporteurs, die hun regeringen zullen informeren over de aard en omvang van het verschijnsel vrouwenhandel in hun land, over de mechanismen die dit verschijnsel in stand houden en over de effecten van beleid.

Om dit actiepunt «vlot te trekken» heeft het ministerie van Justitie ervoor gekozen zich binnen de prioriteitstelling mbt de bestrijding van vrouwenhandel tot taak te stellen de instelling van een rapporteur te verwezelijken.

Relatie met het huidige beleid

De bestrijding van vrouwenhandel is één van de prioriteiten van politie en Justitie.

Doelstelling

Verwezenlijking van het actiepunt uit de Haagse Verklaring om regering en Parlement goed te kunnen informeren en met als verder doel het tot stand brengen van een informatieuitwisseling binnen Europa op de genoemde terreinen.

Werkwijze en aanpak

Op dit moment is de stand van zaken als volgt. In interdepartementaal verband is het mandaat van de rapporteur ontworpen. SZW/DCE had hierbij het voortouw. Het voornemen bestaat om voor het benodigde budget voor de rapporteur en de ondersteuning een financiële verdeelsleutel te maken tussen de departementen die de conferentie die resulteerde in de Haagse Verklaring hebben voorbereid (BZK, Buiza, VWS, SZW en Justitie). Aan de Tweede Kamer is bij gelegenheid van de behandeling van het wetsvoorstel tot opheffing van het bordeelverbod

toegezegd door de minister van Justitie dat de Kamer mogelijk reeds in maart nader bericht zal ontvangen over de plannen tav de nationaal rapporteur. Nadat de Kamer is geïnformeerd neemt Justitie het voortouw over.

Looptijd

Het voornemen is om in het laatste kwartaal van 1999 de instelling van de rapporteur in Nederland te realiseren.

De aanstelling zal naar alle waarschijnlijkheid een tijdelijke voor vier jaar zijn, met een tussentijdse evaluatie na twee jaar en een evaluatie na vier jaar. Mogelijk wordt bij die laatste gelegenheid besloten de instelling te verlengen.

Formatie, organisatie en budget

Het voornemen is een rapporteur aan te stellen in deeltijd en hem/haar te voorzien van een full-time staf en secretariaat. Vrijwel gelijk met dit actieplan zal de Kamer een concreet voorstel bereiken over de functieinvulling en financiering van de nationaal rapporteur. De ministeries van Justitie, SZW/DCE en de drie andere genoemde ministeries zijn de financiële dragers, op basis van een nader te bepalen verdeelsleutel.

Monitoring

Evaluatie van rapporteur en staf na twee jaar na aanstellen en na vier jaar. De rapporteur zelf krijgt tot taak de regering minimaal een keer per jaar omtrent zijn/haar bevindingen te informeren.

2. Plan van aanpak arbeidstoeleiding (ex)gedetineerde vrouwen

Achtergrond

Justitie heeft een taak te vervullen gericht op versterking van de sociaal-economische positie van ex-gedetineerde vrouwen. Onder vrouwelijke gedetineerden kan de achterstand die zich in zijn algemeenheid onder vrouwen voordoet met betrekking tot scholing en deelname aan het arbeidsproces, in versterkte mate worden aangetroffen. Vrouwelijke gedetineerden zijn niet of laaggeschoold en, indien zij al in het arbeidsproces opgenomen zijn geweest, verrichten zij vaak routinematig en laag gekwalificeerd werk. Juist deze groep vrouwen die buiten de muren zo kwetsbaar is, heeft baat bij een versterking van de sociaal-economische positie. Hierbij moet dan niet gedacht worden aan rigoureuus roldoorbrekende opleidingen en arbeidsplaatsen, maar aan het individueel, gericht op de mogelijkheden van de persoon in kwestie, bepalen van een opleidings- of werktraject.

In de huidige praktijk blijkt het moeilijk te voorkomen dat vrouwendetentie een afgeleide blijft van mannendetentie. De belangrijkste oorzaak voor het nauwelijks tot ontwikkeling komen van een specifiek op vrouwen toegespitst detentiebeleid is in de eerste plaats gelegen in het aantal vrouwelijke gedetineerden. Wel is er sprake van afzonderlijke inrichtingen voor vrouwen, met een op de populatie gerichte inkleuring van de detentie; terwijl de systematiek voor individuele detentieplannen ook ruimte biedt en rekening dient te houden met categoriale kenmerken. Ook bij de ontwikkeling van arbeidstoeleidingsprogramma's wordt in eerste aanleg geen onderscheid gemaakt tussen programma's voor vrouwen en programma's voor mannen. Vanzelfsprekend zijn er wel verschillende aspecten die voor beide groepen gedetineerden onderscheidend zijn. Bijvoorbeeld:

- in geval van de aanwezigheid kinderen hebben vrouwen over het algemeen na de detentie direct weer de zorg voor de kinderen, hetgeen bij mannen veel minder vanzelfsprekend is;
- vrouwen stellen over het algemeen minder hoge eisen aan financiële onafhankelijkheid, en nemen genoegen met minder inkomen dan mannen;
- vrouwen accepteren door de combinatie van opvoeding met werk makkelijker deeltijdbanen.

In diverse penitentiaire inrichtingen voor vrouwen vinden momenteel arbeidstoeleidingsprogramma's plaats. Projecten die onder het Europees Sociaal Fonds (ESF) voor 1999 een aanvraag hebben ingediend worden hieronder genoemd.

Doelstelling, werkwijze en aanpak

De algemene doelstelling van arbeidstoeleiding voor gedetineerden is het leggen van een basis tot betere zelfredzaamheid (lees: economische zelfstandigheid) in de samenleving. Deze individuele trajectbegeleiding heeft de afgelopen jaren vorm gekregen. De justitiële zorg die zich met dat doel uitstrekt tot na de detentie geldt overigens voor gedetineerden in zijn algemeenheid

In de Half Open Inrichting Ter Peel loopt een project dat reeds een aantal jaren en bestaat uit Individuele Trajectbegeleiding, Scholing, Werkervaring en overdracht + nazorg. Voor 1999 verwacht men dat ± 50 vrouwen aan een arbeidstoeleidingsprogramma zullen deelnemen. Hierbij vindt samenwerking plaats met reclassering en «Brug- en Instroomprojecten» in Limburg.

In Penitentiaire Inrichting voor Vrouwen (PIV) Amerswiel (Heerhugowaard) loopt een project dat deel uit maakt van het project Nieuw Positief Initiatief (voorheen Detentiefasering Noord-Holland Noord). Men verwacht in 1999 ± 20 vrouwen in een arbeidstoeleidingsprogramma op te kunnen nemen. Het project wordt uitgevoerd in nauwe samenwerking met het Horizon-college, de reclassering en verschillende Sociale Diensten in de regio. De individuele scholingsplannen zijn opgebouwd uit Toeleiding, Oriëntatie, Bevordering geschiktheid, In- of Doorstroming en Nazorg.

Het project van de Penitentiaire Inrichting voor Vrouwen te Breda is, samen met het project in Ter Peel, het langst lopende arbeidstoeleidingsprogramma voor vrouwen in Nederland. In 1999 zullen ± 40 vrouwen aan een programma deelnemen. Gelet op de bestemming van Breda, betekent dit dat er naast vrouwen die de PIV als eindstation hebben, ook veel activiteiten ter voorbereiding op doorstroom naar een andere inrichting worden uitgevoerd.

In de Penitentiair Open Inrichting voor Vrouwen (POIV) «het Spoor» (Utrecht) wordt voor bijna alle vrouwen een Maatschappelijk Integratie traject uitgestippeld. Dit kan een arbeidstoeleidings programma zijn. De vrouwen verblijven maximaal zes maanden in de POIV en sommige trajecten worden overgenomen uit andere inrichtingen, voor andere vrouwen moet het programma nog bij binnenkomst gestart worden.

Dit overzicht is niet uitputtend. Behalve de bovengenoemde projecten zijn er nog activiteiten voor meisjes die in Justitiële Jeugdinstellingencircuit verblijven. In de verschillende inrichtingen voor dagdetentie verblijven vrouwen die een arbeidstoeleidingsprogramma krijgen aangeboden.

Looptijd

Voor elk kalenderjaar dient een aanvraag te worden ingediend en te worden beoordeeld.

Formatie, budget en organisatie

Op het hoofdkantoor van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI) zijn 2 FTE's belast met het volgen van de verschillende arbeidstoeleidingsprojecten. Dit gebeurt aan de hand van kwartaalrapportages.

Voor 1999 is er 25,5 miljoen gulden gereserveerd voor arbeidstoeleiding voor mannen, vrouwen en jeugdigen. Circa 1,7 miljoen is hiervan specifiek bestemd voor arbeidstoeleiding voor vrouwen. Financiën voor arbeidstoeleiding voor jeugdigen (ook meisjes dus) is hieronder niet begrepen.

Op lokaal en dus projectniveau is het aan de inrichtingen zelf om personeel in te zetten, gezien de decentrale beslissingsbevoegdheid.

Monitoring

Vanuit het hoofdkantoor DJI wordt de voortgang van de verschillende arbeidstoeleidingsprojecten middels kwartaalrapportages gevolgd en beoordeeld.

3. Plan van aanpak huiselijk geweld

Achtergrond

Uit onderzoek, onder meer van de VN special rapporteur inzake geweld tegen vrouwen, blijkt dat lichamelijk, seksueel en psychologisch geweld tegen vrouwen wereldwijd een omvangrijk en ernstig verschijnsel is, dat in alle landen voorkomt.

In het slotdocument van de 4e VN-Wereldvrouwenconferentie in Beijing, het Platform for Action, is geweld tegen vrouwen gedefinieerd als: «elke daad van geweld op basis van gender die resulteert of kan resulteren in lichamelijke, seksuele of psychologische schade aan/lijden van vrouwen, met inbegrip van de dreiging met dergelijke gewelddaden, dwang of willekeurige vrijheidsberoving, ongeacht of dit plaatsvindt in het openbaar of in de privé-sfeer».

Het gaat hierbij om alle mogelijke vormen van geweld: verkrachting en andere vormen van seksueel misbruik en seksuele intimidatie, vrouwenhandel en gedwongen prostitutie, mishandeling, *geweld in de huiselijke kring*, schending van seksuele en reproductieve rechten en geweld van vrouwen in gewapende conflicten.

Relatie met het algemene beleid

Deze taakstelling sluit aan bij de resultaten van het rapport Huiselijk geweld (Dienst Preventie, Jeugdbescherming en Reclassering – oktober 1997). De in dit rapport gebruikte definitie van huiselijk geweld was als volgt: «Huiselijk geweld is geweld dat door iemand uit de huiselijke kring is gepleegd». Belangrijkste resultaten omgerekend naar de Nederlandse bevolking zijn:

- 45% is ooit slachtoffer geworden van huiselijk geweld
- 11% wordt slachtoffer van huiselijk geweld met als gevolg lichamelijk letsel
- 30% wordt slachtoffer van huiselijk geweld met andere (ingrijpende) gevolgen zoals b.v. echtscheiding en relatieproblemen

- 21% wordt slachtoffer van huiselijk geweld dat langer dan vijf jaar duurt
- 27% wordt slachtoffer van huiselijk geweld dat zich wekelijks/dagelijks voordoet
- jongens en mannen worden in gelijke mate slachtoffer van huiselijk geweld als meisjes en vrouwen. De aard van het geweld ligt wel anders: mannen vooral lichamelijk, vrouwen vooral seksueel geweld.
- verzet helpt: in 50% van de gevallen stopt het, in 30% vermindert het
- van huiselijk geweld wordt 12% gemeld bij de politie. In slechts 6% volgt aangifte.

Doelstelling

De doelstelling is het uitvoeren van verschillende maatregelen en aanbevelingen:

1. In Nederland, zo blijkt uit onderzoek, is veel kennis en ervaring opgebouwd en ontwikkeld op het terrein van preventie en bestrijding van geweld tegen vrouwen (Transact, 1997). Evenwel blijkt de uitvoering van beleidsvoornemens op verschillende onderdelen (signalering/preventie, opsporing/vervolgning, opvang/hulpverlening en regie en communicatie) te stagneren. Naar aanleiding van het verschijnen van het Intomart onderzoek en het verschijnen van de Zedenalmanak, zijn regionale conferenties over seksueel en huiselijk geweld gehouden (Eindhoven, Assen en Utrecht). In deze conferenties, die bedoeld waren voor de werkvloer, bleken de samenwerking tussen politie, justitie en hulpverlening op uitvoeringsniveau en een tekort aan informatie over en weer, de belangrijkste knelpunten.
2. Bij de uitvoering van maatregelen ter voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld is een groot aantal, autonoom functionerende en ongelijksortige instanties betrokken, zoals politie, justitie, hulpverleningsinstanties, maar ook b.v. onderwijsinstellingen, huisartsen en vooral ook lokale overheden. Dit levert een complex geheel op. Voor de rijksoverheid zijn er verschillende departementen betrokken, vanuit hun verantwoordelijkheid voor verschillende van de genoemde instanties. De intensiteit van de betrokkenheid tussen (rijks)overheid en deze andere actoren loopt uiteen, gezien het verschil in de mate van autonomie van instanties.
3. Het beleid in Nederland ter voorkoming en bestrijding van geweld tegen vrouwen (waaronder huiselijk geweld) is voor een belangrijk deel een vraagstuk van regie, communicatie en afstemming in de uitvoering (waar, wie, hoe) en in mindere mate een inhoudelijk vraagstuk (wat). Regie betekent in dit verband dat juiste partijen bij elkaar worden gebracht, dat er informatie-uitwisseling tussen de betrokken actoren plaatsvindt, dat afstemming en coördinatie in de uitvoering wordt gefaciliteerd en dat relevante trends worden gesignaleerd en de voortgang van het beleid wordt bewaakt (gemonitord).
4. De noodzaak van het ter hand nemen en verbetering van de regie neemt echter niet weg dat er ook op onderdelen nieuwe beleidsontwikkeling noodzakelijk is. Het is van belang dat er op terreinen waar nu knelpunten zijn een impuls wordt gegeven en een samenhangend beleid tot stand komt.

Werkwijze en plan van aanpak

Hieronder volgen per beleidsonderdeel Aanbevelingen, die de concretisering vormen van een integraal plan van aanpak. Bij elk te nemen initiatief staan de betrokken Ministeries vermeld naast de meest betrokken onderdelen van Justitie.

Bij lezing van het onderstaande worden bepaalde onderwerpen schijnbaar

dubbel genoemd: dit hangt echter samen met de fase(ring) in het plan van aanpak: b.v. daderonderzoek/behandeling, deskundigheidsbevordering en ontsluiting van kennis/dichten van de informatiekloof kunnen zowel bij a., b., c. als d. voorkomen.

Het Ministerie van Justitie heeft vanaf medio 1998, vanuit preventieve invalshoek, een begin gemaakt met de concrete uitvoering van dit plan van aanpak dat gedurende de huidige kabinetsperiode gestalte moet krijgen.

A. Signalering, preventie en onderzoek

1. Versterken van de rol van relevante beroepsgroepen in de signalering.
Betrokken departementen: VWS, Justitie (DGRh) en BZK.
2. Ontwikkelen van signalerings- en registratieprogramma's op lokaal en regionaal niveau.
Betrokken departementen: VWS, OCenW, BZK en Justitie (DGRh en DVB).
3. Nader onderzoek ten aanzien van het opvangen van signalen van huiselijk geweld bij allochtonen/Nederlanders van allochtone herkomst.
Betrokken departementen: VWS, Justitie (DPJS/CS) en BZK.
4. Nader onderzoek van/naar het gedrag, de motieven en de signalen van daders.
Het verder stimuleren van onderzoek op het gebied van preventie en behandeling met betrekking tot (potentiële) daders.
Betrokken departementen: VWS, Justitie (DPJS/Reclassering/CS) en OCenW.
5. Voorlichtingsbeleid langs twee sporen.
Het eerste spoor betreft algemene voorlichting die zich richt op een breed publiek, met name jongeren. Het tweede spoor betreft maatwerk in de voorlichting.
Betrokken departementen: BZK, VWS, SoZaW, BuiZa, Justitie (CS), OCenW.
6. Stimuleren van deskundigheidsbevordering bij professionals.
Betrokken departementen: OCenW, VWS, Justitie (DGRh, DPJS/Jeugdbescherming en Reclassering/CS), BZK en SoZaW.
7. Ondersteunen van weerbaarheids cursussen.
Betrokken departementen: Justitie (CS), VWS en OCenW.

B. Opsporing en vervolging

1. Het op het netvlies brengen van huiselijk geweld als belangrijk aandachtsgebied voor de politie en het OM.
Betrokken departementen: BZK, Justitie (DGRh).
2. Versterken van projecten voor de behandeling van daders.
Betrokken departementen: Justitie (DPJS/Reclassering, DJI) en VWS.

C. Opvang en hulpverlening

1. Verbeteren van de coördinatie en samenwerking in de eerste opvang van slachtoffers op lokaal niveau, onder meer door het eenduidig onderbrengen van een een loket-functie. Onderzocht zal worden welke (bestaande) instantie op gemeentelijk of regionaal niveau als steun-functie geschikt is.
Betrokken departementen: Justitie (CS), VWS en BZK.
2. Meer bekendheid geven aan de mogelijkheden van migrantenvrouwen om een zelfstandige verblijfstitel te verkrijgen wanneer zij slachtoffer zijn van huiselijk geweld.
Betrokken departement: Justitie (DVB, IND).
3. Maatwerk bieden en specifieke zorgprogramma's ontwikkelen in de hulpverlening.
Betrokken departement: VWS.
4. Deskundigheidsbevordering van functionarissen die werkzaam zijn in

de justitiële keten, hulpverlening en onderwijs met het oog op hun rol ten aanzien van het slachtoffer.

Betrokken departementen: VWS, Justitie (DGRh) en OCenW. Zie ook aanbeveling C.1.

5. Verbeteren van de toegang tot kennis voor hulpverleners in brede zin, politie en betrokkenen op het gebied van de rechtsgang inzake huiselijk geweld.

Betrokken departementen: VWS en Justitie (DGRh).

D. Regie en communicatie

1. Stimuleren en/of ondersteunen van samenwerkingsafspraken tussen de uitvoerende instanties en/of het lokaal bestuur, b.v. in de vorm van handelingsprotocollen.

Betrokken departementen: BZK, Justitie (DGRh), VWS, SoZaW, OCenW.

2. Systematisch bij elkaar brengen en uitwisselen van kennis, ervaring en «good practices» op het gebied van huiselijk geweld.

Betrokken departementen: VWS, Justitie en BZK.

Looptijd

1998–2001.

Formatie, organisatie en budget

Voor de nadere uitwerking van het plan van aanpak, looptijd, planning, formatie, budget, organisatorische inbedding (commitment) en wijze van monitoring en rapportage over voortgang en resultaten is het Ministerie van Justitie in sterke mate afhankelijk van de medewerking van andere departementen. Ook binnen het Ministerie van Justitie moet nog nadere afstemming plaatsvinden. In juli 1999 zal over de voortgang van het plan van aanpak worden gerapporteerd.

MINISTERIE VAN LANDBOUW, NATUUR EN VISSERIJ

1. Het aandeel vrouwen in commissies en organen vergroten.

Achtergrond

De deelname van vrouwen in commissies en overlegorganen is lager dan men zou verwachten op basis van het toegenomen opleidingsniveau en de gestegen arbeidsparticipatie. De verklaring hiervan mag niet langer gezocht worden in het niet beschikbaar zijn van voldoende gekwalificeerde vrouwen. Deze kunnen eerder gezocht worden in de selectieprocedures die de posities van de zittende bestuurders beschermen, in de dubbele belasting van vrouwen en in een aantal indirecte, soms cultureel genoemde belemmeringen die vrouwen weerhouden om te participeren. Het doorbreken van deze ondervertegenwoordiging kan alleen dan geloofwaardig gebeuren vanuit de overheid als zijzelf het goede voorbeeld geeft.

Relatie met het huidige beleid

In de LNV-emancipatienota 1996 tot 2000 is een van de doelstellingen de integratie bevorderen van vrouwen in besluitvormende- en overlegorganen voor alle beleidsterreinen van LNV. Daarom heeft LNV zich verplicht de samenstelling van commissies en organen voor minimaal 30% uit vrouwen te laten bestaan, conform de door de VN gehanteerde kritische ondergrens. Conform het regeerakkoord kiest LNV voor een

nieuwe wijze van beleidsontwikkeling en besluitvorming. Hierbij ligt de nadruk op interactieve beleidsvorming met als doel het verkrijgen van draagvlak voor het beleid en de effectiviteit van het beleid vergroten. Vanuit democratische overwegingen is een gelijkwaardige deelname van vrouwen en mannen wenselijk. Door verlenging en aanscherping van het beleid kan een nieuwe impuls gegeven worden aan vergroting van het aandeel vrouwen in commissies en adviesorganen.

Doelstelling

In de periode 1999–2000 de samenstelling van commissies en organen van LNV voor minimaal 30% uit vrouwen te laten bestaan en voor de periode 2001–2003 35%.

Werkwijze

- a. Elke LNV-directie neemt de verplichting op zich bij de door haar/hem ingestelde commissies en organen voor de periode 1999–2000 de samenstelling voor minimaal 30% uit vrouwen te laten bestaan en voor de periode 2001–2003 uit minimaal 35% vrouwen.
- b. In 2000 zal in een tussentijdse evaluatie bekeken worden of het percentage 30% daadwerkelijk gehaald wordt en worden indien nodig aanvullende maatregelen genomen.
- c. Voor de invulling van de door LNV ingestelde commissies en adviesorganen zal binnen LNV een databank worden ingericht met namen van relevante vrouwen.
- d. Bij verzoeken om vertegenwoordiging zal zoveel mogelijk gewerkt worden met profielschetsen waarbij de benodigde kwaliteiten en deskundigheid belangrijke criteria zijn voor werving en selectie. (Er wordt niet uit gewoonte gekozen voor de voorzitter of via het oldboysnetwerk).
- e. Projecten gericht op de integratie van vrouwen in besturen en organisaties, behorende tot de doelgroep van LNV, kunnen voor ondersteuning in aanmerking komen.
- f. Projecten die tot doel hebben de banden tussen vrouwen van verschillende organisaties te versterken kunnen voor ondersteuning in aanmerking komen.
- g. In het kader van het uitreiken van de jaarlijkse emancipatieprijs (in- en extern) zal in 1999 een workshop gehouden worden om ideeën te generen om verder vorm te geven aan een groter aandeel vrouwen in besturen en adviesorganen.

Looptijd

Het doel is om binnen deze regeerperiode concrete resultaten te boeken.

Budget

Voor financiering van externe projecten die niet passen in het reguliere beleidsinstrumentarium is een deel van het emancipatiebudget van LNV beschikbaar (het emancipatiebudget is ca. 500 000 gulden per jaar).

Monitoring

Het actieplan emancipatie is onderdeel van het beleidsprogramma Kracht en Kwaliteit dat LNV binnenkort uitbrengt. Er zal periodiek gerapporteerd worden over de voortgang van het beleidsprogramma en daarmee ook over het onderdeel emancipatie.

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

Achtergrond

Het emancipatiebeleid is vooral facetbeleid. Het is gewenst dat emancipatiedoelen geïntegreerd worden in het reguliere beleid. Onder verantwoordelijkheid van het Ministerie van SZW is er een methodiek ontwikkeld – de Emancipatie-effectrapportage (EER) – die de effecten beoordeelt van voorgenomen beleid op de verhoudingen tussen de seksen. De EER is een vorm van ex-ante toetsing.

Relatie met het huidige beleid

LNV stelt zich ten doel de integratie van het emancipatiebeleid in het reguliere LNV-beleid te bevorderen.

Zowel bij het reeds vastgestelde beleid als bij het ontwikkelen van nieuw beleid kan sprake zijn van onbedoelde negatieve emancipatie-effecten. LNV heeft zich in de nota Emancipatiebeleid tot 2000 uitgesproken om hier aandacht aan te besteden.

Doelstelling

In de periode 1999–2003 zal LNV jaarlijks drie Emancipatie-Effect-Rapportages uitvoeren op belangrijke thema's van het LNV-beleid.

Werkwijze en aanpak

Gezien de gewenste integratie van emancipatie binnen LNV is het gewenst dat voor alle directies een zeker ambitieniveau wordt gerealiseerd. Vanuit de coördinerende directie DL zal in samenspraak met de betrokken directies jaarlijks een drietal thema's worden gekozen waarop daadwerkelijk een EER uitgevoerd zal worden. Voor 1999 wordt een EER uitgevoerd op het kennisbeleidsplan en het Stimuleringskader. Het derde onderwerp (herstructurering pluimveehouderij) is nog ter discussie. De aanbevelingen van de EER worden aan de TK gerapporteerd.

Looptijd

De gehele kabinetsperiode.

Formatie, budget en organisatie

De directeur onder wiens verantwoordelijkheid het betreffende beleids-thema valt, is opdrachtgever. De EER wordt ook gefinancierd door deze directie.

Monitoring

Het actieplan emancipatie is onderdeel van het beleidsprogramma Kracht en Kwaliteit dat LNV binnenkort uitbrengt. Er zal periodiek gerapporteerd worden over de voortgang van het beleidsprogramma en daarmee ook over het onderdeel emancipatie.

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

Achtergrond

Het emancipatiebeleid is gericht op het streven naar gelijkwaardige

participatie van vrouwen in kennisontwikkeling, kennisuitwisseling en kennisbenutting. Binnen de LNV-sectoren is er nog een grote achterstand.

Relatie met het huidige beleid

In de LNV-emancipatienota tot 2000 is aangegeven dat kennis essentieel is voor het realiseren van economische zelfstandigheid van vrouwen en het vergroten van de invloed van vrouwen op het gebruik, inrichting en beheer van het landelijk gebied. Vrouwen maken echter nog relatief weinig gebruik van de nu nog door LNV gefinancierde kennis-instrumenten zoals voorlichting en agrarisch cursorisch onderwijs. Oorzaken hiervan zijn o.a. dat de voorlichtingsorganisaties DLV en SEV en de agrarische scholen in hun cursorisch onderwijs emancipatie-aspecten nog onvoldoende meenemen. Verder zijn de agrarische vrouwen en plattelandsvrouwen nog onvoldoende in staat om hun vragen en problemen te formuleren en te bundelen. Zij opereren nog onvoldoende als marktpartij.

Doelstelling

LNV wil de komende jaren een deel van de programma-gelden reserveren voor specifieke emancipatieprogramma's. Daarnaast wil LNV de samenwerking en afstemming bevorderen tussen de vrouwenorganisaties (plattelandsvrouwen, onderdelen van LTO en NAJK) en de voorlichtingsorganisaties (SEV, DLV) en het cursorisch onderwijs. LNV hoopt dat na deze vierjarige stimulans agrarische en plattelandsvrouwen een vergelijkbare uitgangspositie op de «kennismarkt» hebben als andere partijen. Tot 2000 zal minimaal 5% van het beschikbare LNV-budget voor voorlichting en cursorisch onderwijs ingezet worden op programma's voor vrouwen behorend tot de doelgroepen van LNV-beleid. Op basis van een evaluatie in 2000 zal vervolgens bekeken worden of het budget voor de periode tot 2003 verhoogd moet worden. Uitgangspunt nu is dat na 2003 er geen middelen van LNV meer specifiek voor emancipatie worden ingezet. De betrokkenheid en invloed zou dan zodanig moeten zijn dat de vragen en problemen geïntegreerd meegenomen worden in de andere programma's.

Werkwijze

In de jaarlijkse kaderbrieven voor de voorlichtingsorganisaties DLV en SEV en in de jaarlijkse kaderbrief cursorisch onderwijs nodigt LNV deze organisaties uit om programma's voor financiering in te dienen gericht op emancipatie. Hiervoor is tot 2000 5% van het beschikbare LNV-budget gereserveerd.

De programma's dienen in samenwerking met de relevante doelgroepen (agrarische en plattelandsvrouwen) tot stand te komen. Verder is er binnen het budget ruimte gecreëerd om samenwerking en afstemming tussen de verschillende organisaties verder vorm te geven. LNV stimuleert en faciliteert dit proces. In 2000 zal er een evaluatie plaats vinden op basis waarvan het budget voor de resterende periode tot 2003 wordt vastgesteld.

Looptijd

Deze kabinetsperiode.

Kosten

5% van het beschikbare LNV-budget voor voorlichting en cursorisch onderwijs.

Monitoring

Jaarlijks vindt er een evaluatie van de programma's plaats. Het actieplan emancipatie is onderdeel van het beleidsprogramma Kracht en Kwaliteit dat LNV binnenkort uitbrengt. Er zal periodiek gerapporteerd worden over de voortgang van het beleidsprogramma en daarmee ook over het onderdeel emancipatie.

4. Koppeling resultaten commissie dagindeling en plattelandsvernieuwing

Achtergrond

In april 1998 heeft de Commissie dagindeling haar eindrapport «Dagindeling, Tijd voor Arbeid en Zorg» gepresenteerd. Hierin zijn de volgende ontwikkelingen geschetst. De taakverdeling tussen mannen en vrouwen is drastisch veranderd. Het is gewoon dat de vrouw zorg en huishoudelijke en professionele taken combineert. Mannen beperken zich niet alleen tot betaalde arbeid. De individuele tijdsdruk neemt toe. Deze toenemende tijdsdruk hangt ook samen met de ruimtelijke afstemming. Door schaalvergroting en fusies is de afstand tussen woonplek, werk en voorzieningen toegenomen. Het afstandsprobleem wreekt zich vooral in de landelijke gebieden. Zowel locaties als openingstijden van scholen, van opvang en andere voorzieningen worden steeds belangrijker. De aan- of afwezigheid van voorzieningen en een adequaat vervoersnetwerk is bepalend voor de keuzevrijheid van zowel mannen als vrouwen. Deze keuzevrijheid is een belangrijke pijler van het huidige emancipatiebeleid.

Relatie tot het huidige beleid

Het platteland is niet langer het exclusieve terrein van de agrarische sector. In sociaal en cultureel opzicht verandert het platteland sterk. Trends als toenemende individualisering, vergroting automobilititeit, stedelingen die op het platteland gaan wonen, plattelandsbewoners die in de steden werken, vergrijzing en ontgroening hebben grote gevolgen voor sociale netwerken op het platteland en het aanwezige voorzieningenniveau. Verbreding van het huidige plattelandsbeleid is gewenst mede in relatie tot de doelstellingen van het emancipatiebeleid. LNV wil hier de komende jaren invulling aan geven middels een nota Vitaal Platteland.

Doelstelling

Verdere uitwerking geven aan een van de aanbevelingen van de Commissie dagindeling: «Ter bevordering van de sociale infrastructuur in de landelijke gebieden moet duidelijkheid komen over wat op lokaal niveau minimaal noodzakelijk is». Onder sociale infrastructuur wordt verstaan: de aanwezigheid van voorzieningen op het gebied van gezondheidszorg, winkels, kinderopvang, sport, cultuur en ontspanning etc. en de bereikbaarheid en toegankelijkheid daarvan.

Werkwijze en aanpak

Onderzoek starten (eventueel gezamenlijk met VWS) naar de behoeften aan sociale infrastructuur (voorzieningen en bereikbaarheid) in het landelijk gebied aan de hand van enkele regionale pilots. Voor deze pilotprojecten wordt gezocht naar gebieden waarin initiatieven worden ontwikkeld met een vernieuwend karakter die zich richten op taakcombinerders. Parallel hieraan zal een onderzoek gestart worden naar de tijdsindeling op het agrarische bedrijf. Aanvullend zal een probleem-verkennend onderzoek worden verricht

waarbij uitwisseling van ervaringen tussen de pilots plaatsvindt en zal onderzoek worden gedaan naar de dreigende tekortkomingen in de sociale infrastructuur in de komende 10 jaar indien het huidige voorzieningenniveau gehandhaafd blijft. Het onderzoek richt zich op de volgende onderwerpen:

- Aanwezigheid van scholen, opvang, en (culturele) voorzieningen
- Locatie en bereikbaarheid voorzieningen
- Afstemming openingstijden voorzieningen
- Behoeftte aan persoonlijke dienstverlening (boodschappenservice of kindervoer).

Het onderzoek richt zich op taakcombineerders: ondernemers en werknemers die betaalde arbeid en zorgtaken combineren. Het gaat hierbij om tweeverdieners, eenoudergezinnen of mantelzorgers.

Hierbij worden de volgende doelgroepen onderscheiden:

- kinderen van 0 tot 12 jaar
- jeugd van 12 tot 18 jaar
- vrouwen en mannen
- zorgvragenden (bejaarden, gehandicapten)

Doel van het onderzoek is op landelijk niveau een kader maken waarbinnen regionale experimenten begeleid en door de jaren heen gevolgd kunnen worden (probleem-verkennend onderzoek).

Gedacht wordt aan onderzoek met verschillende modules en met verschillende partners.

Looptijd

Het onderzoek heeft een looptijd van 2 jaar.

Formatie, organisatie en budget

Verantwoordelijk voor de uitvoering van dit onderzoek zijn de directies GRR en DL/DWK. Voor het onderzoek is een budget van f150 000,- beschikbaar. De pilotprojecten zullen waar mogelijk aansluiting hebben met de experimenten vanuit de Stimuleringsmaatregel commissie Dagindeling zoals geformuleerd vanuit SZW.

Monitoring

Het actieplan emancipatie is onderdeel van het beleidsprogramma Kracht en Kwaliteit dat LNV binnenkort uitbrengt. Het onderwerp zal ook opgenomen worden in de nog uit te brengen nota Vitaal Platteland. Er zal periodiek gerapporteerd worden over de voortgang van het beleidsprogramma en de voortgang van de nota Vitaal Platteland.

5. Lidmaatschap Opportunity in Bedrijf

Achtergrond

LNV heeft zich aangesloten bij de campagne Opportunity in Bedrijf en zich daardoor gecommitteerd aan de doelstellingen van de campagne, te weten meer gebruik maken van het vrouwelijk arbeidspotentieel en de participatie van vrouwen in hogere functies bevorderen. LNV heeft als werkgever belang bij een toename van het aantal vrouwen (in hogere functies) omdat:

- LNV alle potentieel op de arbeidsmarkt wil benutten ten behoeve van de eigen toekomst
- LNV een breed scala aan kwaliteiten in huis wil hebben
- LNV als organisatie een voorbeeld wil zijn voor het externe emancipatiebeleid.

In de schalen 7 en hoger is het aantal vrouwen binnen LNV, zekere in de wat hogere leeftijdscategorieën, laag. Samen met Verkeer en Waterstaat staat LNV ten opzichte van de andere departementen op de laatste plaats, zowel voor wat betreft het totale percentage vrouwen als het percentage vrouwen in schaal 10 en hoger.

De instroom, vooral in de jongere leeftijdscategorieën, bestaat nu voor (ruim) 50% uit vrouwen. De uitstroom, m.n. onder 30–35-jarigen, is echter veel groter dan onder mannen. Om tot een (meer) evenredige verhouding tussen mannen en vrouwen in hogere functies te komen is dan ook extra inspanning nodig.

Doelstelling

LNV wil komen tot een meer evenredige verhouding tussen mannen en vrouwen in hogere functies.

Werkwijze en aanpak

De doelstelling is vertaald in een plan van aanpak. De actiepunten richten zich enerzijds op vrouwen in schaal 10 en hoger en anderzijds specifiek op vrouwen in leidinggevende functies. Naast aandacht voor de cultuur bij LNV zal een aantal acties worden ondernomen en zijn streefcijfers geformuleerd.

a. Percentage vrouwen in schaal 10 en hoger

Gelet op het toenmalige bestand aan vrouwen leek het bij het opstellen van het plan van aanpak (begin 1998) een realistische doelstelling in de komende drie jaar het percentage vrouwen in schaal 10 en hoger te laten toenemen van de huidige 18,6 tot 22%. Gelet op de huidige personele taakstelling is dat wellicht op deze termijn niet haalbaar. Desondanks zal getracht worden zoveel mogelijk dit streefcijfer te halen.

De volgende acties worden ondernomen:

- De instroom dient voor minimaal 50% uit vrouwen te blijven bestaan; dit geldt ook voor het traineeprogramma.
- Directies/diensten waken voor uitstroom van vrouwen uit LNV. P&O houdt bij het leerbeleid, levensfasebewust personeelsbeleid en managementontwikkeling rekening met factoren die het behoud van vrouwen bevorderen (bv. z.g. tweede kans carrières). Om te voorkomen dat vrouwen bij terugkeer van bevallings-/ouderschapsverlof (maar ook bij herintrede) de aansluiting missen, besteden directies en diensten gericht aandacht aan een terugkeerprogramma. P&O zal een onderzoek (laten) doen naar vertrek- en blijfredenen van vrouwen die bij LNV werken en hebben gewerkt, alsmede naar cultuurkenmerken of andere factoren die de doorstroom van vrouwen binnen LNV belemmeren. Tevens stelt P&O een instrument beschikbaar waarmee directies/diensten dergelijke factoren voor hun eigen organisatie kunnen nagaan.
- Gestreefd wordt naar 40% vrouwen in de beleidspool (nu ca. 30%).
- LNV zal jaarlijks een bijeenkomst voor vrouwen (laten) organiseren.
- De periode waarbinnen vrouwen die LNV verlaten hebben bij herintrede de status van herplaatsingskandidaat hebben wordt verlengd van 2 tot 5 jaar. De overige bestaande faciliteiten voor vrouwen blijven gehandhaafd en worden zo nodig uitgebreid.

b. Aantal vrouwen in het management

- LNV blijft streven naar minimaal één vrouw in elk MT en streeft er tevens naar de komende drie jaar minimaal één extra vrouwelijke directeur aan te stellen. Hiertoe zal bureau ABD bij de vervulling van directeursfuncties gevraagd worden zich nadrukkelijk ook op vrouwen te richten.

- P&O kan adviseren ten aanzien van werving & selectie, headhunting-bureaus en het zodanig formuleren van wervingsadvertenties dat deze vrouwen meer aanspreken.
- LNV streeft ernaar de deelname van vrouwen in het MO-programma te verhogen tot 40% (nu ca. 30%).
- LNV maakt het mogelijk dat hogere functies, ook leidinggevende, in deeltijd worden vervuld.

Looptijd

De looptijd van het plan van aanpak is de kabinetsperiode (tot 2002).

Formatie en organisatie

De directie P&O is verantwoordelijk voor de uitvoering van het plan van aanpak.

Gezien de diversiteit binnen de LNV-organisatie zijn inspanningen en taakstellingen op centraal niveau niet voldoende. Iedere directie/dienst zal met behulp van de eigen P&O-adviseur de stand van zaken opmaken. Met de OR kunnen vervolgens afspraken worden gemaakt ter invulling van het plan van aanpak op directie-/dienstoniveau.

Monitoring

P&O zal jaarlijks het «plan van aanpak LNV» monitoren en zo nodig suggesties doen voor wijziging of aanvulling. Na 3 jaar (in 2001) wordt het plan van aanpak geëvalueerd.

P&O stelt jaarlijks een vergelijkend overzicht beschikbaar van aantallen en percentages vrouwen per directie/dienst.

HET MINISTERIE VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAPPEN

1. Modernisering arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden

Algemene doelstelling

Het realiseren van moderne arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden in de onderwijssector die evenveel kansen bieden aan mannen en vrouwen en die de mogelijkheden voor het combineren van zorg en arbeid in het onderwijs verruimen.

Prognoses van vraag en aanbod van leraren laten al een aantal jaren zien dat de spanning op de onderwijsarbeidsmarkt oploopt en dat voor de vervulling van de vraag in toenemende mate een beroep moet worden gedaan op andere aanbodcategorieën dan de reguliere instroom uit de lerarenopleidingen. Als oorzaken kunnen genoemd worden de vergrijzing en de klassenverkleining in het primair onderwijs.

Hoofdpijnen van het lerarenbeleid de komende jaren zijn dan ook de verhoging van wervingskracht van het leraarsberoep en verhoging van wervingskracht van de lerarenopleidingen. Modernisering van de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden dragen hieraan onder meer bij. Vanuit het emancipatiebeleid bezien springen twee concrete maatregelen uit het oog:

- A. modernisering: het invoeren van een modern integraal personeelsbeleid
- B. maatregelen die het combineren van zorg en arbeid in het onderwijs

mogelijk maken: kinderopvang voor 0 tot 4-jarigen en naschoolse opvang voor 4 tot 13-jarigen.

Doelstelling is om mannen en vrouwen hiervan gelijkwaardig te laten profiteren.

A. Modernisering: modern integraal personeelsbeleid toetsen op kansen en bedreigingen voor vrouwen

Achtergrond

Het ministerie van OCenW wil stimuleren dat in de nabije toekomst in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en de beroeps- en volwasseneneducatie modern integraal personeelsbeleid ingevoerd wordt met het doel de carrièreperspectieven voor leraren te verbeteren en daarmee het leraarsberoep aantrekkelijker te maken.

Bij integraal personeelsbeleid gaat het onder andere om een vorm van beleid waarin de persoonlijke ontwikkelingsperspectieven van het personeel bijzondere aandacht krijgen.

Enkele kenmerken daarvan zijn:

- werken aan verbetering van de kwaliteit van de leraar
- professionele ontwikkeling van de leraar bevorderen via individuele afspraken op schoolniveau tussen de leraar en zijn of haar manager
- functionerings- en beoordelingsgesprekken van de leraar vinden plaats op basis van zijn/ haar professionele ontwikkeling
- in de toekomst is het de bedoeling dat ook (extra) beloning wordt gekoppeld aan de ontwikkeling van de leraar. In ieder geval bestaat er de mogelijkheid tot de toepassing van beloningsdifferentiatie
- scholen kunnen gericht werven en selecteren bij nieuwe leraren (aan welke competenties heeft de school behoefte? welke competenties ontbreken nog in het lerarenteam?)

Modern integraal personeelsbeleid zal zowel voor mannen als vrouwen gelijke uitwerking moeten hebben. Onderzocht zal moeten worden of dit ook gaat gebeuren: onderzocht zal moeten worden of mannen en vrouwen gelijkwaardig kunnen profiteren van dit moderne integrale personeelsbeleid.

Relatie met het huidige beleid

Modern integraal personeelsbeleid zal zowel voor mannen als vrouwen gelijke uitwerking moeten hebben. Onderzocht zal moeten worden of dit ook gaat gebeuren: onderzocht zal moeten worden of mannen en vrouwen gelijkwaardig kunnen profiteren van dit moderne integrale personeelsbeleid.

Doelstelling

Een onderzoek naar de gelijke uitwerking van modern integraal personeelsbeleid voor zowel mannen als vrouwen zal in ieder geval:

- eventuele valkuilen zichtbaar moeten maken voor de scholen
- de randvoorwaarden moeten schetsen voor scholen: waaraan moeten scholen voldoen bij het (in)voeren van modern personeelsbeleid willen ze mannen en vrouwen gelijke kansen bieden?

Werkwijze en aanpak

Om deze doelstelling te bereiken zal een emancipatie-effectrapportage

(EER) uitgevoerd worden. Deze zal worden uitgevoerd door een deskundig bureau; deskundig zowel op het gebied van onderwijs als van emancipatie.

Deze EER zal dus valkuilen en randvoorwaarden moeten schetsen waarmee het schoolmanagement rekening moet houden bij het (in)voeren van modern integraal personeelsbeleid op hun school.

Het vervolgtraject na afronding van de EER is afhankelijk van de uitwerking die gegeven wordt aan de recent tot stand gekomen CAO.

Looptijd

Een EER kan 6 weken tot 3 maanden duren. Het vervolgtraject zal binnen deze regeringsperiode afgerond worden.

Formatie, budget en organisatie

Budget: de uitvoering is opgenomen in het Onderzoeksplan van de directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit 1999. De uitvoering valt onder het lopend beleid van de directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit.

Verantwoordelijke directies: directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit, afdeling Beroepskwaliteit, Arbeidsmarkt en Personeelsvoorziening.

B. Mogelijkheden die het combineren van zorg en arbeid in het onderwijs mogelijk maken: kinderopvang voor 0 tot 4-jarigen en naschoolse opvang voor 4 tot 13-jarigen

Achtergrond

Het is van belang dat vrouwen in het arbeidsproces blijven en er niet uitstappen. Het bieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden zoals kinderopvang en naschoolse opvang is daarvoor noodzakelijk (Een kristal van kansen, pagina 42).

Een andere categorie mensen waarvoor aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden van belang zijn, is de stille reserve, de man of vrouw met een diploma van een lerarenopleiding die niet in het onderwijs werkzaam is of parttime werkt. Deze groep bestaat voornamelijk uit vrouwen. Velen van hen hebben aangegeven weer terug te willen keren voor de klas waarvan een groot aantal alleen onder bepaalde voorwaarden. Een van de belangrijkste voorwaarden betreft het vergemakkelijken van het combineren van arbeid- en zorgtaken: kinderopvang en naschoolse opvang voor 4 tot 13-jarigen.

Relatie met het huidige beleid

Het lerarenbeleid staat de komende jaren in het teken van bestrijding van de tekorten (Initiatiefbrief aan de Tweede Kamer, 2 november 1998, AB/BAP/1998/46 027, p. 10 en 11). Voor de aantrekkelijkheid van het leraarsberoep en daarmee voor de wervingskracht van het onderwijs op de arbeidsmarkt is het van belang dat er binnen het onderwijs voldoende mogelijkheden zijn om arbeid -en zorgtaken te combineren. Daarbij kan in de eerste plaats gedacht worden aan kinderopvang voor 0 tot 4-jarigen en naschoolse opvang voor 4 tot 13-jarigen.

Doelstelling

- een verkorting van de huidige wachtlijsten voor kinderopvang van 0 tot 4-jarigen, en;

- het uitzetten van een gezamenlijke opdracht (sociale partners en Ministerie van OCenW) voor een onderzoek naar de behoefte aan naschoolse opvang voor 4 tot 13-jarigen.

Werkwijze en aanpak

- ten behoeve van de verkorting van de wachtlijst voor kinderopvang van 0 tot 4-jarigen wordt eenmalig een extra bedrag van 4 miljoen gulden ingezet (CAO-afspraken)
- ministerie en sociale partners geven gezamenlijk opdracht voor een onderzoek naar de behoefte aan buitenschoolse opvang in de sectoren waarop de Regeling Kinderopvang Onderwijspersoneel van toepassing is. Vragen die centraal staan: hoe groot is de behoefte aan buitenschoolse opvang onder onderwijspersoneel in het algemeen en stille reserve/ herintreders in het bijzonder? Aan welke vormen van opvang bestaat de meeste behoefte? En hoe ziet het aanbod van voorzieningen voor buitenschoolse opvang in de markt voor kinderopvang er op dit moment uit en welke mogelijkheden biedt dit voor onderwijspersoneel? (ook CAO-afspraken)

Looptijd

- opvang 0 tot 4 jaar: CAO 1999–2000 (primair onderwijs, voortgezet onderwijs en educatie en beroepsonderwijs).
- naschoolse opvang 4 tot 13 jaar: partijen streven ernaar het onderzoek vóór 1 januari 2000 af te ronden (ook in CAO 1999–2000 opgenomen)

Formatie, budget en organisatie

- budget: voor de verkorting van de wachtlijst zal eenmalig een extra bedrag van 4 miljoen gulden ingezet worden. Kosten voor onderzoek naar behoefte aan naschoolse opvang nog onbekend.
- verantwoordelijke directie: directie Arbeidsvoorwaarden en Beroepskwaliteit, afdeling Arbeidsvoorwaarden en Arbeidsverhoudingen.

2. ICT in het primair en voortgezet onderwijs

Achtergrond

In het regeerakkoord is opgenomen dat kinderen op jonge leeftijd al moeten leren spelen en werken met moderne informatie- en communicatietechnologie.

In de nota Een kristal van kansen uit 1998 werd aangegeven dat meisjes op ICT-gebied een achterstand dreigen op te lopen. Tegen deze achtergrond is de uitwerking van het actiepunt emancipatie en ict tot stand gekomen.

Relatie met het huidige beleid

De integratie van ict in het onderwijs is een complex proces. Binnen dat complexe proces mag de problematiek van emancipatie en ict niet in het gedrang komen. Hoofddlijn van het nieuwe ict-beleid is de verantwoordelijkheid voor de integratie van ict in het onderwijs bij de scholen te leggen en als overheid die activiteiten te stimuleren die alleen met centrale sturing tot stand komen. Die zullen erop gericht zijn scholen en docenten concrete instrumenten te verschaffen om ict in het onderwijs te integreren. Instrumenten om tegemoet te komen aan de verschillen in leerstijlen tussen jongens en meisjes als het gaat om ict, is daar een onderdeel van.

Doelstellingen

Er zijn meerdere doelstellingen waar het de uitwerking van het actiepunt ict en emancipatie betreft. Voor zover mogelijk worden per doelstelling deelprojecten geformuleerd. Een aantal doelstellingen komt voort uit opmerkingen die hierover in het Regeerakkoord zijn gemaakt. Overige doelstellingen zullen vooral voortkomen uit het onderzoek dat OCenW laat uitvoeren naar verschillen tussen jongens en meisjes ten aanzien van ict.

Hoofddoelstelling

OCenW zal waar mogelijk en nodig bij de integratie van ict in het onderwijs rekening houden met verschillen in leergedrag en leerstijlen tussen jongens en meisjes. Dit wordt vormgegeven door onderstaande acties.

Werkwijze en aanpak algemeen

Via een onderzoek wordt eerst zicht gekregen op de problematiek rondom emancipatie en ict. De uitkomsten van het onderzoek zullen in een expert-meeting met sleutelfiguren besproken worden. Van daaruit worden verschillende deelprojecten geformuleerd. Als voorschot op de uitkomsten van het onderzoek is alvast een eerste aanzet gedaan tot het formuleren van deelprojecten. Hiervan kunnen de kosten als zodanig nog niet geraamd worden, omdat zij in hoge mate afhankelijk zijn van de uitkomsten van het literatuuronderzoek, evenals de te formuleren vervolgacties. Er is op voorhand wel een ruwe schatting van de kosten gemaakt.

Coördinatie van dit actiepunt en de deelprojecten ligt bij het Procesmanagement ict in het onderwijs. Op de verschillende punten is regelmatig afstemming tussen departement en Procesmanagement.

Deelproject 1

In dit project zal OCenW proberen inzicht te verkrijgen in de volgende vragen:

In hoeverre is er sprake van verschillen tussen meisjes en jongen ten aanzien van ict?;

Als er verschillen zijn:

- om welke verschillen gaat het dan?
- wat zijn de factoren die deze verschillen beïnvloeden?
- hoe kan sekse-egalitair ict-gebruik in het onderwijs vorm krijgen?
- in hoeverre is op bovengenoemde punten sprake van verschillen tussen leeftijdscategorieën, schooltypen, etniciteit?

Werkwijze en aanpak

- Literatuuronderzoek, aangevuld met interviews naar bovenstaande vragen. De uitkomsten van het onderzoek zullen vorm krijgen in concrete aanbevelingen;
- Op basis van de tussenrapportages en het eindproduct wordt bezien of en welke aanvullende acties ondernomen dienen te worden. Dit wordt via een expertmeeting vorm gegeven.

Looptijd

- December 1998 juni 1999
- Tussenrapportage maart 1999
- Eindrapportage juni 1999
- Vaststellen vervolgacties september 1999

Budget

Voor het totale onderzoek inclusief de aanbevelingen is een kostenpost van f 126 000,- geraamd. Voor de expertmeeting moet een bedrag van f 20 000,- worden gereserveerd. De directies primair- en voortgezet onderwijs betalen hiervan ieder 50% uit hun emancipatiebudget 1999.

Deelproject 2

De verwachting is dat er vooral bij de beoordeling en evaluatie van educatieve software op effecten voor emancipatie, winst behaald kan worden. Daarom zal in dit deelproject getracht worden de beoordeling en evaluatie van educatieve software op dit punt te stimuleren.

Werkwijze en aanpak

- Met de instanties die educatieve software gaan toetsen in het kader van het ict-beleid wordt bezien of er een apart instrument voor de beoordeling en evaluatie van educatieve software op emancipatie-effecten ontwikkeld moet worden of dat er aangesloten kan worden bij reeds gebruikte instrumenten voor leermiddelen. E.e.a. is ook afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek (deelproject 1);
- In gesprekken met uitgevers worden emancipatie-effecten van educatieve software nadrukkelijk onder de aandacht gebracht;
- Good practices worden gestimuleerd en via voorlichting onder de aandacht gebracht van betrokken partijen (docenten, schoolleiders, uitgevers etc.)

Looptijd

September 1999-juni 2000

Budget

Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek is op voorhand een bedrag van f 50 000,- gereserveerd van het emancipatiebudget van de directies primair- en voortgezet onderwijs. De twee directies dragen ieder 50% van de kosten.

Deelproject 3

Om aan eventuele verschillen in leerstijlen tussen jongens en meisjes tegemoet te komen is het noodzakelijk dat leerkrachten zich bewust zijn van eventuele verschillen en hoe daaraan tegemoet te komen. Bij ict gaat het dan om de scholing van docenten in de basisvaardigheden en didactische scholing. Dit laatste kan worden vormgegeven in vakgerichte netwerken, maar kan ook onderdeel zijn van een scholing die bij een software-pakket hoort.

Werkwijze en aanpak

- In overleg met uitgevers bezien of er binnen de scholing die bij hun software-pakketten hoort aandacht besteed wordt of kan worden aan de verschillen in leerstijlen tussen jongens en meisjes.
- Bij de beoordeling en evaluatie die PM-ICT uitvoert op het potentiële nascholingsaanbod en de informatievoorziening daarover voor de basisvaardigheden ict, ict-coördinator en schoolleiderstrainingen beoordeling van het aanbod van scholing bezien of er aandacht besteed wordt aan emancipatie en ict.

Looptijd

September 1999–juni 2000

Budget

Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek is op voorhand een bedrag van f 50 000,- gereserveerd van het emancipatiebudget van de directies primair- en voortgezet onderwijs. De twee directies dragen ieder 50% van de kosten.

Deelproject 4

Zoals uit bovenstaande deelprojecten blijkt is voorlichting en overdracht van kennis en ervaringen een belangrijke pijler bij de uitwerking van het actiepunt emancipatie en ict. Daarom zal er op Kennisnet een site moeten zijn waarin emancipatie en ict centraal staat. Hierop worden de good practices «uitgevent» en kan de uitwerking van een netwerk emancipatie en ict vorm krijgen. Bezien wordt of aangesloten kan worden bij een reeds bestaande site op dit gebied.

Werkwijze en aanpak

- Netwerk emancipatie en ict. Via een netwerk emancipatie en ict kunnen kleine projecten worden uitgezet op het gebied van emancipatie en ict. De opbrengsten van dit netwerk kunnen dan verspreid worden. Dit netwerk zou via Kennisnet vorm kunnen krijgen, zonder daar meteen een netwerk van te maken dat vaak bijeen hoeft te komen. Ook hier wordt bekeken of aangesloten kan worden bij reeds bestaande werkverbanden.
- Toegankelijk maken van een site op Kennisnet met de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen.

Looptijd

Vanaf de 2e helft 1999 tot 2002.

Budget

Afhankelijk van de uitkomsten van het onderzoek is op voorhand een bedrag van f 200 000,- gereserveerd voor website en netwerk tot 2002 uit het emancipatiebudget van de directies primair- en voortgezet onderwijs. Beide directies dragen in 1999 ieder f 30 000,- uit hun emancipatiebudget. Het resterende bedrag komt uit het emancipatiebudget van beide directies uit de periode daarna. De twee directies dragen ieder 50% bij aan het project. Als na 2002 het actiepunt emancipatie en ICT is afgerond, is het de bedoeling de bekostiging van de website te beëindigen. Verdere acties zullen door het veld zelf opgepakt moeten worden.

Effectmeting van de projecten

De uitwerking van het actiepunt emancipatie en ict kent vooral kwalitatieve doelstellingen. Deze laten zich wat moeilijker vertalen in kwantitatief meetbare doelen.

Meetbare doelen

- Eindrapportage (met concrete aanbevelingen) van het onderzoek naar verschillen in leerstijlen tussen jongens en meisjes op het gebied van ict in het primair en voortgezet onderwijs;

- Web-site op Kennisnet waarop:
 - een netwerk over emancipatie en ict heeft vorm gekregen en de resultaten van de good practices worden verspreid;
 - voorlichting wordt gegeven over de «ins and outs» van emancipatie in ict in het primaire proces en praktische aanbevelingen worden gedaan over hoe om te gaan met de verschillen in leerstijlen tussen jongens en meisjes waar het ict betreft.
- Instrument voor het beoordelen van educatieve software op het punt van tegemoetkomen aan verschillen in leerstijlen tussen jongens en meisjes.

Te volgen ontwikkelingen

- Aanbod scholing basisvaardigheden ict en scholing voor de ict-coördinator en schoolmanagement;
- Ontwikkelingen bij uitgevers;
- Ontwikkelingen op scholen via de web-site en rapportages die scholen in in het kader van het ict-beleid indienen.

3. Verruiming schoolopeningstijden

Achtergrond

Tegelijkertijd met de uitbreiding van het aantal plaatsen voor naschoolse opvang, worden op lokaal niveau initiatieven genomen om in het kader van de Brede School «verlengde schooldag programma's» aan te bieden. Mede onder invloed van de decentralisatie van onderdelen van het onderwijsbeleid, neemt het aantal lokale initiatieven in hoog tempo toe.

In enkele gemeenten worden naschoolse opvang en lokaal onderwijsbeleid zo ingezet, dat zij elkaar kunnen versterken, eveneens in het kader van de ontwikkeling van Brede Scholen. De doelstellingen met betrekking tot arbeidsmarktparticipatie en ontwikkelingskansen sluiten elkaar immers niet uit, maar kunnen elkaar aanvullen en zelfs versterken. Dit meer omdat ouders niet alleen eisen stellen aan de beschikbaarheid van opvang, maar ook aan de inhoudelijke kwaliteit. Ouders willen bovendien zeker weten dat de overgang van school naar naschoolse opvang goed is geregeld. In vervolg op de rapportage van de commissie dagindeling heeft het ministerie van SZW inmiddels een stimuleringsmaatregel dagindeling bekend gemaakt. SZW denkt onder andere aan een betere afstemming tussen arbeidstijden en openingstijden van scholen.

Uit college-programma's en gemeentelijke nota's jeugd- en onderwijsbeleid, blijkt dat veel gemeenten ambities hebben op dit terrein. De Brede School wordt in dat verband als richtinggevende metafoor gehanteerd: een netwerk van lokale professionals die zich met opvoeding, onderwijs en zorg bezighouden.

Om deze – ook in het Regeerakkoord gewenste – ontwikkeling «van onderop» te ondersteunen, is het van belang dat gedurende het ontwikkelingsproces nauwkeurig zicht bestaat op valkuilen en risicofactoren. Voor OCenW ligt daarbij het accent op de effecten voor leerlingen en de relatie met het lokaal onderwijsbeleid. Ontwikkeld onderzoek kan helpen dat zicht te ontwikkelen, terwijl door middel van terugkoppeling en communicatie ondersteuning wordt gegeven.

Relatie met het huidige beleid

De onderzoekspilot verruiming schoolopeningstijden past in het huidige beleid met betrekking tot emancipatie en sluit aan bij de wijze waarop

OCenW de Brede School tot verdere ontwikkeling wil brengen. In het verlengde van de stimuleringsmaatregel dagindeling van SZW, zal in dit onderzoek de nadruk liggen op de effecten op leerlingen en op de samenhang met lokaal onderwijsbeleid.

Een belangrijke rol in dit verband heeft het regelmatig overleg van de staatssecretaris van onderwijs met wethouders van gemeenten met meer dan 100 000 inwoners en de VNG.

Doelstelling

Doelstelling van de onderzoekspilot is inzicht ontwikkelen in valkuilen en succesfactoren in lokale initiatieven met betrekking tot verruiming van schoolopeningstijden. Invalshoek is de effecten voor leerlingen.

Werkwijze en aanpak

Om de beoogde doelstelling te realiseren worden de volgende acties ondernomen:

- Twee gemeenten die deze ambitie inmiddels in de praktijk brengen, worden gevraagd te participeren in de pilot.
- Er worden offertes gevraagd voor een ontwikkelend onderzoek dat zich zowel richt op valkuilen als op succesfactoren. De aandacht dient zich te richten op zowel het operationele niveau (scholen en instellingen) als het niveau van schoolbesturen en instellingsbesturen en het niveau van de gemeentelijke beleidsontwikkeling.
- De beoordeling van ingediende offertes zal samen met de geselecteerde gemeenten plaatsvinden.
- Een regelmatige terugkoppeling van en communicatie over inzichten en resultaten dient deel uit te maken van het ontwikkelend onderzoek.
- Gedurende de looptijd van het onderzoek, vindt jaarlijks rapportage plaats aan overige gemeenten en departementen.
- De pilot levert aan het einde van de looptijd een product op dat door gemeenten kan worden benut in de beleidsontwikkeling.

Looptijd

De pilot heeft een looptijd van 4 jaar.

Budget

Van de zijde van het departement van OCenW zal jaarlijks f 75 000 worden bijgedragen vanuit het emancipatiebudget van de directie primair onderwijs.

Van de gemeenten wordt eveneens een bijdrage verwacht. Het ministerie van SZW heeft inmiddels (in vervolg op de rapportage van de commissie dagindeling) een stimuleringsmaatregel dagindeling bekend gemaakt. OCenW (directie primair onderwijs) zal hierop een beroep doen. Hierover moeten nog afspraken worden gemaakt.

4. Toename van vrouwen in adviesraden, -commissies en besturen binnen de cultuursector

Achtergrond

- De deelname van vrouwen aan cultuur is groter dan die van mannen. Vrouwen lezen meer, bezoeken vaker culturele manifestaties en zijn ook oververtegenwoordigd in de amateuristische kunstbeoefening. En op de kunstvakopleidingen overtreffen de vrouwelijke studenten hun mannelijke collegae inmiddels in aantal.

- Ondanks dit overwicht zijn vrouwen ondervertegenwoordigd op besluitvormende posities in de cultuurwereld.
- Uit een recent onderzoek onder grote culturele instellingen in Amsterdam bleek dat slechts 20 procent van de bestuursleden vrouw is. Overigens is de vertegenwoordiging van vrouwen in het belangrijkste adviesorgaan voor het cultuurbeleid van de rijksoverheid, de Raad voor Cultuur, op dit moment 42 procent.

Relatie met het huidige beleid

- Niet alleen vrouwen zijn ondervertegenwoordigd op deze besluitvormende posities; ook jongeren en allochtonen zijn nauwelijks vertegenwoordigd. Uit het aangehaalde onderzoek bleek ook dat slechts 4 procent van de bestuursleden onder de 40 was en uit een ander onderzoek bleek dat 2 procent van de bestuursleden van culturele instellingen van allochtone afkomst was.
- De taakstelling is daarom onderdeel van algemeen beleid op het terrein van representatie.

Doelstelling

- Doel is een toename van het aantal vrouwen in adviesraden, -commissies en besturen binnen de cultuursector.

Werkwijze en aanpak

- Inzicht verkrijgen in de stand van zaken (nulmeting). De vertegenwoordiging van vrouwen is met name bij de cultuurfondsen en de culturele instellingen nog niet in beeld gebracht. Daarom zal daar eerst meer inzicht in worden verkregen. Uitgangspunt daarbij zou het onderzoek van de commissie Cultural Governance kunnen zijn waaruit bleek dat 20% van de bestuursleden van Amsterdamse kunstinstellingen van het vrouwelijk geslacht is.
- Inzicht verkrijgen in de expliciete en impliciete voorwaarden die een rol spelen bij benoemingen.
- Onderzoeken op welke wijze een betere vertegenwoordiging van vrouwen in adviesraden, -commissies en besturen kan worden bereikt.
- Te denken valt aan:
 - Bij benoemingen door de staatssecretaris medeparaaf van een ambtenaar die let op de vertegenwoordiging van vrouwen, allochtonen, jongeren en niet-randstedelijken.
 - Aanspreken van netwerken door gebruik te maken van sleutelfiguren in het veld die toegang hebben tot deze netwerken.
 - Inschakelen van bemiddelingsbureaus zoals TopLink.
 - Management by speech, onder meer door aandacht voor representatie in beleidsnotities.

De daaruit voortvloeiende aanbevelingen m.b.v. diverse instrumenten uitvoeren.

Looptijd en monitoring

- Tegen het einde van deze regeerperiode (2002) zou een nieuwe meting onder Amsterdamse culturele instellingen kunnen worden gedaan.

Budget

- De kosten maken deel uit van het reguliere onderzoeksprogramma van de directie algemeen cultuurbeleid. Het vormt dus onderdeel van het lopend beleid van deze directie.

1. Kinderopvang voor reïntegrerende werkzoekenden met een WAO en/of WW-uitkering

Probleemstelling

Snel beschikbare en betaalbare kinderopvang is zowel voor werkende als werkzoekende ouders niet in voldoende mate voorhanden. Daardoor blijft een aantal werkzoekende met een uitkering van het LISV (WAO en/of WW) onnodig lang afhankelijk van een uitkering.

Op dit moment is er voor LISV-cliënten, die samenwonen met een partner die werkt, geen financiële incentive om een baan te accepteren, zolang er recht bestaat op een uitkering. Wanneer rekening wordt gehouden met de kosten van kinderopvang blijkt het accepteren van een baan vanuit de WW/WAO tot een financiële achteruitgang voor het gezin te leiden.

De uitkeringslasten zouden kunnen dalen als er sneller kinderopvang beschikbaar zou zijn, namelijk zodra een werkloze een baan kan aanvaarden. Waar werkende ouders over het algemeen negen maanden de tijd hebben kinderopvang te organiseren moet die opvang direct beschikbaar zijn indien een werkloze buitenshuis gaat werken. Soortgelijke problemen gelden voor werkzoekende ouders bij deelname aan een reïntegratietraject.

De huidige beschikbare regelingen (WIW en de Regeling Kinderopvang voor alleenstaande ouders in de bijstand (KAO)) bieden onvoldoende soelaas voor LISV-cliënten. In de eerste plaats zijn beide regelingen beperkt tot alleenstaanden terwijl LISV-cliënten meestal samenwonen. Ten tweede is het LISV voor de aanwending van de middelen uit de WIW afhankelijk van de bereidheid van de gemeenten om middelen beschikbaar te stellen voor zijn cliënten in het kader van de WIW. De Regeling KAO staat via een hardheidsclausule open voor LISV-cliënten, die een vergelijkbaar inkomen hebben als bijstandsgerechtigden en alleenstaand zijn. De regeling wordt overigens nauwelijks gebruikt voor LISV-cliënten omdat de gemeenten niet actief naar hen op zoek gaan en LISV-cliënten die regeling niet kennen. Bovendien zullen samenwonende LISV-cliënten over het algemeen niet aan de inkomenseis voldoen.

Relatie met het algemene beleid

Een van de belangrijkste doelstellingen van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is de uitstroom uit de sociale zekerheid te bevorderen. Het gebrek aan kinderopvang is een belemmering voor de reïntegratie van uitkeringsgerechtigden.

Doelstelling

De voorgenomen Wet Basisvoorziening Kinderopvang en aanpassing van de werkgeversbijdrage en de ouderbijdragetabel moeten structureel zorgen voor het tot standkomen van snel beschikbare en betaalbare kinderopvang.

Omdat deze oplossingen nog niet op korte termijn gerealiseerd zijn, zal op andere wijze deze belemmering voor reïntegratie van werkzoekenden worden weggenomen.

Het kabinet zal bewerkstelligen dat voor het LISV, net zoals de gemeenten voor hun populatie, een tijdelijke experimentele regeling ter financiering van kinderopvang voor reïntegrerende arbeidsgehandicapten wordt getroffen.

De regeling zal open staan voor mensen die kinderopvang nodig hebben, alleenstaanden en samenwonenden met een werkende partner.

Het kabinet zal daarnaast verkennen of het wenselijk is dat ook voor reïntegerende WW'ers een dergelijke tijdelijke experimentele regeling in het leven wordt geroepen.

Werkwijze en de aanpak

De regeling voor financiering van kinderopvang van reïntegrerende arbeidsgehandicapten zal door middel van een wijziging in de Wet REA worden opgenomen. Gestreefd wordt om de regeling begin 2000 beschikbaar te hebben. De regeling wordt na drie jaar geëvalueerd. Het volgende kabinet kan vervolgens beslissen of de regeling nog noodzakelijk is.

De verkenning naar de voor- en nadelen voor een zelfde soort regeling voor reïntegrerende WW'ers wordt waarschijnlijk in april 1999 afgerond.

Looptijd

In 1999 zal het experiment in de Wet REA worden opgenomen. Van de experimentele regeling kan van 2000 t/m 2003 gebruik worden gemaakt. In 2004 wordt het evaluatierapport aan de Tweede Kamer toegezonden.

Financiële gevolgen

Door de tijdelijke experimentele regeling zal het LISV in staat worden gesteld om voor de reïntegratie van WAO'ers middelen kan inzetten om kinderopvang tijdelijk en gedeeltelijk te financieren. Daarbij gaat het zowel om uitkeringsgerechtigden die een reïntegratietraject waardoor aantoonbare behoefte bestaat aan kinderopvang, als om uitkeringsgerechtigden die een baan accepteren en niet kinderopvang uit de uitkering komen.

Op dit moment zijn er geen gegevens bekend over hoeveel WAO-gerechtigden wegens gebrek aan kinderopvang problemen ondervinden met hun reïntegratie. Onduidelijk is daarom ook hoe vaak het LISV van zijn bevoegdheid gebruik zal gaan maken om geld beschikbaar te stellen voor kinderopvang van zijn cliënten.

Uitgangspunt van het experiment is budgettaire neutraliteit.

Indien uitkeringsgerechtigden een reïntegratietraject volgen, zal de bijdrage aan de kinderopvang in eerste instantie leiden tot een verhoging van de uitvoeringskosten. Tegenover de toename van de uitvoeringskosten staan besparingen als gevolg een snellere uitstroom uit de uitkering.

En bijdrage aan de kosten van kinderopvang aan uitkeringsgerechtigden die zonder traject een baan kunnen accepteren zal direct leiden tot besparingen op de uitkeringslasten.

In het wetsvoorstel tot wijziging van de wet REA al een raming van de financiële consequenties worden gegeven.

Verantwoordelijke directie

Directie Sociale Verzekeringen

Monitoring en rapportage

Het parlement wordt geïnformeerd over de besluitvorming die op grond van de verkenning naar een tijdelijke experimentele regeling voor WW-gerechtigden is getroffen.

Jaarlijks zal het parlement geïnformeerd worden over de mate waarin de regeling door het LISV wordt gebruikt.

Na afloop van het experiment zal een evaluatieverslag aan het parlement worden gezonden. De evaluatie zal voor een belangrijk deel gebaseerd zijn op informatie van het Lisv en het Ctsv. Het Lisv zal worden verzocht informatie te verstrekken over de wijze waarop de maatregel is geïmplementeerd en uitgevoerd, de uitvoeringskosten, de eventuele knelpunten die tijdens de uitvoering aan het licht zijn gekomen en over de uitkomsten van de vastgestelde effecten van de maatregel. Het Ctsv zal worden verzocht te rapporteren over de rechtmatigheid en de doelmatigheid van de uitvoering van het experiment.

Deze evaluatie bevat een verslag over de doeltreffendheid en de effecten van het experiment. Bij de evaluatie van het experiment zal worden aangegeven of de minister een structurele regeling van de maatregel wenselijk acht.

2. Integratie van onbetaalde arbeid in de sociaal-economische beleidsvoorbereiding

Achtergrond

Herverdeling van betaalde en onbetaalde arbeid tussen vrouwen en mannen vormt een belangrijk thema binnen het emancipatiebeleid van de Nederlandse overheid. In dat kader is er de afgelopen jaren in brede kring gediscussieerd over en zijn de diverse beleidsmaatregelen genomen om de combinatie van betaalde en onbetaalde arbeid te vergemakkelijken. Hoewel onder andere via tijdbestedingsonderzoeken van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) en het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) het nodige bekend is over onbetaalde arbeid speelt onbetaalde arbeid slechts zelden een expliciete rol bij de voorbereiding van het sociaal-economisch beleid. Naarmate – onder andere in het kader van de herverdeling tussen vrouwen en mannen – onbetaalde arbeid een grotere rol gaat spelen in het beleid (en niet alleen voor het emancipatiebeleid, maar ook voor het ouderenbeleid en het beleid met betrekking tot de gezondheidszorg lijkt onbetaalde arbeid een steeds belangrijker item te worden), neemt ook de behoefte aan informatie over onbetaalde arbeid toe. In dat kader vermeldde bijvoorbeeld de Beleidsbrief Emancipatiebeleid 1997 dat het kabinet aan het CBS heeft verzocht om een module voor de onbetaalde arbeid op te nemen in het voorgenomen nieuwe tijdbestedingsonderzoek. Tevens werd aangegeven dat het CPB bezig was om een meer uitgebreide beschrijving van tijdsbesteding in het MIMIC-model te verwerken, waarbij onder meer de huishoudelijke productie aan de orde komt.

Deze toenemende behoefte lijkt des te belangrijker omdat vanuit de economische theorie expliciet gewezen wordt op het feit dat onbetaalde arbeid, net als betaalde arbeid, in principe welvaart genereert. Het feit dat een individu of een huishouden beschikt over tijd om onbetaalde arbeid te verrichten (bijvoorbeeld in de vorm van het oppassen op kinderen of het opknappen van de woning) of profiteert van de resultaten van onbetaalde arbeid (bijvoorbeeld een oudere die mantelzorg ontvangt) heeft invloed op de welvaartspositie van dat individu of huishouden. Het ontbreken van tijd om onbetaalde arbeid te verrichten, levert in toenemende mate knelpunten en overbelasting op, vooral voor vrouwen die betaalde arbeid en zorgtaken moeten combineren. Om de genoemde welvaartseffecten en knelpunten in kaart te brengen en mee te nemen in de voorbereiding van het sociaal-economisch beleid ligt het in de rede om na te gaan of, en zo ja hoe, onbetaalde arbeid geïntegreerd dient te worden in onder andere de Nationale Rekeningen en de econom(etr)ische modellen zoals die onder andere door het Centraal Planbureau (CPB) bij de voorbereiding van het sociaal-economisch beleid worden gebruikt. Behalve dat integratie van onbetaalde arbeid in deze sfeer feitelijke informatie oplevert die nodig is voor het maken van adequate afwegingen op verschillende deelterreinen

van het sociaal-economisch beleid, kan deze integratie als zodanig bijdragen aan een positievere beeldvorming rond onbetaalde arbeid. Met het uitvoeren van deze taakstelling geeft het ministerie van SZW tevens gestalte aan één van de aanbevelingen uit het Platform for Action van de Vierde VN-Wereldvrouwenconferentie in Beijing.

Relatie met het algemene beleid

In het kader van de taakstelling integratie onbetaalde arbeid zal worden samengewerkt met ASEA, AV en DCE. De taakstelling kan ondersteunend werken ten opzichte van de taakstelling «Dubbele belasting en arbeidsparticipatie van vrouwen».

Doelstelling

In samenspraak met het ministerie van Economische Zaken en het ministerie van Financiën, alsmede het CPB, CBS en SCP zal worden nagegaan of en, zo ja, hoe onbetaalde arbeid kan worden geïntegreerd in sociaal-economische statistieken en econom(etr)ische modellen. Afhankelijk van de uitkomsten hiervan zal door SZW een poging worden gedaan om in de loop van deze kabinetsperiode te komen tot integratie van onbetaalde arbeid in de sociaal-economische beleidsvoorbereiding. Een belangrijk instrument daarbij vormt het opstellen – in samenwerking met een of meer van de hierboven genoemde partners – van een «monitor onbetaalde arbeid».

Werkwijze en aanpak

Met betrekking tot de werkwijze en aanpak worden twee fasen onderscheiden. De eerste fase loopt tot de zomer van 1999. De tweede fase loopt vanaf de zomer van 1999 tot en met 2001.

De eerste fase (tot zomer 1999)

Ten behoeve van een eind mei 1999 te presenteren uitgewerkte projectvoorstel voor de integratie van onbetaalde arbeid in de sociaal-economische beleidsvoorbereiding dient in de loop van het voorjaar 1999 duidelijkheid te worden verkregen over:

- wie op welke wijze bij het project worden betrokken,
- waar het project zich concreet op zal gaan richten, en
- de benodigde inzet van personele en financiële middelen.

Tot de kring van betrokkenen behoren in elk geval de departementen van Financiën en Economische Zaken, alsmede CPB, SCP en CBS, de eerstgenoemde vanuit hun (mede)verantwoordelijkheid voor de beleidsvoorbereiding en de drie bureaus vanwege de door hen te verzamelen gegevens en te verrichten analyses. In eerste instantie zullen de contacten gericht zijn op het verkrijgen van inhoudelijk «commitment». Daarna gaat het om de vraag wie precies welke activiteiten op zich neemt (ook: benodigde eigen analyses A&O, eventueel extern uit te voeren onderzoek etc.) en de fasering hiervan.

Voor een goede voortgang van het project lijkt het gewenst zowel voldoende ambtelijk draagvlak als ondersteuning te genereren.

Bij de integratie van onbetaalde arbeid in de sociaal-economische beleidsvoorbereiding kunnen inhoudelijk verschillende routes worden bewandeld (zie o.a. Plantenga & Sloep, 1995). In samenspraak met de verschillende betrokkenen zullen keuzes gemaakt moeten worden over welke van deze routes in het kader van het project gevolgd worden. Zowel technisch-inhoudelijke als strategische overwegingen kunnen daarbij een rol spelen.

Als over de inhoudelijk te volgen lijn duidelijkheid is verkregen, dienen

taken en financiële verantwoordelijkheden te worden vastgelegd. Ook deze zullen een plaats krijgen in het uitgewerkte projectvoorstel.

De beoogde resultaten van de eerste fase kunnen aldus worden samengevat als:

- het leggen van contacten en afstemming met de ministeries van Financiën en Economische Zaken, het Centraal Planbureau, Sociaal en Cultureel Planbureau en het Centraal Bureau voor de Statistiek over de te volgen werkwijze;
- samenstellen wetenschappelijke klankbordgroep/ambtelijke begeleidingsgroep voor het project;
- uitgewerkt programma voor het project, econom. Keuzes over de inhoudelijke koers (eind mei 1999).

De tweede fase (zomer 1999 tot en met 2001)

Afhankelijk van de keuzes over de inhoudelijke koers zoals die in de loop van het voorjaar 1999 worden gemaakt, zullen de contacten met de bovengenoemde gesprekspartners worden voortgezet en geïntensiveerd, waarbij de het karakter van de inbreng vanuit SZW enigszins zal verschuiven van een initiërende naar een begeleidende. Het project richt zich op de volgende concrete items:

- de Nationale Rekeningen;
- de modellering van het gedrag van individuen en huishoudens door het CPB;
- tijdbestedingsonderzoeken door CBS/SCP;
- monitor onbetaalde arbeid (te ontwikkelen).

Voor elk van deze items zal met de eerstverantwoordelijken tijdens de eerste fase een tijdschema moeten worden overeengekomen wanneer het voor het eerst mogelijk is onbetaalde arbeid te integreren. Conform dit tijdschema kan de integratie stapsgewijs zijn beslag krijgen. Voor de monitor onbetaalde arbeid zal in het najaar 1999 worden vastgesteld wat hiervan de precieze inhoud moet zijn en wie (als eerste) verantwoordelijkheid draagt voor inhoud en totstandkoming van de monitor. Het streven is de monitor najaar 2001 voor het eerst het licht te doen zien. Behalve aan het totstandkomen van de eerste monitor zal worden gewerkt aan het opstellen van een procedure om aansluitend zal een evaluatie plaatsvinden van de eerste monitor plaatsvinden, die kan leiden tot suggesties van aanpassing van de monitor. Met het verschijnen van de eerste monitor en deze evaluatie kan de taakstelling op dit punt als afgerond worden beschouwd.

Looptijd

Februari 1999 – eind 2001

Formatie en budget

Ten behoeve van de uitvoering van de taakstelling bestaat gedurende de gehele looptijd van het project bij A&O/R&AII behoefte aan de inzet van circa 0,4 fte. Omdat een belangrijk deel van de feitelijke werkzaamheden door – nog nader te bepalen anderen – moet worden verricht, zal ook daar personele inzet moeten worden gerealiseerd. Vooralsnog kan worden uitgegaan van een inzet van circa 1,5 fte. Overleg met de verschillende partners kan echter uitwijzen dat de taakstelling in de toch al voorgenomen werkzaamheden kan worden geïntegreerd, waardoor met een geringere inzet kan worden volstaan. Gegeven de fase waarin het project zich thans bevindt, kan echter niet meer dan een tentatieve benadering van de benodigde inzet worden gegeven.

Monitoring

Het monitoren van de voortgang heeft in dit project permanente aandacht.

3. Onderzoek naar een mogelijke verklaring voor het hoger ziekteverzuim van vrouwen

Achtergrond

Al gedurende meerdere jaren komen er relatief meer vrouwen in de arbeidsongeschiktheidsregelingen dan mannen. Sinds 1996 is ook in absolute aantallen de instroom van vrouwen groter dan van mannen geworden. Voor een niet onbelangrijk deel kan de hogere WAO-instroom van vrouwen in verband gebracht worden met het feit dat vrouwen veel vaker dan mannen werkzaam zijn in de zorgsector. Uit diverse onderzoeken is gebleken dat het ziekteverzuim en het WAO-risico in die sector aanzienlijk hoger is dan in andere sectoren. Dit geldt in gelijke mate voor mannen als voor vrouwen. Als echter de zorgsector als geheel buiten beschouwing wordt gelaten neemt het verschil in arbeidsongeschiktheidsrisico tussen mannen en vrouwen wel af, maar verdwijnt niet. Het verschil in arbeidsongeschiktheidsrisico tussen mannen en vrouwen kan derhalve niet volledig toegeschreven worden aan de aard van het werk of aan bijvoorbeeld de toekomstperspectieven van het werk. Weliswaar werken vrouwen vaak in ander soort werk dan mannen, maar er zijn geen aanwijzingen dat dit een dermate andere – zwaardere – arbeidsbelasting met zich meebrengt dat het verschil in ziekteverzuim vooral hieruit te verklaren zou zijn. Ook de dubbele belasting lijkt geen verklaring voor het verschil in verzuim tussen mannen en vrouwen te kunnen geven. Wel komen uit onderzoek aanwijzingen dat vrouwen anders omgaan met gezondheidsklachten en daaraan gerelateerd verzuim, dan mannen en dat ook de relevante omgeving zoals; het bedrijf, de arbodienst, de uvi, de curatieve sector, en het gezin, anders omgaat met ziekteverzuim van vrouwen dan van mannen.

Tot op heden is nog nauwelijks onderzoek gedaan naar de rol die dit speelt voor de verklaring van het verschil in ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheidsrisico tussen mannen en vrouwen. Toch zijn er op basis van hetgeen momenteel bekend is, voldoende aanwijzingen om te veronderstellen dat juist in die richting het verschil in ziekteverzuim tussen mannen en vrouwen gezocht dient te worden. Naarmate de arbeidsparticipatie van vrouwen toeneemt, mede onder invloed van het beleid in het kader van het dossier A&Z, wordt de noodzaak om inzicht te krijgen in dit verzuimverschil urgenter.

Relatie met het algemene beleid

De relatie met het algemene beleid ligt in de emancipatiedoelstelling van het ministerie van SZW en in het streven om het ziekteverzuim terug te dringen.

Doelstelling

Opsporen van één oorzaak van de verschillen in ziekteverzuim/ arbeidsongeschiktheid tussen mannen en vrouwen, nl. de mogelijk verschillende gedragsreacties van vrouwen en mannen en de relevante omgeving op het ziekteverzuim van vrouwen en van mannen.

Werkwijze en de aanpak

Nog in 1999 zal dit onderzoek in opdracht van SZW worden uitgevoerd.

Looptijd

De verwachting is dat het onderzoek zo'n twee jaar in beslag zal nemen.

Budget

Het onderzoek zal in 1999 worden gefinancierd uit het onderzoeksbudget. Dat gaat ten koste van andere onderzoeken.

Verantwoordelijke directie

Directie Sociale Verzekeringen

Monitoring en rapportage

Over 2 jaar zal het parlement worden geïnformeerd over de resultaten van dit onderzoek.

HET MINISTERIE VAN VOLKSHUISVESTING, RUIMTELIJKE ORDENING EN MILIEUBEHEER

De minister van VROM heeft drie taakstellingen geformuleerd op het gebied van emancipatie. Daarnaast zijn er door andere ministeries taakstellingen geformuleerd die (nauw) samenhangen met of raken aan het VROM beleid. Door de minister van VROM wordt groot belang gehecht aan deze samenwerking zodat op alle fronten de emancipatie-taakstellingen goed van de grond komen.

Door het ministerie VROM zijn 3 taakstellingen geformuleerd nl. ten 1e een emancipatieparagraaf en een emancipatie-effecttoets, ten 2e de beschikbaarheidscultuur en ten 3e taakstellingen binnen het personeels-beleid VROM gericht op de toename van het aantal vrouwen in hogere functies en adviesraden. Op elke van deze 3 taakstellingen wordt nader ingegaan.

1. Emancipatieparagraaf en emancipatie-effecttoets

Achtergrond en relatie met het huidige beleid

Een emancipatieparagraaf past uitstekend in de lijn van het leefomgevingsbeleid, waarin gestreefd wordt naar afweging en het optimaal inpassen van maatschappelijke en economische activiteiten, zowel in de binnen als buiten ruimte. Daarbij wordt ingegaan op de ontplooiingsmogelijkheden die een bepaalde ruimtelijke oplossing kan bieden voor verschillende sociale categorieën en ook tijdsbestedingen. Overigens gaat het daarbij naar zijn aard om het scheppen van voorwaarden voor ontplooiing en emancipatie, niet om het bewerkstelligen daarvan. Zie hiervoor ook de taakstellingen van de Minister van Economische Zaken op het vlak van de informatie- & communicatie-technologie; telewerken/emancipatie en energie.

Doelstelling

Het opnemen van een emancipatieparagraaf in twee cruciale beleidsprodukten van VROM, te weten de Vijfde nota over de ruimtelijke ordening en de Nota Wonen in de 21e eeuw, en het verrichten van een zgn. emancipatie-effecttoets.

Werkwijze

Het opnemen van een emancipatieparagraaf:

In de paragraaf kunnen de resultaten van de emancipatie-effecttoets opgenomen worden plus de bevindingen van TECENA (Tijdelijke Expertisecommissie Emancipatie in het Nieuwe Adviesstelsel) die een beschouwing vanuit emancipatieperspectief op de (Ac)Vinex en op de «Houtskoolschets» hebben uitgevoerd, en een werkconferentie daarover hebben georganiseerd.

Het verrichten van een emancipatie-effecttoets:

De toets zal in het wordingsproces van genoemde beleidsprodukten plaatsvinden. Vanwege de specifieke deskundigheid die het verrichten van de toets verlangt, zal deze toets worden verricht door externen.

Looptijd

De Vijfde nota over de ruimtelijke ordening wordt in december 1999 verwacht en de Nota Wonen in de 21e eeuw in maart 2000. Het spreekt vanzelf dat de emancipatieparagraaf in eerdere concepten geformuleerd wordt.

Budget

De kosten zijn voor rekening van betreffende projecten.

Monitoring

In de uitvoering/doorwerking van de beide nota's zullen de emancipatoire aspecten moeten worden gevolgd op effectiviteit. Voor de 5de Nota RO geldt in elk geval dat voor alle beleidsrelevante onderwerpen aandacht wordt besteed aan mogelijkheid van monitoren, zo ook emancipatoire aspecten.

2. De beschikbaarheidscultuur

Achtergrond

Minister de Boer heeft bij de viering van VROM van de Internationale Vrouwendag in 1998 de aftrap gegeven voor een VROM-brede discussie over dit thema. Evenals bij andere organisaties bestaat er binnen VROM een cultuur waarin het normaal is dat medewerkers «altijd» beschikbaar zijn. Het gevoel van altijd beschikbaar moeten zijn, remt een andere verdeling van werk- en zorgtaken. Zolang de strategische functies nog niet in deeltijd worden aangeboden, blijft er een barrière bestaan voor de doorstroom van vrouwen in hogere functies. De huidige beschikbaarheidscultuur wordt enerzijds beïnvloed door de organisatie (werklast) en anderzijds door de medewerker (monopoliseren van kennis).

Relatie met het huidige beleid

De taakstelling «beschikbaarheidscultuur» sluit aan bij de aanbevelingen van de Commissie Dagindeling teneinde de combinatie van arbeid en zorgtaken voor mannen en vrouwen mogelijk te maken. Het wordt in toenemende mate een issue om de combinatie van arbeid en zorg meer met elkaar in balans te brengen om zo de aantrekkelijkheid van de overheidswerkgever op de arbeidsmarkt verder te versterken. Immers, steeds meer mannen zien de zorg voor kinderen en huishoudens als een gedeelde verantwoordelijkheid. In de taakstelling

«Bereikbaarheidsscenario's» wordt door het Ministerie van Economische Zaken ingezet op o.a. de informatie- en communicatietechnologie. Binnen het Ministerie van VROM zijn vergelijkbare activiteiten denkbaar, die het in de toekomst gemakkelijker moeten maken voor medewerkers om bijvoorbeeld te kunnen telewerken. Dit raakt zijdelings aan de beschikbaarheidscultuur doordat medewerkers niet direct aanwezig zijn op het departement. Overige mogelijkheden hangen voorlopig af van de nog te benoemen concrete acties.

Doelstelling

Bespreekbaar maken van de beschikbaarheidscultuur, die mogelijk als ongeschreven regel binnen een dienstonderdeel geldt en zo mogelijk maatregelen treffen om deze beschikbaarheidscultuur te doorbreken.

Werkwijze

De resultaten van de discussie over de beschikbaarheidscultuur binnen VROM zullen in de komende tijd in concrete acties worden omgezet. Wellicht dat in deze discussie gebruik gemaakt kan worden van de activiteiten van de interdepartementale werkgroep die zich bezig zal houden met opstellen van bereikbaarheidsscenario's. Bijvoorbeeld de scenario's waarin een betere combinatie arbeid en zorg, een dagindeling ingesteld op taakcombineerders en het belang van kinderen voorop staan.

Looptijd

De resultaten van de discussie over de beschikbaarheidscultuur binnen VROM zullen in 1999 en verder in concrete acties worden omgezet.

Budget en monitoring

Nog nader te bepalen

3. Personeelsbeleid

Achtergrond

Het streven van de regering om te groeien van een traditioneel naar een geëmancipeerd samenlevingsmodel komt ook tot uitdrukking in de bevordering van participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt en in het personeelsbestand van de sector rijk. De overheidswerkgever heeft in dit opzicht een maatschappelijke voorbeeldfunctie.

Relatie met het huidige beleid

Het bestaande personeelsbeleid van de sector rijk is onder meer gericht op het verkrijgen van diversiteit in de personeelssamenstelling. Dit betreft naast doelgroepen in het kader van de Wet REA (arbeidsgehandicapten) en de Wet Samen (allochtonen) ook een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen.

Doelstellingen

- Op een evaluatie gebaseerde contourennota emancipatiebeleid (1996) heeft VROM zich als streefcijfer opgelegd om in 2000 15% van de functies in de schalen 13 en hoger te bezetten door vrouwen.
- Overeenkomstig het rijkspersoneelsbeleid ontwikkelt door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties benoemt

VROM een vrouw in een vacature van een adviesorgaan zolang het aantal mannen in een adviesorgaan groter is dan het aantal vrouwen.

Werkwijze

Via deelname aan Opportunity in Bedrijf, samenwerkingsverband van overheid en bedrijfsleven, wil VROM zich positief onderscheiden. Via onder andere taakstellingen gericht op doorstroom van vrouwen naar hogere functies, aannamebeleid VROM-personeel en via vorming en opleiding.

Looptijd

Voor de periode na 2000 zullen nieuwe doelstellingen worden geformuleerd.

Budget

30 000 gulden op jaarbasis.

Monitoring

Monitoring heeft plaats door een rapportage- en verantwoordingsverplichting binnen het bestaande planning- en controlsysteem VROM.

HET MINISTERIE VAN VERKEER EN WATERSTAAT

1. NVVP toetsen op emancipatoire effecten

Achtergrond

In 1994 is in opdracht van Verkeer en Waterstaat een inventariserende studie uitgevoerd naar de relatie tussen emancipatie en mobiliteit. Hierin is geconcludeerd dat de invloed van de maatregelen uit het vigerende Structuurschema Verkeer en Vervoer-2 (SVV-2) een indirecte invloed hebben op het realiseren van emancipatiedoelen. Daarnaast hebben veel maatregelen een neutrale of licht positieve invloed op de doelstellingen van het algemene emancipatiebeleid en hebben een klein aantal maatregelen een negatieve invloed.

Reden om bij de totstandkoming van het Nationaal Verkeer en Vervoer Plan (NVVP) emancipatoire aspecten als factor van het beleid mee te nemen en te toetsen of de voorgestelde maatregelen een bijdrage kunnen leveren aan het realiseren van emancipatiedoelstellingen.

In de afgelopen jaren houden beleidsmakers in de conceptuele fase steeds meer rekening met de emancipatoire effecten. Het is echter zeker nog geen automatisme dat met de emancipatoire effecten automatisch rekening wordt gehouden. Het ontwikkelen van bv. een monitor kan een belangrijke bijdrage betekenen.

Relatie met het huidige beleid

In de V&W emancipatiebrief 1996 is reeds aangegeven dat in een vroeg stadium van het beleidsproces rekening dient te worden gehouden met de emancipatoire effecten.

Doelstelling

Doelstelling van het actiepunten is om bij de beleidsmakers het bewustzijn

te bevorderen om in het eerste stadium van het beleidsproces rekening te houden met de emancipatoire effecten.

Werkwijze en aanpak

In overleg met de beleidsmedewerkers zal een plan van aanpak worden ontwikkeld waarin voor alle actoren een taak en een rol is weggelegd.

Looptijd

Binnen de regeerperiode van dit kabinet zal dit actiepunt worden uitgevoerd.

Budget

Er kan nog geen opgave worden gedaan van de kosten.

2. Bereikbaarheidsscenario

Achtergrond

V&W zal bij de uitwerking van het thema kwaliteit van Vinex-locaties aandacht vragen om bij de inrichting van deze woningbouwlocaties rekening te houden met de planning van voorzieningen. Zowel voor het beperken van de mobiliteit als voor de emancipatie is een uitgebalanceerd voorzieningenpakket belangrijk. Gemeenten zouden een evenwicht moeten zoeken tussen enerzijds spreiding en anderzijds concentratie of bundeling van afzonderlijke voorzieningen als winkels, onderwijs- en dienstverlening.

Een goed voorbeeld is het plan Leidsche Rijn in Utrecht. De gemeente Utrecht wil het voorzieningenprogramma afstemmen op de verschillende bewonersgroepen. Een van de ideeën is om via kleinschalige clustering op wijkniveau het mogelijk te maken dat kinderen zelf van school naar naschoolse opvang en sportvereniging kunnen gaan. Ouders kunnen dit combineren met boodschappen doen. Dit soort voorzieningen kunnen de mobiliteit reduceren.

Het is de bedoeling dat in de nota Wonen en in de Vijfde Nota Ruimtelijke Ordening een visie over de kwaliteit van nieuwbouwlocaties en de rol die de overheid speelt bij de totstandkoming daarvan wordt opgenomen. Ter voorbereiding van deze visie worden in het voorjaar van 1999 een aantal activiteiten ondernomen, die onder andere tot doel hebben een beter beeld te krijgen van de kwaliteit en kwaliteitscriteria voor nieuwbouwlocaties. De voorzieningenstructuur op de locaties is één van de elementen die nader onder de loep zullen worden genomen. Ideeën, zoals hierboven genoemd, kunnen daarin worden meegenomen. V&W zal haar kennis op het terrein mobiliteit en stedenbouwkundige inrichting inbrengen. EZ zal bij de uitwerking van het thema kwaliteit van VINEX-locaties inbreng leveren middels de «verkeersprestatie op locatie» (VPL) die door Novem in opdracht van EZ wordt ontwikkeld.

Relatie met het huidige beleid

Het actiepunt bereikbaarheidsscenario sluit aan bij de aanbevelingen van de commissie Dagindeling om de combinatie van arbeid en zorgtaken voor mannen en vrouwen mogelijk te maken. Een goed voorzieningenniveau in nieuwbouwlocaties kan dit stimuleren.

Doelstelling

Het stimuleren van een uitgebalanceerd voorzieningenpakket bij nieuwbouwlocaties zodat zowel emancipatie als het beperken van de mobiliteit hierdoor worden gediend.

Werkwijze

Aansluiten bij interdepartementaal overleg (bestaande uit VROM, SZW en V&W, waarbij SZW het initiatief heeft) met doel ideeën te ontwikkelen en experimenten te laten uitvoeren.

Looptijd

Deze regeerperiode zullen nog nader te definiëren experimenten en projecten tot uitvoer worden gebracht.

Budget

Op dit moment kan nog geen inschatting worden gemaakt van de kosten van het project.

3. Groter aantal vrouwen in waterschapsbesturen

Achtergrond

Het kabinetsbeleid is er op gericht dat het aantal vrouwen in politieke, bestuurlijke en maatschappelijke organisaties wordt vergroot. V&W heeft in dit verband de verantwoordelijkheid voor het vergroten van de deelname van vrouwen in waterschapsbesturen. Indachtig genoemd kabinetsstandpunt zal met de Unie van Waterschappen worden overlegd over mogelijke maatregelen die kunnen leiden tot de vergroting van het aantal vrouwen in de besturen. Tevens valt te denken aan acties waardoor meer vrouwen aandacht krijgen voor de waterschapswereld. In navolging van het rapport van de Commissie Evenhuis en de aanbevelingen van de emancipatieraad zal V&W bij andere aanverwante sectoren aandacht vragen voor het vergroten van het aantal vrouwelijke bestuurders.

Relatie met het huidige beleid

In de V&W-emancipatiebrief van 1996 is een van de doelstellingen de integratie te bevorderen van vrouwen in waterschapsbesturen.

Doelstelling

De doelstelling is om te stimuleren dat vrouwen in- en doorstromen in de waterschapswereld en dat bestaande belemmeringen worden opgeheven.

Werkwijze

Ten aanzien van deze taakstelling neemt V&W het initiatief om te komen tot een goed projectvoorstel in samenwerking met de Unie van Waterschappen en andere organisaties in de waterschapswereld.

Looptijd

Het doel is om binnen deze regeerperiode resultaten te boeken

Budget

Op dit moment kan nog geen inschatting worden gemaakt van de kosten van dit project.

HET MINISTERIE VAN VOLKSGEZONDHEID, WELZIJN EN SPORT

1. Verbetering van positie van vrouwen in de zorgsector

Achtergrond

In de zorg werken veel vrouwen, maar deze zijn overwegend geplaatst in de lagere functies. Ondanks een forse groei van het aantal leidinggevenden in de sector Zorg & Welzijn in de afgelopen zes jaar, groeit het aantal vrouwelijke leidinggevenden niet. 57% van de leidinggevenden is weliswaar vrouw, maar de meeste van hen werken in lagere leidinggevende posities. Het aandeel van de vrouwen, zo blijkt voorts uit het ITS-rapport Vrouwen in de leiding van Ruijs, Ramakers en Miltenburg (1996), neemt af naarmate het niveau stijgt.

Relatie met het algemene beleid van het departement

De verschillen tussen sectoren zijn groot. Zo blijkt in de kinderopvang 95% van de leidinggevende functies door vrouwen bezet te worden, terwijl dat percentage in gehandicaptenzorg en ziekenhuiswezen rond de 40 ligt. In het kader van de intradepartementale afstemming van activiteiten rond emancipatiebeleid zullen de ervaringen van de in het kader van de te ontwikkelen stimulerende maatregelen worden uitgewisseld met projecten op andere beleidsterreinen

Doelstelling

In dit project zal de nadruk met name worden gelegd op de toestroom naar hogere functies. Een beter inzicht is nodig in de capaciteiten van het in dienst van zorginstellingen zijnde vrouwelijke personeel.

Werkwijze en aanpak

Stimulerende maatregelen worden ontwikkeld waarbij zoveel mogelijk bestaande instituties en regelingen worden benut. Kanalen waarlangs stimulering kan plaats vinden zijn o.a. de sectorfondsen, het Landelijk Centrum Verplegenden en Verzorgenden (L.C.V.V.) en koepelorganisaties. Bezien wordt in hoeverre in het kader van de uitwerking van de op 16 december 1998 en 10 maart 1999 gesloten Arbeidsmarktconvenanten positieve actie geïnitieerd kan worden.

Looptijd

Het project verkeert nog in de fase van planontwikkeling; de voorziene looptijd is medio 1999 tot en met 2002.

Formatie, budget en organisatie

Vanuit het ministerie van VWS wordt het project begeleid vanuit de reguliere formatie van de desbetreffende beleidsdirecties DOB, DGB en DGVM.

Monitoring

Over de evaluatie worden afspraken gemaakt met koepelorganisaties en/of Centraal Administratie Kantoor AWBZ. Uitkomsten worden gepubliceerd in het jaarlijkse Jaaroverzicht Zorg dan wel in het departementale jaarverslag.

2. In deeltijd werken als (vrouwelijk) medisch specialist

Achtergrond

De bewindsvrouwen van VWS en SZW zijn in het kader van de VWS taakstelling emancipatie op 21 januari 1999 overeengekomen dat de *problematiek van deeltijdwerken en deeltijdopleidingen bij artsen* als één van de drie programmalijnen verder zal moeten worden uitgewerkt. Het onderwerp sluit aan bij de plannen rond het emancipatiebeleid van het kabinet-Kok II en het voornemen om in samenwerking met het ministerie van SZW een conferentie zorg en arbeid (2000) op te zetten, waarin het thema in deeltijd werken als medisch specialist onder andere een plaats zal hebben.

Ook vanuit de hoek van de VNVA (Vereniging van vrouwelijke artsen) is vrij recent politieke aandacht gevraagd voor de knelpunten bij werktijden voor (vrouwelijke) artsen.

De VNVA drong aan op het instellen van een commissie. Door in plaats daarvan een programmalijn te ontwikkelen die ook past in het geheel van het PEO-beleid voor volksgezondheid, kan de overheid laten zien dat – hoewel zij daar formeel niet toe gehouden is, aangezien formeel regelingen bestaan voor werken en opleiden in deeltijd alsmede verlofregelingen – zij zich actief wil opstellen bij het bereiken van verbeteringen voor deeltijdwerken en -opleiden bij artsen.

Het onderzoek «Van basisarts tot medisch specialist» van R. Heymans en M. du Moulin (Universiteit van Maastricht, 1996) heeft de sexespecifieke factoren in de doorstroom van basisartsen naar medische specialisaties onderzocht. De onderzoekers concluderen dat bij de doorstroom naar opleidingsplaatsen voor medische specialisatie veel vrouwen niet kiezen voor hun 1e keuze in verband met het niet kunnen combineren van werk en zorg. Het onderzoek werd gefinancierd door het Sectorfonds Sofocles. Het Nivel onderzoek van Ph. Heiligers «Deeltijdwerken onder artsen» (1997), heeft inzicht gegeven in het aantal artsen dat in deeltijd werkt binnen een aantal verschillende specialismen alsmede in de factoren die de verschillen in deeltijd werken tussen de specialismen, verklaren. Het blijkt dat naast de factor «cultuur» er ook een aantal praktische belemmeringen worden geconstateerd, waardoor werken in deeltijd wordt bemoeilijkt. Toch is het noodzakelijk, dat deeltijdarbeid voor artsen meer geaccepteerd en haalbaar wordt. Inspanningen hiervoor zijn nodig, opdat op de duur opgeleide artsen die momenteel – vanwege het niet gehonoreerd zien van hun wens om in deeltijd te willen werken – nog voor de arbeidsmarkt verloren gaan, daarvoor in de toekomst mogelijk behouden blijven.

Relatie met het algemene beleid van het departement

Het programma kan voortbouwen op de resultaten van bovengenoemde onderzoeken. Bezien wordt in hoeverre in het kader van de uitwerking van de op 16 december 1998 en 10 maart 1999 gesloten Arbeidsmarktconvenanten positieve actie geïnitieerd kan worden. In het kader van de intradepartementale afstemming van activiteiten rond emancipatiebeleid zullen de ervaringen van de in het kader van dit programma worden uitgewisseld met projecten op andere beleidsterreinen van VWS.

Doelstelling

Doel is dat deze aanpak van knelpunten rondom het werken in deeltijd van medisch specialisten, faciliteert en stimuleert, teneinde te komen tot een meer moderne vormgeving van het artseneroep. Door middel van inzicht en oplossen van praktische knelpunten kan tevens worden bijgedragen aan een cultuurwijziging binnen de organisatie van het artseneroep in instellingen, waardoor deeltijdwerken voor artsen meer geaccepteerd en haalbaar wordt. Dit kan betekenen dat duur opgeleide artsen die momenteel – vanwege het niet gehonoreerd zien van hun wens om in deeltijd te willen werken – nog voor de arbeidsmarkt verloren gaan, daarvoor in de toekomst mogelijk behouden blijven.

Werkwijze en aanpak

In het programma worden de mogelijkheden voor VWS onderzocht om pro-actief in te zetten op de gewenste veranderingen. Hierbij valt te denken aan experimenten met andere organisatievormen, overdrachtstechnieken en vervangings-systemen. Immers indien een aantal praktische punten worden aangepakt wordt daarmee gelijktijdig de noodzakelijke cultuurverandering gestimuleerd. Het voorstel is ingediend voor het PEO-programma Volksgezondheid van 2000 en maakt gezien de politieke en beleidsmatige relevantie een hoge kans om gehonoreerd te worden door de PEO-commissie.

Looptijd

De voorziene looptijd is vijf jaar.

Formatie, budget en organisatie

Voor het programma moet een budget van f 500 000,- per jaar worden gereserveerd voor de periode van vijf jaar.

Monitoring

Over de evaluatie worden afspraken gemaakt met koepelorganisaties en/of Centraal Administratie Kantoor AWBZ. Uitkomsten worden gepubliceerd in het jaarlijkse Jaaroverzicht Zorg dan wel in het departementale jaarverslag.

3. Vrouwen in de WAO en WAJONG

Achtergrond

In het najaar van 1998 heeft de LISV (Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen) cijfers naar buiten gebracht, waaruit blijkt dat het aantal arbeidsongeschikten dat een beroep doet op de WAO een sterke stijging vertoont. Nadere specificatie door L. Aarts en Ph. De Jong¹ leert dat de stijging vooral gezocht moet worden in het toenemend aantal jonge vrouwen die een uitkering volgens de WAJONG ontvangen, dat wil zeggen dat zij nooit hebben gewerkt. Een klein deel heeft een aangeboren aandoening, een groter deel heeft een psychische aandoening of een aandoening die niet bekend is of onvoldoende omschreven. Mensen die zich in de WAO situatie bevinden, leven vaak op een sociaal minimum. Gevaar voor sociale uitsluiting is groot en de eigenwaarde is laag. Versterking van de eigenwaarde en zelfredzaamheid kan een goede impuls geven aan de positie van arbeidsgehandicapte vrouwen.

¹ Economisch Statistische Berichten, 19 maart 1999, p. 217–218.

Relatie met het algemene beleid van het departement

In een samenhangend beleid dat gericht is op vermindering van de instroom en verhoging van de uitstroom, moet grote waarde toegekend worden aan het welzijnsaspect. Het kabinet voert een anti-armoedebeleid, gericht op het versterken van het vermogen van mensen om volwaardig en zonder verlies aan zelfrespect te kunnen participeren in het maatschappelijk verkeer. Daarnaast is het beleid van het Ministerie van VWS gericht op participatiebevordering en voorkomen van sociale uitsluiting van specifieke groepen, waaronder mensen met een handicap.

Doelstelling

Versterking van de eigenwaarde van vrouwen met een handicap en in het verlengde hiervan verkleining van de WAO-populatie.

Werkwijze en aanpak

Versterking van de eigenwaarde en zelfredzaamheid is een activiteit die bij uitstek door het veld zelf verricht moet worden. Het Ministerie van VWS wil het veld hierin sturen door op twee onderdelen een bijdrage te leveren: door de veldpartijen te wijzen op het belang van seksspecifieke aspecten en door in het kader van de begroting een bijdrage te leveren aan projecten met een praktische en effectieve aanpak en die voor de doelgroep zelf vooral praktisch en effectief van opzet is, en met name voor de doelgroep zelf concrete resultaten zou kunnen opleveren. In overleg met het veld zal een eensluitende aanpak ontworpen en uitgevoerd worden, gericht op versterking van de positie van jonggehandicapte vrouwen in de WAO.

Formatie, budget en organisatie

Binnen het ministerie van VWS wordt de inzet van mens en middelen begeleid vanuit de reguliere formatie en begroting van de verantwoordelijke beleidsdirectie.

Monitoring

Het Ministerie van VWS zal afspraken maken met de betrokken organisaties. Uitkomsten worden gepubliceerd in het departementaal jaarverslag. Daarnaast geschiedt de registratie van instroom en uitstroom vrouwen in de WAO door het LISV. Deze registratie moet uitwijzen of het aantal jonggehandicapte vrouwen in de WAO daadwerkelijk vermindert.

4. Vrouwen in de sport

Achtergrond

Hoewel er de laatste jaren veel voortgang is geboekt, blijft de sportdeelname van vrouwen nog steeds enigszins achter bij die van mannen. Dit geldt in veel sterkere mate voor de vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in technische, bestuurlijke en arbitrale kaderfuncties in de sport. Aangezien sport belangrijke vormende waarde heeft, de gezondheid positief beïnvloedt en bijdraagt aan sociale cohesie en integratie wordt deze achterstand als ongewenst beschouwd.

Doelstelling

In de nota Wat sport beweegt zijn de prioriteiten op het terrein van «vrouwen en sport» beschreven. Er wordt naar gestreefd om:

- de sportparticipatie te bevorderen van die groepen vrouwen, die nog nauwelijks aan sport deelnemen;
- vrouwen beter toe te rusten om kaderfuncties binnen de sportsector te vervullen en bij te dragen aan de ontwikkeling van sport in Nederland;
- het sportklimaat zo te beïnvloeden, dat zowel vrouwen als mannen zich er in thuis voelen.

Emancipatie wordt bij de realisatie van deze doelstellingen gezien als een belangrijk instrument.

Relatie met het algemene beleid van het departement

De doelstelling is in overeenstemming met de Kadernota welzijnsbeleid 1999-2002. In het kader van de intradepartementale afstemming van activiteiten rond emancipatiebeleid zullen de ervaringen van de in het kader van het sportbeleid te ontwikkelen projecten worden uitgewisseld met projecten op andere beleidsterreinen.

Werkwijze en aanpak

Bij de ontwikkeling van nieuwe projecten zal de komende periode de nadruk liggen op het creëren van een sportklimaat, dat elk individu de kans biedt zich naar keuze te ontspannen, te ontwikkelen of te profileren. Het accent zal worden verschoven van emancipatiegericht beleid naar een gender-benadering.

In onderzoek, innovatieve projecten en monitoring zal de komende jaren speciaal aandacht worden besteed aan:

- bevordering van sportdeelname door allochtone meisjes,
- verbetering van de toegankelijkheid van kaderfuncties in sportorganisaties voor vrouwen,
- de preventie en bestrijding van seksuele intimidatie en het bevorderen van fysieke en sociale weerbaarheid,
- de beeldvorming rond vrouwen en de invloed van de media.

Daarbij wordt nu gekozen voor een integrale aanpak op zowel lokaal, regionaal als landelijk niveau; zo zal in bijv. het integrale vrijwilligersbeleid het perspectief van vrouwen expliciet worden meegenomen. Naast deze «mainstreaming» van beleid blijft de erkenning voor het belang van partnerschap en expertiseontwikkeling van vrouwen.

Looptijd

De looptijd van dit beleid is afhankelijk gesteld van de gegevens, die uit regelmatige monitoring worden verkregen. Vooralsnog wordt uitgegaan van een looptijd tot en met 2000.

Formatie, budget en organisatie.

Het huidige budget is ca. f 500 000 en dit zal voorlopig gehandhaafd blijven.

Voorlopig zal geen formatieruimte worden toegevoegd.

De projecten zullen – evenals voorgaande jaren – in nauw overleg met veldorganisaties worden ontwikkeld en uitgevoerd.

Monitoring

Voorzien is in evaluatie van het project. In het departementale jaarverslag alsmede in de evaluatie van de Welzijnsnota 1999-2002 zullen de resultaten hiervan worden opgenomen

5. Oudere vrouwen

Achtergrond

Binnen het algemene ouderenbeleid is er extra aandacht voor specifieke groepen ouderen die zich in een kwetsbare of marginale positie bevinden. Dit is het geval met (alleenstaande) ouderen vrouwen. Enkele gegevens:

- de vergrijzing onder oudere vrouwen is groter dan onder oudere mannen: vrouwen worden gemiddeld 6 jaar ouder dan mannen. In het jaar 2010 zullen er in Nederland 2,5 miljoen 55+ vrouwen zijn, van wie 433 000 vrouwen 80 jaar of ouder zijn. Op vooral hogere leeftijd is het overgrote deel van deze vrouwen alleenstaand;
- de overgrote meerderheid van de groep 55+ vrouwen heeft hun leven gevuld met het grootbrengen van kinderen en het voeren van een (gezins)huishouding; de vrouwen die hun hele leven alleenstaand zijn geweest en zelf voor een inkomen hebben gezorgd, hebben vaak een hard bestaan achter de rug: zij hebben te maken gekregen met een achterstand t.o.v. mannen in mogelijkheden op de arbeidsmarkt, inkomen (de laagste inkomensklasse), opleidingen en woonsituatie;
- herintreding op de arbeidsmarkt is voor oudere vrouwen vaak moeilijk vanwege een te lage of verouderde opleiding of een gebrek aan ervaring;
- oudere vrouwen die altijd gewerkt hebben of herintreden, worden geconfronteerd met een dubbele belasting: buitenshuis werken én verantwoordelijk (blijven) voor het werk binnenshuis. Veel vrouwen kiezen als oplossing voor deze dubbele belasting voor het werken in deeltijd. Andere vrouwen stoppen met werken. Beide oplossingen gaan ten koste van inkomen en pensioenopbouw;
- de meeste vrouwen boven de 50 hebben geen eigen inkomen uit arbeid. Een groot deel van hen is hoofdzakelijk of uitsluitend op AWW- of AOW-pensioen aangewezen;
- oudere vrouwen zijn gemiddeld slechter gehuisvest dan oudere mannen en hebben relatief hoge woonlasten;
- oudere vrouwen hebben relatief weinig invloed op factoren die hun maatschappelijk leven beïnvloeden. Velen van hen hebben nooit de kans gehad om voor zich zelf op te komen;
- oudere vrouwen krijgen te maken met een dubbele negatieve beeldvorming in de samenleving: over oud(er) zijn en over vrouw zijn. Zwarte en migrantenvrouwen krijgen daarbij nog te maken (en dat geldt voor alle bovengenoemde factoren) met discriminatie op grond van hun etnische of culturele achtergrond.

Relatie met het algemene beleid van het departement

In feite gaat het hier om de *integratie* van het vrouwenemancipatiebeleid en het ouderenbeleid. Hierbij is van belang dat op alle deelterreinen wordt geïnventariseerd waar zich verschillen voordoen in de posities van (oudere) vrouwen en (oudere) mannen, en dat wordt geanalyseerd wat de mechanismen zijn die ten grondslag liggen aan de geconstateerde verschillen. In het kader van de intradepartementale afstemming van activiteiten rond emancipatiebeleid zullen de ervaringen van de in het kader van het ouderenbeleid te ontwikkelen projecten worden uitgewisseld met projecten op andere beleidsterreinen

Doelstelling

Vrouwen die zijn aangeland in de derde levensfase laten ervaren dat zij zelf beschikken over de nodige kracht en talenten om hun persoonlijke en maatschappelijke positie te versterken en hun weerbaarheid te vergroten. Dit projectgewijs uittesten en de opgedane ervaringen uitdragen.

Looptijd

De looptijd is gekoppeld aan de kadernota Welzijnsbeleid 1999–2002.

Formatie, budget en organisatie

De activiteiten vormen een onderdeel van de programmalijn Bevordering van participatie en toegankelijkheid van voornoemde Kadernota Welzijnsbeleid.

Werkwijze en aanpak

Onder de naam Grijs op Eigen Wijs heeft de directie Ouderenbeleid in de vorige kabinetsperiode een groot landelijk project gesubsidieerd, dat op verschillende manieren aandacht heeft besteed aan zaken waarmee vrouwen te maken krijgen als ze oudere worden.

In drie deelprojecten hebben vrouwen samengewerkt om het welzijn en de de hulpverlening en zorg voor oudere vrouwen te verbeteren. Deze werkwijze zal met inachtneming van de evaluatie van het project in grote lijnen worden voortgezet.

Monitoring

Voorzien is in evaluatie van het project. In het departementale jaarverslag alsmede in de evaluatie van de welzijnsnota 1999–2002 zullen de resultaten hiervan worden opgenomen.

6. Allochtone moeders

Achtergrond

In de vorige kabinetsperiode werd in het kader van de welzijnsnota Naar eigen vermogen een programma uitgevoerd, gericht op allochtone 0–18-jarigen. In dit programma is gebleken, dat direct op deze kinderen gerichte activiteiten, bedoeld om ontwikkelingsachterstanden weg te nemen (onder meer: «Opstap»), niet altijd het beoogde effect hadden, maar wel in alle gevallen een bijdrage leverden aan de integratie van de moeders van deze kinderen. Gesegregeerde allochtone moeders laten zich niet op hun individualiteit, maar wel op de gezondheid en het welzijn van hun kinderen aanspreken om deel te nemen aan activiteiten. Omgekeerd leiden die activiteiten weer tot meer aansluiting bij de Nederlandse cultuur, betere beheersing van de Nederlandse taal en een beter gebruik van voorzieningen. Op hun beurt zullen kinderen van allochtone moeders die al meer vertrouwd zijn met de samenleving en met de normen en waarden, die daaraan ten grondslag liggen, minder problemen hebben met het zetten van de eerste schreden in de richting van de maatschappij, als zij opgroeien in de buurt, naar school gaan en uiteindelijk een beroep(sopleiding) kiezen.

Relatie met het algemene beleid van het departement

Meerdere invalshoeken naast emancipatiebeleid richten zich op de beschreven problematiek: armoedebelief, achterstandsbeleid, gezinsbeleid, oudkomersbeleid, sociale integratie, wijk- en buurtaanpak etc. In het kader van de intradepartementale afstemming van activiteiten rond emancipatiebeleid zullen de ervaringen van de in het kader van het minderhedenbeleid te ontwikkelen projecten worden uitgewisseld met projecten op andere beleidsterreinen van VWS.

Doelstelling

Primair staat centraal het bevorderen van de maatschappelijke integratie van vrouwen/moeders – m.n. geïsoleerde allochtone vrouwen in achterstandswijken en -buurten. Secundair wordt van deze aanpak een belangrijk preventief effect verwacht voor nu nog jonge kinderen van allochtone moeders.

Looptijd

De looptijd is gekoppeld aan de kadernota Welzijnsbeleid 1999–2002.

Formatie, budget en organisatie

De activiteiten vormen een onderdeel van de programmalijn Bevordering van participatie en toegankelijkheid van voornoemde Kadernota Welzijnsbeleid. Benodigde additionele middelen zullen worden gevonden door interne verschuiving en/of prioritering van landelijke infrastructuurorganisaties.

Werkwijze en aanpak

Het voornemen is, om niet zozeer een nieuw programma te ontwikkelen, als wel om activiteiten van enige lopende projecten en gesubsidieerde landelijke organisaties op de beschreven doelgroep te richten, c.q. hun inspanningen rond deze groep te bundelen. De aanpak moet worden georganiseerd door het optimaal betrekken van bestuurlijke partners en landelijke organisaties, zoals de Stichting Averroes, het Landelijk Centrum Opbouwwerk en het NIZW. Voor wat betreft vigerende en voorgenomen programma's en projecten wordt gedacht aan Capabel en de Brede school. Ook is afstemming aan de orde met activiteiten die mogelijk (deels) bekostigd gaan worden uit het Leefbaarheidsfonds van BZK, alsmede met het beleid rond consultatiebureau's voor zuigelingen en kleuters en kinderopvang.

Monitoring

Voorzien is in evaluatie van het project. In het departementale jaarverslag alsmede in de evaluatie van de Welzijnsnota 1999–2002 zullen de resultaten hiervan worden opgenomen.