

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Plein 2  
2511 CR Den Haag

Afschrift aan de Voorzitter van de Eerste Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 22  
2513 AA Den Haag

Datum 15 maart 2007  
Ons kenmerk P/2007007416  
Onderwerp Appreciatie eindrapportage 2005 – 2006 van de Visitatiecommissie  
Emancipatie

Hierbij bied ik u het eindrapport van de Visitatiecommissie emancipatiebeleid (VCE) en mijn appreciatie daarvan aan.

### Bevindingen VCE

Het is verheugend dat de VCE overwegend positief oordeelt over het genderbeleid van Defensie. De VCE constateert dat bij Defensie een “sense of urgency” bestaat bij het aantrekken en behouden van vrouwen in de organisatie, dat de machocultuur wordt aangepakt, dat de combinatie van uitzendingen en de zorg voor jonge kinderen een ingewikkeld dilemma betreft en dat de ambtelijke en politieke leiding zich realiseert dat vrouwen en allochtonen een belangrijk arbeidsreservoir vormen voor Defensie. De positieve waardering van de VCE vormt een stimulans om door te gaan op de weg om van Defensie een evenwichtige, gender-bewuste en gender-sensitieve organisatie te maken.

Tijdens de visitatieperiode is er steeds intensief contact geweest tussen de VCE, de genderambassadeurs en mijzelf. Gezamenlijk zijn er inventariserende workshops gehouden en is de “Nadere verkenning Afghanistan” uitgevoerd. Mogelijk in samenhang met de uitvoering van de aanbevelingen van de commissie-Staal, wordt een Nadere Verkenning over

Datum

Ons kenmerk

P/2007007416

de organisatiecultuur opgezet. Daarnaast is de VCE bij veel bijeenkomsten van Defensie aanwezig geweest, zoals de Genderdag op 22 maart 2006. De commissie stelt het jammer te vinden dat er geen contact is geweest met de minister. Er is evenwel diverse malen aan de VCE kenbaar gemaakt dat dit uitsluitend het gevolg is van de taakverdeling tussen de minister en mij. De VCE heeft de intensieve samenwerking op prijs gesteld. Datzelfde geldt voor Defensie. De VCE heeft met haar kritisch-constructieve blik een positieve invloed gehad op het werk van de genderambassadeurs en op de uitvoering van het genderbeleid.

#### Aanbevelingen

De VCE doet aanbevelingen voor de doorbreking van de machocultuur bij Defensie, de verbetering van in- en doorstroom, het combineren van arbeid en zorg, gender- en arbo-aspecten en de plaats van gender in relatie tot het diversiteitsbeleid.

De commissie-Staal stelt in haar rapport dat de onevenwichtige demografische opbouw leidt tot een groter risico op het optreden van ongewenst gedrag. De VCE roept op de hoogste prioriteit te geven aan de doorbreking van de machocultuur bij Defensie. Het genderbeleid als zodanig beoogt uiteraard hieraan bij te dragen, maar dit zal in het kader van de uitvoering van de aanbevelingen van de commissie-Staal verder worden geïntensiveerd. De nieuwe gedragscode, investeringen in sociaal leiderschap, maatregelen ter bevordering van het aantal vrouwelijke werknemers, verruiming van het de mogelijkheden tot zij-instroom en de nieuwe integriteitsorganisatie kunnen allemaal bijdragen aan een cultuurverandering binnen Defensie. Ook de Nadere Verkenning over organisatiecultuur kan aanleiding zijn voor het nemen van aanvullende maatregelen. In het deelproject Gender in de opleidingen zal expliciet aandacht worden besteed aan omgangsvormen. Van de ervaringen bij andere krijgsmachten en andere (overheids)organisaties zal eveneens gebruik worden gemaakt.

De VCE doet verschillende suggesties voor de verbetering van in - en doorstroom van vrouwen in de organisatie. Defensie heeft groot belang bij een forse toename van het aantal vrouwen in de krijgsmacht. In de eerste plaats omdat vanwege de toenemende krapte op de arbeidsmarkt vrouwelijke werknemers ook voor Defensie steeds belangrijker worden en in de tweede plaats omdat een groter aandeel van vrouwen bijdraagt aan de verbetering van de

Datum

Ons kenmerk

P/2007007416

positie van vrouwen in de organisatie. De suggesties van de VCE sluiten aan bij de diverse initiatieven die de afgelopen jaren in het kader van het Actieplan Gender zijn of zullen worden genomen zoals zij-instroom in hogere functies, een reeks benoemingen van vrouwen op hogere functies, een mentorproject, een talent-ontwikkelprogramma voor vrouwelijke (onder)officieren en een tweetal projecten om vrouwen voor technische functies te werven. De suggestie van de VCE om de streefcijfers voor vrouwelijk burgerpersoneel vanaf schaal 14 en het vrouwelijk militair personeel in de hogere rangen te verhogen sluit aan bij de recente benoemingen. Verruiming van de mogelijkheden voor zij-instroom is een onderwerp dat in het kader van de aanbevelingen van de commissie-Staal nader wordt bekeken. Het is minder zinvol gebleken algemene streefcijfers ten behoeve van de instroom vast te stellen. Differentiatie per defensieonderdeel en binnen de defensieonderdelen zal de haalbaarheid van de streefcijfers vergroten. Specifieke strategische plannen per defensieonderdeel kunnen daarbij ondersteuning geven.

Defensie oriënteert zich bij de werving ook op allochtone vrouwen. Zoals de VCE aanbeveelt. In het Traineeprogramma voor HBO- en WO-afgestudeerden kunnen uitsluitend vrouwen instromen, waarbij gestreefd wordt naar een aandeel van 30% vrouwen van allochtone afkomst. Wij gaan er daarbij vanuit, gelet op de ervaring in de sector Rijk, dat allochtone vrouwen zeker belangstelling zullen tonen voor dit project. Daarnaast is bekend dat allochtone vrouwen en meisjes vaker dan autochtone vrouwen en meisjes kiezen voor een technische opleiding. Dat komt tegemoet aan de personeelsbehoefte van Defensie.

De VCE onderkent het dilemma van Defensie om de combinatie van zorg en arbeid voor werknemers te vergemakkelijken en stelt daarnaast vast dat verschillende suggesties die eerder door haar zijn aangedragen, door Defensie zijn overgenomen. Dat geldt ook voor de suggestie die de VCE in deze rapportage doet om meer maatwerk te leveren bij de ondersteuning van militairen met jonge kinderen. In de brief aan de Kamer over zorgvoorzieningen (30800 X, nr. 25) is uiteengezet hoe Defensie militairen met jonge kinderen tegemoet komt om hun zorgtaak en de deelname aan uitzendingen te combineren. Door goede en tijdige informatievoorziening over een (mogelijke) uitzending, maatwerk bij functietoewijzing en uitbreiding van de faciliterende rol van Defensie wordt hierin voorzien. Momenteel wordt een onderzoek uitgevoerd naar de behoefte onder mannelijke militairen

Datum

Ons kenmerk

P/2007007416

met jonge kinderen om tijdelijk ontheven te worden van de verplichting tot uitzending. Dit onderwerp en de andere aspecten van de combinatie van zorg en arbeid maken ook deel uit van het arbeidsvoorwaardenoverleg met de vakorganisaties.

De genderaspecten van veiligheid, gezond werken en gezondheidseisen krijgen aandacht binnen Defensie en behoeven, in tegenstelling tot wat de VCE aanbeveelt, niet verder te worden benadrukt. Bij materieelaanschaf en bij het veiligheidsbeleid spelen genderaspecten wel degelijk een rol. De suggestie om de risico-inventarisaties en -evaluaties meer toe te snijden op risico's voor bijvoorbeeld vrouwen en allochtonen, zal worden overgenomen omdat dit een bijdrage levert aan de verankering van gender in relatie tot arbo-beleid.

Op verschillende plaatsen in het rapport beveelt de VCE aan om expertise van buitenaf in te schakelen. In de Gender Expertise Groep, die regelmatig bijeenkomt in het kader van het project Genderforce, wordt reeds in aanzienlijke mate gebruik gemaakt van externe expertise. Daar waar dat mogelijk en zinvol is, wordt ook op andere terreinen gebruik gemaakt van externe expertise. De suggestie van de commissie om diversiteit standaard op te nemen in adviesaanvragen aan adviescolleges, zal worden overgenomen.

Defensie werkt hard aan de verankering van gender in de organisatie. Naast het vergroten van draagvlak voor de noodzaak van gender gaat het daarbij om de inbedding in de bedrijfsvoering. Het komende jaar is hierbij cruciaal, temeer omdat dit het slotjaar van het project Genderforce is. De structuur van genderambassadeurs - door de commissie een "best practice" genoemd - zal binnen de defensieorganisatie verder worden uitgebouwd. Dat geldt ook voor andere elementen die van belang zijn voor de verankering zoals de managementcontracten, verslaglegging, rapportages en beleidsevaluaties. Dit is onderdeel van het werkprogramma 2007.

Ik deel de opvatting van de VCE dat het van belang is door te gaan met een apart genderbeleid en dit niet onder te brengen in algemeen diversiteitsbeleid. Met de commissie ben ik van oordeel dat anders het risico bestaat dat het genderbeleid niet de prioriteit krijgt die noodzakelijk is om Defensie tot een meer vrouwvriendelijke en vrouwveilige organisatie te

Datum

Ons kenmerk

P/2007007416

maken. Dat neemt niet weg dat waar voor de verschillende diversiteitsgroepen overeenkomsten bestaan en samenhang kan worden aangebracht, dit uiteraard gebeurt.

De rapportage van de VCE toont aan dat Defensie met het genderbeleid op de goede weg is en dat al veel maatregelen zijn getroffen om de positie van vrouwen binnen de organisatie te verbeteren. De komende jaren zullen de inspanningen op dit terrein met volle kracht worden voortgezet. Met de toekomstige krapte op de arbeidsmarkt worden vrouwelijke werknemers voor Defensie nog belangrijker dan ze nu reeds zijn. Daarom zal Defensie zich ervoor blijven inspannen om een bedrijf te zijn waar ook vrouwen graag willen komen en blijven werken.

DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE,

*Bijlage: emancipatiebeleid en gender mainstreaming bij het Ministerie van Defensie, eindrapportage visitatie 2005-2006.*