

Vergaderjaar 2008–2009

**30 420**

**Emancipatiebeleid**

**Nr. 134**

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

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 maart 2009

Op 7 en 12 november 2007 heeft een nota overleg (Kamerstuk 30 420, nr. 97) in de Tweede Kamer plaatsgevonden met de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OC&W) over de Emancipatienota «Meer kansen voor vrouwen; Emancipatiebeleid 2008–2011» (TK 2007–2008, 30 420, nr. 50). Tijdens dit algemeen overleg is door mevrouw Jonker (CDA) een motie ingediend met het verzoek te komen met maatregelen die ertoe leiden dat de Algemene Bestuursdienst en de Centraal Loopbaan Beraden van de diverse ministeries seksediverse samenstelling van de selectie- en benoemingsadviescommissies in hun reglementen of procedures opnemen (TK 2007–2008, 30 420, nr. 100). Tevens is er een motie ingediend (en aangenomen) waarin verzocht wordt te komen met maatregelen die ertoe leiden dat de Algemene Bestuursdienst en de afdelingen P&O waaronder de Management Development-adviseurs van de diverse ministeries, zich (verder) bekwamen in genderdiversiteit (TK 2007–2008, 30 420, nr. 101).

De minister van OC&W heeft mij verzocht het rapporteren over de voortgang hiervan over te nemen in verband met de coördinerende rol van de minister van BZK bij het arbeidsmarkt- en arbeidsvoorwaardenbeleid en bij het diversiteitsbeleid van de (rijks)overheid.

Ten aanzien van de eerstgenoemde motie bericht ik u dat in de procedure die bij vacaturevervulling wordt gehanteerd door de Algemene Bestuursdienst enige tijd geleden is vastgelegd dat in de selectie- en benoemingscommissies minimaal één vrouw, en liefst twee vrouwen zitting hebben. De ministeries zijn hiervan op de hoogte gesteld en verzocht is deze bepaling indien nodig eveneens te implementeren in departementale procedures. Ook meer in het algemeen wordt binnen de meeste departementen actief gestuurd op een sekse-diverse samenstelling van selectiecommissies.

Wat betreft de als tweede genoemde motie meld ik u dat managers en HRM-adviseurs op verschillende manieren bewust worden gemaakt van

het belang van (gender)diversiteit en hun eigen rol bij het bereiken ervan. Zo is informatie over (het voorkomen van) «bias» in werving en selectie verspreid onder (potentiële) selecteurs binnen de rijksdienst via het eerste deel van het Groeiboek Diversiteit Rijk (een handboek voor managers en HR-adviseurs om de diversiteit in de organisatie te versterken), via het Kennisweb Diversiteit op Rijksweb en via workshops (oa. tijdens de conferentie «Diversiteit? Gewoon doen!» dit najaar). Op 2 april 2009 wordt voorts een bijscholing verzorgd in «Waardenvrij selecteren» voor ABD-medewerkers en MD-adviseurs van de departementen. Verschillende departementen voeren op dit moment trajecten uit om de deskundigheid van hun managers m.b.t. diversiteit in brede zin te vergroten. De rol van beeldvorming en onbedoelde stereotypering bij selectie en beoordeling maken hiervan uiteraard deel uit.

Het werk aan een divers personeelsbestand bij de rijksoverheid is een doorlopend proces. Wat betreft genderdiversiteit zijn de resultaten positief te noemen. De instroom van vrouwen bij het Rijk is hoger dan die van mannen. In het Sociaal Jaarverslag Rijk 2008 dat u binnenkort zult ontvangen, staan de meest recente cijfers wat betreft de man/vrouwverdeling op de verschillende functieniveaus binnen het Rijk.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
G. ter Horst