

Vergaderjaar 2009–2010

32 123 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2010

Nr. 30

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 november 2009

Tijdens het algemeen overleg van 20 mei jl. stond het actieplan Diversiteit van 21 januari 2009 (Kamerstuknummer 31 700 X, nr. 80) op de agenda. Tijdens dit overleg heb ik toegezegd een rapportage te sturen over de resultaten van het actieplan Gender (Kamerstuk 29 800 X, nr. 27) uit 2004. Met deze brief doe ik mijn toezegging gestand.

Deze brief schetst de resultaten van het gevoerde genderbeleid in de periode 2006–2008. Hieronder treft u aan een kwantitatieve rapportage over de instroom, de doorstroom en het behoud van vrouwelijk defensiepersoneel, inclusief het ambitieniveau tot en met 2012. Tevens treft u een overzicht aan van de resultaten van de defensiebrede initiatieven sinds 2006. Vervolgens ga ik kort in op het project Genderforce en rapportages per defensieonderdeel op basis van de ambities en de behaalde resultaten.

RAPPORTAGE GENDERBELEID 2006–2008

Instroom

De doelstelling van het actieplan Gender was een gemiddeld instroompercentage van 30 van vrouwen voor zowel burger- als militaire functies. Het instroompercentage van vrouwelijk burgerpersoneel bedraagt inmiddels 38. Voor vrouwelijk militair personeel ligt het percentage op 12 procent. De ambitie voor de instroom voor burgerpersoneel is derhalve ruimschoots gehaald.

Omdat in 2007 al bleek dat het streefpercentage van 30 voor vrouwelijk militair personeel te hoog was geschat, zijn toen gedifferentieerde streefcijfers vastgesteld. Deze zijn in de brief Gender- en Diversiteitsbeleid van 14 december 2007 (Kamerstuk 31 200 X, nr. 78) kenbaar gemaakt. Het vorderen van de tijd en de realisatie tot nu toe vereisen nieuwe streefcijfers. In onderstaande tabel is het ambitieniveau voor 2012 opgenomen.

Streefcijfers instroom vrouwelijk militair personeel op 30/06/09

Commando Zeestrijdkrachten	Streefcijfer 2008	Realisatie 2008	Realisatie 2009	Streefcijfer 2012
Fysiek zwaar	–	–	–	–
Technisch	1%	2%	4,3%	5%
Algemeen	18%	27%	40%	30%
Totaal	13%	21%	31%	25%

Commando Landstrijdkrachten	Streefcijfer 2008	Realisatie 2008	Realisatie 2009	Streefcijfer 2012
Manoeuvre	5%	5,3%	1,6%	6%
Gevechtsondersteunend	5%	4,3%	2,9%	5%
Logistiek	20%	21,8%	24,2%	28%
Totaal	12%	9,9%	9,6%	14%

Commando Luchstrijdkrachten	Streefcijfer 2008	Realisatie 2008	Realisatie 2009	Streefcijfer 2012
Fysiek zwaar	4%	5,4%	4,5%	6%
Technisch	2%	4,2%	0%	5%
Algemeen	13%	11,5%	10,9%	16%
Totaal	8%	8,5%	14%	15%

Koninklijke Marechaussee	Streefcijfer 2008	Realisatie 2008	Realisatie 2009	Streefcijfer 2012
Totaal	30%	16,6%	20%	25%

De cijfers voor 2009 zijn gebaseerd op de eerste helft van 2009. Het is nog te vroeg om hier conclusies aan te verbinden. Uit deze cijfers blijkt dat de instroom van vrouwen voor sommige functiegroepen op een goed niveau ligt. Voor de fysiek zware en de technische functiegroepen blijft het moeilijk de ambities te realiseren. Ook elders in de maatschappij blijken technische en fysieke beroepen voor vrouwen overigens minder aantrekkelijk te zijn.

Het ambitieniveau voor de instroom van vrouwelijk burgerpersoneel is in het actieplan Diversiteit gesteld op 40 procent.

Doorstroom en behoud**Aandeel vrouwelijk militair personeel en burgerpersoneel naar geslacht in VTE en personen op 30/06/09**

	VTE	Personen	Percentage
Militair personeel		46 882	46 882
w.v. vrouw	4 275	4 275	9%
w.v. man	42 607	42 607	91%
Burgerpersoneel		19 584	20 780
w.v. vrouw	4 240	5 081	24%
w.v. man	15 343	15 699	76%
Totaal		66 465	67 665
w.v. vrouw	8 515	9 356	14%
w.v. man	57 953	58 309	86%

In vergelijking met de cijfers uit het actieplan Gender 2006 is het aandeel vrouwen in de defensieorganisatie met 2 procent toegenomen. Die toename is toe te rekenen aan de stijging van het aandeel vrouwelijk burgerpersoneel van 22 procent in 2006 naar 24 procent in 2009. Het aandeel vrouwelijke militairen is met 9 procent gelijk gebleven ten opzichte van 2006.

Het aandeel vrouwen verdeeld over de verschillende rangen en schalen is als volgt:

Aandeel vrouwen naar rang/schaal tussen 31/12/06 en 30/06/09

	eind 2006	eind 2008	30 juni 2009	streefcijfer 2012
Militairen				
tot rang LTZ1/Majoor	10%	9%	9%	12%
vanaf rang LTZ1/Majoor	5%	6%	6%	8%
vanaf rang Kolonel	2%	2%	2%	3%
Burgers				
tot schaal 10	23%	24%	23%	30%
vanaf schaal 10	16%	17%	18%	20%
vanaf schaal 14	6%	8%	8%	9%

Uit deze cijfers blijkt dat goede vooruitgang is geboekt bij het vrouwelijke burgerpersoneel, in het bijzonder vanaf schaal 10. Bovendien is het aandeel vrouwen op ABD-niveau bij Defensie hoog in vergelijking met andere departementen.

Uit de cijfers blijkt echter ook dat het in alle rangen lastig blijft het aandeel van vrouwelijke militairen te verhogen. De noodzakelijke ervaringsopbouw van de militair, het daaraan gekoppelde loopbaanbeleid en het belang van operationele inzet zijn de voornaamste redenen voor de moeizame doorstroom van vrouwen. Wel heeft de benoeming van een vrouwelijke generaal en een vrouwelijke commodore een positief effect op de aanwezigheid en de zichtbaarheid van vrouwen aan de militaire top.

In de laatste kolom is het ambitieniveau voor 2012 opgenomen.

Deelneming vrouwelijke officieren aan loopbaanopleidingen

Opleiding en periode	Aantal deelnemers	Aantal vrouwen	Percentage vrouwen
MDV 2006	172	16	9%
MDV 2007	188	15	8%
MDV 2008	183	18	10%
MDV 2009	97	9	9%
HDV 2006–2007	46	1	2%
HDV 2007–2008	46	5	11%
HDV 2008–2009	43	0	0%
HDV 2009–2010	40	2	5%

Uit deze tabel blijkt dat het aandeel vrouwen in de loopbaanopleidingen voor officieren voor de Middelbare Defensie Vorming (MDV) overeenkomt met het aandeel vrouwelijke militairen bij Defensie in het algemeen. De Hogere Defensie Vorming (HDV) kent nog een te gering aandeel vrouwen vanwege de moeizame doorstroom. Dit zal ook een negatief effect hebben op het aantal militaire vrouwen op hogere posities in de komende jaren. De ambitie in het actieplan Diversiteit is om structureel te zorgen voor de deelneming van ten minste twee vrouwen aan de HDV.

Aandeel vrouwen bij ROC's

De Kamer heeft gevraagd naar het aandeel vrouwen en allochtonen in de instroomopleidingen bij ROC's. In het studiejaar 2009–2010 is 13,3 procent van de leerlingen vrouw. Over het aandeel allochtonen is geen informatie beschikbaar, omdat dit niet wordt geregistreerd. Het actieplan Gender behelst overigens niet de ROC's.

Rapportage initiatieven actieplan Gender 2006

In dit onderdeel van de rapportage wordt ingegaan op de resultaten van de initiatieven uit het actieplan Gender 2006 in de periode 2006 tot en met 2008.

Verbetering van de kinderopvang

Het streven in 2006 was de combinatie van arbeid en zorg te ondersteunen met goede mogelijkheden voor kinderopvang op of nabij defensielocaties en de mogelijkheden voor een 24-uurs opvang te bezien.

Met het van kracht worden van de nieuwe Wet kinderopvang zijn de mogelijkheden voor kinderopvang verbeterd. Daarnaast is in de afgelopen periode de kinderopvang op of nabij de defensielocaties Gilze Rijen, Woensdrecht, Oirschot en Den Helder verder uitgebreid. Bij de vliegbasis Volkel wordt op dit moment gewerkt aan een nieuwe locatie voor kinderopvang. In aanvulling op deze faciliteiten heeft Defensie een arbeidsvoorwaardelijke voorziening getroffen die voorziet in een tegemoetkoming in de kosten van incidentele kinderopvang voor militairen op uitzending. De 24-uurs opvang is er vooralsnog niet gekomen, omdat de behoefte tot nu toe vrij gering is. Wel begint bij het CZSK een nader onderzoek naar de wensen van het personeel en de mogelijkheden voor 24-uurs opvang bij het kinderdagverblijf.

Een verbetering van de combinatie van arbeid en zorg

De initiatieven om de combinatie van arbeid en zorg aantoonbaar te verbeteren, zouden aantoonbaar moeten leiden tot het behoud van meer vrouwelijke militairen, zo was in 2006 de gedachte.

Uit dienstverlatersonderzoek blijkt dat de loopbaanmogelijkheden, het werkniveau en de externe mogelijkheden de belangrijkste redenen voor vrouwen zijn om de organisatie te verlaten. De combinatie van arbeid en zorg wordt minder vaak genoemd. Desondanks zijn op dit gebied de nodige initiatieven genomen omdat het scheppen van de voorwaarden om arbeid en zorg te kunnen combineren voor het behoud van vrouwen essentieel is. Om die reden heeft dit onderwerp ook binnen het levensfasebeleid en de loopbaanontwikkelingen in het kader van het flexibel personeelssysteem nadrukkelijk aandacht gekregen. De combinatie van arbeid en zorg wordt een vast onderdeel van functioneringsgesprekken. Ook in de opleiding van managers wordt structureel aandacht besteed aan dit aspect.

Defensie kent een breed instrumentarium om arbeid en zorg te kunnen combineren. Toch bleken alle mogelijkheden nog relatief onbekend te zijn in de organisatie. Om die reden is in 2007 een uitgebreide folder opgesteld voor al het defensiepersoneel met daarin informatie over de verschillende regelingen en faciliteiten rondom arbeid en zorg. Daarbij is een oproep gedaan aan alle managers het instrumentarium op gebied van arbeid en zorg Flexibel toe te passen. De regeling over de vrijstelling van inzet voor militairen met jonge kinderen is onderwerp van overleg met de centrales van overheidspersoneel.

Werken bij Defensie in deeltijd is in beginsel mogelijk, tenzij er operationele redenen zijn om dit niet toe te staan. Omdat bleek dat personeel nog wel eens op barrières stuitte, hebben de operationele commando's afgelopen jaar een deeltijdloket ingericht om vragen te beantwoorden en problemen op te lossen, en om vraag en aanbod te koppelen. Deze deeltijdloketten worden ook gebruikt voor het project combi-werkplekken.

Een vergroting van het aantal rolmodellen in de onderofficiersrangen

Een doelstelling in 2006 was ook meer vrouwen in de onderofficiersrangen sergeant-majoor en adjudant, meer vrouwen in onderofficiersopleidingen en meer vrouwelijke instructeurs.

De doorstroom van vrouwen in de onderofficiersrangen is achtergebleven bij de doelstelling. Los van aansprekende voorbeelden van vrouwen in onderofficiersfuncties die zich ook profileren als rolmodel, blijft het aantal vrouwen in de hogere onderofficiersrangen nog te beperkt. Om die reden wordt nu vanuit het actieplan Diversiteit meer nadruk gelegd op de doorstroom met behulp van een mentorproject voor vrouwelijke onderofficieren, de aanstelling van voldoende vrouwelijke instructeurs bij de opleidingen en de combinatie van loopbaanopleidingen met zorgtaken.

Meer vrouwelijke rolmodellen en loopbaanbeleid voor burgermedewerkers

De ambitie in 2006 behelsde voornamelijk een verdubbeling van het aantal vrouwen vanaf schaal 13.

Defensie is er in geslaagd in de periode van 2006 tot en met 2008 op aansprekende posities en functies vrouwen aan te stellen. Het benoemen van twee vrouwelijke generaals, een vrouwelijke commandant van het Commando Dienstencentra, een vrouwelijke hoofddirecteur en twee vrouwelijke directeuren, alsmede de vrouwelijke commandant van een fregat en een vrouwelijke bataljonscommandant zijn voorbeelden van opvallende posities waarop vrouwen bij Defensie functioneren. Dit heeft een positieve uitwerking op de zichtbaarheid van de mogelijkheden voor vrouwen bij Defensie.

Meer vrouwen in opleiding, ontwikkeling en in MD-trajecten

De doelstelling in 2006 was de participatie van vrouwen in MD-trajecten en loopbaanopleidingen aanmerkelijk te verbeteren.

Zoals hiervoor weergegeven nemen vrouwelijke militairen vooral deel aan de middenmanagementopleiding en in mindere mate aan de hogere managementopleiding. Het blijft de doelstelling om te zorgen voor voldoende kandidaten voor de hogere vorming. Dit is essentieel voor de doorstroom van voldoende vrouwen naar de militaire top. In de pré-MD trajecten voor burgerpersoneel wordt steeds gezorgd voor voldoende vrouwen.

Om de doorstroom van vrouwen op burgerfuncties te stimuleren zijn in de periode van 2005 tot en met 2008 drie mentorprojecten voor vrouwen in de schalen 10 en 11 georganiseerd. Het doel was vrouwen met ambitie voor te bereiden op een leidinggevende functie. Een groot aantal deelnemers (150 mentees en 150 mentoren) heeft aan dit project meegedaan en een aantal van deze vrouwen is doorgestroomd naar een hogere functie.

Een grotere betrokkenheid van commandanten en een cultuurverandering

De doelstelling in 2006 was het draagvlak bij commandanten en leidinggevers voor het actieplan Gender te vergroten.

Met een communicatieplan Gender en met de organisatie van genderdagen in 2006 en 2007 is zowel centraal en decentraal veel aandacht besteed aan de betrokkenheid van commandanten en lijnmanagers. De genderambassadeurs (nu diversiteitsambassadeurs) hebben een centrale rol gespeeld in het creëren van draagvlak op alle niveaus van de defensieonderdelen.

Hoewel het resultaat moeilijk meetbaar is, lijkt het genderbewustzijn bij Defensie vergroot. Een cultuurverandering is echter een langdurig proces en het blijft in het actieplan Diversiteit daarom een belangrijk actiepunt.

PROJECT GENDERFORCE

Om de uitvoering van het actieplan Gender te versnellen en te verdiepen, is in de periode van 2005 tot en met 2007 het project Genderforce uitgevoerd. Genderforce bestond uit vier deelprojecten, die hieronder worden behandeld, inclusief de behaalde resultaten. Het project Genderforce is in 2007 door het «nationaal thematisch netwerk gelijke kansen» (EQUAL) benoemd als «best practice». Het project heeft deze eervolle titel gekregen vanwege de vernieuwende wijze van werken bij het «verkleinen van de genderkloof».

Gender in opleidingen

Doel van het deelproject was gender in te bedden in alle initiële en loopbaanopleidingen van Defensie en de opleidingsomgeving meer «gender-sensitief» te maken. In 2007 zijn diverse gendermodules ontwikkeld en ingebed in de opleidingen. Naast de ontwikkeling van lesmodules zijn ook 380 defensieinstructeurs op het gebied van gender getraind.

Gender in vredesoperaties

Het doel van het deelproject was niet alleen meer vrouwen in te zetten voor de crisisbeheersingsoperaties, maar vooral ook meer aandacht te vestigen op genderaspecten in het algemeen en de effecten daarvan rondom en tijdens operaties. Zo streeft Defensie ernaar genderexperts in te zetten in de staf van uitgezonden eenheden. Vanaf november 2009 levert Nederland gedurende een jaar een genderexpert voor de ISAF-staf in Kabul.

De concrete resultaten van dit deelproject zijn:

- de vaststelling van een aanwijzing CDS over gender in operaties, waarmee het een vast onderdeel is geworden van het planningsproces;
- de ontwikkeling van een gendermodule die wordt gegeven bij de school voor vredesmissies;
- de ondertekening op 4 december 2007 door de minister van Defensie van het nationale actieplan 1325 in nauwe samenwerking met de ministeries van Buitenlandse Zaken, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Ontwikkelingssamenwerking en NGO's;
- De jaarlijkse organisatie van themabijeenkomsten over dit thema. Dit jaar vindt op 3 december 2009 in samenwerking met Zweedse ambassade in Nederland een conferentie plaats met als titel «Women in War Zones».

Gender in evenwicht

Het project «Gender in evenwicht» streeft naar een evenwicht tussen mannen en vrouwen. Belangrijke elementen hierin zijn de instroom, de doorstroom en het behoud van vrouwen. Het actieplan Gender is hiervoor de basis geweest. Met dit deelproject is de uitvoering en voortgang van de maatregelen uit het actieplan Gender gevolgd.

Gender mainstreaming

Het doel van het deelproject «gender mainstreaming» was gender onderdeel te maken van de bedrijfsvoering binnen Defensie. Innovatieve activiteiten worden bij succes verankerd in het normale beleid. Er is daardoor nu structurele aandacht voor gender in:

- De arbeidsmarktcommunicatie, de werving en de selectie;
- De doorstroom- en behoudmaatregelen;
- De inzet van de top van de organisatie (onder andere de diversiteitsambassadeurs) die zorgen voor blijvende aandacht voor dit thema;
- De actie- en jaarplannen van Defensie.

RAPPORTAGE DEELACTIEPLANNEN GENDER PER DEFENSIEONDERDEEL

In dit onderdeel van de rapportage wordt ingegaan op de deelactieplannen zoals die per defensieonderdeel zijn opgesteld en die deel uitmaken van het actieplan Gender 2006.

Commando zeestrijdkrachten (CZSK)

Diepgaand onderzoek naar de redenen van vrouwen om te blijven of weg te gaan

Deze doelstelling van het CZSK is meegenomen in een defensiebrede aanpak van gedragswetenschappelijk onderzoek door het dienstencentrum gedragswetenschappen.

In dit onderzoek krijgen alle medewerkers die de defensieorganisatie verlaten een vragenlijst waarin wordt gevraagd naar de redenen van vertrek, de tevredenheid over Defensie als werkgever en de verschillen met een eventuele nieuwe werkgever. De uitkomsten van dit onderzoek worden gebruikt voor verdere beleidsontwikkeling.

Verbeteren van de mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren

De combinatie van arbeid en zorg heeft bij het CZSK speciale aandacht gekregen. Zo is in 2009 kinderopvang nabij de marinelocatie tot stand gebracht en is een loket ingesteld voor vragen over werken in deeltijd en het vergemakkelijken van combinaties van functies.

Behoud van vrouwen op onderofficiersniveau, onder meer door het aanstellen van rolmodellen in deze rang

Zoals hierboven al is weergegeven, is de doorstroom van vrouwen in de onderofficiersrang achtergebleven bij de verwachting. Dat geldt ook voor het CZSK. Toch zijn op opvallende posities, zoals die van instructeur bij de initiële opleidingen, vrouwelijke rolmodellen geplaatst.

Onderzoek naar de mogelijkheden om alle onderdelen van het CZSK open te stellen voor vrouwen

Het onderzoek naar het openstellen van de onderzeedienst is in het voorjaar van 2006 voltooid. Over de uitkomsten van dit onderzoek bent u met de brief van 24 mei 2006 (Kamerstuk 30 300 X, nr. 103) geïnformeerd.

Mentorproject gericht op doorstroom van burgervrouwen

Vanuit het CZSK hebben vrouwen deelgenomen aan de mentorprojecten voor vrouwelijk burgerpersoneel. Het CZSK heeft voor de deelnemers aan de mentorprojecten een eigen netwerkbijeenkomsten georganiseerd. Het CZSK neemt ook deel aan het aanstaande mentorproject voor vrouwelijke onderofficieren.

Commando landstrijdkrachten (CLAS)

Aanscherping van de beeldvorming en de werving van jonge vrouwen

Het CLAS heeft in het kader van het actieplan de op vrouwen gerichte wervingsactiviteiten verder geïntensiveerd. Er is een aparte functionaris aangesteld voor de werving van vrouwen. De organisatie van kennismakingsdagen voor vrouwen, het SurViVa-weekend en de deelname aan de huishoudbeurs zijn voorbeelden van gerichte wervingsactiviteiten voor vrouwen.

Screening van selectie-eisen

Op bredere schaal is bevestigd of de selectie-eisen moeten worden aangepast om meer vrouwen te kunnen werven. Tevens zijn functies waarvoor lagere fysieke eisen gelden (VFB1&2) gedurende lange periode in eerste instantie alleen voor vrouwen opengesteld. Pas als er onvoldoende vrouwen geïnteresseerd of beschikbaar waren, konden ook mannen instromen op deze functies. Bij enkele pilots is gebleken dat vrouwen in veel gevallen met training een hoger fysiek niveau kunnen bereiken. In sommige functie-eisen is een kleine differentiatie aangebracht.

Bespreekbaar maken van ongewenst gedrag

Deze ambitie is overgenomen in de defensiebrede aanpak van ongewenst gedrag naar aanleiding van de maatregelen in het kader van het rapport van de commissie-Staal.

De doorstroom van vrouwen verbeteren in twee pilots

Het CLAS heeft twee keer meegedaan aan projecten om een betere doorstroom voor vrouwelijke burgermedewerkers in de schalen 10 tot en met 12 te bewerkstelligen. De meeste deelnemers zijn inmiddels doorgestroomd naar een andere, vaak hoger ingeschaalde functie bij het CLAS of bij een ander defensieonderdeel. De tweede pilot betrof de aanpassing van de stafopleiding voor officieren. Deze opleiding, de Middelbare Defensie Vorming, is inmiddels een defensiebrede opleiding geworden en kon enige tijd modulair worden gevolgd. De parttime versie is in ontwikkeling, de pilot start 1 januari 2010.

Vrouwelijke rolmodellen positioneren op zichtbare en invloedrijke posities zoals stafadjutant en instructeurfuncties

Ondanks extra inspanningen om vrouwen op zichtbare en invloedrijke posities te krijgen, is dit maar ten dele geslaagd. Weliswaar is er nu een vrouwelijke landmachtgeneraal en is een aantal vrouwen instructeur geworden, maar de eerste vrouwelijke stafadjutant is nog niet benoemd. Dit komt ook doordat mogelijke kandidaten het reguliere traject willen doorlopen en geen voorkeursbehandeling wensen. Naar verwachting wordt de eerste vrouwelijke stafadjutant binnen twee tot drie jaar benoemd.

Commando luchtstrijdkrachten (CLSK)

Doorstroom van vrouwen naar hogere functies en rangen

Het CLSK heeft veel aandacht besteed aan de doorstroom van vrouwelijke officieren. Zo is op 1 augustus 2007 de eerste vrouwelijke commodore benoemd. Het CLSK heeft een mentorproject georganiseerd voor vrouwelijke kapiteins en er zijn klankbordbijeenkomsten gehouden met topvrouwen van het CLSK. Bij de vulling van de loopbaanopleidingen MDV en HDV wordt rekening gehouden met de beschikbare vrouwelijke talenten.

Behoud van vrouwen voor de organisatie en voor Defensie.

Het CLSK heeft begin 2008 een «meldpunt deeltijd» ingericht om het

proces van deeltijdwerken te ondersteunen, barrières weg te nemen en vraag en aanbod op elkaar te laten aansluiten. Tevens is een rapportageverplichting voor commandanten ingesteld over de toekenning en afwijzing van deeltijdverlof. Voorts heeft het CLSK een ombudsfunctionaris benoemd die zonodig bemiddelt in gendergerelateerde kwesties, zoals maatwerkoplossingen voor alleenstaande moeders en vaders bij uitzendingen.

Het CLSK streeft naar een verruiming van het aanbod van kinderopvangmogelijkheden. Op 1 november 2006 is kinderopvang voor de Vliegbasis Gilze Rijen geopend. Op dit moment wordt een kinderdagverblijf gebouwd voor de Vliegbasis Volkel. Dat is naar verwachting eind van dit jaar gereed.

Commando Koninklijke marechaussee (Kmar)

Een verhoogde instroom in de initiële opleiding

De Kmar kent van alle operationele commando's het hoogste percentage vrouwen. Wel is de instroom van vrouwen bij de Kmar afgenomen. Hiervoor zijn geen direct aanwijsbare oorzaken te geven.

De wervingsinspanningen blijven gericht op het aantrekken van vrouwen, bijvoorbeeld door middel van een «Ladies day». In 2009 lijkt het aandeel vrouwen in de instroom van nieuw personeel weer te stijgen.

Behoud van vrouwen die kunnen doorstromen door middel van eigentijdsearrangementen rondom werktijden en arbeid en zorg

Wat doorstroom en behoud betreft heeft de Kmar twee projecten georganiseerd: het buddyproject, gericht op de ondersteuning en begeleiding van nieuwe vrouwelijke medewerkers, en het mentorproject voor vrouwelijke burgers en militairen uit het middenmanagement van de Kmar. De aanbevelingen die voortvloeiden uit deze projecten zijn zoveel mogelijk ingebed in de bestaande personele processen.

Het veranderen van de cultuur van een machocultuur naar een meer feminiene cultuur

Om te werken aan een cultuurverandering bij de Kmar zijn themadagen georganiseerd en wordt aan alle leidinggevendenden een training «leidinggeven aan omgangsvormen en diversiteit» gegeven. Tevens geldt ook hier dat de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de commissie-Staal, waaronder de aandacht voor de sociale aspecten van leidinggeven daaraan een bijdrage leveren.

Vergroting van het aantal rolmodellen en het aantal vrouwen op hoge posities, zonodig door instroom van zij-instromers

De Kmar heeft een aantal vrouwen in de rangen van majoor tot en met kolonel op leidinggevende functies op brigade- en afdelingsniveau, waarvan één in een internationale omgeving. Om het aantal vrouwen op leidinggevende posities te versterken, is onlangs vanuit de politie een brigadecommandant op het niveau van luitenant-kolonel bij het district Schiphol aangesteld. Op strategisch niveau heeft de Kmar één vrouwelijke directeur in het managementteam.

Op het hoogste onderofficiersniveau is een vrouwelijke districtsadjutant werkzaam op Schiphol. De Kmar blijft vrouwen stimuleren door functie-roulatie en opleiding hogere posities in de organisatie te bereiken.

Commando DienstenCentra (CDC)

Het formuleren van realistische doelen voor de vergroting van het aandeel vrouwen vanaf schaal 11 per CDC-onderdeel en de toepassing via managementcontracten

In het bedrijfsplan van het CDC en al zijn bedrijfsgroepen is het onderwerp «gender en diversiteit» opgenomen. Hierin staan de streefpercentages vrouwelijk burgerpersoneel per bedrijfsgroep opgenomen.

Een actief loopbaanbeleid gericht op het in beeld brengen van vrouwelijk talent en het stimuleren van groei van deze talentvolle vrouwen naar hogere functies

Het CDC heeft in 2007 en 2008 met een grote groep (ongeveer 40) vrouwelijke burgermedewerkers als mentee deelgenomen aan het defensiebrede mentorproject. Bij het zoeken naar kandidaten voor MD-trajecten of loopbaanopleidingen wordt expliciet gevraagd naar vrouwelijke kandidaten. In de MD-commissie die het MD-programma binnen het CDC begeleidt heeft ook een vrouw zitting.

Het CDC heeft inmiddels een aantal vrouwelijke medewerkers op hogere functies. De meest in het oog springende is de vrouwelijke commandant van het CDC, maar het CDC heeft ook een vrouwelijke directeur Planning & Control, een vrouwelijke directeur van een dienstencentrum en een vrouwelijke hoogleraar op de NLDA. Door hun zichtbaarheid in deze sleutelfuncties fungeren zij als rolmodel voor hun vrouwelijke collega's.

Het in samenwerking met CZSK, CLSK, CLAS en KMAR realiseren van combi-werkplekken voor vrouwen en mannen met jonge kinderen

Hoewel er geen formele «combi-werkplekken» zijn gerealiseerd, biedt het CDC deze arbeidsplaatsen in de praktijk wel aan. De uitzenddruk bij het CDC is in het algemeen lager dan bij de operationele commando's, waardoor meer mogelijkheden kunnen worden geboden om deeltijd- of ouderschapsverlof te genieten.

Verdere verbetering van de combinatie van arbeid en zorg door te experimenteren met flexibele werktijden, duobanen en deeltijdwerk

Momenteel voert het CDC het programma «CDC onder dak» uit. Dit is een onderzoek naar de efficiënte en effectieve inrichting van de werkplek. Als onderdeel van dit programma is onderzocht hoe het «nieuwe werken» (flexibel werken, thuiswerken, telewerken) kan worden toegepast binnen het CDC en wat daarvan de huisvestingsconsequenties zijn. Per werkstijl wordt de best passende soort werkplek vastgesteld. Voorbeelden hiervan zijn concentratieruimtes, vergaderruimtes en thuis en mobiel werken. Dit zal in de vervolgstappen van het programma «CDC onder dak» worden uitgewerkt.

Bestuursstaf

Meer rolmodellen aanstellen op nader te bepalen zichtbare posities en functies

In de bestuursstaf zijn de afgelopen jaren meer rolmodellen aangesteld op aansprekende functies. Zo is een vrouwelijke hoofd directeur benoemd en zijn enige vrouwelijke directeuren aangesteld.

Het initiëren van een netwerk van Topvrouwen bij Defensie

Voor vrouwen vanaf schaal 14 is door de Algemene Bestuursdienst een programma van intervisiebijeenkomsten opgezet. Dit is tevens de aanzet geweest voor de vorming van een informeel netwerk.

Specifiek doorstroombesleid voor vrouwen binnen de Bestuursstaf

Er is gewerkt aan specifiek doorstroombesleid, onder andere door deelname aan het mentorproject vrouwelijke burgerambtenaren en het trainingsprogramma Management Development schalen 11 tot en met 13. Verder streeft de bestuursstaf naar de deelname van ten minste twee vrouwen aan de Interdepartementale Management Leergang voor vrouwen. Het Defensie traineesprogramma, dat onder de verantwoordelijkheid van de bestuursstaf wordt georganiseerd, bestond in de laatste vijf pools voor 80 tot 100 procent uit vrouwen, vaak ook met een andere etnisch-culturele achtergrond.

Defensie Materieel Organisatie (DMO)

Het formuleren van realistische, maar ook ambitieuze doelen voor de vergroting van het aandeel vrouwen per bedrijf

De DMO heeft de volgende streefcijfers vastgesteld: 10,9 procent in 2008, 13,2 procent in 2009, 15,3 procent in 2010, 17,4 procent in 2011, 20,3 procent in 2012 en 30 procent in 2015.

Een actief loopbaanbeleid gericht op het in beeld brengen van vrouwelijk talent en het stimuleren van deze talentvolle vrouwen naar hogere functies

De DMO heeft tot en met 2008 deelgenomen aan het mentor- en mentee-project voor vrouwen en draagt vrouwelijke kandidaten voor voor het defensiebrede MD-traject.

Het in samenwerking met andere defensieonderdelen realiseren van combi-werkplekken voor vrouwen met jonge kinderen

Net als bij de andere defensieonderdelen is dit nog een aandachtspunt. Wel zijn ook bij de DMO de voorwaarden geschapen om arbeid en zorg te combineren.

Het doorbreken van de «glazen muur» door meer vrouwen te laten instromen naar onder meer technische functies, ICT-functies en functies in de verwerving

Vanuit verschillende bedrijven binnen de DMO zijn acties ondernomen om meer vrouwen in te laten stromen op vooral technische functies. Hierbij zijn technische opleidingen betaald voor (herintredende) vrouwen (met daaraan gekoppeld het aanbieden van een contract), hebben vrouwen deelgenomen aan de *High Tech Masterclass*, is voorlichting gegeven aan basis- en middelbare scholen om te kiezen voor de richting techniek, is de DMO vertegenwoordigd bij open dagen van technische scholen en organiseerde zij kijkdagen voor studenten.

Afsluiting actieplan Gender 2006–2008

De resultaten van het actieplan Gender geven een divers beeld. De beoogde verhoging van instroom en doorstroom van vrouwelijk burgerpersoneel is goed geslaagd. Dit geldt zowel voor de instroom als het aandeel vrouwen op alle schaalniveaus. Voor vrouwelijke militairen blijft het moeilijk een aanzienlijke verhoging van het aandeel vrouwen te bewerkstelligen.

Waarbij de uitendruk van de afgelopen jaren ongetwijfeld ook een rol heeft gespeeld.

Wel zijn met de aanstelling van twee vrouwelijke generaals en van een vrouwelijke commandant van een fregat en van een bataljon, goede stappen gezet om vrouwen op sleutelposities te plaatsen en rolmodellen te creëren.

Met deze en de andere acties uit het actieplan Gender en het project Genderforce is er voor gezorgd dat het onderwerp gender in de hele defensieorganisatie veel aandacht heeft gekregen en structureel is ingebed. Op grond daarvan ben ik van mening dat het bewustzijn in de organisatie waar het gaat om de verschillen tussen mannen en vrouwen, maar vooral ook om de kracht die daarin schuilt, zeker groter is geworden.

Toch is het noodzakelijk blijvend aandacht te besteden aan vrouwen in de defensieorganisatie. Om die reden is in het actieplan Diversiteit ook aandacht besteed aan de instroom, de doorstroom en het behoud van vrouwen bij de defensieorganisatie. Veel acties uit het actieplan Gender zijn in het actieplan Diversiteit overgenomen en worden zo mogelijk verbreed of vernieuwd, bijvoorbeeld met groepen (vrouwen) met een andere etnisch-culturele achtergrond.

Over de voortgang van het actieplan Diversiteit informeer ik u in de reguliere P-rapportage zoals u die elk half jaar ontvangt. In het jaarverslag over 2009 van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht dat u in het voorjaar van 2010 wordt aangeboden, wordt eveneens expliciet aandacht geschonken aan de thema's emancipatie, arbeid en zorg bij Defensie. Verder vindt in 2010 de *midterm review* plaats van de Emancipatienota «Meer kansen voor vrouwen». Defensie is daarbij verantwoordelijk voor een departementale verantwoording van de resultaten. Deze rapportage bied ik u voor het einde van 2010 aan.

De staatssecretaris van Defensie,
J. G. de Vries