

## DVN-Infobulletin

# Emancipatiebeleid Defensie: Hoe ver en hoe verder?

**Juni 2000**

**Een uitgave van het Defensie Vrouwen Netwerk**

### **1. Inleiding**

Het Defensie Vrouwen Netwerk wil haar leden actief betrekken bij het emancipatiebeleid. Er moet tenslotte nog veel gebeuren om tot een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen alle functiegroepen en alle rang-/schaalniveaus te komen. Met name het behoud van vrouwen voor de Defensieorganisatie vraagt om aandacht. Suggesties en ideeën vanuit de dagelijkse praktijk over de inrichting en uitvoering van het emancipatiebeleid zijn dan ook van groot belang. DVN wil deze suggesties en ideeën, via de op te richten "DVN-denKTANK Emancipatiebeleid in Actie ", doorspelen naar de beleidsorganen binnen Defensie.

DVN wil met dit bulletin informatie geven over:

- de wijze waarop er binnen Defensie wordt gewerkt aan het emancipatiebeleid;
- enkele activiteiten en plannen van DVN op dit gebied.

De opbouw van dit bulletin is als volgt:

- In paragraaf 2 vindt u de taakstellingen van het Ministerie van Defensie zoals die staan geformuleerd het "Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen 1999 – 2002".
- In paragraaf 3 staat informatie over de uitvoering van emancipatiebeleid per krijgsmachtdeel. In paragraaf 4 blikken we terug op de forumdiscussie over het emancipatiebeleid van Defensie, die DVN op 2 december 1999 heeft georganiseerd.
- Paragraaf 5 bevat een samenvatting van het gesprek met Staatssecretaris H.A.L. van Hoof over het emancipatiebeleid.

- Tot slot geven we in paragraaf 6 aan op welke wijze DVN, naast de reguliere activiteiten, actie zal ondernemen om bijdragen te blijven leveren aan de verbetering van het emancipatiebeleid.

## **1. Bijdrage van het Ministerie van Defensie aan**

### **"Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen 1999 – 2002".**

Het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen bevat van alle ministeries concrete doelstellingen op het gebied van emancipatie. Onderdeel van het regeerakkoord van het huidige kabinet was namelijk dat ieder departement voor deze regeerperiode ten minste drie concrete taakstellingen op het gebied van emancipatie zou vaststellen en uitvoeren.

Jaarlijks zullen de bewindslieden van de departementen aan de coördinerende bewindspersoon, Mevr. A.E. Verstand-Bogaert, Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, rapporteren wat de stand van zaken is van de uitvoering van hun deel van het actieplan. In juni 2000 biedt Mevr. A.E. Verstand-Bogaert de eerste integrale rapportage aan de Tweede Kamer aan. Hieronder vindt u de taakstelling van het Ministerie van Defensie.

De door Defensie gekozen taakstellingen in het kader van het regeerakkoord zijn in belangrijke mate gebaseerd op de beleidsbrief Emancipatie Defensie. De beleidsbrief richt zich op de verbetering van de positie van de vrouwelijke werknemers, in zowel kwalitatieve als kwantitatieve zin. De uitwerking volgt hieronder per taakstelling. De formatieve en budgettaire consequenties en de wijze waarop over de voortgang zal worden gerapporteerd staan als aparte aandachtspunten aan het eind van deze bijdrage vermeld.

### ***I 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 krijgsmachtsdelen 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 huidige beleid**

Per 1 januari 1998 is de bestaande regeling deeltijdverlof voor militairen verruimd. In beginsel staan nu alle functies open voor vervulling deeltijd. Een Bevelhebber kan een aanvraag voor de 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 betreffende 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 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 deeltijdwerken 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.

## ***II 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 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 lichte 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 krijgsmacht delen 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.

## ***III 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.

### **Relaties 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 ten einde 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 pilotproject 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 en 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.

## ***IV 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 Directoraat Generaal Personeel.
- Ten aanzien van het vrouwelijk militair personeel vanaf de rang van Z2OC/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 mogelijk te waarborgen.

### **Looptijd**

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

## ***v* **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 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 waar 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.

## **1. Informatie over de uitvoering van emancipatiebeleid per krijgsmachtdeel**

Hieronder wordt aangegeven hoe de verschillende krijgsmachtdelen inhoud geven aan de taakstellingen. De informatie in deze paragraaf is deels gebaseerd op de inleidingen die de beleidsmedewerkers op de forumdiscussie van 2 december jl. (zie ook volgende paragraaf) hebben gehouden en op informatie die de beleidsmedewerkers naderhand ter beschikking hebben gesteld.

### **3.1 Emancipatiebeleid bij de Koninklijke Marine**

Na het verschijnen van de Beleidsbrief emancipatie heeft de Staatssecretaris van Defensie de krijgsmachtdelen verzocht de voorgestane maatregelen uit deze brief te implementeren. Op initiatief van de Coördinatiegroep integratiebeleid voor vrouwen in de KM (COORDVROUW: werkverband dat het ontwerpen en realiseren van het nieuwe beleid m.b.t. het integratiebeleid van vrouwen in de KM en toezien op de uitvoering van dat beleid tot taak heeft) is dan ook het "plan van aanpak KM n.a.v. de Beleidsbrief emancipatie Defensie" opgesteld. In dit plan van aanpak dat op 16 december 1997 door de AR is goedgekeurd, is aan de voorstellen uit de Beleidsbrief verder "handen en voeten" gegeven, waarbij zoveel mogelijk de lijnen van de beleidsbrief zijn gevolgd.

In het plan van aanpak KM zijn dan ook de actie- en aandachtspunten opgenomen die in hoofdlijnen zijn gericht op:

- het bevorderen van de instroom;
- het beperken van de uitstroom;
- het bevorderen van de doorstroom;
- het bevorderen van de acceptatie en bejegening.

De CO-ORDVROUW ziet toe op uitvoering en naleving hiervan.

Een korte toelichting op deze actie- en aandachtspunten:

#### **Bevorderen instroom:**

- streefpercentage instroom BT en OT gesteld op 20%
- vrouwelijk element zichtbaar in de werving
- realistische voorlichting

- stimulering herintreding
- bevorderen horizontale instrooming

#### **Beperken uitstroom:**

- fysieke elementen
- VERGO en uitwerking vervolgactiviteiten
- stimulering combinatie arbeid en zorg door het beiden en garanderen van faciliteiten

als:

- deeltijdarbeid
- ouderschapsverlof
- kinderopvang
- niet-uitzend garantie
- (blijven) informeren van vrouwen over bovenstaande faciliteiten

#### **Bevorderen doorstroom:**

- voorkeurspositie vrouwen bij doorstroom naar een OT-aanstelling
- intensivering loopbaanbegeleiding

#### **Bevorderen acceptatie en bejegening:**

- uitbreiding aantal lessen m.b.t. integratie en acceptatie van vrouwen tijdens alle initiële

en managementopleidingen

- uitbreiding functie coördinator integratie vrouwen
- beleid tegen seksuele intimidatie, agressie en geweld (SIAG)

Met behulp van deze actie- en aandachtspunten tracht de KM invulling te geven aan het gestelde in de beleidsbrief emancipatie Defensie.

Gesteld kan worden dat bij de KM op het gebied van de instroom geen noemenswaardige problemen bestaan. Momenteel bedraagt het percentage vrouwelijke militairen 9,2% en het ziet er naar uit dat het streefpercentage van 12% in 2010 kan worden behaald. Teneinde het streefpercentage van 12% in 2010 te behalen is het streefpercentage voor de instroom van zowel vrouwelijke OT- als BT-militairen gesteld op 20%, hetgeen als zodanig jaarlijks in de aanstellingsopdracht wordt opgenomen en de afgelopen jaren ook steeds is behaald.

Het tot op heden gevoerde beleid inzake de instroom zal dan ook worden voortgezet en pas worden bijgesteld als dit noodzakelijk blijkt.

Echter, wanneer we kijken naar de aantallen vrouwelijke onderofficieren en vrouwelijke hoofdofficieren, zien we dat de vrouwen hier sterk zijn ondervertegenwoordigd. De KM vindt dit een onwenselijke situatie, met name omdat dit het integratieproces niet ten goede komt. Immers, de vrouwen in de lagere rangen missen hiermee onder meer een vrouwelijk aanspreekpunt en een voorbeeld van hun eigen loopbaanpatroon. Het behoud van vrouwen in de organisatie en de evenredige vertegenwoordiging van vrouwen over de rangen zijn aanzienlijke knelpunten en behoeven dan ook de permanente aandacht. Daarom zijn de speerpunten van het KM-beleid vooral gericht op de volgende punten:

- **Voorkeur bij doorstroom naar een OT-aanstelling**

Sinds september 1997 worden manschappen bij de KM slechts voor een bepaalde tijd aangesteld. Om een aanstelling voor onbepaalde tijd te verkrijgen, dient de onderofficiersopleiding met goed gevolg te zijn afgerond. Met het oog op het werven van een groter vrouwelijk middenkader is het in het belang van de KM dat – zolang er sprake is van een achterstandspositie van vrouwen – vrouwelijke militairen met een BT-aanstelling een voorkeurspositie wordt toegekend bij de overgang naar een OT-aanstelling. Bij het aanwijzen van manschappen voor de onderofficiersopleiding hanteert de KM dan ook het beleid dat de betrokken opleiding voor zover mogelijk voor ten minste 20% zal bestaan uit vrouwelijke militairen.

- **Intensivering loopbaanbegeleiding en –ontwikkeling**

Om een serieuze integratie van vrouwen in de KM mogelijk te maken, is het noodzakelijk dat er overleg plaatsvindt tussen de vrouwelijke militair en haar plaatsingsautoriteit, zodat haar loopbaan kan worden afgestemd op (on-)mogelijkheden en wensen van de organisatie en die van de militair zelf. Derhalve is de loopbaanbegeleiding van vrouwen bij de KM geïntensiveerd. Iedere vrouw wordt op een gegeven moment uitgenodigd voor een loopbaangesprek en die gesprekken zullen vervolgens regelmatig plaatsvinden. Vrouwen die blijk geven in staat te zijn om door te stromen naar de hogere rangen zullen daarnaast doelbewust worden gevolgd en begeleid in hun loopbaan. Hierbij is opgemerkt dat deze vorm van loopbaanbegeleiding niet het doel heeft om vrouwen versneld de loopbaan te laten doorlopen.

- **Stimulering herintreding**

Vanaf 1 januari 2000 wordt het recht op herintreding hersteld en versterkt. Dit recht is in ieder geval van toepassing op vrouwelijke militairen met een aanstelling voor onbepaalde tijd die ten minste zes jaar werkelijke dienst hebben verricht en aan wie op verzoek ontslag is verleend. Voor alle andere vrouwen zal de mogelijkheid tot herintreding per geval worden bezien. Mede met het oog op vrouwen die nu reeds het voornemen hebben ontslag te nemen en wellicht na enige tijd terug te keren, is het beleid inzake herintreding bij de KM Medio 1998 geactualiseerd en nogmaals bekend gesteld. De KM voert ter zake een actief beleid. Indien een vrouw met ontslag gaat, ontvangt zij namelijk een kopie van het herintredingsbeleid en tijdens het exitgesprek zal het recht op herintreding nadrukkelijk worden besproken. Geeft de vrouw aan dat zij interesse heeft voor herintreding, dan zal ze door middel van het postactievenblad "van boord" op de hoogte worden gehouden van het wel en wee van de KM. Bovendien ontvangen de vrouwen na een non-actieve periode van vijf jaar opnieuw een kopie van het herintredingsbeleid met de vraag of ze willen herintreden.

- **Deeltijdarbeid**

Het deeltijdbeleid is in 1998 verruimd. De beperking dat de militair ten hoogste negentien uur per week deeltijdverlof kan genieten, is opgeheven en daarmee zijn alle vormen van deeltijd mogelijk geworden. Met uitzondering van operationele functies en functies in het buitenland, staan in principe alle functies open voor deeltijd. Overigens is tevens binnen het operationele functiegebied de mogelijkheid tot deeltijdverlof geïntroduceerd door maatwerk in de vorm van (gedeeltelijke) non-activiteit na een vaarperiode of uitzending. Een aanvraag tot deeltijd zal zo spoedig mogelijk, doch in ieder geval binnen drie jaar, en voor een structurele periode worden gehonoreerd. Sinds de verruiming van het deeltijdbeleid is het aantal aanvragen hiertoe verdubbeld, echter nog steeds maken weinig militairen gebruik van deze faciliteit. Momenteel zijn dit 60 militairen (ingedeelde naar sekse: 5 mannen en 55 vrouwen; ingedeeld naar functie: 13 officieren en 47 schepelingen). Burgermedewerkers kennen overigens geen verlofconstructie, maar een deeltijdaanstelling.

## **1. Emancipatiebeleid bij de Koninklijke Landmacht**

Bij de KI wordt in meer of mindere mate invulling en uitvoering gegeven aan alle maatregelen die in de emancipatiebrief staan gemeld.

Het uitgangspunt bij de Landmacht is het nemen van maatregelen die het werken bij onze organisatie voor al het personeel - mannen, vrouwen, militairen, burgers, allochtonen enz. mogelijk en aantrekkelijk maakt; het accent ligt op integratie. Alleen daar waar er ook daadwerkelijk onderscheid is kan onderscheid gemaakt worden.

Het accent van de maatregelen ligt bij de verbetering van de werksfeer en -omstandigheden, omdat als er geen sprake is van acceptatie en respect, maatregelen als ouderschapsverlof, deeltijd en herintreden (om maar een paar voorbeelden te noemen) gedoemd zijn te mislukken.

### **Loopbaanbeleid**

In januari van dit jaar zijn commandanten en hun P&O functionarissen uitvoerig geïnformeerd over het nieuw in te voeren loopbaanbeleid voor burgers en militairen. Voor burger medewerkers kwam daar eveneens bij het nieuwe beoordelingsbeleid.

Aan commandanten is verzocht om dit onderwerp verder met hun medewerkers te bespreken en op zeer korte termijn kunnen alle KI-medewerkers een brochure op het huisadres verwachten waarin genoemde onderwerpen worden behandeld.

Kern is: aandacht voor het individu, individuele begeleiding en -daar waar mogelijk- maatwerk.

Tegen deze achtergrond overweegt de KI om aansluitend bij commandanten en hun P&O functionarissen aandacht te vragen voor de positie van vrouwen in hun eenheid. Dit vanuit het besef dat vrouwen niet gewend zijn om over hun loopbaan na te denken (vaak in relatie tot de zorgtaken) en dat het feit, dat vrouwen mogelijk in deeltijd werken geen belemmering mag zijn voor een eventueel te volgen loopbaan. Het onderwerp zal voorgedragen worden voor bespreking in de P&O-vergadering en nagedacht wordt over de mogelijkheid om e.e.a. ook schriftelijk te communiceren.

### **Deeltijd**

Helaas heeft de verruiming van de regeling deeltijdverlof militairen niet geleid tot een substantiële toename van het aantal verzoeken om in deeltijd te werken. Bij de Landmacht wordt thans onderzocht door een van haar medewerkers (in het kader van een afstudeeropdracht aan de Open Universiteit) in welke mate men op de hoogte is van de regeling en welke problemen de regeling met zich mee brengt. Duidelijk is na een eerste inventarisatie dat de bekendheid met de inhoud van de regeling te wensen over laat. De aanbevelingen zullen meegenomen worden in de evaluatie van de regeling verruiming deeltijdverlof militairen. Ook bij de invoering en toepassing van de regeling geldt dat er bij een ieder de bereidheid moet zijn om tot goede oplossingen te komen.

### **Sfeer en werkomstandigheden**

Bij de KI wordt zeer veel energie gestopt in het verbeteren van werksfeer en werkomstandigheden en het voorkomen en bestrijden van ongewenst gedrag. Onder de noemer bedrijfsethiek worden cursussen aan instructeurs gegeven op het ILMO; is de cursus respectvol samenwerken ontwikkeld, worden workshops en themadagen georganiseerd. Daarnaast wordt een serie video's ontwikkeld, waarvan er inmiddels drie zijn voltooid over onderwerpen als seksuele intimidatie, homoseksualiteit en pesten en treiteren. Deze video's worden door de Vertrouwenspersoon KI tijdens haar voorlichtingsessies getoond en besproken en ook medewerkers van de Sectie Personeelszorg van de CDPO maken tijdens cursussen regelmatig gebruik van de films.

Daarnaast wordt binnen de KI momenteel de behoefte en de mogelijkheden geïnventariseerd om een netwerk van contactpersonen op te zetten bij de verschillende onderdelen van de KI ter ondersteuning van de werkzaamheden van de Vertrouwenspersoon

## 2. Emancipatiebeleid bij de Koninklijke Luchtmacht

Sinds de emancipatienota voor Defensie (juni 1997) is voor de Klu een samenhangend stelsel van maatregelen van kracht, gericht op het interesseren, het motiveren en het behouden van vrouwen voor de krijgsmacht.

De doelstelling van het beleid is, gelet op de demografische ontwikkelingen en de toekomstige personeelsvoorziening, te komen tot een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen binnen alle functiegroepen en alle rang/schaalniveaus bij het militair en burgerpersoneel. Op basis van de emancipatienota van de Staatssecretaris wordt er naar gestreefd dat het militaire personeelsbestand in 2010 voor 12% uit vrouwen bestaat, voor burgerpersoneel is het streefcijfer 30%. Omdat het verkrijgen en behouden van voldoende vrouwelijk militair personeel in het verleden niet altijd in de gewenste mate is geschied, geldt er voor het vrouwelijk militair personeel een tussentijds streefcijfer van 8% op 1 januari 2002. Voor de Klu bedragen de gerealiseerde cijfers momenteel 7,5% vrouwelijke militairen en 22,7% vrouwelijke burgerambtenaren.

De algehele indruk van de implementatie van het beleid aangaande de integratie van vrouwen binnen de Klu blijft redelijk. Gezien de gestage stijging van het aantal vrouwen binnen de Klu is het aannemelijk dat de streefcijfers zoals deze gelden voor 2010 zullen worden gehaald. Dit blijkt mede uit de in het afgelopen half jaar genomen en uit de in het komend half jaar te nemen acties:

- Eind 2000 heeft de Klu als eerste krijgsmachtdeel op minimaal één onderdeel in pandige kinderopvangmogelijkheden.
- In april 2000 komt de handleiding 'Arbeid en zorg' uit waarin relevante regelingen op dit gebied worden opgesomd en uitgelegd. In de handleiding wordt aandacht besteed aan regelgeving en toelichting aangaande o.a. de zorg voor kinderen, mantelzorg, deeltijdwerken en zwangerschap.
- De Klu-klachtenprocedure 'Seksuele intimidatie' wordt i.o.m. de Centrale Organisatie interservice geünificeerd en verbreed tot "ongewenst gedrag". Dit dient medio 2000 gereed te zijn.
- DMLO verwacht voorjaar 2000 de eerste cursus, die aanhaakt bij het signaleren en voorkomen van ongewenst gedrag ingekaderd in de "gedragscode" aan de LUMARA te kunnen presenteren. Via de z.g.n. waterval methode zullen Klu-leidinggevendenden op diverse niveaus in 120 sessies met de cursus in aanraking komen. Daarnaast wordt nog een apart traject gestart voor alle instructeurs/docenten, dat zijn immers de functionarissen die zeer veel van normen en waarden dienen over te brengen aan anderen, vaak jongere collega's. Aandacht zal o.a. worden besteed aan het ontwikkelen van vaardigheden bij het (h)erkennen en oplossen van problemen op het gebied van (seksuele) intimidatie, pesten, agressie en (psychisch) geweld.
- In juli jl. heeft de Klachtencommissie Seksuele Intimidatie binnen de Klu en onderdelen waar Klu-personeel werkzaam is 20.000 brochures aangaande seksuele intimidatie verspreid.
- Momenteel worden door de DPKLu/SGW maatregelen getroffen ter verhoging van de respons op exitinterviews en uitbreiding naar mannelijke BOT-ers.
- Op initiatief van de Klu wordt i.s.m. de overige beleidsterreinen bezien of een krijgsmachtbreed onderzoek naar ongewenst gedrag zal worden gehouden.
- Het bureau Centrale Vertrouwenpersoon is medio '99 binnen de DPKLu/Afdeling Arbodienstverlening ondergebracht. De beleidsmatige componenten zijn ondergebracht bij DPKLu/Afdeling Beleidsontwikkeling.
- Naar aanleiding van de evaluatie naar het werken in deeltijd binnen de Klu in het voorjaar van '99 is er in juli jl. een commandantenbrief verschenen waarin een aantal tegemoetkomingen wordt gedaan aan commandanten opdat de Klu-bedrijfsvoering minder nadeel ondervindt. De uitvoering wordt verder gevolgd, zodat medio 2000 opnieuw een voortgangsrapportage kan geschieden.

## **1. Emancipatiebeleid bij de Koninklijke Marechaussee**

Instream van vrouwelijke officieren geschiedt op twee wijze:

1. Officieren die zijn opgeleid op het KIM of De KMA. Officieren die belangstelling hebben voor een functie bij de KMar kunnen zich hiervoor jaarlijks aanmelden.
2. Officieren voortkomende uit de BOT - onderofficieren (OTO). Onderofficieren van de KMar die belangstelling hebben voor een officiersopleiding kunnen zich hiervoor jaarlijks aanmelden.

Iedere officier kan in het MD - traject worden opgenomen. Recentelijk is hiervoor een speciaal bureau opgericht.

Het deeltijdwerken wordt centraal gemeld bij een meldpunt dat is ingericht bij Staf KMar in Den Haag. Militairen die in deeltijd willen werken dienen daarvoor een rekest in te dienen bij de personeelsfunctionaris (S1) van hun eenheid

Voor de werving is geen voorkeursbeleid voor vrouwen, maar bij gelijke geschiktheid gaat de voorkeur wel uit naar een vrouw.

De klachtenprocedure voor seksuele intimidatie voldoet. De klachtenprocedure wordt in overleg met de Centrale Organisatie defensie - breed herzien. Dit moet leiden tot een uniforme defensie klachtenprocedure "ongewenst gedrag".

De aanbevelingen van Vergo over schoeisel en kogelwerende vesten zijn opgevolgd.

Het rapport "exitinterviews KMar" is in het voorjaar 2000 verschenen. De aanbevelingen worden verwerkt in het beleid.

## **1. Verslag van de forumdiscussie "Emancipatie Defensie: hoe ver zijn we?"**

**(2-12-1999)**

In juli 1997 is de beleidsbrief Emancipatie Defensie "Verder Kijken Dan Vandaag" verschenen en na 2,5 jaar vond het bestuur van DVN het tijd om de balans eens op te maken. Daarom was het middagedeelte van de themadag van DVN in december 1999 gewijd aan het emancipatiebeleid. Het motto van de middag was: "Emancipatie Defensie: Is het inmiddels al morgen of eigenlijk nog steeds gisteren?" Rond dit motto is er een forumdiscussie georganiseerd.

Het doel van de forumdiscussie was om de stand van zaken ten aanzien van het emancipatiebeleid in de verschillende krijgsmachtdelen te evalueren en met elkaar van gedachten te wisselen over mogelijke oplossingen voor huidige knelpunten. In het forum zaten beleidsmedewerkers van de Centrale Organisatie van het Ministerie van Defensie en van de verschillende krijgsmachtdelen. In de zaal zaten leden van DVN en enkele externen (zie bijlage 1).

De forumdiscussie had vier rondes. Per ronde stond een onderdeel uit de beleidsbrief Emancipatie centraal, namelijk:

- Loopbaanbeleid
- Deeltijdwerk: mogelijk of onmogelijk?

- Sfeer en Werkomstandigheden (tevens toelichting van het netwerk met contactpersonen van de KL)
- Hoe kan Defensie vrouwen behouden?

Per ronde hebben de beleidsmedewerkers toegelicht hoe dat specifieke onderdeel van het emancipatiebeleid uitgevoerd wordt in het betreffende krijgsmachtdeel. Vervolgens kwam de zaal aan bod en werden de knelpunten / onduidelijkheden / mogelijke oplossingen geïnventariseerd.

Per onderdeel zijn de belangrijkste discussiepunten samengevat.

### **Loopbaanbeleid**

- Enkele vrouwen uit de zaal hebben hun ervaringen verteld met het assessment onderzoek dat in het kader van het gestructureerde loopbaanbeleid voor vrouwen zou worden uitgevoerd. Slechts één vrouw in de zaal had ooit mee gedaan aan een assessment in dit kader. Dit was al weer een jaar geleden, daarna heeft ze nooit meer iets gehoord. Twee andere vrouwen geven aan dat de beloofde assessments nog nooit hebben plaats gevonden.
- Een burger medewerkster heeft aangegeven dat het onduidelijk is wat binnen de KL precies de mogelijkheden zijn om door te groeien. "Als ik niet weet wat mijn mogelijkheden zijn, ga ik weg." KL zou het loopbaanbeleid zichtbaarder moeten maken.
- Vrouwen zouden zelf ook actiever moeten worden in het plannen van hun loopbaan. Niet afwachten, maar zelf wensen kenbaar maken bij de organisatie. Hier wordt tegenin gebracht dat de loopbaanbegeleiding bij de verschillende onderdelen ongestructureerd is en te veel afhankelijk van toevalligheden, waarbij de verantwoordelijkheid wel heel erg gelegd wordt bij het individu terwijl het toch bij de organisatie moet blijven.

### **Deeltijdwerk: mogelijk of onmogelijk?**

- Deeltijdwerken kan, maar daar zitten heel wat haken en ogen aan; zeker op het gebied van pensioenregeling en loopbaanmogelijkheden.
- De bekendheid van de regelingen is bij de verschillende onderdelen vaak nog minimaal.
- Centrale meldpunten werken slecht.
- Enkele vrouwelijke militairen van de Klu hebben tijdens de discussie aangegeven dat er negatief gereageerd was op rekesten die betrekking hadden op deeltijdverlof.
- Of de wens om in deeltijd te werken wordt gehonoreerd blijkt toch nog erg af te hangen van lokale commandanten.

### **Sfeer en Werkomstandigheden**

- Twee vrouwen (van de KL en de Klu) geven aan dat op hun onderdelen na het vertonen van een film over seksuele intimidatie, de film werd geridiculiseerd. Na enig doorpraten bleek dat er meerdere films in omloop zijn over dit onderwerp en dat het eigenlijk niet kan dat de films zonder deskundige begeleiding worden vertoond. Zorgvuldigheid is geboden.
- Enkele voorbeelden werden gegeven van seksistisch taalgebruik / moppen van commandanten.
- Het idee om een netwerk van contactpersonen op te zetten bij de verschillende onderdelen van de KL er ondersteuning van de werkzaamheden van de vrouwenspersoon is ook besproken. Het is wenselijk dat er een dergelijk netwerk komt.
- Ook het voornemen van de Centrale Organisatie om dit jaar een grootschalig onderzoek naar ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht te houden werd positief ontvangen.

### **Hoe kan Defensie vrouwen behouden?**

Op basis van een korte inventariserend rondje door de zaal kwamen de volgende suggesties genoemd:

- Om personeel te behouden zullen de punten uit het beleidsplan uitgevoerd moeten worden.
- Stug doorgaan op deze weg.
- Veranderingen in het loopbaanbeleid moeten sneller doorgevoerd worden.
- De uitvoering van het aanname beleid aanpassen: Goed uitkijken wie je aanneemt. Kwaliteit gaat boven kwantiteit! Niet zomaar vrouwen aannemen, omdat ze vrouw zijn.
- Problemen positiever benaderen.
- Iets doen aan de beeldvorming over Defensie: reële en betere voorlichting bij werving en aanmelding. Dit voorkomt uitstroom en teleurstelling.
- Cultuur veranderen, maar dat kost tijd.
- Mannen ook betrekken bij het netwerken.
- Vrouwen moeten ook loyaler zijn ten opzichte van elkaar.

#### **Overige opmerkingen uit de zaal:**

- Spreek niet van "emancipatie" maar "integratie".
- Instroom van personeel is niet zo'n probleem. Behoud en doorstroom zijn de 'pijnpunten'.
- De communicatie (top-down / bottom-up / feedback) moet zeker beter. Wat er in het "Haagse" geregeld wordt, komt zelden helemaal door bij de eenheden.
- De brochure "Vrouwen Defensie" blijkt slecht bij vijf mensen in de zaal bekend. In deze brochure staan alle regelingen kort beschreven. Hoewel de brochure voornamelijk voor de werving is bedoeld kan het ook voor zittende Defensievrouwen van nut zijn.

#### **Conclusies**

Naar aanleiding van de forumdiscussie is geconcludeerd dat:

- binnen defensie veel initiatieven worden genomen op het terrein van emancipatie.
- er onvoldoende capaciteit is binnen de organisatie om alle plannen snel uit te voeren.
- het emancipatiebeleid niet door de gehele organisatie wordt gedragen.
- de communicatie over het emancipatiebeleid en de uitvoering daarvan niet optimaal is.

## **1. Samenvatting van het gesprek met de Staatssecretaris H.A.L. van Hoof**

**(28-03-2000)**

Zoals al vermeld is in het DVN-nieuws van maart 2000 is DVN naar aanleiding van de forumdiscussie, uitgenodigd door de Staatssecretaris van Defensie, H.A.L. van Hoof, voor een gesprek.

Het doel van dit gesprek was enerzijds kennismaken en anderzijds uit wisselen van gedachten over een aantal onderwerpen rondom Emancipatie, Arbeid en Zorg. Uiteindelijk heeft het gesprek zich vooral toegespitst op de vraag hoe Defensie meer vrouwen zou kunnen behouden.

DVN heeft de volgende suggesties in het gesprek naar voren gebracht:

- Defensie moet meer gegevens verzamelen over de vraag waarom vrouwen Defensie verlaten. Heeft dit alleen te maken met "macho-cultuur", "uitzending" en "moeilijke combinatie van zorg en arbeid"? Of zijn er ook nog meer redenen. Resultaten van exitinterviews bevatten dergelijke gegevens, maar deze gegevens worden niet centraal geregistreerd.
- Bevelhebbers zouden best duidelijk mogen aangeven dat zij vrouwen in de organisatie echt accepteren. De indruk bestaat nog steeds dat vrouwen alleen gedoogd worden en niet geaccepteerd. Top zou een duidelijk signaal moeten geven.

- Horizontale instroom van vrouwen (en mannen) op hoge managementfuncties zou gestimuleerd mogen worden. (Voorbeeld van de politie, waarbij Anja Brink horizontaal is ingestroomd en nu hoofdcommissaris is, is aangehaald).
- Zorgen dat er meer vrouwen op zichtbare posities aan de top worden aangesteld, zodat zij kunnen dienen als rolmodel.
- Het werken in deeltijd van mannen en vrouwen zou meer gestimuleerd mogen worden.
- Uitvoering van het emancipatiebeleid is te afhankelijk van "lokale" commandanten.
- Betere communicatie over emancipatiebeleid

Afgesproken is dat:

- Werving en behoud van vrouwen op de agenda van politiek beraad komt.
- Resultaten van exitinterviews verzameld worden bij de krijgsmacht delen.
- De bevelhebbers vragen expliciet uit te spreken dat zij prijs stellen op het hebben van vrouwen in hun organisatie en de regelgeving die betrekking heeft op emancipatie nadrukkelijk onder de aandacht van vrouwen brengen. Op deze wijze kunnen tussenliggende niveaus zich niet meer aan de uitvoering van het beleid onttrekken.
- Aan de IGK vragen nadrukkelijk te rapporteren over de voortgang van de maatregelen uit de beleidsbrief en andere knelpunten bij de implementatie van het beleid te rapporteren.
- Aan bevelhebbers/DP's vragen te rapporteren over de loopbaanbegeleiding en de vraag wanneer vrouwen naar de top zullen doorstromen.
- DVN zal andere netwerken bevragen over ervaringen met werving en behoud van vrouwen.
- DVN zal een document produceren waarin de praktische knelpunten bij de implementatie van het beleid vermeld staan en laten aangeven hoe die opgelost zouden kunnen worden. Hierover in een volgend gesprek spreken.
- DVN over een half jaar wederom een gesprek zal hebben met de staatssecretaris.

## 6. Actiepunten DVN

DVN zal de komende tijd op de volgende punten - extra - actie ondernemen met betrekking tot het emancipatiebeleid:

- Oprichten DenkTANK "Emancipatiebeleid in Actie". Zoals opgemerkt wil DVN haar leden actief betrekken bij het emancipatiebeleid. Binnen DVN brainstormen over ideeën en oplossingen voor mogelijke knelpunten bij de uitvoering van het emancipatiebeleid. Hierover zal DVN een tijdelijke denkTANK oprichten. Ieder DVNster die hieraan een bijdrage wil leveren wordt daarvoor van harte uitgenodigd. Neem contact op met het secretariaat van DVN.
- Contacten met andere vrouwennetwerken aanhalen en informatie inwinnen over ervaringen met werving en behoud van vrouwen.

## Bijlage 1

Aan de forumdiscussie hebben de volgende mensen deelgenomen:

**In het forum:**

- Lkol J. Van Baal - de Graaf (DGP / Ministerie van Defensie)
- LTZA 2 OC M.J. van Damme (DPKM)
- Mevr. J, van Doorn-van Bodegem (CDPO / KL)

- Kap. W.G.M. le Rütte (afdeling Personeels- en Organisatie Beleid. / KMAR)

Door omstandigheden was de Klu niet vertegenwoordigd.

**In zaal:**

- veertig DVN-leden
- Mevr. H. Kalmein (medewerker van van het VVD-kamerlid Els Meijer)
- Mevr. M. de Konink (Maatschappij en Krijgsmacht)
- Mevr. R. Tieben (Oplinie)