

Bijdrage van het Ministerie van Verkeer en Waterstaat aan het emancipatiebeleid zoals aangekondigd in de nota Emancipatiebeleid 2008-2011 'Meer kansen voor vrouwen'

Deze bijdrage is vormgegeven aan de hand van de 5 voorwaarden voor succesvolle verankering van het emancipatiebeleid, zoals in de nota Emancipatiebeleid genoemd: commitment van ambtelijke en politieke leiding, duidelijke verantwoordelijkheidstoedeling, aanwezigheid van deskundigheid, toepassing van instrumenten, aanwezigheid van doelen en middelen.

Verankering van emancipatie in beleid en uitvoering

a) Commitment van ambtelijke en politieke leiding

Personeelsbeleid

(gelijke beloning en evenredige vertegenwoordiging in managementposities):
ambtelijke top heeft tijdens recent VenW-symposium verklaard zich in te zullen zetten voor de daar gemaakte afspraken (zie onder c) en verder)

Emancipatie en beleid

zie in bijlage de reacties van de bewindspersonen op de VCE-rapportages dd 7 februari 2006 en dd 30 mei 2007.

b) Toedeling van verantwoordelijkheid (wie is aanspreekbaar op de verschillende niveaus)

Er is sprake van verschillende verantwoordelijkheden:

- Portefeuillehouder emancipatie voor het gehele departement is de plv SG.
- Voor het personele deel (gelijke beloning, evenredige vertegenwoordiging in managementposities) is de directeur FMC/HRMO het aanspreekpunt.
- Voor het aspect emancipatie in het beleid ligt de verantwoordelijkheid in theorie bij de verschillende beleidsDG's. Bij de start van het visitatieproces van de VCE is echter gebleken dat in de praktijk eigenlijk alleen enkele dossiers op het gebied van de DG personenvervoer (DGP) relevante emancipatieaspecten kennen. Er is speciaal binnen DGP een beleidsmedewerker op dit dossier gezet t.b.v. coördinatie en als contactpersoon, en wel binnen de beleidsgroep Mobiliteitsdiensten, m.n. omdat daar de meeste aanknopingspunten liggen met beleidsdossiers, zoals Sociale Veiligheid, Toegankelijkheid, Dagindeling/Flexibel werken.

c) Aanwezigheid van (gender)deskundigheid

Personeelsbeleid

Genderdeskundigheid is aanwezig bij de directie FMC/HRMO. Voor managementfuncties en hoger is deskundigheid aanwezig bij de Mo-unit, bij dezelfde directie.

Op 7 juni 2007 heeft het symposium "Breek het glas" plaatsgevonden. Na afloop zijn er 10 actiepunten geformuleerd. Drie ervan hebben betrekking op het vergroten van de interne deskundigheid van medewerkers. Dit zijn:

1. Managers moeten worden getraind zodat emoties een plaats krijgen in de organisatie;
2. Vrouwen moeten zichzelf laten zien!
3. Neem het heft in eigen handen en help elkaar herinneren!

Emancipatie en beleid

VenW zal gebruik blijven maken van externe genderdeskundigheid en de gesprekken met het VenW Kennisinstituut Mobiliteit (KiM) en de Adviesdienst Verkeer en Vervoer hierover voortzetten. Ook zal VenW het belang van het meenemen van gender in onderzoeken (blijven) benadrukken bij KiM en AVV. Genderdeskundigheid bij de relevante dossierhouders wordt hiermee bevorderd.

Voorbeelden:

- Er is de afgelopen jaren veel onderzoek gedaan op dit gebied en er is veel bekend over emancipatoire effecten. In 2001 zijn speciaal voor het NVVP de emancipatoire effecten in beeld gebracht en in 2003 zijn opnieuw kwantitatieve gegevens over verkeer en vervoerbeleid i.r.t. emancipatiedoelstellingen verzameld. In het Mobiliteitsonderzoek Nederland (MON) en het vijfjaarlijks gehouden Tijdbestedingonderzoek (TBO) van SCP is gekeken naar man/vrouwverschillen in tijdbesteding en mobiliteit.
- Het onderwerp verplaatsingen i.v.m. zorg is apart belicht in "Trends in mobiliteit" (AVV, oktober 2006), en kreeg speciale aandacht in de workshop Dagindeling die VenW eind 2006 organiseerde.
- Recentelijk is door VenW onderzoek gedaan naar het verplaatsingsgedrag van allochtonen. Wat betreft allochtone vrouwen viel een aantal zaken op, o.a.:
 - Zij verplaatsen zich minder vaak (zijn meer thuis)
 - Zij hebben minder vaak auto of rijbewijs
 - Zij fietsen minder vaak

d) Toepassing van instrumenten

Personeelsbeleid

(gelijke beloning en evenredige vertegenwoordiging in managementposities):

- De beloningen van het personeel vinden plaats op basis van een functiewaarderingssysteem (fuwasys). Deze systematiek wordt bij de rijksoverheid toegepast en is sekseneutraal.
- Voor bijzondere beloningen wordt gemonitord hoe de verdeling tussen mannen en vrouwen plaatsvindt, om scheve ontwikkelingen te voorkomen.
- Management programma voor vrouwen: VenW heeft een managementprogramma speciaal voor vrouwen op academisch / HBO-niveau vanaf schaal 10 die sinds kort een leidinggevende functie hebben of deze ambiëren.
- VenW participeert met een vrouwelijke directeur in Crossing the Boundaries, een internationaal managementprogramma voor vrouwen.
- zie ook onder e)

Emancipatie en beleid

Binnen relevante dossiers wordt steeds gemonitord of vrouwen niet meer benadeeld worden dan andere groepen. Als dit het geval blijkt te zijn, worden hiervoor maatregelen in gang gezet. Voorbeelden:

- Sociale Veiligheid: toen cijfers bekend werden van mijdingsgedrag van vrouwen in het OV zijn o.a. in fietsenstallingen camera's geplaatst.
- Toegankelijkheid: in het kader van kwaliteitsverbetering zijn bussen en treinen ook meer toegankelijk voor kinderwagens
- Dagindeling/flexibel werken: gekeken wordt o.a. of vrouwen andere dagindelingpatronen kennen dan mannen en zo ja welke gevolgen dit heeft (o.a. via workshop in december 2006).
- Op dit moment is geen onderzoek bekend waaruit blijkt dat prijsbeleid vrouwen onevenredig treft.

Vaak liggen relevante maatregelen overigens niet op het terrein van het ministerie, maar op dat van decentrale overheden. Voorbeelden:

- Omdat het verplaatsingsgedrag van allochtone vrouwen (zie onder c. hierboven) verkeerskundig geen problemen oplevert, is er voor VenW geen directe reden om hier actie op te ondernemen. Het is aan decentrale overheden en organisaties als de Fietsersbond om hierin activiteiten te ontplooiën. Goede voorbeelden van fietscursussen voor allochtone vrouwen zijn het Tilburgse “fietsvriendinnenproject” en projecten van de Fietsersbond.
- In het Nationale Mobiliteitsraad is vorig jaar gender als agendapunt opgenomen. De decentrale overheden hebben toen kennis genomen van de tussenrapportage van de VCE en de schriftelijke reactie van de minister hierop. De decentrale overheden zijn toen door de minister herinnerd aan de afspraak om gender mee te nemen in hun provinciale en regionale verkeers- en vervoersplannen. Dit werd positief ontvangen.

De wet die Anders Betalen voor Mobiliteit (‘kilometerprijs’) mogelijk zal maken zal onderworpen worden aan een emancipatietoets.

e) Doelen en (inzet van) middelen

Personeelsbeleid (evenredige vertegenwoordiging in managementposities): tijdens het al eerder genoemde symposium zijn 10 actiepunten geformuleerd. VenW zal daarnaast geen apart emancipatiebeleid formuleren omdat het accent nu ligt op ‘doen’ en het benoemen van deze concrete acties.

Actieprogramma ‘Breek het Glas’:

1. Managers moeten worden getraind zodat emoties een plaats krijgen in de organisatie.
2. Tussen nu en twee jaar zitten er minimaal twee vrouwen in alle MT’s (afhankelijk van de omvang van het betreffende MT).¹
3. Jonge VenW-ers moeten serieus worden genomen, want zij ervaren het verschil tussen mannen en vrouwen heel anders.
4. SG is vanaf nu ambassadeur diversiteit.
5. Vrouwen moeten zichzelf laten zien!
6. Vorm binnen VenW groepen waarbij mensen uitgenodigd kunnen worden, waarvan gedacht wordt dat zij deel uitmaken van het ‘Old Boys network’ (SG zegt toe op een uitnodiging in te gaan!).
7. Vrouwen moeten in selectiecommissies zitten, desnoods te ‘lenen’ vanuit een poule.
8. Stuur op resultaat in plaats van aanwezigheid.
9. Laat diversiteitsbeleid meeliften op andere veranderingsprocessen.
10. Neem het heft in eigen handen en help elkaar herinneren!

Bij elk actiepunt hebben twee mensen (in de meeste gevallen een man en een vrouw) zich aangemeld om te zorgen dat het actiepunt wordt uitgevoerd. Midden 2008 zal weer een bijeenkomst georganiseerd worden, o.a. om te kijken wat de voortgang is op deze actiepunten.

¹ Tot dan toe werd gestreefd naar de aanwezigheid van tenminste één vrouw in elk managementsteam

Voorbeelden van concrete acties:

- Er wordt veel moeite gedaan om vrouwen als deelnemer te werven voor de managementopleidingen. Bij de voordrachten wordt dit ook expliciet onder de aandacht gebracht van de beslissers, die hier rekening mee houden.
- VenW wil files terugdringen en ook een goede werkgever zijn door mensen mogelijkheden te bieden soms thuis te werken. Met “Brekend glas” heeft het project fileproof een link gelegd door de emancipatiedoelstelling te koppelen aan fileproof. Naast de technische faciliteiten die er beschikbaar zijn - zie Bijlage 2 - stimuleert fileproof managers in te spelen op de toenemende trend van tijd- en plaatsafhankelijk werken. Dit door te discussiëren over wat het betekent om medewerkers aan te sturen die vaak niet op kantoor zijn - maar wel bereikbaar! - en over wat dit betekent voor de organisatie van VenW.

Voor het aspect emancipatie in het beleid, toegespitst op personenvervoer (zie boven), zijn geen specifieke (al dan niet kwantitatieve) doelen gesteld. Zoals hierboven gemeld wordt niettemin in het beleid wel degelijk gemonitord of de belangen van bepaalde (kwetsbare) groepen voldoende behartigd worden of daarentegen juist om extra actie vragen, en maakt onderzoek daarbij doorgaans onderscheid tussen mannen en vrouwen.

VenW acht daarmee de genderaspecten in het beleid voldoende verankerd. In de praktijk blijkt beleid dikwijls zowel typische VenW-doelen te kunnen dienen (bereikbaarheid), als emancipatiedoelen. Dit betekent overigens niet dat VenW dan het emancipatiedoel als kerntaak ziet. Voorbeeld:

- Met de flexibilisering van arbeidstijden nemen de kansen op files af, terwijl bovendien de arbeidsparticipatie van vrouwen met flexibilisering gediend is. VenW stimuleert daarom toepassingen op dit gebied, onder meer rond wegwerkzaamheden.

VenW-acties waarmee zowel de VenW-doelen als het emancipatiebeleid gediend zijn:

1. VenW steunt de 7 tot 7 doelstelling: het verminderen van knelpunten in de combinatie van arbeid en zorgtaken door bredere toepassing van flexibele werktijden en afstemming van werk- en openingstijden – incl. plaatsafhankelijk werken en dienstverlening. (Dit in aansluiting op het SER-advies Mobiliteitsmanagement dat het belang benadrukt van een brede toepassing van tijd- en plaatsafhankelijk werken).
2. VenW zet zijn deelname voort aan het interdepartementale project met betrekking tot het onderwerp dagindeling, “Tijd voor arbeid en zorg” en de interdepartementale werkgroep “7 tot 7” getrokken door het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap.
3. VenW neemt deel aan het interdepartementaal opzetten van een kosten-batenanalyse ‘tijd- en plaatsafhankelijk werken’, mogelijk door het CPB.
4. VenW continueert zijn beleid ten aanzien van de sociale veiligheid van vrouwen.
5. VenW continueert zijn aandacht voor verschillen in verplaatsingsgedrag tussen allochtone en autochtone vrouwen.
6. VenW continueert de extra inzet op een lichte coördinatiestructuur voor emancipatie.
7. VenW continueert het gezamenlijk met de Adviesdienst Verkeer en Vervoer en het Kennis Instituut Mobiliteit onderzoeken en stimuleren van relevante kennis op het gebied van gender mainstreaming.

Bijlage 1: Samenvatting van de reacties van VenW op de VCE-rapportages

In haar reactie dd. 7 februari 2006 op de tussenrapportage van de VCE concludeerde de toenmalige Minister van Verkeer en Waterstaat, mevrouw Peijs, dat de rapportage een aantal bruikbare aanbevelingen geeft voor gender mainstreaming binnen het ministerie. Ze ziet gender mainstreaming als een logisch en relevant onderdeel op die beleidsterreinen waar dat nodig blijkt, vergelijkbaar met het beleid voor specifieke doelgroepen, zoals ouderen en kinderen, en taakcombineerders.

Ze memoreert reeds uitgevoerde concrete acties op het gebied van sociale veiligheid, en het gebleken positieve effect van de Nota Mobiliteit op onder meer de arbeidsparticipatie van vrouwen.

De minister deelt de mening dat we ruimte moeten creëren om te komen tot een betere afstemming van arbeids- en zorgtaken, ook omdat dit kan leiden tot verbetering van de bereikbaarheid. Telewerken en flexibele openings- en werktijden maken nieuwe vormen van dagindeling mogelijk en leiden tevens tot een afvlakking van de spitspiek. Daarom participeert het Ministerie van Verkeer en Waterstaat ook in het interdepartementale project "Tijd voor Arbeid en Zorg".

Daarnaast zal Verkeer en Waterstaat de volgende acties rond gender mainstreaming in gang zetten:

Aandacht vragen voor gender mainstreaming in Nationaal Mobiliteitsberaad.

Instellen lichte coördinatie Gender Mainstreaming binnen Verkeer en Waterstaat conform opzet andere specifieke doelgroepen.

Aandacht (blijven) besteden in onderzoek aan het gendersaspect - er is al veel bekend - met specifieke aandacht voor allochtone vrouwen als deelnemers aan het verkeer
Mogelijk bij de beleidsontwikkeling ten behoeve van de introductie van de kilometerprijs, ter vergroting van het inzicht, aandacht voor het gendersaspect.

Ontwikkelen voorstellen voor (stimuleren van) nieuwe vormen van dagindeling, daarbij gebruik makend van een in 2006 gevraagd SER-advies over mobiliteitsmanagement waarbij specifiek aandacht wordt gevraagd voor nieuwe vormen van dagindeling en telewerken.

In zijn reactie dd. 30 mei 2007 op de eindrapportage van de VCE concludeert de huidige minister van Verkeer en Waterstaat, de heer Eurlings, dat de VCE VenW gestimuleerd heeft activiteiten op emancipatiegebied met hernieuwd elan voort te zetten, zoals aandacht besteden aan sociale veiligheid van vrouwen, toegankelijkheid van het openbaar vervoer en verschillen in verplaatsingsgedrag tussen allochtone en autochtone vrouwen. Daarnaast vormde het VCE-advies een stimulans om een aantal nieuwe activiteiten te ondernemen zoals het instellen van een lichte coördinatiestructuur voor emancipatie en het gezamenlijk met de Adviesdienst Verkeer en Vervoer en het Kennis Instituut Mobiliteit onderzoeken en stimuleren van relevante kennis op het gebied van gender mainstreaming.

Deelname van Verkeer en Waterstaat aan het interdepartementale project met betrekking tot het onderwerp dagindeling, "Tijd voor arbeid en zorg" en de interdepartementale werkgroep "7 tot 7" zal voortgezet worden, evenals de overige inspanningen van VenW op dit terrein. In het verlengde hiervan zullen de kwetsbare reiziger en de taakcombineerder in het beleid van Verkeer en Waterstaat de nodige aandacht blijven krijgen. De Nota Mobiliteit biedt hiervoor de benodigde handvatten, deze zullen waar mogelijk ten volle benut worden.

Er is binnen Verkeer en Waterstaat het afgelopen jaar waar mogelijk en relevant de nodige capaciteit aan het onderwerp gender mainstreaming besteed. Deze werkwijze zal de komende periode worden voortgezet.

Bijlage 2: Het project “Voorbeeldfunctie Ministerie van VenW”

Met het project “Voorbeeldfunctie VenW” wil het ministerie van Verkeer en Waterstaat

- a. bewust reizen bevorderen
- b. flexibel (plaats- en tijdonafhankelijk) werken stimuleren en faciliteren
- c. een voorbeeldfunctie vervullen door eigen praktijkvoorbeelden te laten zien

Voorbeeld: Flexibel werken bij VenW

Algemeen: VenW brengt de mogelijkheden flexibel te werken onder de aandacht van medewerkers:

*“Je werkweek mag je op verschillende manieren invullen in overleg met je leidinggevende. Je kunt bijvoorbeeld vier dagen van negen uur werken, of afwisselend vier en vijf dagen. Misschien vind je 36 uur te veel. Of wil je juist meer uren werken, en zo extra verlof opbouwen. Dat kan. Alleen bij gegronde bezwaren zal een dergelijk verzoek worden afgewezen.
Als je wilt, kun je ook je werktijden flexibel invullen. In principe begint je werkdag tussen 7.00 uur en 09.00 uur en eindigt deze tussen 16.00 uur en 20.00 uur. Het is mogelijk om in overleg met je direct leidinggevende per dag wisselende aanvangs- en eindtijdstippen te kiezen. Ook kun je, na overleg met je leidinggevende, in een bepaalde periode meer uren werken dan het vastgestelde aantal uren per week.
Als medewerker van VenW heb je het recht om in deeltijd te gaan werken. Je kunt hiervoor een verzoek indienen bij je direct leidinggevende “*

Faciliterend: VenW werkt aan meer en betere faciliteiten voor flexibel werken, zoals:

- Realiseren flex.punten, flexibele werkplekken waar VenWers korte tijd kunnen werken binnen de eigen werkomgeving
- Meer en betere faciliteiten voor videoconferencing
- Introductie Office Communicator, een programma dat zowel bereikbaarheidsinformatie biedt als de mogelijkheid tot het uitwisselen van chatberichten. VenWers kunnen hiermee direct contact houden met collega's, waar ze ook werken
- Ervoor zorgen dat medewerkers overal binnen VenW kunnen inloggen op pc's (en daardoor eenvoudig bij hun eigen digitale werkomgeving kunnen komen)
- OV-fietsen op de grote stations in Den Haag, Rotterdam en Utrecht, voor medewerkers

Proefondervindelijk: VenW onderzoekt het bevorderen van flexibel werken (plaats- en tijdonafhankelijk) binnen het ministerie:

- Proef afsluiting Koningskade: tijdens de recente langdurige afsluiting experimenteerden medewerkers van vijf Haagse VenW-locaties met plaats- en tijdonafhankelijk werken.
- Plaats- en tijdonafhankelijk werken binnen de Departementale OR: dankzij diverse faciliteiten is het voor OR-leden gemakkelijker om op andere plekken dan hun vaste standplaats te werken. Hun ervaringen worden gemonitord.
- Evaluatie flexibel werken en reizen binnen de Bouwdienst: de Bouwdienst van de Rijkswaterstaat bracht vorig jaar het aantal locaties terug van vijf naar één. Dit leverde voor medewerkers aanzienlijke reistijden op; compenserende maatregelen (o.m. telewerken en flex.punten) werden ingezet en zijn geëvalueerd.
- Het goede voorbeeld bij wegwerkzaamheden: Rijkswaterstaat grijpt groot onderhoud aan de weg steeds vaker aan om flexibel werken en reizen te stimuleren onder de eigen medewerkers en bij werkgevers in de regio. VenW bekijkt hierbij of er een toolbox “Flexibel werken en reizen” ontwikkeld kan worden die voor alle regionale diensten gebruikt kan worden.
- Van vaste naar mobiele telefonie: de centrale stafafdeling Financiën, Management en Control van VenW onderzoekt of omschakelen van vaste naar mobiele telefonie een manier is om de bereikbaarheid van (flexibele) medewerkers te waarborgen.