

Aan de voorzitter van de Tweede
Kamer
der Staten Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

Uw brief van	Ons kenmerk	Contactpersoon	Zoetermeer
	DSO/overig/02/576		15 maart 2002
Onderwerp		Doorkiesnummer	
AO Actieplan Emancipatietaakstellingen			

Op 20 maart 2002 is er van 13.00 tot 14.00 uur een algemeen overleg over de tweede integrale voortgangsrapportage over het Actieplan Emancipatietaakstellingen Departementen van juni 2001. Na juni 2001 zijn er op de beleidsterreinen van OCenW veel ontwikkelingen geweest op het gebied van de taakstellingen, waarover ik u in deze brief nader informeer.

1. Modernisering arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden

In de uitwerking van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de werkgroep Van Rijn is met de centrales voor overheids- en onderwijspersoneel een maatregelenpakket overeengekomen ter versterking van de arbeidsmarktpositie van de sector Onderwijs. Een tweetal maatregelen uit dit pakket leveren specifiek een bijdrage aan de versterking van de positie van vrouwen. Deze maatregelen hebben betrekking op de introductie van betaald ouderschapsverlof en de salarিসvaststelling van personeel met een loopbaanonderbreking, de zogeheten (her)intreders.

Betaald ouderschapsverlof

Er komt een regeling van betaald ouderschapsverlof voor ouders en verzorgers van kinderen die op 1 augustus 2001 de leeftijd van drie jaar nog niet hebben bereikt. Voor dit doel is het schoolbudget per 1 augustus 2001 verhoogd. Deze verhoging biedt ruimte om een structurele voorziening van betaald ouderschapsverlof te creëren die de vergelijking met de regelingen in andere overheidssectoren, zoals de sector Rijk, kan doorstaan. Voor het primair onderwijs is de regeling voor het schooljaar 2001/2002 bekend gemaakt in een publicatie.

Salarisvaststelling herintreders

De huidige regelgeving bood onvoldoende ruimte voor de honorering van onbetaalde relevante ervaring bij indiensttreding en voor honorering van personeel op basis van een beoordeling van het feitelijk functioneren tijdens de onderwijsloopbaan. De regelgeving voor het primair onderwijs bevatte bijvoorbeeld geen mogelijkheden voor het toekennen van extra periodieke verhogingen. Dit betekende dat een door loopbaanonderbreking ontstane salarisachterstand niet meer kon worden ingelopen. Daarmee stond deze regelgeving op gespannen voet met de wetgeving inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Overeengekomen is met de CAO-partijen om de regelgeving zodanig aan te passen dat deze ook ruimte biedt voor:

- het honoreren van onbetaalde relevante ervaring bij de salarisvaststelling in geval van (her)indiensttreding;
- het op basis van het functioneren toetsen van de rechtvaardigheid van een door loopbaanonderbreking ontstaan beloningsverschil.

In beide genoemde gevallen kunnen aan het personeel extra periodieke verhogingen worden toegekend binnen het voor dat personeel geldende carrièrepatroon.

De bekostiging van deze afspraken geschiedt uit het schoolbudget dat per 1 augustus 2001 mede met het oog op deze afspraken substantieel is verhoogd. De sociale partners in het onderwijs geven nadere invulling aan deze afspraken in de decentrale CAO's.

2. ICT in het primair- en voortgezet onderwijs

Na juni 2001 zijn de in het actieplan genoemde activiteiten verder doorgezet. Zo is het ontwikkelen van software, waarin rekening wordt gehouden met verschillen in bijvoorbeeld zoekstrategieën van leerlingen, in het kader van Interactie! in een afrondende fase en zijn inmiddels nagenoeg alle onderwijskansenscholen aangesloten op Kennisnet. Ook zullen later dit jaar de eerste subsidieprojecten opgeleverd worden waarmee producten beschikbaar komen die bruikbaar zijn in de onderwijspraktijk.

Sinds 1999 vindt halfjaarlijks rapportage plaats aan de Tweede Kamer over de voortgang van de uitvoering van Onderwijs on line. De meest recente rapportage is van oktober 2001. De eerstvolgende, tevens eindrapportage, verschijnt dit voorjaar.

Vervolgonderzoek op 'Nieuwe media, nieuwe verschillen'

Een vervolgonderzoek op Nieuwe media, nieuwe verschillen, dat is gericht op het beantwoorden van de vraag hoe scholen kunnen worden ondersteund in het vormgeven van een op diversiteit gericht schoolbeleid voor ICT, wordt in drie fasen uitgevoerd. Van de literatuurstudie - de eerste fase - is inmiddels een concept deelrapportage uitgebracht. De opbrengsten van deze fase zijn een analyse van reeds uitgevoerde onderzoeken in binnen- en buitenland en het inventariseren van 'good practices'. Fase twee bestaat uit een dieptestudie. Dit gedeelte moet inzicht brengen in de toegankelijkheid van ICT-leeromgevingen voor verschillende groepen leerlingen en zowel deze toegankelijkheid als de deskundigheid van docenten ten aanzien van ICT en diversiteit bevorderen (afronding mei 2002). Fase drie leidt tot een vertaling in de praktijk. In deze fase wordt een aantal producten ontwikkeld die scholen kunnen ondersteunen bij het vormgeven van een op diversiteit gericht

schoolbeleid ten aanzien van ICT (afrondding september 2002).

Diversiteitplein

Kennisnet biedt in de vorm van het Diversiteitplein een platform voor iedereen die informatie en ervaring wil uitwisselen over het omgaan met en het verkleinen van verschillen tussen leerlingen. Deze virtuele ontmoetingsplaats is op dit moment in aanbouw. Het Diversiteitplein zal de ingang vormen tot informatie over recent onderzoek en andere publicaties, instrumenten om software te beoordelen en veel links.

3. Verruiming schoolopeningstijden

Maatschappelijke ontwikkelingen die er toe leiden dat ouders taken op het terrein van arbeid en zorg combineren, gaan niet aan scholen voorbij. Het onderwijs speelt juist op deze ontwikkelingen in.

De ontwikkeling van de brede school heeft in vier jaar tijd een enorme vlucht genomen in het primair onderwijs. In het regeerakkoord van 1998 werd de brede school nog gezien als goede mogelijkheid om sociale cohesie in risicowijken te bevorderen. In januari 2000 is daar in de beleidsnotitie Brede School vanuit VWS en OCenW aan toegevoegd dat de brede school kansen biedt voor alle kinderen, waarbij lokaal maatwerk geleverd zou moeten. De brede school moet geen blauwdruk van bovenaf zijn. Initiatieven worden wel door het rijk ondersteund.

Op lokaal niveau is men enthousiast. Het aantal brede scholen groeit gestaag. In januari 2001 geven 179 gemeenten aan één of meer brede scholen binnen de gemeentegrens te realiseren. Voorlopige gegevens wijzen uit dat dit in januari 2002 al 275 gemeenten zijn. Volgens het recente jaarbericht Brede Scholen van het adviesbureau Oberon leidt deze ontwikkeling tot een toekomstige situatie waar in iedere wijk ten minste één brede school staat.

Tijdens de conferentie dagindeling op 24 januari 2002 en uit het advies van de commissie dagarrangementen blijkt dat er lokaal en nationaal een brede coalitie is ontstaan tussen verschillende vertegenwoordigers van economische, emancipatoire, sociaal-integrale en educatieve belangen. De brede school wordt gezien als oplossing op maat voor een aantal maatschappelijke vraagstukken en blijkt een ongekende innovatie-energie los te maken.

Dat de brede school zowel lokaal, nationaal, als internationaal leeft blijkt ook uit het aantal (internationale) conferenties over brede scholen, waarvoor het aantal aanmeldingen vaak het aantal mogelijke deelnemers overstijgt. De website www.bredeschool.net wordt maandelijks hoogfrequent geraadpleegd, met 20.000 tot 30.000 geopende pagina's per maand.

Via regionale conferenties die deze maanden lopen en tijdens een landelijke conferentie in april wordt de beleidsagenda Brede School voor de komende jaren verder uitgewerkt. Het advies van de commissie dagarrangementen bevat goede aanknopingspunten om in de komende kabinetsperiode op het gebied van de brede school een breder en beter onderbouwd perspectief te geven dan in 1998 in het Regeerakkoord mogelijk was.

4. Toename van vrouwen in adviesraden, -commissies en besturen binnen de cultuursector

Het aantal vrouwen in adviesraden, -commissies en besturen binnen de cultuursector groeit gestaag. De samenstelling van de Raad voor Cultuur is per 31 december 2001: 21 leden, waarvan 11 vrouwen (waaronder de voorzitter). Op 1 januari 2002 liep van 10 leden (6 vrouwen, 4 mannen) de zittingstermijn af. Er zitten nu nog 6 mannen en 5 vrouwen in de Raad. Momenteel worden 8 nieuwe leden geworven. De organisatie die in het leven is geroepen om voor meer diversiteit in besturen van culturele instellingen te zorgen (ATANA) draait succesvol. Inmiddels is de ATANA-aanpak ook door andere ministeries geadopteerd (VWS voor vrijwilligerssector; o.m. BZK en SZW zijn geïnteresseerd). Alhoewel ATANA zich niet expliciet op vrouwen richt, maar op "mensen met een dubbele culturele achtergrond", is tot nu toe van de 67 plaatsingen in besturen, 55 maal een vrouw geplaatst (dat is 85%).

Dit jaar (2002) wordt expliciet gemonitord op ondermeer sekse van bestuursleden: alle cultuurnota-instellingen moeten bij de jaarverslaglegging leeftijd en sekse van hun bestuursleden opgeven, en hun visie op de samenstelling (voor wat betreft leeftijd, sekse en etniciteit). De leeftijd- en seksegegevens worden centraal verzameld. Dit jaar zullen deze gegevens vooral worden gebruikt als input voor de jaarlijkse evaluatiegesprekken met de instellingen. Er wordt bekeken of we, wanneer deze gegevensverzameling soepel loopt, volgend jaar ook tot benchmarking kunnen overgaan.

De staatssecretaris van Onderwijs, Cultuur
en Wetenschappen,

(drs. K.Y.I.J. Adelmund)