

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Verankering van emancipatie in beleid en uitvoering

a. Commitment ambtelijke en politieke top

De minister is verantwoordelijk voor het Emancipatiebeleid binnen de taakvelden onderwijs, cultuur en wetenschap. Voor de onder hen vallende beleidsterreinen zijn de beide staatssecretarissen verantwoordelijk voor de emancipatieaspecten binnen dat beleid.

Het emancipatiebeleid is verankerd in het regeerakkoord, het eerder uitgebrachte beleidsprogramma, de begroting, en overeenkomstig het principe van gender mainstreaming, in diverse beleidsdocumenten.

b. Vastleggen van verantwoordelijkheid

De rol van de minister van onderwijs als ondersteuner en aanjager van het rijksbrede emancipatiebeleid en zijn rol als vakminister, verantwoordelijk voor het emancipatiebeleid in de taakvelden - onderwijs, cultuur en wetenschap, zijn organisatorisch gescheiden.

Portefeuillehouder emancipatie is voor wat betreft de taakvelden Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de Directeur Generaal primair en voortgezet onderwijs. De coördinatie van het emancipatiebeleid binnen OCW is belegd bij de directie Arbeidsmarkt en Personeelsbeleid (AP).

c. Beschikbaarheid van interne genderdeskundigheid

Iedere directie binnen OCW heeft een emancipatiecontactpersoon. De emancipatiecontactpersonen binnen OCW komen maandelijks voor overleg bijeen. Naast informatie uitwisseling vindt ook afstemming plaats over beleidsoverstijgende emancipatiedossiers. Bovenvermelde informatie en afstemming dragen ook in belangrijke mate bij aan vergroting van de deskundigheid van beleidsmedewerkers.

Naar aanleiding van de tussenrapportages waarin de Visitatiecommissie emancipatie de aanbeveling heeft gedaan om meer te investeren in emancipatiedeskundigheid, heeft het kabinet besloten dat ieder departement bij het proces van gender mainstreaming gebruik kan maken van een aantal adviesuren van het kenniscentrum E-Quality.

OCW heeft deze adviesuren ter bevordering van deskundigheid van de medewerkers van OCW op de volgende wijze ingezet:

- Het ontwikkelen van een module door het kenniscentrum E-Quality voor de training "Schrijven van memo's en adviezen", die voor OCW-beleidsmedewerkers wordt aangeboden.

Het doel van deze training is de cursist te laten zien dat (onbewuste) stereotype beelden hun weerslag kunnen krijgen in het taalgebruik.

- OCW heeft een geïntegreerde procedure voor beleidsvoorbereiding, de "OCW-beleidswijzer". In de beleidswijzer zal het werken volgens het principe van 'gender mainstreaming' worden vastgelegd.

d. Inzet van Instrumenten

OCW heeft door E-quality een sneltoets in het kader van het "Huygens Scholarship Program" laten uitvoeren. De sneltoets is bedoeld voor beleidsonderwerpen waarbij genderverschillen mogelijk een rol spelen en /of die mogelijk relevant zijn voor het bereiken van emancipatiedoelstellingen van de overheid.

De sneltoets kan een manier zijn om snel te weten te komen welke genderaspecten mogelijk van belang zijn. Gezien de positieve ervaring met de emancipatiesneltoets, bestaat de behoefte de sneltoets toe te passen op andere beleidsterreinen. Of en op welke wijze hieraan invulling zal worden gegeven, is nog onderwerp van bespreking.

Diverse instrumenten zijn beschikbaar om vooraf dan wel achteraf te beoordelen of de gender - aspecten van beleid zijn meegenomen. Te denken valt aan Gender Budget Analyses en Emancipatie Effect rapportages.

e. Emancipatiebeleid met duidelijke doelstellingen en inzet van middelen

A. Vergemakkelijken arbeid en zorg

- *Regeling dagarrangementen en combinatiefuncties:*

Deze regeling stelt gemeenten en provincies in staat de sociale infrastructuur te versterken door middel van combinatiefuncties en sluitende dagarrangementen voor kinderen tot en met 16 jaar, teneinde de combinatie van arbeid en zorg te vergemakkelijken. Het doel is om een doorlopend aanbod van opvang, onderwijs, overblijf en sport, en culturele activiteiten te realiseren. Vanaf volgend jaar wil het kabinet het beleid op het terrein van brede scholen, sport en cultuur bundelen en intensiveren. In het regeerakkoord en het beleidsprogramma zijn ambitieuze doelen gesteld die het kabinet graag samen met gemeenten en de onderwijs-, sport- en cultuursector, wil realiseren. Het succes van de impuls voor brede scholen, sport en cultuur is mede afhankelijk van een integrale aanpak – een aanpak die zich kenmerkt door samenhang in de beleidsthema's, bundeling van financiële middelen en samenwerking tussen overheden en maatschappelijke organisaties, zowel op rijksniveau als op lokaal niveau. De ministeries van OCW en VWS stellen vanaf 2008 een financiële impuls beschikbaar, bestemd voor de inzet van professionals die een brug vormen tussen meerdere sectoren (2500 combinatiefuncties) en zodoende deze sectoren ook verbreden en versterken.

- *Buitenschoolse opvang:*

In het najaar 2006 is het Wetsvoorstel buitenschoolse opvang aangenomen door de Kamer. Buitenschoolse opvang, waarmee voor- en naschoolse opvang en vakantie opvang wordt bedoeld is een vorm van kinderopvang in de zin van de Wet op de Kinderopvang. De scholen zijn verantwoordelijk voor de aansluiting. Hierdoor wordt voor ouders de mogelijkheid geboden om zorg en arbeid te combineren. Er is een onderzoek gestart naar de stand van zaken van de tussenschoolse opvang. Specifiek wordt ingezoomd op eventuele problemen met de vrijwilligersvergoeding.

- *Het verlagen van de marginale druk door het goedkoper maken van de formele kinderopvang:*

Vanuit het perspectief van Onderwijs is het verlichten van de marginale druk geen doelstelling op zich. Wel is het natuurlijk nog steeds zo dat zo de financiële toegankelijkheid van formele kinderopvang voor ouders, een van de doelstellingen is.

Deze (financiële) toegankelijkheid van kinderopvang betreft tevens bepaalde doelgroepen, zoals bijstandsgerechtigden of gedeeltelijk arbeidsgeschikten die in een traject gericht op arbeidsinschakeling zitten, maar ook inburgeringsplichtigen die conform de wet Inburgering een inburgeringsaanbod van de gemeente ontvangen.

- *Naast de Wet Kinderopvang worden meer specifiek de volgende instrumenten ingezet teneinde de doelstellingen van dit kabinet te bereiken:*
 - De harmonisering van de voorzieningen voor 0 tot 4 jarigen conform de passages in het Regeerakkoord. (brief 13 juli 2007, Kamerstuk 30800 VIII, nummer 169).
 - De aanpak van de wachtlijsten bij (met name) de buitenschoolse opvang conform de motie Tichelaar/Rutte. (brief 18 september 2007, Kamerstuk 2844-31070, nummer 147).

Studenten

Er is nog een groep die onvoldoende baat lijkt te hebben bij de huidige regelingen rond arbeid en zorg voor jonge kinderen. Studenten aan mbo, hbo of universiteit blijken, zeker als ze alleenstaand zijn, veel hindernissen te moeten overwinnen. Het Steunpunt Studerende Moeders heeft voorjaar 2007 een inventarisatie van knelpunten gemaakt en deze aan de Kamer aangeboden. In reactie hierop heeft OCW toegezegd de huidige voorzieningen voor studerende moeders in kaart te zullen brengen en te bezien of aanvullende maatregelen nodig zijn (brief 17 oktober 2007, Kamerstuk, 24724-30420, nummer 71). Uit een eerste inventarisatie blijken bij een aantal knelpunten raakvlakken te zijn met onderwerpen van de ministeries van SZW (bijstandsbeleid) en VROM (huisvesting). Gezamenlijk wordt tot een afgewogen standpunt over deze doelgroep gekomen.

De resultaten van de inventarisatie worden begin 2008 aan de Kamer meegedeeld.

B. Meer vrouwen in management

WEV

Sinds 7 maart 1997 is de Wet inzake Evenredige Vertegenwoordiging van Vrouwen (WEV) in leidinggevende functies in het onderwijs van kracht. Deze Wet verplicht het bevoegd gezag van onderwijsinstellingen, waarin geen sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies, om eenmaal in de vier jaar een plan met streefcijfers op te stellen, gericht op een vergroting van het aandeel van vrouwen in leidinggevende functies.

Uit de eind 2005 gehouden vervolgevaluatie van de WEV blijkt, dat het aandeel van vrouwen in het management de afgelopen jaren in vrijwel alle onderwijssectoren (substantieel) is gestegen, ondanks het feit dat de in de WEV opgenomen planverplichting bij steeds minder instellingen blijkt te leven.

De WEV blijkt een bewustwordingsproces binnen de onderwijsinstellingen op gang te hebben gebracht, dat er toe heeft geleid dat emancipatiebeleid steeds meer onderdeel is gaan vormen van het integrale personeelsbeleid van de instellingen.

Het vorige kabinet heeft in de beleidsreactie aan de Tweede Kamer op de uitkomsten van de vervolgevaluatie van de WEV aangegeven, in de planverplichting die de WEV kent geen toegevoegde waarde meer te zien en daarom voornemens te zijn deze wet in te trekken.

Dat wil echter niet zeggen dat aan een verdere vergroting van het aandeel van vrouwen geen prioriteit meer wordt gegeven. De WEV blijkt daarvoor echter geen effectief instrument meer te zijn.

Hoewel het aandeel van vrouwen in het management van onderwijsinstellingen de afgelopen jaren is gestegen, is het vanuit een oogpunt van evenredige vertegenwoordiging wenselijk, dat het aandeel van vrouwen in het management verder wordt vergroot. Dat is primair de verantwoordelijkheid van de onderwijsinstellingen zelf. Door een aantal regionale platforms, die zijn gericht op een betere afstemming tussen vraag en aanbod op de onderwijsarbeidsmarkt, zijn recent ook specifieke afspraken gemaakt over de bevordering van de doorstroom van vrouwelijke leraren naar managementfuncties. Van de good practice die dit oplevert kunnen andere instellingen leren.

Ter ondersteuning van het emancipatiebeleid van de instellingen zijn meerdere projecten gefaciliteerd om het aandeel van vrouwen in het management te bevorderen. Als voorbeelden hiervan kunnen worden genoemd het project duobanen, de kweekvijverprojecten, de Stimuleringsregeling voor beginnende directeuren in het primair onderwijs, het door Schoolmanagers-VO in het voortgezet onderwijs uitgevoerde project ter bevordering van meer vrouwen in het management en het Aspasia-programma in het hoger onderwijs. De opbrengsten van deze projecten zullen breed worden verspreid.

In aanvulling daarop zijn in het convenant, dat op 30 juni 2006 met de werkgevers- en werknemersorganisaties in het primair en voortgezet onderwijs is gesloten over de professionalisering en begeleiding van het onderwijspersoneel, resultaatafspraken gemaakt over een verdere vergroting van het aandeel van vrouwen in het management in het primair en voortgezet onderwijs. De afspraken in dit convenant worden in 2007 en 2008 geëvalueerd. De uitkomsten van die evaluatie worden afgewacht voordat tot een effectuering van (het voornemen tot) de intrekking van de WEV wordt overgegaan.

De afspraken in het convenant zijn er op gericht om meer vrouwelijke leraren via scholing door te laten stromen naar een managementfunctie. Dit in verband met de te verwachten uitstroom tot 2015 van leidinggevendenden in het primair en voortgezet onderwijs.

De groep recent benoemde schoolleiders in het primair onderwijs vormt inmiddels een evenredige afspiegeling van het docentenbestand.

Het gevoerde beleid heeft, in combinatie met de verdere feminisering van het beroep, positieve effecten gehad op de instroom van vrouwen in de schoolleidersfunctie. Het blijft echter zaak de evenredige vertegenwoordiging te monitoren.

Indien daartoe aanleiding is, kunnen in lijn met het convenant professionalisering, afspraken worden gemaakt over in te zetten instrumenten.

De verwachting is dat in het voortgezet onderwijs het aandeel vrouwelijke directeuren in 2015 zal zijn toegenomen tot circa 30 procent. Op dit moment is ongeveer één op de vijf directeuren in het voortgezet onderwijs vrouw.

De toename van het aandeel vrouwelijke directeuren hangt vooral samen met de uitstroom van veel (oudere) mannelijke directeuren richting (pré)pensioen en de instroom van relatief meer (jongere) vrouwelijke directeuren.

Aangezien het convenant professionalisering alleen betrekking heeft op het primair en voortgezet onderwijs, zijn daarin geen resultaatafspraken gemaakt over een verdere vergroting van het aandeel van vrouwen in het management, in de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie en in de sector hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Voor die sectoren zijn afzonderlijke stimuleringsmaatregelen getroffen, die als alternatief voor de WEV kunnen worden gezien.

Op deze maatregelen wordt hieronder nader ingegaan.

Beroeps en volwasseneneducatie

Ook de sector voor beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve-sector) heeft een extra budget van structureel € 10,5 miljoen ontvangen dat voor de professionalisering en begeleiding van het onderwijspersoneel kan worden ingezet, zoals bijvoorbeeld voor de opscholing van vrouwelijke docenten naar een directie- of hogere managementfunctie. Over de inzet van deze middelen maakt de bve-sector eigen afspraken.

Op dit moment is ongeveer eenderde van de directeuren in de bve-sector vrouw. De komende jaren neemt dit naar verwachting toe tot circa 39 procent in 2015. Dit hangt samen met de uitstroom van veel oudere mannelijke directeuren en de instroom van relatief meer (jongere) vrouwen. Het aandeel mannen in de uitstroom van directeuren bedraagt op dit moment circa 70 procent. Het aandeel mannen in de instroom van directeuren bedraagt circa 56 procent.

Universiteiten

Het personeelsbeleid is in handen van de universiteiten zelf (en daarbinnen sterk gedecentraliseerd). Het is vanuit OCW daardoor vooralsnog niet mogelijk vrouwelijke posities af te dwingen. Over mogelijkheden tot harde prestatieafspraken (indicatoren hiervoor) wordt nagedacht. In de beleidsrijke dialoog met de instellingen wordt hierover en over diversiteit wel gesproken. Zie verder onder C.

Onderzoekinstellingen

Ook in het wetenschappelijk onderzoek wordt gestreefd naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke en bestuurlijke functies. Er bestaan stimuleringsmaatregelen voor evenredige vertegenwoordiging in het wetenschappelijke onderzoek.

C. Meer vrouwen in de wetenschap

Het percentage vrouwelijke hoogleraren is gestegen van iets meer dan 5 procent eind jaren negentig naar circa 10 procent nu. Kerndoel van het wetenschapsbeleid is om voortzetting van deze trend te bevorderen.

Vooraf het benoemen van meer vrouwelijke hoogleraren is essentieel vanwege de voorbeeldrol en de invloed op de machtsfeer in de academische wereld. Daarvoor wordt € 1 miljoen in 2008 toegevoegd aan het Aspasiaprogramma.

Uit beleidsevaluaties¹ in de afgelopen jaren blijkt dat de deelname van vrouwen in de wetenschap is toegenomen, maar het gender bias probleem zeker niet is opgelost in de hoge functies van de wetenschap. Het is daarom nodig op de ingezette, succesvolle weg, door te gaan. Gegeven de huidige gegevens van vrouwelijke hoogleraren (2006) zijn er minstens 143 vrouwelijke hoogleraren nodig om het streefpercentage van 15 procent vrouwelijke hoogleraren in 2010 te bereiken. Daarnaast zijn er nog steeds beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen weg te werken. Universiteiten lijken er onvoldoende in te slagen maatschappelijke trends te volgen en een overheidstaak ligt dus voor de hand.

Daartoe zijn extra middelen nodig voor een generiek programma waarbij de ontstane versnippering in beleidsinstrumenten zal worden weggewerkt en bestaande programma's zullen worden ondergebracht, hetgeen zal worden ondersteund door bilaterale gesprekken tussen OCW en universiteiten.

1. Bestuurlijke dialoog met de instellingen (aandacht voor onderbenut vrouwelijk potentieel, transparantie van de selectieprocedures, nastreven gelijke beloning, naming en shaming);
2. Versterking van persoonsgerichte talentprogramma's gericht op doorstroom van vrouwen naar de top van de wetenschap (vorm nog te bezien).

Daarnaast zal er een autonome ontwikkeling richting feminisering plaatsvinden.

Nederlandse "vrouwen in het wetenschapsbeleid in het buitenland"

Nederland wil ook een bijdrage leveren aan de beoogde internationale en Europese positie waardoor een grote economische en maatschappelijke meerwaarde kan worden gecreëerd. Nederland heeft in reactie op de Europese doelstelling zelf een target geformuleerd van 15 procent vrouwelijke hoogleraren in 2010 (EU stelt 25 procent).

Nederland uit haar beleidsinzet ten aanzien van stimulering van vrouwen in de wetenschap in Brussel via de vormgeving van het Europese Kaderprogramma voor Onderzoek en Technologie, in het programma-onderdeel Science and Society. Onderdeel van Science and Society is het programma Women in Science, waarin specifieke gender-activiteiten worden ontplooid.

Er wordt aandacht gegeven aan het vergroten van het bewustzijn van het belang van gender-balance binnen de wetenschappelijke gemeenschap.

¹ Evaluatie Vernieuwingsimpuls, Technopolis/Dialogic, 2007

Tevens wordt gekeken wordt naar de rol van mannen ten behoeve gender-equality in de wetenschap. De Europese Commissie ziet er op toe dat, door het gehele kaderprogramma, aandacht is voor gender mainstreaming.

Voor het werkprogramma 2008 van Women in Science is circa € 5 miljoen voor gender- activiteiten (workshops, conferenties, onderzoek, netwerkorganisaties, forums) uitgetrokken:

- gender- management in onderzoeksorganisaties;
- de invloed van de perceptie van wetenschap op studiekeuze;
- mainstreaming gender in Community onderzoeksbeleid en programma's;
- gender en leiderschap in de gezondheidszorg;
- she Figures 2009;
- european Platform of Women Scientists (EPWS);
- expert group on stock-taking of 10 years' activities on women in science.

Nederland draagt daarnaast actief bij door deelname aan de Helsinki Group, een groep bestaande uit ambtenaren en gender-deskundigen van de EU-lidstaten, opgericht in Helsinki en zich richt op het uitwisselen van best practices en nationale standpunten op het gebied van vrouwen en wetenschap. Nederland draagt ook bij aan Europees vergelijkingsmateriaal door statistische gegevens aan te leveren voor onder andere de She-Figures en de Emancipatiemonitor. Tenslotte biedt Nederland Engelstalige informatie aan van Nederlandse subsidieprogramma's voor vrouwen in de wetenschap en spreekt Nederland op internationale bijeenkomsten over de situatie in eigen land.

Instrumenten:

- de universiteiten en onderzoekinstellingen zijn verzocht om diversiteit onderdeel te laten uitmaken van het reguliere personeels- en loopbaanbeleid; OCW kan hen hier echter niet op afrekenen;
- via de beleidsrijke dialoog zijn committerings-afspraken gemaakt over het verbeteren van de vertegenwoordiging van vrouwen in hogere wetenschappelijke en bestuurlijke functies;
- binnen het programma Vernieuwingsimpuls is extra geld ingezet om excellente vrouwen die net buiten de honorering vielen te subsidiëren (Vrouwen in VI-component);
- financiële steun aan het stimuleringsprogramma Aspasia nieuwe stijl;
- het ESF-Equal-project "participatie als prioriteit" is financieel ondersteund;
- een onderzoek naar genderafwijkingen binnen selectiemechanismen voor hogere wetenschappelijke functies is gefinancierd;
- financiële steun is gegeven aan het Landelijk Netwerk Vrouwelijke Hoogleraren (LNVH) dat o.a. een goede inventarisatie heeft gemaakt van gegevens van professorabele vrouwen en het startschot heeft gegeven voor haar netwerk- en mentoringfunctie in het veld.

D. Meer mannelijke leerkrachten

Om te komen tot een meer divers personeelsbestand zouden meer mannen voor het beroep van leerkracht moeten kiezen. Volgens het SBO (het onderzoek 'Paboy's gezocht') wordt het beroep van leerkracht aantrekkelijker voor mannen door meer functiedifferentiatie, meer doorgroeimogelijkheden in de loopbaan, meer mogelijkheden om door te stromen naar andere subsectoren van het onderwijs, goede arbeidsvoorwaarden, betere mogelijkheden voor professionalisering tijdens de loopbaan en grotere maatschappelijk waardering van het beroep. Binnenkort verschijnt in dit kader de beleidsreactie naar aanleiding van het advies van de Commissie Leraren (onder leiding van dhr. A. Rinnooy Kan).

E. Deskundigheidsbevordering onderwijspersoneel t.a.v. signalering huiselijk geweld

Deskundigheidsbevordering onderwijspersoneel ten aanzien van signalering huiselijk geweld, vindt plaats onder andere met de nascholingstraining huiselijk geweld, ontwikkeld in opdracht van OCW.

Doel van deze training is om het bevoegd gezag van scholen in po, vo en bve ertoe te bewegen prioriteit te geven aan nascholing van hun onderwijspersoneel, ter bevordering van hun vermogen probleemgedrag en tekenen van huiselijk geweld vroegtijdig te signaleren en dat signaal adequaat door te geleiden.

F. Loopbaan- en beroepsoriëntatie

- In het voortgezet onderwijs worden maatregelen ingezet ter ondersteuning en verbetering van loopbaan- en beroepsoriëntatie. Doel is de aandacht in de school voor begeleiding bij keuze van loopbaan en kennis over de arbeidsmarkt te verbeteren, alsmede bewustwording te stimuleren van gender- stereotype keuzes van leerlingen en de invloed hierop van leerkrachten/ onderwijspersoneel (aanbeveling uit Sardes-rapport).
- Tijdens de Participatietop zijn, mede in het kader van het bestrijden van voortijdige schooluitval, met sociale partners afspraken gemaakt over loopbaanoriëntatie, coaching van leerlingen en begeleiding bij hun studiekeuze. Hierin zal ook aandacht worden besteed aan seksespecifieke beroepskeuze.
- Praktijkvoorbeeld is de mbo-opleiding "uiterlijke verzorging/kapper", waar verhoudingsgewijs (te)veel meisjes voor kiezen, die daardoor later een slechte positie op de arbeidsmarkt zullen hebben. In die gevallen wordt loopbaan- oriëntatie en –begeleiding ingezet om de deelnemer tot een andere studie te bewegen.

- In de begroting van de sector beroepsonderwijs en volwasseneneducatie 2008 is als indicator ten aanzien van loopbaanoriëntatie en –begeleiding opgenomen, het percentage deelnemers dat tevreden is over de begeleiding bij de studie. De basiswaarde is 38 procent. De streefwaarde voor 2011 is 50 procent.

G. Profielen in havo en vwo aangepast

Per 1 augustus 2007 zijn de profielen in havo en vwo (tweede fase) aangepast. Gehandhaafd is het systeem van vier profielen, waarbij er twee bètaprofielen zijn: natuur en techniek en natuur en gezondheid. De bedoeling van de aanpassing van de profielen in de tweede fase is onder andere ervoor te zorgen, dat er een tweede bètaprofiel (natuur en gezondheid) is dat voor méér leerlingen en dus ook meisjes, aantrekkelijk is. Het tweede bètaprofiel geeft doorstroommogelijkheid naar een breed spectrum van bètaopleidingen. Per 1 augustus 2007 is getracht, de bètakeuze verder te stimuleren door in de profielen een (beperkte) keuzemogelijkheid op te nemen.

H. Bèta en techniek

Om de participatie in bètatechniek in onderwijs en arbeidsmarkt te vergroten wordt door Platform Bèta Techniek de volgende activiteiten uitgevoerd:

- het programma Verbreding Techniek in het Basisonderwijs (VTB) stimuleert scholen in het primair onderwijs bèta en techniek een structurele plek te geven in het onderwijs aan leerlingen van groep 1 tot en met 8. Het programma levert een bijdrage aan het doel om meer kinderen te laten kiezen voor bèta en techniek. Meisjes zijn, in verband met de Lissabondoelstellingen, een belangrijke doelgroep voor het programma VTB. OCW heeft het programma VTB gevraagd extra aandacht te besteden aan gender, emancipatie en stereotype rolpatronen bij leerkrachten en leerlingen tijdens de technieklessen. VTB neemt deze aspecten mee in de kennisbijeenkomsten en de informatie naar de VTB-scholen;
- in het voortgezet en hoger onderwijs worden targetafspraken gemaakt met deelnemende instellingen. Het Platform Bèta Techniek heeft hiervoor het Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek (VHTO) gevraagd deze targets te ontwikkelen;
- met behulp van rolmodellen, het verbinden van onderwijs aan dagelijkse leefwereld van jongeren worden scholen, bedrijven en instellingen gestimuleerd in het aantrekkelijker maken van bètatechnisch onderwijs en het verbeteren van bètatechnische loopbanen;
- het Platform Bèta Techniek laat audits uitvoeren bij alle aangesloten organisaties (± 2600 scholen en enkele honderden bedrijven) waarin het gendervraagstuk een thema is. Zo wordt de deelnemende organisatie bewust gemaakt van het vraagstuk, krijgt het een reflectie op eigen prestaties op dit vlak en wordt input gegeven op verbeteringen.

- Aanvullend op de audits wordt de directies van scholen begeleiding en specifieke expertise geboden bij het opstellen van een genderspecifiek actieplan rond bètatechniek;

Meerdere activiteiten door Platform Bèta Techniek, vaak in samenwerking met expertiseorganisaties zoals het Landelijk expertisebureau meisjes/vrouwen en bèta/techniek (VHTO):

- in het basisonderwijs worden met de inzet van FES-middelen, 5000 leraren en 5000 aankomende leraren bijgeschoold op het gebied van wetenschap en techniek;
- voor organisaties die basisscholen begeleiden wordt een masterclass georganiseerd ten behoeve van verbetering van attitude van meisjes ten aanzien van bètatechniek;
- in samenwerking met Technika 10 NL wordt door het bedrijfsleven dat is aangesloten bij Jet-Net en met steun van het Platform eens per jaar een "girlsday" georganiseerd, met als doelgroep 10 – 15 jarigen;
- tijdens profielkeuzemoment in het voortgezet onderwijs worden sessies met vrouwelijke rolmodellen georganiseerd voor meisjes;
- jaarlijks worden grote bijeenkomsten en twejaarlijkse masterclasses georganiseerd, gericht op docenten en management;
- in het voorgezet onderwijs wordt bij enkele scholen speciale pilots voor meisjes opgezet, onder andere rond single-sex-teaching. Daarnaast gebruiken veel scholen de bijdrage die ze vanuit het Platform ontvangen voor het ontwikkelen van bètaprojecten die juist voor meisjes aantrekkelijk zijn (biomedische en CSI-achtige projecten bijvoorbeeld). Op alle Technasium scholen staat het vak Onderzoeken en Ontwerpen centraal;
- in het hoger onderwijs creëren hogescholen en universiteiten snijvlakopleidingen die aansluiten bij de interesse en belevingswereld van meisjes en vrouwen, bijvoorbeeld Technologie, Ontwerp & Maatschappij en Human Technology;
- het mentorenprogramma in het hoger onderwijs (Bèta 1op1), waarbij studenten worden gekoppeld aan middelbare scholieren, richt zich op twijfelende scholieren met een profiel voor Natuurkunde en Gezondheid. Dit zijn in overweldigende meerderheid meisjes. De mentoren die bovendien in meerderheid ook vrouwen zijn, dienen niet alleen als begeleider en vraagbaak maar ook als rolmodel;
- bètalerarenopleidingen. Gender is op dit moment geen item binnen de hbo-lerarenopleidingen, terwijl leraren een belangrijke rol spelen bij het kiezen van een vak/profiel. Daarnaast is bij veel leraren, zeker wanneer zij zelf na de havo een lerarenopleiding zijn gaan volgen, onvoldoende kennis van het bètawerkveld en de bèta hbo-opleidingen aanwezig. Samen met het hbo-opleidingsoverleg van de lerarenopleidingen wordt een plan uitgewerkt om bovenstaande binnen de lerarenopleidingen op de agenda te zetten;
- aansluiting havo-hbo. Op dit moment wordt een actieplan uitgewerkt om de aansluiting havo-hbo te verbeteren. Specifieke aandacht voor de aansluiting havo-meisjes op het bèta/technisch hbo maakt hier deel van uit. Afspraken zijn gemaakt om een plan hiervoor samen met de VHTO verder uit te werken;
- IBM en Shell organiseren eens per jaar speciale Bètatechniek kampen voor meisjes;

- voor het mbo en de arbeidsmarkt wordt in samenwerking met VHTO een genderplan uitgewerkt. Hierin zullen vrouwelijke rolmodellen waarschijnlijk een grote rol gaan spelen;
- waar nodig wordt aanvullend onderzoek verricht, bijvoorbeeld door Annemarie van Langen, maar ook in leerlingenpanels samen met de VHTO. De uitkomsten van deze onderzoeken worden terugvertaald naar de programma's met de scholen en bedrijven.
- er worden usefull practices verzameld en verspreid over genderspecifieke acties.

Het is nog te vroeg om hiervan de resultaten te presenteren, maar bij de scholen die deelnemen aan het programma voor het voortgezet onderwijs is een groei te zien in de keuze van meisjes voor Natuurprofielen op de havo van 24,8 procent in 2007 ten opzichte van 2003.

Voor het Natuurkunde/Techniek profiel bedraagt deze groei zelfs 64,9 procent.

Op vwo-scholen zien we een soortgelijk beeld: in 2007 kiezen 11,3 procent meer meisjes voor een Natuurprofiel dan in 2003. Deze ontwikkeling is vrijwel volledig te danken aan de toenemende keuze van meisjes voor het Natuurkunde/Techniek-profiel, waar een groei te zien is van 69,2 procent.

In de instroomcijfers van het hoger onderwijs zien we dat in het wetenschappelijke onderwijs 41,9 procent meer meisjes voor een bètatechnische opleiding kiezen in 2006 dan in 2000. Van deze groei is sprake in zowel de "harde" bètaopleidingen als in de snijvlakopleidingen.

In het hbo zien we in 2006 een daling van 13,3 procent ten opzichte van 2000. Tussen 2000 en 2003 is dit aantal gedaald, sinds 2003 zien we een stabilisatie.

De Glazen Muur

OCW is partner in het EQUAL-project "De Glazen Muur". Dit project (bekostigd door het ESF-fonds) heeft als doelstelling instrumenten te ontwikkelen om de keuze van meisjes/vrouwen voor niet-traditionele opleidingen/beroepen op hun verschillende keuzemomenten in hun school/beroepsloopbaan te bevorderen.

De bijdrage van OCW bestaat uit het inbrengen van kennis van het hele onderwijs veld c.q. inschakelen van deskundigheid. Verder is er een internationaal samenwerkingsverband met EQUAL-projecten met vergelijkbare doelstellingen in Duistland en Noord-Ierland.

I. Leven lang leren

Het beleid voor leven lang leren is er op gericht werkenden en werkzoekenden te stimuleren zich te blijven ontwikkelen. Daardoor levert het ook een bijdrage om vrouwen die buiten de arbeidsmarkt staan of een slechte positie op de arbeidsmarkt hebben te helpen meer volwaardig deel te nemen.

Vrouwen, die buiten de arbeidsmarkt staan worden niet speciaal benaderd alleen op het aspect van scholing. Het arbeidsmarkt /participatie beleid is erop gericht hen te stimuleren weer aan het werk te gaan, scholing kan daarbij een rol spelen. Zowel CWI als gemeenten hebben nu een taak om de participatie van vrouwen te stimuleren. Met beiden vinden onder ander via het project "leren en werken" contacten plaats over de mogelijkheden om scholing een meer prominente plaats te geven in hun aanpak. Momenteel lopen er in een aantal regio's al trajecten speciaal gericht op allochtone vrouwen.

Erkenning van elders verworven competenties (EVC) is een instrument dat niet alleen competenties in beeld brengt die in een formele leer -of werksfeer zijn aangeleerd, maar ook competenties die in het vrijwilligerswerk en de thuissituatie zijn aangeleerd. Hierdoor is het een uitstekend instrument dat vrouwen kan ondersteunen bij herintreden en bij hun beroeps carrière.

In het kader van het project "Leren en werken" wordt het tot stand komen van regionale en sectorale samenwerkingsprojecten gestimuleerd met als doel het realiseren van ruim 20.000 extra duale trajecten en EVC- trajecten.

Het beleid ten aanzien van leven lang leren kent geen expliciete emancipatie doelstellingen.

De deelname van vrouwen aan postinitieel onderwijs wijkt niet in ongunstige zin af van de deelname van mannen. De EU indicator voor scholing van de bevolking tussen 25-64 jaar laat sinds 2003 een licht hoger percentage deelname door vrouwen aan postinitieel onderwijs zien dan door mannen.

Via een monitor wordt gevolgd in welke mate door deze projecten (in het kader van de tijdelijke stimuleringsregeling "Leren en werken") vrouwen worden bereikt. De resultaten van de eerste monitor ronde laten wisselende aandelen zien per regio en per bedrijfstak.

De deelname van vrouwen aan duale trajecten en EVC- trajecten blijft niet achter bij die van mannen.

In sommige regio's komen verborgen talenten bij vrouwen door deze aanpak te voorschijn.

De projecten lopen door tot eind 2008.

J. Voortijdig schoolverlaten

OCW richt zich op het tegengaan van de uitval in de leeftijdscategorie tot 23 jaar. De effecten van de generieke maatregelen binnen het beleid van voortijdig schoolverlaten werken door naar specifieke groepen. Momenteel is een onderzoek opgestart naar typologieën waarmee meer informatie beschikbaar komt over specifieke groepen uitvallers.

Als mogelijk verdiepingsonderwerp wordt gedacht aan het opzetten van een ambassadeursfunctie/ meidennetwerk om te kijken tegen welke problemen (allochtone) meisjes die zijn uitgevallen, oplopen in hun leerloopbaan en in hoeverre zij hierbij kunnen worden ondersteund.

Een voorbeeld van een project dat in dit kader wordt opgestart is 'Overtuigd naar een eigen toekomst!'. Samen met het ROC Eindhoven organiseert Bureau Queste een aanbod van empowerment naar allochtone meisjes binnen het mbo. Het empowerment programma is bedoeld voor verschillende studierichtingen en verschillende leerjaren. Het doel is om het schoolverzuim, schooluitval en eigen kracht van allochtone meisjes verder te ontwikkelen.

K. Internationaal

OCW zal in bilaterale en multilaterale contacten aandacht vragen voor de positie van de vrouw. Het streven is verder om benoemingen in de diverse multilaterale organisaties en /of internationale commissie zo evenwichtig mogelijk te laten verlopen.

L. Cultuur

OCW is primair verantwoordelijk voor een kwalitatief goed aanbod van cultuur, media en voldoende cultuurparticipatie. OCW voert een actief beleid om emancipatie te bevorderen. Het beleid richt zich in dit kader in het bijzonder op aanstellingen en benoemingen. Het is echter aan de instellingen en de publieke omroep zelf om actie te ondernemen.

Een relatief hoog percentage vrouwen is werkzaam in de culturele- en media sector. De sector is verantwoordelijk voor goed werknemerschap. Emancipatiebeleid maakt hiervan deel uit.

OCW heeft in 2006 een handleiding 'Cultural Governance' laten opstellen voor culturele instellingen. Doel is bevordering van good governance en recht doen aan de grote diversiteit in de culturele sector. In de bijgeleverde profielschetsen voor de samenstelling van een raad van toezicht en/of een bestuur staat opgenomen dat 'een balans moet worden gevonden tussen nationaliteiten, geslacht, leeftijd, ervaring en achtergrond van individuele leden van het bestuur'.

Dit jaar is een verkenning gedaan naar de samenstelling van besturen van door OCW gesubsidieerde culturele instellingen. In de besturen is 65 procent man, 26 procent vrouw en van 9 procent is het geslacht onbekend.

Voor emancipatie is op het terrein van Cultuur en Media een budget beschikbaar. De uitvoering van het emancipatiebeleid is voor de periode 2004-2008 grotendeels overgedragen aan NetwerkCS², een instelling die zich bezighoudt met culturele diversiteit in de brede zin van het woord.

NetwerkCS ontvangt in voornoemde periode een jaarlijkse subsidie van €117.000 voor emancipatieprojecten (cultuurbreed).

NetwerkCS ondersteunt projecten die gericht zijn op het diverser maken van culturele organisaties in allerlei opzichten: publiek, personeel en programmering.

² Zie www.netwerkcs.nl voor meer informatie

De instelling is geen subsidieloket, NetwerkCS ondersteunt ook projecten die nieuwe kennis over emancipatie en diversiteit genereren. Deze kennis wordt overgedragen door middel van netwerkbijeenkomsten en wordt gebruikt bij het opzetten van andere projecten. Jaarlijkse verantwoording vindt plaats via een activiteitenverslag, waarin een specifieke verantwoording van de emancipatieactiviteiten is opgenomen.

De landelijke publieke omroep onderzoekt regelmatig op welke wijze de publieke en commerciële omroepen een afspiegeling vormen van de Nederlandse samenleving. Het onderzoek beslaat een steekproef van ca. 100 uur commerciële en 100 uur publieke uitzendingen. Dit onderzoek geeft een goed inzicht in de voor de kijker 'zichtbare' televisiepopulatie met betrekking tot gender, leeftijd en etniciteit. De publieke omroep verwacht in 2007 een volgende editie uit te brengen van dit onderzoek.

OCW streeft bij benoemingen van besturen en adviesraden zoveel mogelijk naar een evenwichtige opbouw. Geslacht is een van de kenmerken hierbinnen. In de benoemingsregels voor de leden van de Raad voor Cultuur staat opgenomen dat gestreefd wordt naar een zo evenwichtig mogelijke samenstelling. Informeel wordt een richtlijn gehanteerd bij het sturen op genderdiversiteit en etnische diversiteit. Gebleken is dat door regelmatig aan diversiteit te refereren deze in besturen en Raden van Toezicht toeneemt.