

Vergaderjaar 2006–2007

**24 503**

## **Algemene regels over de advisering in zaken van algemeen verbindende voorschriften of te voeren beleid van het Rijk (Kaderwet adviescolleges)**

**Nr. 35**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VOOR INTEGRATIE, JEUGD-BESCHERMING, PREVENTIE EN RECLASSERING**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 21 februari 2007

Bijgaand doe ik u ter kennisname toekomen<sup>1</sup> de resultaten van een onderzoek dat in mijn opdracht is verricht naar de vertegenwoordiging van allochtonen en vrouwen in adviescolleges. Zoals bekend schrijft (artikel 12, derde lid van) de Kaderwet Adviescolleges voor dat adviescolleges moeten streven naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en allochtonen.

Uit dit onderzoek blijkt dat adviescolleges er redelijk in geslaagd zijn om een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen tot stand te brengen, maar dat dit nog niet geldt voor allochtonen.

Aangezien de voordrachten aan de MR voor benoeming van leden van adviescolleges geschieden via de daarvoor verantwoordelijke minister, heb ik mijn collega's hiervoor aandacht gevraagd.

De Minister voor Integratie, Jeugdbescherming, Preventie en Reclasse-  
ring,  
M. C. F. Verdonk

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij het Centraal Informatiepunt Tweede Kamer.

## **Diverse raad?**

De participatie van allochtonen en vrouwen in de  
adviescolleges in Nederland

Amsterdam, 13 september 2006

# Eindrapport

Uitgebracht aan: Ministerie van Justitie  
Directie Coördinatie Integratiebeleid  
Minderheden

## **Diverse raad?**

De participatie van allochtonen en vrouwen in de adviescolleges  
in Nederland

Amsterdam, 13 september 2006

drs. C.W. Chan

drs. H. Idema

drs. A. Kasem

## INHOUD

1.	INLEIDING	1
2.	ACHTERGROND EN DOELSTELLING VAN HET ONDERZOEK	2
2.1	Achtergrond en aanleiding	2
2.2	Doel van het onderzoek	5
3.	ONDERZOEKSOPZET EN METHODOLOGIE	7
3.1	Onderzochte raden	7
3.2	Methodologie	8
4.	RESULTATEN VAN ONDERZOEK	9
4.1	De feitelijke positie van allochtonen en vrouwen in de Raad	9
4.2	De werving van nieuwe Raadsleden	11
4.3	Specifieke werving van allochtone leden voor de Adviesraden	13
4.4	Specifieke werving van vrouwelijke leden	15
4.5	Evaluatie van de samenstelling van de adviesraden	16
5.	RESULTATEN WERKCONFERENTIE	18
6.	CONCLUSIES	20
7.	OPTIES VOOR VERBETERINGEN	23
	BIJLAGE 1 - DEELNEMERS AAN DE WERKCONFERENTIE VAN 21 JUNI 2006	25
	BIJLAGE 2 - BRONVERMELDING	27

## 1. INLEIDING

Op 3 juli 1996 kwam de Kaderwet Adviescolleges tot stand die de samenstelling en het functioneren van de departementale adviesraden reguleert. De Wet beoogde het aantal adviesraden te beperken tot maximaal één adviescollege per ministerie en uniformiteit aan te brengen in de verschillende werkwijzen die tot dan toe werden gehanteerd.

De adviescolleges zijn organen die krachtens publieksrecht tot taak hebben de regering te adviseren over algemeen verbindende voorschriften of te voeren beleid van het Rijk. Als zodanig hebben de Colleges een niet te onderschatten invloed op het regeringsbeleid en is het primair van belang dat er personen in de colleges zitting nemen die qua deskundigheid in staat zijn om de gevraagde adviserende taak naar behoren uit te voeren. Dit deskundigheidsbeginsel is benoemd in Artikel 12, lid 1 van de Kaderwet.

De Wet schrijft verder in Artikel 12, lid 3 voor dat “Bij de benoeming van de voorzitters en bij de benoeming van de andere leden van adviescolleges wordt gestreefd naar evenredige deelneming aan adviescolleges van vrouwen en personen behorende tot etnische of culturele minderheidsgroepen.”. De Wet is hiermee eenduidig in zijn streven om divers samengestelde adviescolleges te laten creëren waarin zowel vrouwen als allochtonen participeren.

In de eerste helft van 2006 heeft Van de Bunt, adviseurs voor organisatie en beleid, onderzoek verricht naar de wijze waarop artikel 12, lid 3 door de adviescolleges is geïmplementeerd. Het onderzoek is uitgevoerd in opdracht van de Directie Coördinatie Integratiebeleid Minderheden (DCIM) van het Ministerie van Justitie.

Uit dit onderzoek blijkt dat er medio 2006 geen sprake is van een evenredige deelneming van vrouwen en personen behorende tot de etnische en culturele minderheidsgroepen in de adviescolleges. Met name daar waar het gaat om de participatie van allochtonen ontbreekt het aan een *sense of urgency* om hierin daadwerkelijk verandering te brengen.

## 2. ACHTERGROND EN DOELSTELLING VAN HET ONDERZOEK

### 2.1 Achtergrond en aanleiding

De Kaderwet adviescolleges verplicht krachtens artikel 12 lid 3 de adviescolleges te streven naar een evenredige deelname van vrouwen en personen behorende tot de etnische en culturele minderheidsgroepen<sup>1</sup>. De Directie Coördinatie Integratiebeleid Minderheden (DCIM) van het Ministerie van Justitie heeft een onderzoek gevraagd naar de mate waarin de adviescolleges bovenstaand artikel in de praktijk operationaliseren.

De aanleiding voor deze vraag vloeit op natuurlijke wijze voort uit het integratiebeleid van de overheid dat beoogt dat personen uit etnische en culturele minderheden evenredig kunnen participeren in de Nederlandse samenleving. De adviescolleges beïnvloeden de beeldvorming rond belangrijke sociaal-maatschappelijke thema's en hebben (potentieel) invloed op het regeringsbeleid. Een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en allochtonen binnen deze raden heeft als resultaat dat de adviezen worden geformuleerd op basis van een breder spectrum van zienswijzen uit de samenleving. Omgekeerd wordt de herkenbaarheid en de acceptatie van adviezen en de binding en betrokkenheid met verschillende groepen in de samenleving vergroot als de raden de diversiteit in de Nederlandse maatschappij beter weerspiegelen.

Een verdere aanleiding voor dit onderzoek is de historie van artikel 12 lid 3 van de Kaderwet. Met de instelling van de Kaderwet in 1997 werden de Emancipatieraad en de Landelijk Advies- en Overlegstructuur (advies en overleg met minderheidengroepen) opgeheven. Met het opheffen van deze specifieke op integratie- en emancipatievraagstukken gerichte adviesorganen, werd besloten dat advisering

---

<sup>1</sup> De meest gangbare definitie om te bepalen of een persoon tot een etnische of culturele minderheid behoort is de zogenaamde CBS-definitie. De definitie luidt dat men allochtoon is wanneer een of beide ouders in Midden- of Zuid-Amerika, Afrika, Turkije, Azië (met uitzondering van Japan en Indonesië) of Oceanië zijn geboren.

over deze vraagstukken geborgd diende te worden binnen de bestaande departementale adviescolleges. Daartoe werd onder andere de paragraaf in de wet opgenomen waarbij de adviescolleges werden verplicht te streven naar een evenredige deelname van vrouwen en personen behorende tot de etnische en culturele minderheidsgroepen. In 1995, vlak voordat de Kaderwet tot stand kwam, was het aandeel vrouwen in de tijdelijke en vaste adviescolleges 16%. Het percentage leden afkomstig uit de minderheden bedroeg in 1995 minder dan 1%. Van evenredige deelname was op dat moment dus geen sprake.

In 2001 werd nogmaals bekrachtigd dat de advisering omtrent minderhedenvraagstukken en de participatie van minderheden in de adviescolleges diende te geschieden binnen het huidige adviesstelsel. Een van de aanbevelingen behorend bij de evaluatie van de Wet Overleg Minderhedenbeleid (WOM) in 2001 was om een adviesraad Integratie en Immigratie in te stellen, omdat verwacht werd dat de vraagstukken op dit terrein van een dusdanige omvang zouden worden dat dit aparte advisering behoefde. Het Kabinet besloot dit niet te doen, teneinde het adviesstelsel niet opnieuw uit te breiden<sup>2</sup>.

Om te waarborgen dat adviescolleges integraal emancipatieaspecten in hun adviezen mee zouden nemen werd krachtiger ingezet. Op 1 januari 1998 werd de Tijdelijke Expertise Commissie Emancipatie in het Nieuwe Adviesstelsel (TECENA) door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid opgericht voor een periode van 3 jaar. De commissie had tevens tot taak te stimuleren dat bij benoemingen in adviescolleges specifiek werd gezocht naar geschikte vrouwelijke kandidaten. Bij de evaluatie van TECENA bleek dat zowel in de naleving van de wettelijke verplichting tot sekse-evenredige samenstelling van adviescolleges als bij de voortgang van duurzame integratie, reden is voor (voorzichtig) optimisme. In de evaluatie wordt gesteld dat beide actoren in het adviesstelsel - departementen en adviescolleges - zich bewust zijn van hun eigen taakstelling en verantwoordelijkheid in deze. De voorzichtigheid wordt betracht omdat de ontwikkelingen recent zijn en veelal haperend verlopen. “Waar voortgang wordt geboekt, is dat vaak de doelgerichte

---

<sup>2</sup> Nota *Integratie in het Perspectief van Immigratie*. (Kamerstukken vergaderjaar 2001-2002, 28198, nr. 1 en 2).

inspanningen van enkelen. Waar aandacht ontbreekt – en dat is nog te vaak het geval – is het vooral een kwestie van het tekortschieten van structurele verankering”. De commissie constateert dat een effectieve organisatie van duurzame integratie op departementen en in de adviesorganen vooral streven is en geen realiteit. “Bovendien is tussen de actoren op verschillende beleidsterreinen spraken van nogal wat verschil in gevoeld belang, noodzaak en urgentie om emancipatieprocessen duurzaam in het beleidsproces te integreren.”

Het laatste onderzoek naar de naleving van artikel 12, lid 3 van de Kaderwet dateert uit 2000. In *De staat van advies. Eerste verslag over de doeltreffendheid en de effecten van de Kaderwet adviescolleges in de praktijk (1997-2000)*<sup>3</sup> wordt over artikel 12 lid 3 het volgende gemeld:

- het percentage vrouwen in de vaste, strategische adviescolleges in de periode 1997-2000 bedraagt 37-40% . Ten aanzien van de overige adviescolleges ligt dit percentage aanzienlijk lager.
- Bij de benoemingsvoorstellen van de vaste adviescolleges wordt in de praktijk merendeels rekening gehouden met de wens om te streven naar een representatief aandeel vrouwen. Evenwel is het nog niet gelukt om een de doelstelling van een gelijk aantal mannen en vrouwen in de adviescolleges te realiseren. De Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling en de Raad voor Cultuur worden daarbij genoemd als “positieve uitschieters”.
- “Deelname van personen behorende tot de etnische en culturele minderheden speelt – enkele uitzonderingen daargelaten- in de praktijk nauwelijks een rol in de benoemingsprocedures en samenstelling van de adviescolleges”<sup>4</sup>. De oorzaak ligt, volgens dit onderzoek, in het feit dat deskundige leden uit deze groep niet behoren tot het circuit van bekende deskundigen.

Naar aanleiding van *De Staat van Advies* werd in 2003 de *Checklist benoemingen adviescolleges* opgesteld. Deze checklist heeft tot doel “de ministeries en (kandidaat)

---

<sup>3</sup> Het rapport “De staat van advies” voldoet aan de verplichting van artikel 30 van de Kaderwet, dat voorschrijft dat de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties elke vier jaar aan de Staten Generaal een verslag zendt over de doeltreffendheid van de adviesraden.

<sup>4</sup> Dit werd ook al geconstateerd in een brief van de minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid van 30 november 1998 aan de Tweede Kamer (Kamerstukken II, vergaderjaar 1998-1999, 26333)



voorzitters en (kandidaat-)raadsleden van adviescolleges [...] te informeren over welke vereisten en criteria in het algemeen van toepassing zijn bij de werving en benoeming van voorzitters en leden van adviescolleges”. In toelichting op artikel 12 lid 3 meldt de checklist onder andere dat:

12. Ministeries dienen te streven naar een evenredige deelneming van vrouwen in de adviescolleges. Zij dienen gericht te adverteren en te zoeken naar vrouwelijke kandidaten voor het voorzitterschap en lidmaatschap

13. Ministeries dienen te streven naar een evenredige deelneming van personen behorende tot de etnische of culturele minderheidsgroepen. Zij genieten bij gelijke geschiktheid de voorkeur. Ministeries dienen gericht te adverteren en te zoeken naar kandidaten behorende tot deze groepen voor het voorzitterschap en het lidmaatschap.

Met de publicatie van de Checklist werd “het streven naar evenredige deelneming van vrouwen en personen behorende tot de etnische of culturele minderheidsgroepen” concreet gemaakt, maar er werd geen kwantitatieve norm aan gekoppeld.

Ten slotte heeft de Raad voor het Openbaar Bestuur (ROB) in juni 2006 een advies uitgebracht over ‘Benoemingen in het Openbaar Bestuur’. In dit advies wordt kort gememoreerd aan de wettelijke noodzaak om een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en minderheden na te streven. In het advies wordt dit punt echter niet meer benoemd, maar wijst de ROB er met name op dat: *“Uit een oogpunt van draagvlak en legitimatie is het volgens de Raad gewenst om bij de samenstelling van organen van advies en bijstand te streven naar een evenwichtige verdeling over de verschillende ideologische, levensbeschouwelijke en politieke stromingen.*”<sup>5</sup>

## 2.2 Doel van het onderzoek

10 jaar na het tot stand komen van de Kaderwet heeft deze quick scan tot doel de naleving van de Kaderwet op het punt van de evenredige vertegenwoordiging te onderzoeken. Ook wordt onderzocht in welke mate de *Checklist benoemingen adviescolleges* wordt opgevolgd.

---

<sup>5</sup> Raad voor het Openbaar Bestuur (2006), *Benoemingen in het Openbaar Bestuur*, p. 31

Specifiek richt deze studie zich op het in kaart brengen van:

- de stand van zaken met betrekking tot de evenredige deelname van etnische- en culturele minderheden en vrouwen in de adviescolleges vallend onder de kaderwet;
- de mate waarin de adviescolleges streven naar een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en personen uit de etnische en culturele minderheidsgroepen;
- de methoden van werving- en selectie van nieuwe raadsleden;
- de samenstelling van de secretariaten van de adviescolleges en de aandacht voor evenredige deelname van vrouwen en etnische en culturele minderheden binnen de eigen bureauorganisatie.

Bij het beoordelen van de 'evenredigheid' van de deelname van vrouwen wordt de meest gangbare kwantitatieve norm van 50% gebruikt. Bij de bepaling van de evenredige deelname van allochtonen wordt uitgegaan van het principe dat in de adviescolleges eenzelfde percentage allochtonen zitting zouden moeten hebben als het percentage van deze groepen in de totale (beroeps)bevolking. In Nederland is ruim 10% van de bevolking niet-westers allochtoon (CBS, 2006) en deze norm van 10% zal in dit rapport dan ook worden gehanteerd.

### 3. ONDERZOEKSOPZET EN METHODOLOGIE

#### 3.1 Onderzochte raden

Dit onderzoek beslaat uitsluitend de vaste strategische adviescolleges zoals genoemd in de Kaderwet en voor wie Artikel 12, lid 3 opgaat. De onderzochte Raden zijn:

<b>Adviesraad</b>	<b>Ministerie</b>	<b>aantal leden</b>
Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken (ACVZ)	Justitie	14
Raad voor de Zorg (RVZ)	VWS	9
Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT)	OC&W	10
Raad voor Cultuur (RVC)	OC&W	8
Onderwijsraad	OC&W	14
Raad V&W (RV&W)	V&W	6
Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling (RMO)	VWS	8
Algemene Energieraad (AE)	EZ	11
VROM Raad	VROM	16
Raad voor het openbaar bestuur (ROB)	BZK	12
Raad voor het Landelijk gebied (RLG)	LNV	12
Adviesraad Internationale Vraagstukken (AIV)	BuZa	11
Raad voor de Wadden	VROM	15
<b>Totaal aantal raadsleden</b>		<b>147</b>

De Sociaal-Economische Raad (SER) valt wel onder de Kaderwet maar niet onder artikel 12 lid 3. De SER is bij de verkenning van de problematiek wel betrokken, maar is uiteindelijk niet meegenomen in het onderzoek. Daarnaast zijn specifieke technische adviescolleges (zoals de Kiesraad of de Gezondheidsraad), tijdelijke commissies en ad-hoc commissies buiten beschouwing gelaten.

De Kaderwet Adviescolleges bepaalt dat een Adviesraad uit een voorzitter en maximaal 14 leden dient te bestaan. In de praktijk zijn er 147 raadsleden verdeeld over de 13 Raden. Raden hebben tussen de 6 en 16 leden en het gemiddeld aantal is iets meer dan 11 leden (1 voorzitter en 10 ‘gewone’ leden).

### 3.2 Methodologie

Dit onderzoek bestaat uit:

- een schriftelijke enquête uitgevoerd onder alle bovenstaande adviescolleges. Deze enquête is te vinden in bijlage 1. De respons op de enquête was 100%;
- persoonlijke interviews. Van zes adviescolleges<sup>6</sup> zijn de Algemeen Secretarissen persoonlijk geïnterviewd;
- werkconferentie met vertegenwoordigers van de adviesraden, etnische minderheden, vrouwen en ministeries.

Met de onderzoeksvragen in de enquête en de interviews werd de feitelijke naleving van de Kaderwet en het gebruik van de Checklist benoemingen adviescolleges onderzocht. Specifiek zijn de volgende punten in kaart gebracht:

- de stand van zaken inzake de evenredige deelname van etnische- en culturele minderheden en vrouwen in de adviescolleges vallend onder de kaderwet;
- de mate waarin de adviescolleges actie ondernemen om evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en personen uit de etnische en culturele minderheidsgroepen te realiseren;
- de methoden van werving- en selectie van nieuwe raadsleden.

In de persoonlijke interviews is op de onderzoeksresultaten nadere toelichting gevraagd en is op specifieke onderwerpen verder de diepte in gegaan.

De werkconferentie heeft het sluitstuk van het onderzoek gevormd. Daarin zijn de voorlopige bevindingen (inclusief voorlopige conclusies en aanbevelingen) bij de deelnemers getoetst.

---

<sup>6</sup> de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling, de Raad voor Cultuur, de Adviesraad Internationale Vraagstukken, de Onderwijsraad, de Raad voor de Zorg en de Sociaal Economische Raad

## 4. RESULTATEN VAN ONDERZOEK

### 4.1 De feitelijke positie van allochtonen en vrouwen in de Raad

Op basis van de door de Algemeen Secretarissen ingevulde vragenlijsten is onderstaande tabel opgesteld met het aantal westerse en niet-westerse allochtone Raadsleden.

Aantal allochtone leden van de Raad	Oktober 2006		Maart 2002		Maart 1998	
	westers	niet westers	westers	niet westers	westers	niet westers
Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken	0	1	2	0	n.v.t.	n.v.t.
Raad voor de Zorg	0	0	0	0	0	0
Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid	2	0	0	0	0	0
Raad voor Cultuur	0	1	0	0	1	1
Onderwijsraad	0	2	1	2	0	1
Raad V&W	0	0	0	0	0	0
Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling	0	1	0	1	0	1
Energieraad	0	0	0	0	0	0
VROM Raad	0	0	0	1	0	1
Raad voor het openbaar bestuur	0	0	0	0	0	1
Raad voor het Landelijk gebied	1	0	0	0	0	0
Adviesraad Internationale Vraagstukken	0	0	g.g.	g.g.	g.g.	g.g.
Raad voor de Wadden	0	0	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Totaal aantal	3	5	3	4	1	5

Noten:

- de ACVZ bestaat sinds het jaar 2000
- de AIV heeft geen gegevens beschikbaar over de etniciteit van de Raadsleden
- de Raad voor de Wadden bestaat sinds 2003; als opvolger van de Waddeanadviesraad; deze had echter een andere doelstelling en samenstelling

Op basis van de tabel kan worden vastgesteld dat slechts 3 westerse en 5 niet-westerse allochtonen lid zijn van de raden die onder de Kaderwet vallen. Dit geringe aantal is

geen momentopname, maar is de afgelopen acht jaar op ongeveer hetzelfde niveau gebleven. Uitgedrukt in percentages over 2006 is 2,0% van de raadsleden westers allochtoon en 3,4% niet-westers allochtoon.

Indien de norm van evenredige vertegenwoordiging van niet-westerse allochtonen van 10% wordt gehanteerd, zou dit betekenen dat iedere raad *minstens* 1 à 2 lid behorende tot de niet-westerse allochtonen in haar gelederen moet hebben. Deze norm wordt onder de huidige adviesraden alleen gehaald door de Onderwijsraad, de RvC, de RMO en de ACVZ. De overigen raden voldoen niet aan deze norm.

De positie van vrouwen in de Adviesraden is in onderstaande tabel weergegeven.

Aantal vrouwen in de Raad	Oktober 2006		Maart 2002		Maart 1998	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken	6	40%	5	33%	n.v.t.	n.v.t.
Raad voor de Zorg	4	44%	4	44%	4	44%
Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid	2	20%	5	<u>42%</u>	3	<u>25%</u>
Raad voor Cultuur	4	50%	6	<u>40%</u>	8	<u>32%</u>
Onderwijsraad	7	50%	8	57%	9	64%
Raad V&W	2	<u>33%</u>	4	31%	4	31%
Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling	4	50%	4	44%	5	56%
Algemene Energieraad	4	36%	3	30%	1	10%
VROM Raad	5	31%	5	33%	6	40%
Raad voor het openbaar bestuur	5	42%	3	<u>25%</u>	3	<u>38%</u>
Raad voor het Landelijk gebied	5	42%	5	<u>33%</u>	6	<u>40%</u>
Adviesraad Internationale Vraagstukken	3	27%	4	36%	2	18%
Raad voor de Wadden	3	20%	n.v.t.		n.v.t.	
Gemiddeld aantal over alle Raden	<b>37%</b>		<b>39%</b>		<b>42%</b>	

Noot: bij de onderlijnde percentages is de omvang van de Raad de afgelopen jaren gewijzigd. De percentages zijn berekend op basis van de omvang in dat jaartal.

De RvC, de Onderwijsraad en RMO hebben een evenwichtige (50%) verdeling tussen mannen en vrouwen. De Raad voor de Zorg heeft ook een evenwichtige verdeling, maar komen door een oneven aantal leden ieder een vrouwelijk raadslid 'tekort'.

De overige raden hebben een lager percentage vrouwelijke leden; het percentage is niet structureel laag, maar lijkt door de tijd heen te fluctueren. Gemiddeld gezien is het aandeel over de afgelopen acht jaren iets terug gelopen en rond de 40% blijven ‘hangen’. Dit duidt erop dat het realiseren van een gelijke verhouding tussen mannen en vrouwen in de raden de afgelopen jaren geen extra aandacht heeft gekregen.

#### 4.2 **De werving van nieuwe Raadsleden**

Alvorens dieper in te kunnen gaan op de positie van allochtonen en vrouwen in de raden, is het van belang aandacht te besteden aan de wijze waarop de wervings- en selectieprocedures van nieuwe raadsleden voor vrijgekomen posities verloopt.

Raadsleden worden op voordracht van de Minister door de Ministerraad benoemd voor een periode van vier jaar, herbenoeming is ten hoogste twee keer mogelijk. De raden hebben hiermee de mogelijkheid om minimaal eens in de vier jaar de samenstelling te veranderen.

Tweederde van de adviesraden heeft aangegeven een informele of zelfs een niet op schrift gestelde wervings- en selectieprocedure te hanteren voor nieuwe raadsleden. Uit de interviews met de Algemeen Secretarissen is echter gebleken dat een procedure wordt gehanteerd die niet substantieel afwijkt van de procedure die bij andere organisaties wordt gevolgd. De vaste onderdelen van de wervings- en selectieprocedure luiden als volgt:

- werven via openbare inschrijving zoals door het plaatsen van vacatures;
- werven via netwerken zoals via wervingsbureaus, via de relatienetwerken van zittende of vertrekkende raadsleden, via het ministerie of via organisaties die werkzaam zijn in het werkveld van de raad;
- opstelling van een long list van serieuze kandidaten;
- opstellen van een shortlist van kandidaten;
- benaderen van kandidaten op de shortlist voor een oriënterend gesprek of een sollicitatiegesprek;
- selecteren van de meest geschikte kandidaat.

In principe volgen de adviescolleges de gehele procedure. Er zijn echter op onderdelen verschillen in aanpak:

- niet alle adviescolleges adverteren hun vacature breed in de landelijke dagbladen, sommigen volstaan met een advertentie in de Staatscourant;
- de meest gangbare methode van werving is het follow-up geven aan suggesties voor kandidaten door personen in of rond de adviescolleges.
- bij 5 van de 13 colleges wordt de gehele selectieprocedure uitgevoerd door het ministerie of door een door het ministerie ingestelde selectiecommissie;
- 8 van de 13 colleges voeren bepaalde onderdelen van de procedure zelf uit, maar heeft het ministerie op onderdelen (mede-)bevoegdheid of het recht om te interveniëren.

Het meest gangbare wervingskanaal waarlangs uiteindelijk ook de meest serieuze kandidaten worden gevonden is het relatienetwerk van bestaande of vertrekkende raadsleden of door follow-up te geven aan suggesties vanuit het ministerie.

<b>Methoden van werven nieuwe Raadsleden</b>	algemene werving (n=12)	werving serieuze kandidaten (n=12)	werving huidige raadsleden (n=11)
Vacature in de Staatscourant	9	1	3
Vacature in de landelijke dagbladen en vaktijdschriften	7	3	
Vacature op eigen website	6	0	
Vacature bij wervings- en selectie bureau	2	1	0
Follow-up aan suggesties door bestaande Raadsleden	11	8	7
Follow-up aan suggesties door aftredende Raadsleden	9	2	
Follow-up aan suggesties door het ministerie	8	8	4
Follow-up aan suggesties door organisaties in het werkveld van de Raad	5	4	

In de interviews wordt bevestigd dat de serieuze kandidaten haast nooit onbekenden zijn voor de adviesraad. Het komt zelden voor dat een totaal voor de raadsleden of de bureauorganisatie onbekend persoon 'koud' solliciteert op een advertentie in de krant en dan dusdanig gekwalificeerd blijkt dat hij of zij een serieuze kandidaat blijkt.



Men ontkent dat hier sprake is van coöptatie of het alleen werven vanuit het eigen netwerk; men wijst erop dat kandidaten pas als serieus benoemd worden wanneer zij expertise hebben in een bepaald veld. Deze expertise komt volgens de geïnterviewden tot uiting doordat een kandidaat artikelen publiceert, lezingen houdt, relevante bestuursposities bekleedt en het inhoudelijke debat op zijn expertisegebied aanjaagt en onderhoudt. Alleen diegenen die een dergelijke reputatie hebben worden vaak als serieuze kandidaat beschouwd en zijn door hun handelen per definitie geen onbekenden.

#### 4.3 Specifieke werving van allochtone leden voor de Adviesraden

De *Checklist Benoeming Adviescolleges* geeft aan dat adviesraden gericht dienen te adverteren en te zoeken naar kandidaten uit de culturele en etnische minderheidsgroepen voor het voorzitterschap en lidmaatschap. Tevens dient bij gelijke geschiktheid voorkeur te worden gegeven aan allochtone kandidaten.

Desgevraagd geven 7 Adviesraden aan de checklist te kennen en ook daadwerkelijk te hanteren terwijl 5 Raden de publicatie niet hanteren.

##### **Bekendheid met "Checklist Benoeming Adviescolleges"**

Publicatie onbekend	3
Publicatie bekend maar niet gehanteerd	2
Publicatie bekend en gehanteerd	8

In dit licht bezien is het verassend dat 7 van de 13 raden aangeeft geen formeel of informeel beleidsstreven te hebben om allochtonen te werven voor een positie in de raad. 4 van de 13 raden hebben een informeel streven en 2 van de 13 raden hebben een formeel beleidsstreven om dit wel te bewerkstelligen.

	Hanteren volgens eigen zeggen <b>niet</b> de Checklist	Hanteren volgens eigen zeggen <b>wel</b> de Checklist
Geen formeel of informeel streven om allochtonen te werven	2	5
Formeel of informeel streven om allochtonen te werven	3	3

Uit de enquêtes blijkt er dat er geen relatie bestaat tussen het hanteren van de checklist en het al dan niet voeren van een beleid om allochtonen te werven. Dit duidt erop dat dit onderdeel van de checklist niet op de voorgrond treedt bij het bepalen van het beleid.

Uit de interviews komt naar voren dat het hebben van een informeel of formeel beleidsstreven om specifiek allochtonen te werven geen garantie is dat dit in de praktijk ook daadwerkelijk gebeurt. Enkele secretarissen geven aan dat zij informeel hun best te doen om ‘minstens één allochtoon in de raad te krijgen’, terwijl andere secretarissen zich met name richten op de deskundigheid van de kandidaten en “het label allochtoon niet zo belangrijk vinden”. Tijdens periodieke overleggen van de secretarissen is een evenredige deelname van allochtonen en vrouwen ook nooit onderwerp van gesprek geweest.

De raden verschillen verder in de mate waarin zij geschikte allochtone kandidaten kunnen vinden. Het merendeel (8/13) kunnen naar eigen zeggen geen of bijna geen serieuze (westerse of niet-westerse) allochtone kandidaten vinden. De toelichting die daarbij wordt gegeven is dat veelbelovende allochtone kandidaten zeer populair zijn voor dit soort functies; er is een sterke concurrentie met andere maatschappelijke organisaties om dergelijke kandidaten binnen te halen.

De RMO en de ACVZ zijn bij het vinden van serieuze kandidaten nog het meest succesvol, zij menen dat tussen de 5% en 10% van de serieuze kandidaten van niet-westerse allochtone afkomst is.

Driekwart van de Raden geeft aan geen specifieke wervingskanalen te gebruiken om allochtone kandidaten te werven. Met andere woorden: men zoekt met name in de bestaande netwerken om geschikte allochtone kandidaten te vinden en men zoekt geen aansluiting met specifiek op allochtonen gerichte relatienetwerken. Enkele secretarissen geven hierbij aan onbekend te zijn met deze netwerken en geïnteresseerd te zijn in de mogelijkheden om via deze kanalen geschikte kandidaten te werven. De overige raden geven aan wel gericht te werven: men gebruikt specifieke op allochtonen gerichte relatienetwerken, zoekt met een vooropgesteld profiel in het bestaande netwerk of benadert een interessante allochtone kandidaat direct.

De *Checklist Benoemingen Adviescolleges* geeft aan dat voor allochtone kandidaten er bij gelijke geschiktheid een voorkeursbeleid zou moeten gelden. Deze richtlijn uit de checklist is door 6 van de 13 raden niet overgenomen; zij hebben geen formeel of informeel voorkeursbeleid. De overige 6 raden hebben hiervoor een informeel streven. In de praktijk is een dergelijk voorkeursbeleid bij 4 raden incidenteel en bij 1 raad regelmatig toegepast; hier is overigens geen relatie te bekennen tussen het hebben van een informeel beleidsstreven en het incidenteel of regelmatig daadwerkelijk toepassen van dit beleid.

#### 4.4 Specifieke werving van vrouwelijke leden

Alle raden hebben een beleidsstreven om een evenwichtige man/vrouwverdeling in de raad te realiseren. De meeste ambities zijn informeel verwoord of vastgelegd in niet-statutaire regels. Alleen de Raad voor het Landelijk Gebied heeft dit statutair vastgelegd.

<b>Beleidsstreven naar evenwichtige man/vrouwverhouding</b>	<b>Aantal</b>
Geen formeel of informeel streven	0
Alleen informeel streven	9
Formeel streven vastgelegd in non-statutaire regels	3
Formeel streven vastgelegd in statutaire regels	1

Vijf raden hebben een kwantitatieve norm gekoppeld aan het genoemde beleidsstreven; de Onderwijsraad en het RMO ambiëren 50% en de Raad voor de Zorg een evenredige verdeling van 4/9 of 5/9. De Raad voor V&W hanteert een norm van 33% tot 50%, terwijl de Raad voor het Landelijk Gebied een norm hanteert van 30%.

Bij de werving van nieuwe raadsleden voor vrijkomende posities geven 7 van de 11<sup>7</sup> raden aan dat tussen de 25% en 50% van de serieuze kandidaten vrouw is. Daartegenover staat dat de AWT en de Algemene Energieraad hebben aangegeven dat minder dan 10% van het totaal van serieuze kandidaten vrouwelijk is.

<sup>7</sup> 2 Raden hebben geen antwoord op deze vraag gegeven en zijn derhalve in de telling niet meegenomen

6 van de 12 raden hanteren geen specifiek beleid om vrouwen te werven; de overigen gebruiken bestaande netwerken om geschikte vrouwen te vinden (2/12), gebruiken specifieke wervings- en selectiebureau (2/12), benaderen interessante kandidates direct (1/12) of raadplegen specifiek op vrouwen gerichte relatienetwerken (1/12).

Uiteindelijk geven 11 van de 13 raden aan een informeel beleid te hebben om bij gelijke geschiktheid de voorkeur te geven aan een vrouwelijke kandidaat; 2 van de 13 raden heeft hier geen formeel of informeel beleid voor. Ten slotte blijkt dat 6 van de 13 raden in het verleden bij gelijke geschiktheid op regelmatig basis de voorkeur hebben gegeven aan vrouwelijke kandidaten en 4 van de 13 raden heeft incidenteel de voorkeur gegeven aan vrouwelijke kandidaten.

#### 4.5 **Evaluatie van de samenstelling van de adviesraden**

De kaderwet Adviescolleges schrijft in artikel 30 voor dat de minister van Binnenlandse Zaken elke vier jaar aan de Staten-Generaal een verslag zendt over de doeltreffendheid en de effecten van deze wet in de praktijk.

Het recent uitgebrachte (tweede)<sup>8</sup> evaluatieverslag gaat in op de ontwikkelingen die zich in de periode 2001 tot en met 2004 hebben voorgedaan. In deze evaluatie zijn ook de zelfevaluaties meegenomen van de vaste adviescolleges die in de periode 2001-2004 zijn uitgebracht.

In deze evaluatie wordt ook ingegaan op de samenstelling van de adviescolleges. Hierbij wordt aandacht besteed aan de omvang, evenredigheid, deskundigheid, inrichting en beloning. Er wordt echter, en overigens zeer kort, alleen aandacht besteed aan de deelname van vrouwen. De conclusie is dat er nog steeds sprake is van een ondervertegenwoordiging van vrouwen in externe adviescolleges. Aan de

---

<sup>8</sup> Het eerste evaluatieverslag genaamd 'De Staat van advies', gaat in op de doeltreffendheid en de effecten van de Kaderwet in de periode 1997-2000. Deze eerste evaluatie van 12 oktober 2001 is gebaseerd op een uitvoerig onderzoek naar de werking van de Kaderwet en bevat uitgebreide informatie over de bedoelingen van de Kaderwet.

deelname van allochtonen wordt geen aandacht besteed. Over de positie van allochtonen worden derhalve geen uitspraken gedaan, omdat ‘gegevens inzake het aantal personen behorend tot etnische of culturele minderheidsgroepen (..) met betrekking tot de periode 2001-2004 niet voorhanden [zijn]’.

Ook de zelfevaluaties van de verschillende adviescolleges zelf besteden niet of nauwelijks aandacht aan de deelname van allochtonen. De positie van vrouwen komt over het algemeen wel aan bod.

## 5. RESULTATEN WERKCONFERENTIE

Op 21 juni 2006 is er een werkconferentie georganiseerd om de adviescolleges in staat te stellen inhoudelijk te reageren op de conclusies van het onderzoek. Daarnaast bood de conferentie de mogelijkheid om de verwachte effectiviteit van verbetermaatregelen te toetsen. Bij deze werkconferentie waren vertegenwoordigers van de Adviesraden, het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de LOM-samenwerkingsverbanden aanwezig.<sup>9</sup>

De conclusie dat de deelname van zowel vrouwen als allochtonen in de adviescolleges niet evenredig is werd door geen van de deelnemers betwist.

Volgens de Raden hechten de adviescolleges over het algemeen meer belang aan voldoende deelname van vrouwen dan aan een evenredige deelname van allochtonen. Het nastreven van een evenredige participatie van allochtonen heeft geen hoge prioriteit, geeft geen aanleiding voor gerichte acties en is geen onderwerp van overleg of evaluatie.

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, het ministerie dat toeziet op uitvoering van de Kaderwet, geeft aan dat de deelname van vrouwen en allochtonen sinds de commissie TECENA geen issue is geweest. De feitelijke deelname van deze groepen is niet gemonitord of onderwerp geweest van overleg of evaluatie. Het ministerie geeft aan dat naar aanleiding van de jongste evaluatie van de Kaderwet binnen het departement wordt nagedacht over verbetermaatregelen. Alhoewel de deelname van vrouwen en allochtonen in de evaluatie van 2006 niet meer onderzocht is, heeft men onder druk van dit onderzoek het thema op de beleidsagenda gezet. In het najaar van 2006 zullen voorbereidende werkzaamheden worden verricht om verbetermaatregelen te formuleren en het draagvlak en de te verwachten effectiviteit van deze maatregelen te toetsen. Onderdeel van deze activiteiten is het voeren van gesprekken met bijvoorbeeld minderhedenorganisaties. Het Ministerie van Binnenlandse Zaken heeft de ambitie om in januari 2007 de verbetervoorstellen in te brengen in de Ministerraad.

---

<sup>9</sup> Een overzicht van de deelnemers aan de werkconferentie is weergegeven in Bijlage 1

De vertegenwoordigers van de samenwerkingsverbanden van minderheden, de LOM-samenwerkingsverbanden, kunnen zich vinden in de constatering dat het voor de adviesraden lastig kan zijn om juiste kandidaten te vinden. Men moet immers investeren in het opbouwen van relaties binnen netwerken van allochtonen die vaak niet verknoopt zijn met de netwerken waaruit normaliter wordt gezocht naar kandidaten. Daarnaast ligt er ook een taak voor allochtonen om zich binnen de gevestigde netwerken te profileren en zo meer gezien te worden.

De samenwerkingsverbanden geven echter ook aan dat zij constateren dat het de adviescolleges ontbreekt aan een *sense of urgency* om de geconstateerde achterstanden weg te werken. Zonder deze *sense of urgency* is het volgens de samenwerkingsverbanden niet te verwachten dat het ‘vanzelf’ goed komt.

De LOM-Samenwerkingsverbanden zijn van mening dat de adviesraden onder een zelfde regime zouden moeten worden gesteld als zijzelf (onder het motto “gelijke monniken, gelijke kappen”). Dit betekent regelmatige toetsing van de samenstelling van de adviescolleges en consequenties voor de subsidiëring wanneer een en ander onvoldoende wordt nageleefd.

De adviescolleges geven ten slotte aan over het algemeen wél bereid te zijn om zich actiever in te zetten. Het grootste probleem tot op heden is dat men zich bij met name allochtonen onvoldoende bewust is van de noodzaak en de wettelijke voorschriften en daar waar dit bewustzijn er is (gekomen), niet goed weet hoe de vereiste ‘eigen’ inzet te operationaliseren.

Een eerste, nog uiterst premature en nog niet getoetste optie is om een pool van allochtone en of vrouwelijke deskundigen te creëren die de adviesraden assisteert bij het opstellen van de adviezen. Deze deskundigen brengen dan expertise over migratie- en integratievraagstukken en de effecten van overheidsbeleid voor minderhedengroepen in Nederland.

## 6. CONCLUSIES

De primaire conclusie is dat er medio 2006 geen sprake is van evenredige deelneming van vrouwen en personen behorende tot de etnische en culturele minderheidsgroepen in de adviescolleges. In plaats van minstens 10% is slechts 3% van alle leden van de adviesraden niet-westerse allochtonen. In plaats van 50% is 37% van de Raadsleden vrouw. 10 jaar na zijn totstandkoming heeft artikel 12 lid 3 van de Kaderwet nog niet het gewenste effect gehad.

De wet schrijft voor dat “Bij de benoeming van de voorzitters en bij de benoeming van de andere leden van adviescolleges wordt *gestreefd* naar evenredige deelneming aan adviescolleges van vrouwen en personen behorende tot etnische of culturele minderheidsgroepen”. In de *Checklist benoemingen adviescolleges* is dit geconcretiseerd in het gericht zoeken naar en adverteren voor vrouwelijke en allochtone kandidaten. Aan allochtone kandidaten dient tevens bij gelijke geschiktheid voorkeur te worden gegeven.

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat meer dan de helft van de adviescolleges geen beleidsstreven heeft om een evenredig aantal allochtonen te werven en dus zich in feite niet houdt aan de wettelijke verplichting

De evenredige positie van vrouwen is beter verankerd: de raden hebben over het algemeen een beleidsstreven om een zekere evenredige deelname van vrouwen te bewerkstelligen, in 3/4 van de Raden is dit een informeel streven en in de overige 1/4 een min of meer formeel beleidsstreven. Niet in alle gevallen wordt daar echter kwantitatieve norm aan gekoppeld. Als er wel een norm aan gekoppeld wordt, is deze norm overigens niet altijd 50%.

Wanneer vervolgens gekeken wordt naar het gericht adverteren en werven van vrouwen en etnische minderheden, zijn de resultaten nog minder gunstig. Slechts 3 van de 13 Raden gebruikt specifiek op allochtonen gerichte wervingsmethoden, het populairst is hierbij om interessante allochtone kandidaten direct te benaderen.



Voor het vinden van vrouwelijke kandidaten hebben 7 van de 13 raden wel specifiek op vrouwen gerichte wervingsmethoden.

In de checklist staat tevens dat de raden bij gelijke geschiktheid voorkeur dienen te geven aan allochtone kandidaten. Ook dit punt wordt niet nageleefd door een groot deel van de Raden. Zes van de 13 raden geeft aan geen informeel of formeel streven hiertoe te hanteren. De overige zeven raden hanteren slechts een informeel streven. In het verleden hebben slechts vier raden een voorkeursbeleid toegepast, één raad heeft dit regelmatig gedaan. Er bestaat overigens geen relatie tussen het hebben van een informeel streven en het toepassen van voorkeursbeleid bij gelijke geschiktheid.

De argumentatie die vanuit de raden wordt gebruikt om een ondervertegenwoordiging van vrouwen en allochtonen te verklaren, bestaat in grote lijnen uit drie argumenten:

1. Er zijn onvoldoende geschikte kandidaten beschikbaar (in de sector waarover de raad adviseert).
2. Het ministerie of de verantwoordelijke bewindspersonen geven geen prioriteit aan evenredige deelneming uit deze groepen.
3. Een evenredige deelname van vrouwen en allochtonen is niet relevant bij het uitvoeren van de adviesfunctie van de raad.

Vanuit de resultaten van dit onderzoek en redenering vanuit de Kaderwet kan daarop als volgt worden gereageerd:

1. Uit de enquêtes komt naar voren dat er in veel gevallen geen beleidsdoelstelling is om gericht te zoeken naar geschikte allochtone kandidaten. Ook geeft het merendeel van de raden aan geen gebruik te maken van specifieke wervingsmethoden of netwerken. Enkele geïnterviewde secretarissen vermelden wel dat zij ook bij gericht zoeken te weinig geschikte allochtone kandidaten konden vinden. Tegelijkertijd noemden zij ook dat evenredige deelname van allochtonen en vrouwen nooit onderwerp van gesprek is tijdens de periodieke overleggen tussen de secretarissen. Ook is er bijvoorbeeld geen databank van allochtone deskundigen aangelegd. Het is daarom, ons inziens, niet zonder meer te concluderen dat er geen of onvoldoende geschikte kandidaten uit deze groepen zouden zijn. Deze conclusie zou alleen getrokken kunnen worden na een consequente serieuze inspanning om kandidaten uit deze groepen te werven.

2. Ook het ministerie of de verantwoordelijke bewindspersonen dienen bij de benoeming of het voorstellen van kandidaatsraadsleden zich te houden aan de Kaderwet. Het is daarmee een gezamenlijke verantwoordelijkheid van raad én ministerie.
3. Zolang de Kaderwet artikel 12 lid 3 van kracht is kan dit argument niet worden opgevoerd. Er zijn slechts drie mogelijkheden om hiermee om te gaan: men houdt zich aan de Wet, men vraagt dispensatie voor artikel 12, lid 3 of het wetsartikel wordt veranderd.

Een aantal adviescolleges heeft reeds een evenredige vertegenwoordiging van zowel vrouwen als personen uit de etnische en culturele minderheidsgroepen. Bij de Raad voor Cultuur, de Onderwijsraad en de RMO is 50% van de leden vrouw en tenminste 10% van de leden zijn afkomstig uit de etnische en culturele minderheidsgroepen. Naleving van de Kaderwet blijkt dus wel mogelijk. Bij de Adviescommissie voor Vreemdelingenzaken is tenminste 10% van de leden afkomstig uit de etnische minderheden. De Raad voor de Zorg heeft geen (evenredig aantal) allochtonen onder haar leden, maar heeft wel een evenredig aantal vrouwen.

## 7. OPTIES VOOR VERBETERINGEN

De algehele conclusie uit het uitgevoerde onderzoek is dat de intentie van de Kaderwet door een ruime meerderheid van de adviescolleges niet krachtig genoeg wordt nageleefd. Zowel vrouwen als allochtonen nemen niet evenredig deel in de adviescolleges en met name daar waar het gaat om de participatie van allochtonen ontbreekt het aan een *sense of urgency* om hierin daadwerkelijk verandering te brengen.

Aangenomen dat de intentie van de wet - dat zowel vrouwen als allochtonen evenredig kunnen participeren in adviescolleges met brede maatschappelijke invloed en invloed op het regeringsbeleid – dient te worden gehandhaafd is het duidelijk dat gerichte actie nodig is.

Wij zien hiervoor de volgende vier opties, die een geleidende schaal van zwaarte van de actie vertegenwoordigen:

### **Optie 1: een sterkere inzet op handhaving van de Wet, door het ter beschikking stellen van ondersteuning en faciliteiten**

In deze optie worden de Adviesraden ondersteund en gefaciliteerd bij het wegwerken van de achterstanden in de participatie van vrouwen en allochtonen. Per individuele Raad wordt bekeken waar zich knelpunten voor evenredige deelname van bijzondere categorieën bevinden en in een concreet verwoord en uitgevoerd implementatieplan worden deze knelpunten weggenomen. Als mogelijk voorbeeld voor een dergelijke aanpak kan de in hoofdstuk 2 beschreven Commissie TECENA dienen.

### **Optie 2: een sterkere inzet op handhaving van de Wet, door consequenter toezicht te houden en strikter te handhaven**

In deze optie wordt de verantwoordelijkheid voor het naleven van de Kaderwet gelegd bij de Adviesraden zélf. De overheid stelt hierin de randvoorwaarden en toetst naleving. De feitelijke participatie van bijzondere categorieën wordt systematisch gerapporteerd aan het Kabinet. De mogelijkheid wordt gecreëerd om via politieke

interventie, beleidsmatig bijsturen of financiële prikkels te pogen de gestelde doelstelling te behalen.

**Optie 3: toewijzen van vaste aantallen zetels voor vrouwen en allochtonen**

Een derde optie is dat artikel 12, lid 3 wordt geherformuleerd tot een *verplichting* om een bepaald aantal vrouwen en een bepaald aantal allochtonen in de Raad op te nemen.

De uitwerking van deze optie lijkt erg op de wijze waarop de huidige samenwerkingsverbanden in het LOM worden aangespoord om voldoende vrouwen en jongeren tot hun bestuur toe te laten; indien dit ‘niet op orde’ is, kan de jaarlijkse financiële bijdrage worden gekort of kan het samenwerkingsverband worden uitgesloten van deelname in het overleg.

**Optie 4: het inrichten van een nieuwe specifieke Adviesraad**

Optie 4 behelst de instelling van een nieuwe Adviesraad die zich specifiek zal richten op voor vrouwen en allochtonen relevante beleidsthema's of relevante aspecten binnen bestaande beleidsthema's.

Met optie 4 wordt er een organisatievariant weer naar voren geschoven die twee maal eerder door het kabinet als niet wenselijk is bestempeld, in 1995 bij de opheffing van het Landelijke Advies- en Overlegorgaan Minderheden en de Emancipatieraad en in 2001 bij de evaluatie van het Landelijk Overleg Minderheden.

**BIJLAGE 1 - DEELNEMERS AAN DE WERKCONFERENTIE VAN 21 JUNI 2006**

De eerste resultaten van dit onderzoek zijn tijdens een werkconferentie op 21 juni 2006 gepresenteerd. Voor deze werkconferentie zijn alle secretarissen van de Adviesraden uitgenodigd.

**Vanuit de Adviesraden:**

- mw. dr. A.J. Struijs - Raad voor de Volksgezondheid en Zorg / adviseur, projectcoördinator CEG
- mr. drs. T. D.Riemers - Sociaal Economische Raad / lid van de bureauorganisatie
- mw. drs. H. van Dijk - Raad voor het Openbaar Bestuur / adviseur

**Vanuit de LOM-samenwerkingsverbanden:**

- mw. I. Gumbs - Overlegorgaan Caribische Nederlanders / directeur
- mw. T. Li - Inspraakorgaan Chinezen / penningmeester
- drs. M.H. Winter - Surinaams Inspraakorgaan / secretaris
- mw. L. Cherabi - Samenwerkingsverband van Marokkanen en Tunesiërs / penningmeester

**Vanuit de ministeries:**

- mw. drs. A.M.A. Gerbrandy - Ministerie Sociale Zaken / Directie Coördinatie Emancipatiebeleid
- drs. M. Funke, beleidsmedewerker - Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties / POIR
- drs. R. van Hensberg, beleidsmedewerker - Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties / POIR
- mw. drs. E. van Rens, beleidsmedewerker - Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties / POIR
- drs. W. Palm - Ministerie van Justitie / DCIM
- drs. R. Wiegmans - Ministerie van Justitie / DCIM

**Vanuit Van de Bunt:**

- drs. C.W. Chan
- drs. A. Kasem

**BIJLAGE 2 - BRONVERMELDING**

- Meloen, J. D. (1995) *Het moet wel een hele goeie zijn: de participatie van allochtone deskundigen in algemene adviesraden van de rijksoverheid*. Leids Instituut voor Sociaal Wetenschappelijk Onderzoek.
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2001). *De staat van advies*. Eerste verslag van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de doeltreffendheid en de effecten van de Kaderwet adviescolleges in de praktijk (1997-2000)
- Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (2002). *Checklist benoemingen adviescolleges*.
- Nota *Integratie in het Perspectief van Immigratie*. (Kamerstukken vergaderjaar 2001-2002, 28198, nr. 1 en 2).
- Raad voor het Openbaar Bestuur (2006), *Benoemingen in het Openbaar Bestuur*
- TECENA (2000) Een wereld te winnen. TECENA's eindrapportage over het adviesstelsel met conclusies en aanbevelingen