

Geachte leden van het MT IND,

Wordt het vrouw-zijn expliciet betrokken bij de beoordeling van aanvragen van vrouwelijke aanvragers? In hoeverre speelt binnen de beoordeling van deze aanvragen, en daar waar geweld gerelateerde omstandigheden worden aangevoerd, het VN Vrouwenverdrag¹ een rol bij de beoordeling?

Deze vraag stond op 21 november 2022 centraal tijdens het werkbezoek waarbij de Maatschappelijke Adviesraad met een afvaardiging van medewerkers van de IND in gesprek is gegaan over de vraag of en op welke wijze gendersensitiviteit een rol speelt bij de beoordeling van asielaanvragen, reguliere aanvragen en bij de beoordeling of een ander land dan Nederland verantwoordelijk is voor de afhandeling van de asielaanvraag².

Tijdens dit gesprek is een redelijk goed beeld ontstaan met betrekking tot de wijze waarop INDmedewerkers aanvragen van vrouwen beoordeelt. Tegelijkertijd roept de inhoud van het gesprek ook enkele fundamentele vragen op; vragen die de Maatschappelijke Adviesraad graag in een gesprek met het MT IND verder verkent.

Hoe gendersensitief wordt werkelijk beslist?

De centrale vraag in hoeverre het genderperspectief wordt meegenomen in de beslissing kan in die zin worden beantwoord dat in zijn algemeenheid gender als belangrijk element wordt meegewogen. Dit is het geval bij zowel asielbeslissingen als reguliere beslissingen en het betrekken van het genderperspectief staat op vrijwel gelijke voet als het betrekken van Verdragsgronden als religie en seksuele oriëntatie.

Er bestaan met betrekking tot het genderperspectief specifieke werkinstructies en werkafspraken waarmee - in elk geval op papier - geborgd is dat genderperspectief betrokken wordt bij de beoordeling. Zo is er in het land gebonden beleid, en als daar voldoende reden voor is vanuit de land gebonden context, aandacht voor de specifieke en kwetsbare positie van de vrouw in het betreffende land van herkomst. Ook bestaan er speciaal daartoe opgeleide en toegeruste medewerkers die fungeren als contactpersonen gender om collega's te faciliteren bij de beoordeling van specifieke casuïstiek en om kennis en expertise verder te brengen. Daarnaast wordt tijdens de opleiding van (nieuwe) medewerkers aandacht besteed aan genderaspecten bij de beoordeling van aanvragen en wordt voorafgaand aan de gehoren die plaatsvinden de vraag gesteld of de vrouwelijke aanvrager door een vrouw wenst te worden gehoord; dit om mogelijke gender gerelateerde belemmeringen tijdens een gesprek op voorhand weg te nemen. Het onderwerp krijgt aandacht en intenties zijn goed. Ook werd de MAR getroffen door de gedrevenheid van de gender contactpersonen.

Toch bleef tijdens en na gesprek de vraag bestaan of en in hoeverre deze gedrevenheid ook terug te vinden is bij de gemiddelde IND-medewerker. Het is voor de MAR de vraag of iedere medewerker van de IND in min of meer gelijke mate gendersensitief is bij de beoordeling. Er is immers niet gebleken dat dit op enigerlei wijze wordt gemonitord. En daarmee lijkt het objectieve beeld te ontbreken. Dit bleek ook uit hetgeen werd geschetst over de wijze waarop genderaspecten bij de beoordeling van Dublinzaken worden meegewogen. Zo kon geen uitspraak worden gedaan of er bij vrouwelijke aanvragers vaker dan bij mannelijke sprake is van onevenredige hardheid³.

Het ontbreken van een objectief beeld bleek ook uit het feit dat niet goed kon worden aangegeven of en zo ja hoe vaak er een beroep op het VN-Vrouwenrechtenverdrag (*Convention on the Elimination of all forms of Discrimination against Women (CEDAW)*) wordt gedaan. Aangegeven werd dat er niet vaak een expliciet beroep op CEDAW wordt gedaan, zeker in vergelijking met het

¹ [Verdrag | Netwerk VN-Vrouwenverdrag \(vn-vrouwenverdrag.nl\)](https://www.vn-vrouwenverdrag.nl)

² Zogenaamde Dublinzaken

³ Een grond op basis waarvan de overdracht naar een andere land kan worden heroverwogen

Verdrag voor de Rechten van het Kind waar dat wel gebeurt. Het Verdrag voor de Rechten van het Kind lijkt daarmee beter ingebed te zijn en als min of meer bindend te gelden dan het Vrouwenverdrag.⁴

Ook vond de MAR het opvallend dat aan de vrouwelijke aanvrager de *keuze* wordt gegeven om wel of niet te het gesprek voort te zetten met een vrouwelijke ambtenaar (en tolk). Dit op zichzelf getuigt al niet van een gender sensitieve grondhouding. Immers, houdt de MAR het goed voor mogelijk dat een vrouwelijke aanvrager – die zich in een kwetsbare en afhankelijke positie ten opzichte van de Dienst begeeft – een sociaal wenselijk antwoord zou kunnen geven. Het is daarom aan te bevelen in elk geval het nader gehoor van een vrouwelijke aanvrager standaard van een vrouwelijke ambtenaar en tolk te voorzien⁵.

Al eerder is door de MAR geconstateerd dat het ontbreekt aan een objectief beeld (bij leidinggevend) van de wijze waarop medewerkers tot hun besluitvorming komen.⁶ Alsook is eerder geconstateerd dat na de afronding van een opleiding nadien in de praktijk geen daadwerkelijke opvolging plaatsvindt zodat onduidelijk blijft hoe het geleerde – continu - in de praktijk wordt gebracht. Er is geen sprake van *education permanente* en collegiale intervisie en deskundigheidsbevordering is geen structureel onderdeel van competentie-ontwikkeling⁷. Dit geldt dan ook voor de kennisoverdracht welke ziet op het toepassen van gendersensitiviteit.

Naast de uitvoering is er ook beleid dat onvoldoende het genderperspectief weergeeft. Het gaat in deze niet alleen om gender gerelateerd geweld of de gender van een betrokken vreemdeling, maar te denken valt bijvoorbeeld aan het beleid over au-pairs dat geen rekening houdt met de behoefte van werkende moeders en het belang van economische onafhankelijkheid. De MAR realiseert zich uiteraard dat dit niet direct tot de bevoegdheid van de IND behoort maar de IND zou hier zeker een signaleringsfunctie kunnen hebben.

Bovenstaande roept de vraag op of de goede intenties overal even juist in de praktijk worden gebracht. Nu daar geen duidelijk beeld van te geven is, valt niet objectief vast te stellen dat gendersensitief beslissen adequaat geborgd is in de beslispraktijk. Om dit te verbeteren adviseert de MAR het volgende:

1. Vergroot de kennis over het VN Vrouwenrechtenverdrag waardoor gender gerelateerde aspecten (nog) beter herkend worden
2. Overweeg om de toetsingscriteria van het VN Vrouwenrechtenverdrag standaard op te nemen in de gehanteerde werkwijzen
3. Maak – zoals in eerdere adviezen aangegeven – kennisoverdracht en competentie-ontwikkeling permanent
4. Werk toe naar het kunnen objectiveren van de wijze waarop medewerkers tot besluitvorming komen én hoe gender aspecten daarbij een rol spelen
5. Overweeg om het gehoor van vrouwelijke aanvragers standaard door vrouwelijke ambtenaren te laten uitvoeren

⁴ De in eerste instantie ontvangen informatie (SUA) over rechtskracht en toetsing van/aan CEDAW is onjuist. Daarin is aangegeven dat het Vrouwenverdrag an sich geen specifieke rol speelt in de beoordeling van asielaanvragen en dat nergens is vastgelegd dat hieraan getoetst moet worden of aan voldaan moet worden. Aangegeven is daarentegen dat genderspecifieke aspecten binnen het *algemene* toetsingskader (moeten) worden meegenomen.

⁵ Tenzij er uiteraard goede redenen zijn hiervan af te wijken als de casus dat verlangt

⁶ Zie advies 'de beslissing centraal' pag. 2 en 3 ⁷

Idem, pag 3 en 4

Impact van relaas over gender gerelateerd geweld

Tot slot wil de MAR nog het volgende meegeven. In het gesprek met medewerkers kwam naar voren dat het emotioneel belastend kan zijn het relaas van gender gerelateerd geweld aan te horen, op door te vragen en op te beslissen. Het valt niet uit te sluiten – zeker gelet op de huidige maatschappelijke discussie en *awareness* over vrouwengeweld ook in een land als Nederland – dat verhalen over vrouwengeweld dichtbij kunnen komen. Uit het gesprek bleek dat sprake is van voorzieningen die borgen dat medewerkers met hun verhaal en worsteling terecht kunnen bij collega's, leidinggevendenden of bij het bedrijfsopvangteam (BOT)⁷. Dit lijkt evenwel uit te gaan van een situatie dat een medewerker zelf aan de bel trekt; de vraag is evenwel of de IND *proactief* voor deze medewerkers zorgt en of er beeld is van het effect van deze werkzaamheden op IND-medewerkers.

Graag gaat de MAR over bovenstaande met u in gesprek.

Met vriendelijke groeten,

Leden Maatschappelijk adviesraad

C.E. Dettmeijer-Vermeulen, voorzitter

P. van den Boomgaard

A. Ellian

A. Heeringa

F. Landmeter

M. Spier

⁷ Het BOT is in te schakelen bij ingrijpende en schokkende gebeurtenissen op het werk