

Vergaderjaar 2013–2014

33 750 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2014

Nr. 8

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 29 oktober 2013

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief van 5 juli 2013 over Diversiteit bij Defensie (Kamerstuk 33 400 X, nr. 90).

De minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 28 oktober 2013. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

De adjunct-griffier van de commissie,
Dekker

1

Is bekend hoeveel klachten er binnen Defensie zijn over discriminatie?

In 2012 zijn er drie klachten ingediend en in 2013 tot nu toe eveneens drie.

2

Waar kunnen medewerkers terecht die zich gediscrimineerd voelen?

Medewerkers die zich gediscrimineerd voelen, kunnen terecht bij de eigen of bij de hogere leidinggevende of bij de leidinggevende van beklagde. Indien de medewerker dit om welke reden dan ook niet wil, kan hij zich wenden tot de vertrouwenspersoon of het Meldpunt van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID).

3

Kunt u toelichten welke maatregelen uit het Actieplan diversiteit Defensie 2009–2012 momenteel uitgevoerd worden?

Alle maatregelen op personeelsgebied dragen ertoe bij dat Defensie over voldoende, goed opgeleid, gemotiveerd en divers personeel beschikt om de taken te kunnen uitvoeren. Verschillende maatregelen in het kader van werving en behoud, het flexibel personeelssysteem en het levensfasebeleid bevorderen gender- en diversiteit bij Defensie. In mijn brief van 5 juli jl. (Kamerstuk 33 400 X, nr. 90) heb ik u laten weten welke maatregelen nog steeds worden uitgevoerd. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om maatregelen die voorkomen dat vrouwelijke belangstellenden voor een baan bij Defensie onnodig uitvallen in het keurings- en selectieproces. Zonder te tornen aan de minimale eisen kan, door te differentiëren in fysieke eisen en meer te testen op opleidbaarheid en trainbaarheid, de uitval van vrouwen worden beperkt. Verder maken vrouwen deel uit van selectieadviescommissies en biedt het personeelsbeleid daar waar mogelijk maatwerk op het gebied van arbeid en zorg. Een ander voorbeeld is de inzet van medewerkers met diverse etnisch-culturele achtergronden als (parttime) werver. Ook besteedt Defensie nog steeds aandacht aan seksuele geaardheid tijdens opleidingen en trainingen.

4

Kunt u toelichten welke maatregelen, die door het beëindigen van het diversiteitsbeleid zijn komen te vervallen, sinds uw aantreden weer zijn ingevoerd?

Door het stopzetten van het actieplan diversiteit Defensie 2009–2012 zijn het formuleren van streefcijfers, onderzoek doen naar mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond, het organiseren van aparte scholings- en stage programma's en specifieke media-uitingen voor doelgroepen vervallen (Kamerstuk 32 500 X, nr. 84). Deze maatregelen zijn sinds mijn aantreden niet weer ingevoerd.

5

Is het Actieplan diversiteit Defensie 2009–2012 geëvalueerd? Zo ja, kunt u deze evaluatie naar de Kamer sturen?

6

Zijn de aparte scholings- en stage-programma's voor vrouwen en mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond geëvalueerd? Zo ja, kunt u deze evaluatie met de Kamer delen?

7

Is het periodiek onderzoeken van de aantallen mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond bij Defensie geëvalueerd? Zo ja, kunt u deze evaluatie naar de Kamer sturen?

Omdat het actieplan diversiteit Defensie 2009–2012 op grond van het Regeerakkoord Rutte I voortijdig is beëindigd, is het niet geëvalueerd.

8

Hoe verhoudt uw inzet op het gebied van werving, dat momenteel gericht is op brede groepen in de samenleving, zich tot de gerichte wervingscampagnes voor vrouwen en mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond, zoals genoemd in het Actieplan diversiteit Defensie 2009–2012?

Defensie is gestopt met afzonderlijke wervingscampagnes voor vrouwen en mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond. Omdat Defensie het volledige arbeidspotentieel wil benutten, hanteert Defensie één wervingscampagne die gericht is op brede groepen in de samenleving.

9

Ten uitvoering van VN-resolutie 1325 is het Nationaal Actieplan 2012–2015 over de rol van vrouwen in (post) conflictgebieden opgesteld. Is het Nederlandse plan inhoudelijk vergelijkbaar met onze (NAVO) bondgenoten en vindt er onderlinge afstemming plaats?

De Navo-partners delen hun actieplannen met elkaar. Het Nederlandse actieplan 2012–2015 richt zich vooral op de actieve inzet van vrouwen in conflictgebieden, zoals Afghaanse vrouwelijke politieagenten. Actieplannen van Navo-partners richten zich veelal op hulpverlening aan vrouwelijke slachtoffers.

10

Welke maatregelen worden in de brief bedoeld die moeten voorkomen dat het defensiepersoneel zich bedreigd of gediscrimineerd voelt bij het uitoefenen van werkzaamheden?

De manier waarop de medewerkers van Defensie met elkaar behoren om te gaan staat omschreven in de Gedragscode Defensie. Onder andere in trainingen en opleidingen van medewerkers en leidinggevenden en tijdens themabijeenkomsten op de werkvloer wordt aandacht besteed aan het respectvol met elkaar en met anderen omgaan. Leidinggevenden moeten zorgen voor een veilige werk- en leefomgeving door proactief te handelen en meldingen van onvolkomenheden of misstanden serieus te nemen. Daarnaast is de COID het expertisecentrum op het gebied van integriteit, dat leidinggevenden en medewerkers ondersteunt en adviseert.

11

Is bij u bekend waardoor het percentage vrouwen in de hogere rang- en schaalgroepen stijgt, terwijl in de lagere rang- en schaalgroepen het percentage vrouwen nagenoeg gelijk blijft?

Het absolute aantal vrouwen in de hogere rangen is klein. Geringe verschuivingen in aantallen en rang hebben verhoudingsgewijs een grote verandering tot gevolg. Bij de lagere rang- en schaalgroepen leiden deze verschuivingen niet direct tot een verandering in de verhoudingen.

12

Houdt Defensie bij de werving van personeel rekening met toekomstige missies, aangezien medewerkers van Defensie met een specifieke etnisch-culturele achtergrond door hun kennis het resultaat van operaties positief beïnvloeden? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?

Defensie streeft naar een zo divers mogelijk personeelsbestand. De werving bij Defensie is dan ook gericht op brede groepen in de samenleving. De etnisch-culturele achtergrond van (potentiële) medewerkers wordt echter niet geregistreerd. Het is niet mogelijk de werving af te stemmen op een toekomstige missie in verband met de termijnen voor het aannemen van nieuw personeel.

13

Wat zijn de meetbare doelstellingen van het Actieplan diversiteit 2013–2015?

14

Kunt u het Actieplan diversiteit 2013–2015 aan de Kamer doen toekomen?

Er is geen afzonderlijk actieplan diversiteit 2013–2015. In mijn brief van 5 juli jl. (Kamerstuk 33 400 X nr. 90) heb ik u laten weten dat in de periode 2013 tot 2015 wel een groot aantal maatregelen en activiteiten op het gebied van diversiteit onverkort wordt voortgezet. Zoals toegelicht in mijn brief hanteert Defensie hierbij geen streefcijfers.

15

Kunt u toelichten hoe de diversiteit van mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond binnen Defensie gemonitord zal worden?

16

Kunt u toelichten waarom niet periodiek het aantal mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond bij Defensie onderzocht wordt, zoals genoemd in het Actieplan diversiteit Defensie 2009–2012?

De voortijdige beëindiging van het actieplan diversiteit Defensie 2009–2012 betekende onder andere dat het voornemen om periodiek onderzoek te verrichten naar het aantal mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond niet tot uitvoering is gebracht. Zie voorts mijn antwoord op de vragen 20 en 21.

17

Waarop is de ervaring gebaseerd dat het formuleren van streefcijfers voor medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond niet goed uitvoerbaar is?

De ervaring met de Wet Samen heeft uitgewezen dat het nut van registratie, en daarmee van streefcijfers, beperkt is. Registratie zegt niet automatisch iets over de mate waarin de etnisch-culturele afkomst ook werkelijk wordt beleefd. Ook is gebleken dat een dergelijke vraagstelling weerstand kan oproepen bij medewerkers, omdat zij in eerste instantie wensen te worden aangesproken als medewerker van Defensie en niet op hun afkomst.

18

Wanneer heeft u voor het laatst met het Defensie Vrouwen Netwerk gesproken?

19

Wat zijn de bijdragen van het Defensie Vrouwen Netwerk aan het Actieplan diversiteit 2013–2015?

20

Wanneer heeft u voor het laatst met het Multiculturele Netwerk Defensie gesproken?

21

Wat zijn de bijdragen van het Multiculturele Netwerk Defensie aan het Actieplan diversiteit 2013–2015?

22

Wanneer heeft u voor het laatst met de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht gesproken?

23

Wat zijn de bijdragen van de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht aan het Actieplan diversiteit 2013–2015?

De netwerken zijn belangrijke schakels als het gaat om diversiteit bij Defensie. Ik hecht groot belang aan deze netwerken en steun ze financieel en anderszins. Defensie heeft op werkniveau frequent contact met de besturen van de netwerken. Ook bij de totstandkoming van mijn brief van 5 juli jl. (Kamerstuk 33 400 X, nr. 90) zijn de netwerken betrokken.

24

Wat zijn de resultaten van de NAVO-werkgroep over het onderwerp van seksuele geaardheid bij Defensie?

Het aantal landen dat in internationaal verband praat over de acceptatie van lesbiennes, homo's, biseksuelen en transgenders (LHBT-acceptatie) in de krijgsmacht, groeit gestaag. Tijdens de *International Day Against Homophobia* 2013 (IDAHO) in Den Haag kwamen op uitnodiging van het ministerie van Defensie militairen bijeen uit acht Navo en niet-Navo landen. Een internationale contactgroep is opgericht ter bevordering van de LHBT-acceptatie bij krijgsmachten en internationale organisaties zoals de VN, Navo, EU en OVSE. Er wordt een internationaal vergelijkend onderzoek uitgevoerd waarvan de resultaten zullen worden gepresenteerd tijdens IDAHO 2014.

25

Hoe beoordeelt u, gezien het ontbreken van kwantitatieve doelstellingen en streefcijfers, de mate waarin ieders seksuele geaardheid geaccepteerd wordt binnen Defensie?

Defensie houdt zicht op de acceptatie van seksuele geaardheid door middel van onderzoek en de contacten met de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht. In het verleden zijn drie onderzoeken (1992–1999–2006) uitgevoerd. In 2014 zal een defensiebreed onderzoek naar de LHBT-acceptatie worden uitgevoerd. Zodra het onderzoek is voltooid zal ik de Kamer hierover informeren.