



Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Plein 2  
2511 CR 's-Gravenhage

I.a.a. de Voorzitter van de Eerste Kamer  
der Staten-Generaal  
Binnenhof 22  
2513 AA 's-Gravenhage

Datum 21 januari 2009  
Ons kenmerk P/2009000765  
Onderwerp Actieplan diversiteit Defensie 2009 - 2012

### **Inleiding**

Op 14 december 2007 is de Kamer geïnformeerd over het gender- en diversiteitsbeleid bij Defensie (Kamerstuk 31 200 X, nr. 78). Daarin is beschreven welke overwegingen ten grondslag liggen aan een actief gender- en diversiteitsbeleid, wat de doelstellingen van dat beleid zijn en welke maatregelen worden getroffen om die doelstellingen te bereiken.

De visie op het gender- en diversiteitsbeleid zoals die in 2007 uiteen is gezet, is nog steeds actueel. Ook de algemene maatschappelijke doelstellingen van het gender- en diversiteitsbeleid bij Defensie blijven onverminderd van kracht. Wel acht ik een nadere precisering en prioritering van de maatregelen mogelijk. Teneinde aan te sluiten bij de actuele behoeften van Defensie is het daarbij van belang dat:

- Het diversiteitsbeleid de operationele inzet ondersteunt;
- Diversiteit bijdraagt aan de vulling van de organisatie;
- Diversiteit een positieve invloed heeft op de cultuur binnen Defensie.



Defensie

De afgelopen jaren is gebleken dat Defensie voor het uitvoeren van haar taken en ambities behoefte heeft aan een divers samengesteld personeelsbestand. De aanwezigheid van vrouwen en personeelsleden met een andere culturele achtergrond openen tijdens missies deuren die anders gesloten zouden blijven. Hun aanwezigheid draagt bij aan wederzijds begrip, gemakkelijker toegang tot vrouwen en het voor de uitvoering van de taken vereiste respect voor de lokale bevolking en haar eigen tradities en gebruiken. In die zin levert een goed diversiteitsbeleid een wezenlijke, kwalitatieve bijdrage aan de taakuitvoering. Een diverse samenstelling heeft ook een positieve invloed op de cultuur binnen de defensieorganisatie, en de wijze waarop medewerkers elkaar beschouwen.

Ook kampt Defensie met veel vacatures op verschillende niveaus en in diverse categorieën functies. Dit leidt tot druk op de organisatie en de medewerkers. Dit geldt vooral voor de militairen die als gevolg van de vacatures vaker worden uitgezonden, maar ook voor de vredesorganisatie, waar de bezetting door vacatures en uitzendingen lager is dan gewenst. Het diversiteitsbeleid kan bijdragen aan de vulling van de defensieorganisatie.

De basis voor het diversiteitsbeleid is de personele keten, die bestaat uit instroom, doorstroom en behoud (teneinde uitstroom te voorkomen). Hoewel de beleidsdoelstellingen van het diversiteitsbeleid voor alle medewerkers gelden, blijft het noodzakelijk specifieke maatregelen te treffen gericht op specifieke doelgroepen. Hieronder ga ik eerst in op een aantal algemene voorwaarden die voor alle doelgroepen gelden. Vervolgens geef ik een overzicht van specifieke maatregelen en prioriteiten per doelgroep op de terreinen instroom, doorstroom en behoud.

### **Algemeen**

Een randvoorwaarde voor een succesvol diversiteitsbeleid is inhoudelijke expertise, gebaseerd op onderzoek naar en ervaring met diversiteit binnen en buiten de defensieorganisatie. Om deze expertise op te bouwen en te behouden zal worden geïnvesteerd in inhoudelijke expertise ten behoeve van de regie op de uitvoering van het diversiteitsbeleid, het ontwikkelen van nieuw beleid en het leveren van expertise op het gebied van diversiteit ten behoeve van de beleidsontwikkeling op andere terreinen. Diversiteit wordt zo een integraal onderdeel van al het defensiebeleid. Er zal contact worden



Defensie

onderhouden met overeenkomstige experts en expertisecentra bij andere overheden, in het bijzonder de politie, het bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties, maar ook met de netwerkorganisaties van vrouwen, etnisch-culturele minderheden en homoseksuelen binnen Defensie.

Een tweede voorwaarde is de kwaliteit van het management en de P&O-functionarissen op het gebied van diversiteitsmanagement. Voor de training en opleiding van lijnmanagers en P&O-functionarissen wordt aangesloten op de leiderschapstraining die in het kader van de maatregelen naar aanleiding van het rapport van de commissie Staal wordt opgezet.

Een derde voorwaarde voor het verankeren van gender- en diversiteitsbeleid in de organisatie is een goede in- en externe communicatie om de organisatiecultuur en de beeldvorming te veranderen. Het doel is in alle communicatie de meerwaarde van een divers samengesteld personeelsbestand voor Defensie uit te dragen, waardoor de acceptatie van vrouwen en mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond of een andere seksuele geaardheid binnen de defensieorganisatie toeneemt. Tevens moet de externe communicatie er toe leiden dat potentiële werknemers Defensie nog meer gaan zien als een interessante werkgever. Door in- en externe onderzoeken zal periodiek worden gezien of deze doelstellingen worden behaald.

## **Vrouwen**

Bij Defensie werken op dit moment ongeveer 67.000 mensen, waarvan ongeveer 13 procent vrouw is. De verhouding man/vrouw bij het burgerpersoneel, respectievelijk 76 en 24 procent, is ten opzichte van de streefcijfers gunstiger dan die bij het militaire personeel, respectievelijk 91 en 9 procent. Voor zowel militairen als burgers geldt dat het percentage vrouwen lager is in de hogere rangen en schalen. Deze percentages komen niet overeen met het beschikbare potentieel aan vrouwen op de arbeidsmarkt. Om ook naar de toekomst toe een optimale vulling te kunnen garanderen zal daarom beter gebruik moeten worden gemaakt van het aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt.

Voor het functioneren van de defensieorganisatie is het van belang te werken met divers samengestelde teams. Dit draagt bij aan de kwaliteit en effectiviteit. In de taakuitoefening van



Defensie

de krijgsmacht is het eveneens van belang te kunnen beschikken over voldoende vrouwelijke militairen. *Roadblocks* en huiszoekingen door teams met mannelijke én vrouwelijke militairen leiden bij de lokale bevolking in missiegebieden tot minder weerstand en zijn daarmee effectiever. Ook bij humanitaire missies neemt de aanwezigheid van vrouwelijke militairen drempels weg en maakt het beter mogelijk om specifieke aandacht te besteden aan de positie van vrouwen.

VN-resolutie 1325 gaat over de rol van vrouwen in (post-)conflictgebieden. Nederland heeft een nationaal actieplan opgesteld om deze resolutie te implementeren waarin ook Defensie een belangrijke rol heeft. In 2009 zal de Commandant der Strijdkrachten nog meer dan thans het geval is binnen het operationele planningsproces rekening houden met de diversiteit van een team voorafgaand aan en tijdens een missie. Daarnaast worden gerichter vrouwelijke tolken geworven en wordt een pool van genderexperts ingericht voor inzet.

Om het aandeel vrouwen in de defensieorganisatie te vergroten zullen verder de volgende aanvullende maatregelen worden genomen:

#### *Instream*

- De huidige wervingscampagnes spreken niet alle doelgroepen in voldoende mate aan. Daarom zal in de wervingscampagnes gericht aandacht worden besteed aan de toegevoegde waarde die vrouwen voor de defensieorganisatie hebben en in het bijzonder tijdens de operationele inzet. Er worden tevens speciale voorlichtingsdagen voor vrouwen georganiseerd bij alle operationele commando's;
- Zoals aangekondigd in het actieplan Werving en Behoud wordt het keurings- en selectieproces kritisch bezien. Aan de minimale eisen wordt niet getornd. Wel wordt bezien of verdere differentiatie naar functiecategorieën mogelijk is om te voorkomen dat belangstellenden voor een baan bij Defensie onnodig uitvallen in dit proces. Door te differentiëren in fysieke eisen en meer te testen op opleidbaarheid en trainbaarheid kan de uitval van vrouwen worden beperkt. Het proces om te komen tot gedifferentieerde eisen is inmiddels in gang gezet en wordt in 2009 stapsgewijs doorgevoerd.
- Vrouwen die zich via de ROC-opleidingen voorbereiden op een toekomst bij Defensie krijgen de gelegenheid op kosten van Defensie extra te trainen op onderdelen van de fysieke eisen waar ze nog niet aan de eisen voldoen;


 Defensie

- Vrouwen die buiten het ROC-traject om bij Defensie solliciteren, op fysiek gebied nog niet aan de eisen voldoen maar op basis van de keuring wel zouden kunnen voldoen, worden in de gelegenheid gesteld op kosten van Defensie gedurende drie maanden een intensieve training te volgen bij een sportschool om daarna opnieuw te worden gekeurd;
- Vrouwen maken vanaf maart 2009 deel uit van selectieadviescommissies;
- Hoger opgeleide vrouwen wordt de mogelijkheid geboden om als trainee bij Defensie te solliciteren en in een traject van twee jaar de mogelijkheden die de organisatie biedt te onderzoeken. Tenminste 50 procent van de traineepool zal vanaf heden uit vrouwen bestaan;
- Met netwerken in het veld, waaronder de Stichting PaFemme die zich inzet voor de participatie van vrouwen uit etnische minderheidsgroepen, wordt samengewerkt om te zorgen dat door stages en leerwerktrajecten de instroom van vrouwen met een andere etnisch-culturele achtergrond bij Defensie verbetert.

De doelstellingen voor de instroom van vrouwen zijn gedifferentieerd en vastgelegd in de eerder genoemde kamerbrief van december 2007. Onderstaand heb ik deze streefcijfers nogmaals opgenomen, aangevuld met de realisatie in 2008. Eind 2009 zal meer duidelijkheid ontstaan over de resultaten van het beleid en zullen nieuwe beleidsdoelstellingen voor de periode ná 2010 worden vastgesteld.

#### ***Streefcijfers instroom vrouwen***

<b>Commando</b> <b><i>Zeerijdkrachten</i></b>	<b>Streef- cijfer 2008</b>	<b>Realisatie 2008</b>	<b>Streef- cijfer 2010</b>
Fysiek zwaar	-	-	-
Technisch	1%	2%	5%
Algemeen	18%	27%	21%
<b>Totaal</b>	<b>13%</b>	<b>21%</b>	<b>15%</b>

<b>Commando</b> <b><i>Landrijdkrachten</i></b>	<b>Streef- cijfer 2008</b>	<b>Realisatie 2008</b>	<b>Streef- cijfer 2010</b>
---	------------------------------------	----------------------------	------------------------------------

Defensie



Manoeuvre	5%	5,3%	7%
Gevechtsondersteunend	5%	4,3%	8%
Logistiek	20%	21,8%	30%
<b>Totaal</b>	<b>12%</b>	<b>9,9%</b>	<b>18%</b>

<b>Commando</b> <b>Luchtstrijdkrachten</b>	<b>Streef- cijfer</b> <b>2008</b>	<b>Realisatie</b> <b>2008</b>	<b>Streef- cijfer</b> <b>2010</b>
Fysiek zwaar	4%	5,4%	8%
Technisch	2%	4,2%	4%
Algemeen	13%	11,5%	27%
<b>Totaal</b>	<b>8%</b>	<b>8,5%</b>	<b>14%</b>

<b>Koninklijke Marechaussee</b>	<b>Streef- cijfer</b> <b>2008</b>	<b>Realisatie</b> <b>2008</b>	<b>Streef- cijfer</b> <b>2010</b>
<b>Totaal</b>	<b>30%</b>	<b>16,6%</b>	<b>30%</b>

Voor burgerpersoneel geldt op dit moment een generiek streefpercentage voor de instroom van vrouwen van 30 procent. In 2008 was de realisatie 38 procent. Mede gelet op de uiteindelijke doelstelling om 30 procent van het burgerpersoneel te laten bestaan uit vrouwen wordt het streefpercentage voor de instroom in 2009 en verder verhoogd tot 40 procent.

#### *Doorstroom*

Vrouwen hebben bij Defensie, met uitzondering van enkele eenheden, dezelfde loopbaanmogelijkheden als mannen. In de praktijk blijkt dat vrouwen weliswaar net zo ambitieus zijn als mannen, maar toch eerder geneigd zijn hun ambities ondergeschikt te maken aan bijvoorbeeld zorgtaken. Hoewel de organisatie een scala aan instrumenten heeft die de combinatie van arbeid en zorg mogelijk maken, blijken vrouwen toch vaak voortijdig uit te stromen. Vrouwen zullen extra gestimuleerd worden door te stromen en hun kwaliteiten ten volle te benutten.

Met de invoering van het Flexibel Personeelssysteem (FPS) wordt het instrumentarium ten behoeve van individuele ontwikkeling uitgebreid. Persoonlijke Ontwikkel Plannen en een



Defensie

aanzienlijk versterkte loopbaanbegeleiding bieden de mogelijkheid individueel maatwerk te leveren. In het verlengde van FPS zullen ten aanzien van de doorstroom van vrouwen de volgende maatregelen worden genomen:

- Vrouwen worden via mentorprojecten in de gelegenheid gesteld te onderzoeken wat hun ontwikkelmogelijkheden zijn. In 2009 start een mentorproject voor vrouwelijke onderofficieren;
- Bij het vullen van opleidingen, en in het bijzonder loopbaanopleidingen wordt zeker gesteld dat het op basis van de streefcijfers voor doorstroom gewenste aantal vrouwelijke kandidaten aan de opleidingen deelnemen. Voor de Hogere Defensievorming (HDV) betekent dit dat aan elke opleiding ten minste twee vrouwen zullen deelnemen;
- In de praktijk blijkt dat loopbaanopleidingen in de huidige vorm moeilijk te combineren zijn met zorgtaken. Daarom wordt in 2009 een pilot bij de Middelbare Defensievorming (MDV) uitgevoerd met het in deeltijd verzorgen van deze opleidingen. Mede op basis daarvan wordt gekeken of dit bij andere loopbaanopleidingen kan worden toegepast;
- Leidinggevenden moeten zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid in het diversiteitsbeleid en de noodzaak vrouwen door te laten stromen. Bij hen ligt de taak vrouwen te stimuleren om door te groeien. In de diverse (management-)opleidingen wordt hieraan al aandacht besteed. Vanaf 2009 wordt het management echter ook in de functionerings- en beoordelingsgesprekken structureel aangesproken op hun taken en verantwoordelijkheden op dit punt;
- Iedereen, en in het bijzonder vrouwen zelf moeten kunnen zien en ervaren dat de organisatie inderdaad open staat voor vrouwen op alle niveaus in de organisatie. Daarom is het belangrijk de zichtbaarheid van vrouwen hoger in de organisatie ("rolmodellen") te vergroten en via speciale projecten en bijeenkomsten de interactie tussen vrouwen op verschillende niveaus in de organisatie te stimuleren. Het gaat hierbij om themabijeenkomsten, symposia en de viering van internationale vrouwendag.

De concrete defensiebrede doelstellingen voor de doorstroom van vrouwen zijn opgenomen in onderstaande tabel. Deze doelstellingen zijn net als de streefcijfers voor de instroom afkomstig uit de kamerbrief van december 2007.


 Defensie

<b>Streefcijfers vrouwen 2010</b>	<b>Realisatie december 2006</b>	<b>Realisatie december 2007</b>	<b>Realisatie december 2008</b>
Militairen:			
tot rang LTZ 1/Majoor: 12%	10%	9%	9%
vanaf rang LTZ1/majoor: 6%	5%	5%	6%
vanaf rang van kolonel: 3%	2%	2%	2%
Burgers:			
tot schaal 10: 30%	23%	24%	24%
vanaf schaal 10: 20%	16%	17%	17%
vanaf schaal 14: 6%	6%	8%	8%

### *Behoud*

Goede doorstroommogelijkheden dragen bij aan het behoud van vrouwen. Daarnaast zijn nog twee belangrijke aspecten te onderkennen die kunnen bijdragen aan behoud: goede mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren en een goed werkklimaat. Voor de verbetering van het werkklimaat zijn op basis van het rapport van de commissie Staal veel maatregelen genomen die eraan bijdragen dat vrouwen bij Defensie een veilige werkomgeving ervaren. Ook bij de combinatie van arbeid en zorg zijn al veel stappen gezet. Toch acht ik verdere verbetering mogelijk. De volgende maatregelen zullen daarom worden genomen:

- Indien partners beiden bij Defensie werken bestaat de mogelijkheid plaatsingen en uitzendingen op elkaar af te stemmen;
- Met FPS wordt een gericht en individueel loopbaanbeleid mogelijk. Bij plaatsingen wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met gezinssituaties;
- In het functietoewijzingsproces wordt rekening gehouden met het aantal vrouwen bij een eenheid. Het uitgangspunt is dat vrouwen niet als enige vrouw binnen een eenheid worden geplaatst;
- Bij opleidingseenheden belast met initiële opleidingen zullen altijd vrouwen in kaderfuncties zijn geplaatst;
- In 2009 worden de randvoorwaarden vastgesteld waaronder thuiswerken mogelijk wordt;





Defensie

- Er zal zoals ook aangekondigd in het actieplan Werving en Behoud worden onderzocht in hoeverre ondersteuning van het thuisfront de bereidheid van vooral moeders van jonge kinderen om op uitzending te gaan kan verhogen;
- Werken in deeltijd is al mogelijk, maar stuit zeker voor militair personeel soms op praktische problemen. Door middel van centrale “loketten” kunnen vrouwen (en mannen) die in deeltijd willen werken beter worden geïnformeerd over de mogelijkheden voor part-time banen en duofuncties. In 2009 zal bij elk operationeel commando een centraal loket zijn ingesteld;
- Met ingang van 2009 worden één keer in de twee jaar “medewerkerstevredenheidsonderzoeken” gehouden, waarin expliciet aandacht wordt besteed aan de wensen en knelpunten van vrouwelijke medewerkers.

Ten aanzien van het behoud van vrouwelijke medewerkers is het streven dat de niet-reguliere uitstroom van deze categorie niet hoger zal zijn dan de algemene niet-reguliere uitstroom. Dit wordt via de uitstroomcijfers beschouwd. In de medewerkerstevredenheid- en exitonderzoeken zal expliciet aandacht worden besteed aan mogelijke vertrekredenen.

### **Mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond**

Ook mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond zijn als gezegd van grote meerwaarde voor de defensieorganisatie. Zij hebben tijdens operationeel optreden vanwege hun achtergrond vaak een toegevoegde waarde in de omgang met andere culturen. Hun kennis van cultuurverschillen en van andere talen, gebruiken en religies maakt dat het contact met lokale bevolking in uitzendinggebieden vaak makkelijker kan worden gelegd, dat gedragingen beter begrepen worden en dat de afstand tussen de Nederlandse militairen en de lokale bevolking kan worden verkleind. Daarnaast vormen mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond een aanzienlijk deel van het arbeidspotentieel dat Defensie nodig heeft om de personele vulling te verbeteren. Ten slotte draagt de diversiteit als gezegd ook binnen de eigen organisatie bij aan begrip voor andere culturen, religies en gebruiken.

Bij het formuleren van heldere, kwantitatieve doelen is er een praktische belemmering. Met het vervallen van de verplichte registratie in het kader van de Wet SAMEN, is er geen betrouwbare registratie meer van etnisch-culturele herkomst bij Defensie. Het eigen



Defensie

geboorteland en het geboorteland van de ouders kan alleen vrijwillig worden vastgelegd. Bovendien zegt dat niet altijd iets over de mate waarin iemand zijn andere etnisch-culturele afkomst beleeft. Het objectief rapporteren over behaalde resultaten is derhalve gecompliceerd. Om toch inzicht te hebben in de ontwikkeling van het aandeel medewerkers met een andere etnisch culturele achtergrond bij Defensie – en daarmee in de effectiviteit van het beleid ter zake – zal ik hiernaar periodiek onderzoek laten verrichten. Dergelijk onderzoek zal geen “harde” cijfers kunnen opleveren, maar wel de trendmatige ontwikkeling kunnen weergeven. Tevens volg ik andere beschikbare informatie zoals de cijfers voor niet-westerse allochtonen in de jaarlijkse Trendnota Arbeidszaken Overheid van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties. Op basis van deze onderzoeken beschikte Defensie in 2007 over een percentage van allochtonen van 4,4 procent. Het streven is om het aandeel de komende jaren met een half procent per jaar te laten stijgen om uiteindelijk aan te sluiten bij de omvang van de groep mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond in de Nederlandse beroepsbevolking.

Naast de reguliere maatregelen ter bevordering van instroom, doorstroom en behoud van medewerkers onderneemt Defensie gerichte activiteiten voor deze specifieke doelgroep.

#### *Instroom*

- De huidige wervingscampagnes blijken niet alle doegroepen aan te spreken. Daarom zal in de campagnes uitdrukkelijk aandacht worden besteed aan mensen met een andere etnisch-culturele afkomst. Hierbij is het van belang de juiste media te kiezen en goede rolmodellen te gebruiken. Zo worden nu al via media op de Turkse doelgroep gerichte uitingen geplaatst;
- De ouders, vrienden en bekenden, de zogenoemde influentials, spelen een belangrijke rol bij de studie- en beroepskeuze van de jeugd, vooral in de Marokkaanse gemeenschap. Naast gerichte wervingscampagnes is het dus van belang ook aandacht te besteden aan de totale beeldvorming van de krijgsmacht;
- Medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond worden ingezet als (parttime) werver;
- Eén van de mogelijkheden om de beeldvorming van Defensie als werkgever te verbeteren is te investeren in de verschillende etnisch-culturele netwerken. Een goed voorbeeld hiervan is de door TANS (studentenvereniging van Marokkaanse Nederlanders) opgezette Masterclass die in januari 2009 van start gaat. Defensie en



Defensie

andere bedrijven nemen deel aan de Masterclass door onder andere studieopdrachten en -begeleiding aan te bieden. Ook met andere organisaties, zoals het Tannet (Turks academisch netwerk) en Stichting de nieuwe generatie (een koepel van meerdere allochtone netwerken) zijn inmiddels contacten gelegd om de mogelijkheden te bezien van een nauwere samenwerking. Bovendien zal via het Multicultureel Netwerk Defensie worden aangesloten bij het Multicultureel Netwerk Rijk.

- Het keurings- en selectieproces wordt continu kritisch gezien op de werking. Taalbeheersing of een ander waardenpatroon mogen de uitkomsten van de selectie niet beïnvloeden. Indien een kandidaat van mening is dat dit toch het geval is, worden aanvullende testen aangeboden. Daarnaast zijn verbeteringen in het selectie-interview mogelijk. Door training en intervisie van selecteurs wordt onnodige uitval in dit proces zoveel als mogelijk beperkt;
- Jongeren die zich via de ROC-opleidingen voorbereiden op een toekomst bij Defensie worden indien nodig extra geschoold op het gebied van taalbeheersing ter voorbereiding op het keurings- en selectieproces;
- Specifiek ten behoeve van de instroom van vrouwen met een andere etnisch-culturele achtergrond wordt de eerder in deze brief aangekondigde samenwerking met de Stichting PaFemme aangegaan;

Voor hoger opgeleiden is er voorts de mogelijkheid om als trainee bij Defensie binnen te komen en in een traject van twee jaar de mogelijkheden die de organisatie biedt te onderzoeken. Vanaf 2009 bestaat 50 procent van de traineepool uit trainees met een andere etnisch-culturele achtergrond.

#### *Doorstroom*

Mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond stromen nog onvoldoende door binnen de defensieorganisatie. Een betere begeleiding moet eventuele barrières helpen slechten en de doorstroom bevorderen. Daartoe worden mede in het licht van FPS de volgende maatregelen genomen:

- Bij het vullen van opleidingen, en in het bijzonder loopbaanopleidingen wordt zeker gesteld dat – afhankelijk van het aanbod – voldoende kandidaten met een andere etnisch-culturele achtergrond aan de opleidingen deelnemen, in het bijzonder aan de HDV;



Defensie

- In januari 2009 start een mentorproject voor medewerkers met een etnisch-culturele achtergrond;
- Het kan voorkomen dat loopbaanopleidingen een taalvaardigheid vragen waaraan sommige medewerkers niet voldoen. In 2009 zullen medewerkers de mogelijkheid krijgen hun taalvaardigheid op het vereiste niveau te brengen;
- Niet alleen de medewerkers, maar ook hun leidinggevendenden moeten zich bewust zijn van de noodzaak de kwaliteiten van medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond optimaal te benutten. Bij hen ligt de taak deze medewerkers te stimuleren door te groeien. In de diverse (management-)opleidingen wordt hieraan al aandacht besteed. Vanaf 2009 zal echter ook in de functionerings- en beoordelingsgesprekken van het management structureel aandacht worden besteed aan hun taken en verantwoordelijkheden op dit punt;
- Het is goed dat alle medewerkers zien en ervaren dat de organisatie inderdaad open staat voor mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond op alle niveaus in de organisatie. Daarom is het belangrijk de zichtbaarheid van mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond hoger in de organisatie (“rolmodellen”) te vergroten en via speciale projecten en bijeenkomsten de interactie tussen dergelijke medewerkers op verschillende niveaus in de organisatie te stimuleren;
- Defensie besteedt expliciet aandacht aan mensen met een andere geloofsovertuiging, om te laten zien dat zij diversiteit belangrijk vindt. Zo beschikt Defensie over imams, wordt rekening gehouden met religieuze regels en kan de eed op Allah worden afgelegd.

### *Behoud*

Voor zover bekend is het uitstroompercentage van medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond niet hoger dan gemiddeld. Met de eerder aangekondigde algemene behoudmaatregelen wordt hieraan naar mijn mening dan ook voldoende aandacht besteed. Wel zal in de eerder aangekondigde periodieke “medewerkerstevredenheidonderzoeken” ook expliciet aandacht worden besteed aan de wensen en knelpunten van medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond. Verder zal bij exitinterviews extra aandacht worden besteed aan mogelijke vertrekredenen die samenhangen met de andere etniciteit of culturele achtergrond. Ook de onderzoeken “Kleur bekennen”, die periodiek worden uitgevoerd, besteden hieraan aandacht.



Defensie

### **Mensen met een andere seksuele geaardheid**

Mensen met een andere seksuele geaardheid (homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen) moeten zonder dat ze zich bedreigd of gediscrimineerd voelen hun werk bij Defensie kunnen doen. Dat geldt zowel voor militairen als voor burgers. Anders dan bij vrouwen en mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond speelt voor deze categorie geen specifiek wervings- of behoudprobleem. Daar komt bij dat de geaardheid van mensen een privéaangelegenheid is die niet verplicht kenbaar hoeft te worden gemaakt. Er wordt ook geen registratie bijgehouden van mensen met een andere geaardheid.

#### *Instream*

Defensie acht het van belang uit te dragen dat de organisatie open staat voor mensen die behoren tot de groep homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen. Dat gebeurt onder andere door de Stichting “homoseksualiteit en krijgsmacht”. Verder adverteert Defensie ook in homobladen en is Defensie aanwezig bij manifestaties van homo’s. Bij de keuze van evenementen waarbij Defensie aanwezig is, wordt vooral gekeken of de sfeer en uitstraling van het evenement passen bij het beeld van de professionele militair in uniform. Indien er sprake is van een te extravagante, uitbundige manifestatie zal Defensie daaraan niet deelnemen.

#### *Doorstroom en behoud*

Voor doorstroom en behoud van mensen met een andere seksuele geaardheid is het van belang dat die mensen zich veilig voelen bij Defensie, dat zij voor hun seksuele geaardheid uit mogen komen als zij dat willen en dat zij in hun werk en loopbaan geen nadeel ondervinden van hun seksuele geaardheid. Daartoe is het belangrijk dat er blijvend aandacht is voor de acceptatie van homoseksualiteit binnen de krijgsmacht. In de nota van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen over het Lesbisch en homo-emancipatiebeleid 2008 – 2011 *Gewoon homo zijn* (Kamerstuk 27 017, nr. 33) heeft Defensie een reeks van maatregelen genoemd op de terreinen van opleiding, voorlichting en onderzoek ter versterking van het homobeleid bij Defensie:

- Het thema homoseksualiteit krijgt een duidelijke plek in alle initiële en loopbaanopleidingen;



Defensie

- Er zal een defensiebrede folder over homoseksualiteit worden uitgegeven;
- Vanaf 2009 organiseert Defensie expertmeetings over het thema homoseksualiteit in uniformberoepen;
- Vanaf 2009 wordt de cursus deskundigheidsbevordering homoseksualiteit van hulpverleners (artsen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, geestelijk verzorgers, etc.) opnieuw georganiseerd;
- in 2010 wordt opnieuw defensiebreed onderzoek gedaan naar de acceptatie van homoseksualiteit bij defensie en naar de effecten van gevoerd beleid;
- De stichting homoseksualiteit en krijgsmacht krijgt steun van defensie, onder meer door subsidie en andere faciliteiten. In 2009 wordt de steun uitgebreid in samenwerking met OCW;
- Om het internationale karakter van de homoproblematiek in de krijgsmacht aandacht te geven organiseert Defensie en de SHK in 2010 een internationale conferentie "homosexuality in the armed forces".
- Met ingang van 2009 is de SHK namens Defensie vertegenwoordigd in het Company Pride platform, waarin bedrijven (onder andere ING en TNT) samenwerken op het thema homoseksualiteit in de werkomgeving.
- Nederland beijvert zich samen met een aantal gelijkgestemde landen om in de eerste helft van 2009 initiatieven te ontplooiën om in NAVO-verband een werkgroep ingesteld te krijgen over het thema homoseksualiteit en krijgsmacht.

In het eerder genoemde periodieke "medewerkerstevredenheidonderzoeken" wordt ook expliciet aandacht besteed aan de wensen en knelpunten van medewerkers met een andere seksuele geaardheid. Ook zal bij exitinterviews aandacht worden besteed aan mogelijke vertrekredenen die samenhangen met de geaardheid.

### **Ten slotte**

Met bovenstaande specifieke maatregelen voor vrouwen, mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond en personeel met een andere seksuele geaardheid op de terreinen instroom, doorstroom en behoud ben ik van mening dat een belangrijke impuls kan worden gegeven aan de diversiteit van het personeelsbestand van Defensie. Dat is van belang, want zoals gesteld heeft Defensie bij de uitvoering van haar taken baat bij een diverse samenstelling. Bovendien kampt Defensie met tekorten, die deels kunnen worden vervuld

Defensie



door gebruik te maken van het arbeidspotentieel van vrouwen en mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond. Met deze maatregelen heb ik vertrouwen het de doelstellingen van het diversiteitsbeleid te bereiken in het bijzonder waar het gaat om de vulling van de organisatie en de ondersteuning van de operationele inzet van de krijgsmacht.

DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

drs J.G. de Vries