



Ministerie van Defensie

> Retouradres Postbus 20701 2500 ES Den Haag

de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Plein 2
2511 CR Den Haag

Ministerie van Defensie

Plein 4
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Datum 15 april 2011
Betreft Antwoorden op de vragen over het beëindigen van het actieplan
diversiteit Defensie

Onze referentie

BS2011011059

*Bij beantwoording datum,
onze referentie en betreft
vermelden.*

Hierbij ontvangt u de antwoorden op de schriftelijke vragen van de vaste commissie voor Defensie aan de minister van Defensie over het beëindigen van het actieplan diversiteit Defensie. Deze vragen zijn ingezonden op 10 maart 2011 met kenmerk 32500-X-84/2011D1196732.

DE MINISTER VAN DEFENSIE

drs. J.S.J. Hillen

Antwoorden op de vragen van de vaste commissie voor Defensie over het beëindigen van het actieplan diversiteit Defensie (ingezonden 10 maart 2011, kenmerk 32500-X-84/2011D11967).

1.

Deelt u de mening dat er na het verschijnen van het rapport van de commissie Staal (september 2008) nog onvoldoende is geïnvesteerd in de broodnodige veilige omgeving voor medewerkers van Defensie, en dat het laten vervallen van het diversiteitsbeleid gedane investeringen terug zal draaien en toekomstige investeringen minder effect zal doen hebben? Zo nee, waarom niet?

5.

Welke plannen heeft u om een cultuur- en structuurverandering bij Defensie mogelijk te maken, zodat de zogenaamde 'pestcultuur' verdwijnt? Welke maatregelen zult u hiertoe doorvoeren?

9.

Bent u van mening dat de huidige maatregelen gericht op het creëren van een veilige werkomgeving, waarin niemand zich bedreigd of gediscrimineerd voelt, voldoende zijn? Zo ja, op welke feiten is deze mening gebaseerd? Zo nee, welke aanvullende maatregelen zullen hiertoe worden genomen?

Bij Defensie is sinds 2006 een groot aantal inspanningen verricht op het gebied van integriteitszorg. Als gevolg van het rapport van de commissie-Staal heeft Defensie het ambitieniveau voor de bestrijding van ongewenst gedrag verhoogd. De afgelopen jaren is een groot aantal maatregelen getroffen om ongewenst gedrag te voorkomen, waarbij onder meer een gedragscode is opgesteld. Ook is het leiderschap binnen Defensie versterkt waarbij de nadruk wordt gelegd op sociale aspecten en integriteit, en krijgen leidinggevenden op alle niveaus specifieke opleiding- en trainingsprogramma's aangeboden. Met de brief van 11 januari 2010 (Kamerstuk 32 123 X, nr. 93) is de Kamer geïnformeerd over de voortgang van de maatregelen. Het beëindigen van het Actieplan diversiteit heeft geen invloed op de maatregelen die gericht zijn op het creëren van een sociaal veilige werkomgeving. Voorts heb ik in mijn brief van 3 maart jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 86) de Kamer geïnformeerd over de voortgang van maatregelen die genomen zijn op de opleidingsinstituten naar aanleiding van het rapport over de omgangsvormen op de opleidingsinstituten (Kamerstuk 32 123 X, nr. 152).

2.

Welke specifieke maatregelen zult u nog wel nemen om de positie van vrouwen en etnisch-culturele minderheden binnen de Defensieorganisatie te versterken?

Zoals ik uiteen heb gezet in mijn brief van 9 februari jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 86) is het belangrijk dat iedereen bij Defensie werkt zonder zich bedreigd of gediscrimineerd te voelen. De maatregelen die hierop gericht zijn blijven gehandhaafd. Voorts blijft Defensie aangesloten bij het Charter Talent naar de Top dat is gericht op de doorstroom van vrouwen naar topposities.

3.

Op welke wijze zal de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) er zorg voor dragen dat bij de opleidingsinstituten meer bekendheid wordt gegeven aan diversiteitsbeleid binnen de Defensieorganisatie? Welke maatregelen worden hiertoe genomen?

De medewerkers van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) ondersteunen de commandanten en nemen deel aan de werkgroepen die de maatregelen van de brief van 3 maart jl. (Kamerstuk 32 500 X, nr. 86) uitvoeren. Zij geven adviezen over het creëren van een sociaal veilige en integere werkomgeving voor alle defensiemedewerkers, maken risicoanalyses en geven voorlichting over integriteit.

4.

Hoe gaat u de bekendheid en laagdrempeligheid ten aanzien van het inschakelen van de vertrouwenspersoon vergroten?

Als vast programmaonderdeel in de eerste weken na de initiële opkomst stellen de vertrouwenspersonen en ook medewerkers van de Geestelijke Verzorging zichzelf voor aan nieuw opgekomen personeel. Hierbij geven zij onder andere informatie over de bestaande integriteitsorganisatie en de werkwijze van vertrouwenspersonen. Daarnaast wordt het aantal vertrouwenspersonen uitgebreid en worden er ook vertrouwenspersonen onder de adelborsten en cadetten geworven.

6.

Kunt u een overzicht geven van alle (mogelijke) consequenties die de beëindiging van het diversiteitsbeleid volgens u heeft, dus naast het feit dat er geen streefcijfers meer worden geformuleerd voor de instroom en doorstroom van vrouwen en etnisch-culturele minderheden en het afzien van de aparte scholings- en stageprogramma's?

8.

Kunt u uiteenzetten wat volgens u de consequenties van het beëindigen van het diversiteitsbeleid zijn voor de verschillende groepen die aanspraak konden doen op de maatregelen zoals beschreven in het Actieplan diversiteit?

Zoals ik uiteen heb gezet tijdens de begrotingsbehandeling op 8 december 2010 (Handelingen TK 2010-2011, Aangangsel nr. 32) aanvaardt Defensie het personeel uit de arbeidsmarkt dat zich aandient en aan de eisen voldoet; de uitkomst daarvan zal een divers personeelsbestand zijn. Defensie organiseert geen mentor- en stageprojecten meer voor vrouwen of etnisch-culturele minderheden. Ook krijgen bepaalde groepen niet langer exclusief extra taalcursussen of fysieke trainingsprogramma's aangeboden.

7.

Hoeveel mensen maakten de afgelopen jaren gebruik van de aparte scholings- en stageprogramma's die zijn opgezet in het kader van het diversiteitsbeleid? Wat waren de resultaten van deze scholings- en stageprogramma's?

De afgelopen jaren hebben 200 medewerkers deelgenomen aan scholings- en stageprogramma's voor vrouwelijke onderofficieren en voor medewerkers uit etnisch-culturele minderheidsgroepen. Deze activiteiten hadden ten doel het effectiever laten functioneren van de deelnemers en het ondersteunen van hun loopbaanontwikkeling. Deze projecten zijn door deelnemers doorgaans positief beoordeeld. Voorts zijn twee stageprojecten georganiseerd voor hoger opgeleiden uit etnisch-culturele minderheidsgroepen. Hieraan hebben dertig personen deelgenomen. Enkele deelnemers hebben gekozen voor een loopbaan bij Defensie.

10.

Waarom is er voor het beleid dat gericht is op de positie van mensen met een andere seksuele geaardheid een andere insteek gekozen? Wordt de noodzaak tot voortzetting van dit beleid zwaarder gevoeld dan voor andere minderheidsgroepen binnen de Defensieorganisatie?

Met de voortzetting van het beleid ten aanzien van mensen met een andere seksuele geaardheid voldoet Defensie aan de afspraken in het Regeerakkoord.

11.

Welke maatregelen uit het Actieplan diversiteit die gericht zijn op de positie van mensen met een andere seksuele geaardheid blijven niet overeen? Waarom zijn deze maatregelen komen te vervallen? Op basis van welke feiten is de afweging hiertoe gemaakt?

De in het Actieplan diversiteit opgenomen maatregelen zijn voor een deel al uitgevoerd of begonnen. Een aantal maatregelen wordt later uitgevoerd, ondermeer het hernieuwde onderzoek naar de acceptatie van homoseksualiteit bij Defensie en de effecten van het beleid. Een aantal andere maatregelen zal door de financiële problematiek ook worden uitgesteld; hierover is echter nog geen definitief besluit genomen. Vooralsnog zijn er geen maatregelen vervallen.