

Vergaderjaar 2012–2013

33 400 X

Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2013

Nr. 90

BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 juli 2013

Inleiding

Tijdens het wetgevingsoverleg personeel op 3 december 2012 (Kamerstuk 33 400 X, nr. 23) heb ik een brief toegezegd over diversiteit bij Defensie. Met deze brief informeer ik u over de resultaten op het gebied van diversiteit en over mijn plannen in de periode 2013 tot 2015.

Diversiteitsbeleid

Defensie acht het bevorderen van diversiteit van belang omdat zij de operationele inzet ondersteunt, de vulling van de organisatie bevordert en de cultuur bij Defensie positief beïnvloedt. De afgelopen jaren is bij uitzendingen gebleken dat Defensie voor de uitvoering van haar taken en ambities behoefte heeft aan een divers samengesteld personeelsbestand. Medewerkers, die vanuit hun etnisch-culturele achtergrond kennis hebben van de plaatselijke taal en cultuur, verbeteren het resultaat van de operaties. Hetzelfde geldt voor de inzet van vrouwelijk defensiepersoneel. Hun aanwezigheid bevordert het wederzijdse begrip, de toegang tot vrouwen en het vereiste respect voor de lokale bevolking, tradities en gebruiken. Een diverse samenstelling heeft ook een positieve invloed op de cultuur in de defensieorganisatie en de wijze waarop medewerkers met elkaar omgaan. Een collegiale omgang, zonder vooroordelen over elkaars achtergrond, draagt bij aan het voorkomen van ongewenst gedrag.

In de brief van 9 februari 2011 (Kamerstuk 32 500 X, nr. 84) bent u geïnformeerd over de beëindiging van het Actieplan diversiteit Defensie 2009–2012 (Kamerstuk 31 700 X, nr. 80 van 21 januari 2009). Dit besluit heeft onder meer tot gevolg gehad dat er geen streefcijfers meer worden geformuleerd voor de instroom en doorstroom van vrouwen en etnisch-culturele minderheden. Ook worden er geen aparte scholings- en stage-programma's meer georganiseerd. In het belang van Defensie is een groot

aantal maatregelen echter wel voortgezet. Bijvoorbeeld de maatregelen die moeten bevorderen dat iedereen bij Defensie kan werken zonder zich bedreigd of gediscrimineerd te voelen. Defensie blijft voorts aangesloten bij het Charter Talent naar de Top. Daarnaast is en blijft de werving gericht op brede groepen in de samenleving. In het personeelsbeleid is er vanzelfsprekend ruimte voor individuele afspraken en maatwerk, bijvoorbeeld op het gebied van arbeid en zorg. Ook blijft Defensie betrokken bij het Nationaal Actieplan voor de uitvoering van de VN-resolutie 1325 over de rol van vrouwen in (post)conflictgebieden.

Resultaten diversiteitsbeleid 2009–2012

Vrouwen

Het aandeel vrouwen blijft in de lagere rang- en schaalgroepen stabiel, terwijl het in de hogere voorzichtig stijgt.

Tabel: Trend aandeel vrouwen in rang- en schaalgroepen

	Eind 2009	Eind 2010	Eind 2011	Eind 2012
Militair personeel				
Tot rang LTZ1/Majoor	9,5%	9,6%	9,6%	9,5%
Vanaf rang LTZ1/Majoor	6,6%	6,8%	7,4%	7,6%
Vanaf rang Kolonel	2,40%	2,60%	3,7%	4,0%
Burger personeel				
Tot schaal 10	26,8%	26,6%	26,4%	26,4%
Vanaf schaal 10	19,3%	19,2%	19,4%	19,8%
Vanaf schaal 14	10,2%	10,5%	11,4%	12,8%

Defensie heeft diverse maatregelen genomen om het aandeel van vrouwen in de defensieorganisatie te vergroten. Zo maken vrouwen deel uit van selectieadviescommissies, worden gedifferentieerde fysieke eisen gehanteerd en wordt er in de selectie nadrukkelijker de trainbaarheid bezien om de uitval van vrouwen in het opleidingstraject te verminderen. Het is van belang dat leidinggevendenden zich bewust zijn van hun verantwoordelijkheid op het gebied van diversiteit en van de noodzaak vrouwen te laten doorstromen. Het is aan hen vrouwen te stimuleren zich verder te ontwikkelen en aan de vrouwen om hun ambities kenbaar te maken. In de diverse leiderschapstrainingen en (management)opleidingen wordt hieraan aandacht besteed.

Met de invoering van het Flexibel Personeelsysteem (FPS) is het instrumentarium ten behoeve van de individuele ontwikkeling uitgebreid. Persoonlijke ontwikkelingsplannen en meer loopbaanbegeleiding bieden de mogelijkheid maatwerk te leveren en daarmee de doorstroom en het behoud van vrouwen te bevorderen. Om de doorstroom van vrouwen naar hogere militaire functies te stimuleren, nemen nu minimaal twee vrouwen deel aan de loopbaanopleiding Hogere Defensie Vorming (HDV) en kunnen vrouwen de Middelbare Defensie Vorming (MDV) in deeltijd volgen. Ook dit laatste blijkt te voorzien in een behoefte, aangezien de deeltijd-MDV twee keer per jaar volledig bezet is en een hoger percentage vrouwen kent dan de reguliere MDV. De mogelijkheden van het Nieuwe Werken, door bijvoorbeeld het gebruik van de telestick, maken het eenvoudiger om arbeid, studie en zorg te combineren.

Ter uitvoering van VN-resolutie 1325 (Vrouwen, Vrede en Veiligheid) is in december 2011 het tweede Nationaal Actieplan (2012–2015) opgesteld. Defensie heeft, voor haar aandeel hierin, ook een eigen actieplan gemaakt. Dit plan richt zich de komende jaren op de betrokkenheid van (lokale) vrouwen bij missies en op bewuste aandacht voor genderspecten in alle operaties en militaire training. In alle operationele orders wordt een sectie aan de VN-resolutie 1325 gewijd. Defensie heeft in

samenwerking met het ministerie van Buitenlandse Zaken een internationale opleiding *A Comprehensive Approach to Gender in Operations* ontwikkeld om de gendercapaciteit in missies te vergroten. Een goed voorbeeld hiervan is de politiemissie in Kunduz.

Etnisch-cultureel

De maatregelen ten aanzien van etnisch-culturele groepen richten zich in de eerste plaats op het vergroten van de bekendheid van Defensie als werkgever. Het bereiken van deze groepen maakt integraal deel uit van de werving van Defensie. De wervingscampagne richt zich op een breed publiek om zo het volledige arbeidspotentieel te benaderen. Medewerkers met diverse etnische-culturele achtergronden worden ingezet als (parttime) werver.

Seksuele geaardheid

Defensie vindt acceptatie en een veilige werkomgeving van belang. Daarom draagt Defensie uit dat iedereen welkom is. De zichtbare aanwezigheid van Defensie op de *Gay Parade* en Roze Zaterdag evenals advertenties in homobladen zijn hier voorbeelden van. Intern wordt aan het onderwerp aandacht besteed in opleidingen en door voorlichting. Ook internationaal profileert Defensie zich als voorzitter van een NAVO-werkgroep over dit onderwerp.

Voortzetting van het beleid

Het belang en de waarde van diversiteit in de defensieorganisatie zijn onverminderd groot. In de afgelopen jaren zijn veel maatregelen ontwikkeld, is ervaring opgedaan en is kennis vergaard. Ik constateer dat Defensie hiermee op de goede weg is. Ik zie dan ook geen aanleiding voor een koerswijziging. In de periode 2013 tot 2015 worden de maatregelen en activiteiten op het gebied van diversiteit onverkort voortgezet. De maatregelen stroken met de Hoofdlijnenbrief Emancipatiebeleid 2013–2016 van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen van 10 mei jl. Het Defensie Vrouwen Netwerk, het Multiculturele Netwerk Defensie en de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht zijn, en blijven, belangrijke gesprekspartners bij de vormgeving en de uitvoering van maatregelen op het gebied van diversiteit.

Tijdens de begrotingsbehandeling is gevraagd naar het al dan niet hanteren van streefcijfers. De ervaring leert dat het formuleren van streefcijfers voor medewerkers met een etnisch-culturele achtergrond niet goed uitvoerbaar is. Zo is, in het kader van de Wet Samen, de registratie van etnisch-culturele herkomst komen te vervallen. Het eigen geboorteland en dat van de ouders kunnen alleen vrijwillig worden vastgelegd. Ook de seksuele geaardheid wordt niet geregistreerd. De in- en doorstroom van vrouwen wordt wel bijgehouden. Hierover rapporteert Defensie in de tweejaarlijkse personeelsrapportages aan uw Kamer. De afgelopen jaren zijn er geen kwantitatieve doelstellingen geformuleerd. Het aandeel vrouwen is wel toegenomen. Ik zie dan ook af van het hanteren van streefcijfers.

De Minister van Defensie,
J.A. Hennis-Plasschaert