

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 178

Vragen van het lid **Belhaj** (D66) aan de Minister van Defensie over *het beleidsplan «Diversiteit & Inclusiviteit»* (ingezonden 18 september 2017).

Antwoord van Minister **Dijkhoff** (Defensie) (ontvangen 12 oktober 2017).

#### Vraag 1

Bent u van mening dat voor een gezonde en toekomstbestendige krijgsmacht zowel diversiteit als inclusiviteit een onlosmakelijk deel moet uitmaken van de identiteit van Defensie?

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Neemt u naast het beleidsplan «Diversiteit & Inclusiviteit»<sup>1</sup> nog andere maatregelen naar aanleiding van het rapport «Grenzen aan de Eenheid» van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)<sup>2</sup> om diversiteit en inclusiviteit te verankeren bij Defensie?

#### Antwoord 2

Nee. Het beleidsplan bevat alle maatregelen die worden genomen.

#### Vraag 3 en 5

Wat zijn concreet uw doelstellingen met het beleidsplan «Diversiteit & Inclusiviteit»?

Heeft u kritieke prestatie-indicatoren (KPI's) aangeduid waarmee kan worden nagegaan hoe diversiteit en inclusiviteit zich binnen de krijgsmacht verhoudt ten opzichte van uw doelstellingen?

#### Antwoord 3 en 5

De doelstelling van dit beleidsplan is om een sociaal veilige arbeidsomgeving te bevorderen waarin mensen elkaar op een respectvolle manier kunnen aanspreken op elkaars gedrag. Daarnaast beoogt dit plan bij te dragen aan de «morele fitheid» van de organisatie waarbij integriteit centraal staat.

<sup>1</sup> Kamerstuk 34 550, nr. 111

<sup>2</sup> Kamerstuk 34 550, nr. 64

Uit het SCP-rapport blijkt dat specifiek beleid gericht op een of meer doelgroepen het risico van stigmatisering in zich draagt en daardoor minder effect heeft. Medewerkers willen niet als «doelgroep» worden gezien. Bovendien is er geen bewijs voor dat inclusiviteitsvraagstukken succesvol worden aangepakt met een doelgroepenbeleid. De effectiviteit van het beleid wordt gemeten aan de hand van het aantal meldingen en tussentijdse evaluaties. Aangezien zowel bij het defensiepersoneel als bij de doelgroepen het draagvlak voor (zichtbaar) voorkeursbeleid ontbreekt, moeten activiteiten die gerelateerd zijn aan diversiteit en inclusiviteit op een natuurlijke manier worden ingebed in bestaande processen. De kracht van bewustwording zit in de herhaling. Morele fitheid vergt doorlopend aandacht en voortdurend onderhoud op alle niveaus in de defensieorganisatie.

Vraag 4 en 6

Binnen welk tijdsbestek denkt u uw doelstellingen van het beleidsplan «Diversiteit & Inclusiviteit» te behalen?

In het beleidsplan «Diversiteit & Inclusiviteit» spreekt u van een pakket van activiteiten en interventies die de komende jaren worden uitgevoerd. Kunt u uiteenzetten wat met de komende jaren wordt bedoeld?

Antwoord 4 en 6

De activiteiten zijn reeds gestart en lopen door in de komende jaren. De uitvoering van het pakket aan activiteiten en interventies is een continu proces dat over vijf jaar zal worden geëvalueerd.

Vraag 7 en 8

Om de diversiteit van de krijgsmacht te stimuleren en te behouden wilt u het Multicultureel Netwerk Defensie (MND) inzetten om jongeren te werven. Hoeveel jongeren wilt u via deze weg werven?

Gaat u naast het inzetten van MND andere activiteiten of interventies uitvoeren om diversiteit binnen de krijgsmacht te stimuleren en te behouden?

Antwoord 7 en 8

Ja, naast de inzet van het MND is er in alle wervingscampagnes aandacht voor de wens dat het personeelsbestand van Defensie een juiste afspiegeling moet zijn van de samenstelling van de maatschappij. Het MND is één van de actoren bij het werven van jongeren. Er is geen aparte doelstelling geformuleerd voor het aantal te werven jongeren door het MND.

Vraag 9

Per wanneer wordt de casuïstiek binnen de opleidingen van Defensie toegespitst op diversiteit en inclusiviteit?

Antwoord 9

In 2020 zullen de diversiteits- en inclusiviteitsthema's in alle opleidingen verwerkt zijn.

Vraag 10

U wilt op grond van een nog af te ronden onderzoek van de Vrije Universiteit Amsterdam naar meldingsbereidheid bij organisaties bepalen welke interventies nodig zijn om de meldingsbereidheid van Defensiepersoneel omhoog te krijgen. Welke interventies gaat u tussentijds ondernemen om de meldingsbereidheid omhoog te krijgen bij Defensiepersoneel?

Antwoord 10

De Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) informeert medewerkers nu al via media, opleidingen en voorlichtingssessies over de wijze waarop meldingen kunnen worden gedaan. Ook zijn het afgelopen jaar diverse brochures beschikbaar gekomen en wordt de informatiekaart over ongewenst gedrag en het melden daarvan geactualiseerd.

De meldingsbereidheid hangt ook samen met de bedrijfscultuur. Rondom dit thema heeft de COID samen met het Expertisecentrum Leiderschap Defensie (ECLD) op 29 september 2016 een symposium georganiseerd met de titel «aanspreken en aanspreekbaar zijn». Het symposium is voor (beginnend) leidinggevend en krijgt eind november 2017 een vervolg.

Meldingsbereidheid wordt ook beïnvloed door hoe er met meldingen wordt omgegaan. Daarom worden officieren in hun loopbaanopleidingen geschoold in het reageren op meldingen en kunnen zij een beroep doen op deskundigen van de COID.

**Vraag 11**

Wat gaat u doen met regelgeving binnen Defensie die direct of indirect negatieve invloed heeft op een klimaat waarin er geen ruimte is voor gelijke en eerlijke kansen?

**Antwoord 11**

Momenteel wordt de regelgeving op alle terreinen waarop het beleidsplan Diversiteit & Inclusiviteit betrekking heeft, nader bekeken. Mocht uit deze doorlichting blijken dat huidige regelgeving een inclusief werkklimaat onvoldoende ondersteunt of zelfs hindert, dan zal die worden herzien.