

Vergaderjaar 1999–2000

**26 800 X**

## **Vaststelling van de begroting van de uitgaven en de ontvangsten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2000**

**Nr. 14**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 18 november 1999

Op 1 juni 1999 heb ik uit handen van prof dr P. Schnabel een onderzoeksrapport, vergezeld van beleidsaanbevelingen, inzake de positie van homoseksuelen binnen de defensieorganisatie in ontvangst genomen. Het onderzoeksrapport en de beleidsaanbevelingen heb ik die dag aan de Staten-Generaal aangeboden (brief d.d. 1 juni 1999), waarbij ik de toezegging deed U te informeren welke aspecten van het vigerende beleid op grond hiervan aanpassing behoeven. Deze toezegging doe ik hierbij gestand.

Het onderzoeksrapport bevat de bevindingen van een vervolgonderzoek dat is verricht door IVA Tilburg, instituut voor sociaal-wetenschappelijk beleidsonderzoek en advies. Dit onderzoek is voorbereid en begeleid door een commissie, die in 1997 door mijn ambtsvoorganger was ingesteld, onder onafhankelijk voorzitterschap van prof dr P. Schnabel. Het onderzoek had enerzijds ten doel vast te stellen hoe het thans met de emancipatie en integratie van homoseksueel defensiepersoneel is gesteld en anderzijds te evalueren in hoeverre de vanaf 1992 genomen beleidsmaatregelen effect hebben gesorteerd. Deze beleidsmaatregelen vloeiden voort uit een in 1992 door het Nederlands Instituut voor Sociaal-Sexuologisch Onderzoek uitgevoerd onderzoek naar de positie van homoseksuelen in de krijgsmacht, en vormden een aanvulling op het toen vigerende beleid. Over deze maatregelen zijn de Staten-Generaal op 4 mei 1993 geïnformeerd (22 800 X, nr 51). Bij die gelegenheid was aan de Staten-Generaal toegezegd dat na vijf jaar een vervolgonderzoek zou plaatsvinden.

Uit het vervolgonderzoek blijkt dat de acceptatie van homoseksuelen binnen de defensieorganisatie nu aanzienlijk groter is dan in het referentiejaar 1992. Ook blijkt dat in de houding en het gedrag van het personeel tegenover homoseksuelen een duidelijke omslag naar grotere acceptatie waarneembaar is. De sociale afstand tot homoseksuelen is in de afgelopen jaren drastisch verminderd; negentig procent van het defensiepersoneel blijkt thans niet of nauwelijks geneigd een sociale

afstand tot homoseksuelen te bewaren. De begeleidingscommissie concludeert dat de in 1993 geformuleerde beleidsmaatregelen geïmplementeerd zijn en succesvol zijn gebleken omdat ze hebben bijgedragen aan de gewenste ontwikkeling. Het onderzoek wijst uit dat dit door het personeel ook zo wordt ervaren. Wel merkt de begeleidingscommissie op dat de integratie van homoseksuelen nog niet is voltooid; nog altijd blijkt zo'n tien procent van het personeel (met name mannelijk militair en burgerpersoneel) het gezelschap van homoseksuelen als onaangenaam te ervaren. Daarom moet volgens de begeleidingscommissie worden voortgegaan op de in 1993 ingeslagen weg. Ook zal een inspanning geleverd moeten worden om het continu instromende nieuwe personeel, kenmerkend voor de vlottende bezetting van de defensieorganisatie, deelgenoot te maken van de correcte omgangsvormen die binnen de organisatie gestalte hebben gekregen. De begeleidingscommissie is daarom van oordeel dat de inspanningen niet zozeer gericht moeten worden op het ontwikkelen van nieuw beleid, als wel op consolidatie van de bereikte resultaten, ook bij nieuwe medewerkers, en op verdere verbetering van de uitwerking van bepaalde aspecten van het vigerende beleid.

### **Uitgangspunt van beleid**

De seksuele geaardheid van het defensiepersoneel mag geen grond voor onderscheid zijn, het mag geen barrière vormen om zich te ontwikkelen en te ontplooiën en om volledig aan het bedrijfsmatig verkeer deel te nemen. Voor zover barrières nog bestaan, moet het beleid daarom gericht zijn op een mentaliteitsverandering ten aanzien van homoseksualiteit, zich uitend in een gedragsverandering, zodat de emancipatie en integratie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen wordt geconsolideerd en verder verbeterd.

Niet alleen een doelmatige, maar ook een rechtmatige en maatschappelijk aanvaardbare bedrijfsvoering stellen deze eis aan de organisatie. Het doelmatig functioneren van de defensieorganisatie vereist dat onderlinge gedragingen niet een barrière vormen in de omgang tussen personeelsleden. Het rechtmatig functioneren vordert, in lijn met het grondwettelijk verbod op discriminatie, dat ieder onderscheid wegens seksuele geaardheid als ongeoorloofd wordt aangemerkt. Het maatschappelijk draagvlak voor de defensieorganisatie vereist aansluiting bij de volledig acceptatie van homoseksualiteit in de Nederlandse samenleving. Alleen een organisatie die de grondslag van de samenleving daadwerkelijk onderschrijft, is betrouwbaar als die grondslag verdedigd moet worden.

### **Driesporenbeleid**

De implementatie van dit beleid richt zich op het bevorderen van een onbevooroordeelde omgang met homoseksuelen en het vermijden van ongewenste gedragingen jegens homoseksuelen. In die gevallen waarin de omgang bevooroordeeld of het gedrag ongewenst is, wordt het toepassen van op correctie gericht beleid noodzakelijk. Met deze oriëntatie past dit beleid in een bedrijfsethisch kader dat de condities stelt voor een correcte en respectvolle omgang met collega's; sociaal isolement, geschonden privacy, discriminatie op grond van seksuele geaardheid en verbale en fysieke intimidatie zijn daarvan het tegendeel. Het beleid heeft, zoals reeds bij brief van 28 mei 1991 aan de Staten-Generaal (21 800 X, nr. 47) is verwoord, gestalte gekregen langs drie sporen, namelijk opleidingen, hulpverlening en voorlichting.

Bij aanstelling en functietoewijzing van defensiepersoneel wordt geen onderscheid gemaakt naar seksuele geaardheid. Overigens zij opgemerkt dat van de aanwezigheid van openlijk voor hun geaardheid uitkomende

homoseksuele mannen en lesbische vrouwen in de organisatie een positief emancipatoir effect uitgaat. Bij plaatsing in het buitenland en bij uitzending voor een internationale operatie worden op dit beleid geen uitzonderingen gemaakt. Wanneer bij plaatsing in het buitenland een openlijk homoseksueel militair zelf vanwege zijn geaardheid onoverkomelijke problemen verwacht, wordt aan deze plaatsing extra aandacht besteed. Voorafgaand aan uitzending bestaat, op eigen verzoek, voor openlijk homoseksueel personeel gelegenheid geïnformeerd te worden over mogelijke problemen die in het uitzendgebied zouden kunnen optreden.

### **Opleidingen**

In alle opleidingen die Defensie aan zijn personeel aanbiedt, is acceptatie van diversiteit en positieve intermenselijke verhoudingen een onderwerp waaraan aandacht wordt geschonken. Het gaat hierbij niet alleen om initiële opleidingen, maar evenzeer om vervolgonderzoeken en leiderschapstrainingen.

De voortdurende instroom van nieuw personeel vereist dat in alle initiële opleidingen aandacht geschonken blijft worden aan het omgaan met diversiteit in de organisatie, waarbij als aspect daarvan ook homoseksualiteit belicht moet blijven worden. Het vervolgonderzoek wijst immers uit dat met name de mondelinge informatie-overdracht van invloed is op de mentaliteit en de gedragingen van het personeel. De aanbeveling van de begeleidingscommissie om het voor het onderwerp «omgaan met minderheden» beschikbare aantal lessen niet (verder) te reduceren, neem ik dan ook over.

Teneinde te bewerkstelligen dat de beoogde attitude ook bij nieuw instromend burgerpersoneel aanwezig is, zal in de introductie cursus die aan deze groep wordt aangeboden, bij de toelichting van de bedrijfs-ethische cultuur in de defensieorganisatie daarom ook specifieke aandacht aan de omgang met diversiteit worden besteed.

Blijvende aandacht voor deze thematiek bij de kaderopleidingen en de leiderschapstrainingen is van groot belang; van het kader en het management wordt verwacht dat het invulling geeft aan zijn voorbeeldfunctie. Het belang daarvan wordt onderstreept doordat het vervolgonderzoek uitwijst dat juist dit voorbeeldgedrag van grote invloed is geweest op de opgetreden mentaliteitsverandering. Van leidinggevend wordt voorts niet alleen verwacht dat zij optreden tegen onacceptabele gedragingen, maar ook dat zij, door voorlichting of verwijzing, bijdragen aan het gebruik van beschikbare voorzieningen op het vlak van bewustwording, hulpverlening en klachtenprocedures. In de opleidingen en trainingen voor leidinggevend zal daarom aan deze aspecten aandacht gegeven blijven worden.

De bevordering van deskundigheid van de diverse categorieën hulpverleners blijft een belangrijke verantwoordelijkheid van de krijgsmacht delen waar deze hun werkzaamheden uitoefenen. Als hulpverleners binnen de defensieorganisatie merk ik de bedrijfsmaatschappelijk werkers, geestelijk verzorgers, vertrouwenspersonen, sociaal-medisch personeel, maar ook curatieve artsen en opsporingsambtenaren (daar waar het gaat om slachtofferhulp) aan. Voor deze hulpverleners is het cruciaal dat zij in hun functioneren onderkennen wanneer een hulpvraag voortvloeit uit problemen die met seksuele geaardheid samenhangen en daarop adequaat reageren. Met de begeleidingscommissie ben ik van oordeel dat alle nieuw aangetreden hulpverleners in het eerste jaar van functie-uitoefening behoren gebruik te maken van de gelegenheid zich op dit vlak aanvullend te scholen.

## Hulpverlening

De hulpverlening richt zich op het bieden van ondersteuning aan slachtoffers van intimidatie en geweld op grond van seksuele geaardheid. In het traject van hulpverlening vervullen, naast de professionele hulpverleners in het sociaal-medisch, medisch, maatschappelijk en geestelijk vlak, ook de vertrouwenspersonen een belangrijke rol. Het belang van het bevorderen van de deskundigheid van deze hulpverleners is hiervoor reeds benadrukt.

In het kader van de hulpverlening vervult het instituut vertrouwenspersonen naar mijn oordeel een belangrijke functie als het gaat om discriminatie, (seksuele) intimidatie, verbaal of fysiek geweld, pesten of welke andere ongewenste gedraging dan ook. Omdat juist homoseksuelen met diverse van deze gedragingen geconfronteerd kunnen worden, is de toegankelijkheid van vertrouwenspersonen voor hen van groot belang.

In een aantal gevallen zullen vertrouwenspersonen een bemiddelende rol kunnen vervullen, in andere gevallen zullen zij een ondersteunende rol kunnen vervullen bij het doorlopen van een strafrechtelijke of een klachtenprocedure of bij het toeleiden naar professionele hulpverleners. Terecht wordt in de beleidsaanbevelingen veel aandacht aan de positie van vertrouwenspersonen besteed. In de Raamregeling Vertrouwenspersonen, die nog in 1999 zal worden vastgesteld, wil ik een minimale structuur vastleggen waarbij in de hele defensieorganisatie op decentraal niveau dergelijke vertrouwenspersonen als laagdrempelige en toegankelijke faciliteit beschikbaar zijn. Per krijgsmachtdeel vormen deze vertrouwenspersonen een netwerk, waarvan de coördinatie in handen is van de per krijgsmachtdeel centraal aangewezen vertrouwenspersonen. Bij de implementatie van deze raamregeling zal rekening moeten worden gehouden met de specifieke organisatiecultuur van de verschillende krijgsmachtdelen. Omdat het onderzoek uitwijst dat relatief veel homoseksuelen tijdens hun uitzending naar het buitenland in verhoogde mate homodiscriminatie ervaren, meen ik dat tijdens uitzendingen van eenheden vertrouwenspersonen beschikbaar moeten zijn.

Ten aanzien van de toegankelijkheid van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht, en met name de vertrouwenspersonen in zijn staf, als bemiddelaar en ombudsman in laatste instantie, zal door hem – gelet op de aanbeveling daaromtrent – een inspanning worden geleverd voor het vergroten van de bekendheid daarvan.

Ook de contactpersonen van de stichting Homosexualiteit en Krijgsmacht kunnen een belangrijke rol als aanspreekpunt vervullen; het beschikbaar stellen van faciliteiten (ten minste in de vorm van een jaarlijkse subsidie) aan deze stichting wordt daarom voortgezet.

In het kader van de Raamregeling Vertrouwenspersonen zal ik ook aandacht besteden aan het gebruik van de klachtenprocedure seksuele intimidatie, waarvan in voorkomende gevallen ook homoseksuelen gebruik kunnen maken. Deze procedure biedt, in aanvulling op de normale procedure waarbij klachten langs de hiërarchische lijn worden opgelost, al dan niet via een vertrouwenspersoon toegang tot een onpartijdige klachtencommissie. In zijn vormgeving behoort de procedure laagdrempelig te zijn. Momenteel vindt een evaluatie van deze procedure plaats; met grote aandacht zal ik bezien in hoeverre de uitkomst daarvan aanleiding geeft tot verbetering of verruiming van deze procedure.

De begeleidingscommissie heeft aangegeven dat ten behoeve van zowel de directe hulpverlening als de sturing van de organisatie ter bestrijding van ongewenste situaties, een registratiesysteem van klachten dat door alle hulpverleners wordt gebruikt, een nuttig instrument is. Dit nut komt

het meest tot uiting als het registratiesysteem voor de gehele defensieorganisatie uniform is. Het instellen van zo'n uniform klachtenregistratiesysteem, dat ook de vertrouwelijkheid van de informatie waarborgt, vergt een inspanning van alle betrokken hulpverleners. Daarbij deel ik aan de door de beleidsterreinen centraal aangestelde vertrouwensfunctionarissen een leidende rol toe.

De onlangs in gebruik genomen Hulpverleningslijn Defensie 0800-1455 (dag en nacht bereikbaar) van de Maatschappelijke Dienst Defensie blijkt nog onvoldoende bekend te zijn. Juist in directe crisissituaties kan deze hulpverleningslijn een belangrijke aanvulling zijn op de beschikbare voorzieningen. De MDD zal een inspanning moeten leveren om de bekendheid hiervan te vergroten. Verzekerd moet zijn dat de meldingen die bij deze lijn worden gedaan, ook daadwerkelijk door de juiste hulpverlenende instantie afgehandeld worden. Dit vereist een adequate communicatie tussen de aanwezige hulpverleners.

Terecht wijst de begeleidingscommissie erop dat samenhang in het aanbod aan hulpverlening een element is van de kwaliteit van het stelsel. Samenhang vereist dat de diverse hulpverlenende instanties onderling informatie uitwisselen en, in voorkomende gevallen, hulpvragers doorverwijzen. Het onderkennen van de behoefte van een hulpvrager aan een andersoortige hulpverlening behoort tot de professionaliteit van de hulpverlener. Ik acht die professionaliteit aanwezig. Een verbeterde uitwisseling van informatie tussen de verschillende categorieën van hulpverleners op werkniveau kan verzekerd worden door het versterken van het periodiek werkoverleg en het instellen van een uniform klachtenregistratiesysteem. Daarmee kan ook het adequater functioneren van de Hulpverleningslijn Defensie worden bewerkstelligd.

### **Voorlichting**

De interne voorlichting is gericht op mentaliteits- en gedragsverandering bij het defensiepersoneel en op het bekend maken van mogelijkheden tot opleiding en hulpverlening. Daarnaast draagt voorlichting bij aan het extern profiel van de defensieorganisatie. Dit extern profiel is belangrijk voor het maatschappelijk draagvlak, maar ook voor het imago van Defensie als potentiële werkgever.

Informatieoverdracht over normen en waarden die binnen de defensieorganisatie gehanteerd worden vindt niet alleen plaats tijdens opleidingen en cursussen, maar ook in parate situaties. Met nadruk wijs ik op de rol die leidinggevenden daarbij vervullen. Mondelinge communicatie moet, in aanvulling op schriftelijke vormen van communicatie zoals onderwijsmateriaal en brochures, verzekeren dat de overdracht van informatie succesvol verloopt. Ook in de beleidsaanbevelingen is daarvoor de aandacht gevraagd. Deze informatieoverdracht heeft betrekking op zowel het voorkomen van ongewenste gedragingen als op de beschikbaarheid van hulpverlening van diverse aard en van de klachtenprocedure. Ook de stichting Homosexualiteit en Krijgsmacht vervult een functie in de communicatie zowel in de richting van de bij die stichting aangesloten homoseksuele personeelsleden als in de richting van de gehele defensieorganisatie.

Van groot belang acht ik dat het externe profiel van Defensie er een is van een tolerante werkomgeving, waar mensen van uiteenlopende geaardheid en achtergrond tot hun recht komen en optimaal kunnen functioneren. Duidelijk moet zijn dat seksuele geaardheid van geen enkele invloed is en mag zijn op de werving en op de carrièreperspectieven van defensiepersoneel.

### **Tot slot**

Een continue aandacht voor communicatie omtrent beoogde gedragingen, tijdens opleidingen en tijdens functieervulling, is van cruciaal belang voor het handhaven en versterken van de resultaten die in de afgelopen jaren behaald zijn ten aanzien van integratie en acceptatie van homoseksueel defensiepersoneel. Het voortzetten van dit beleid acht ik niet alleen wenselijk, maar ook noodzakelijk. Dit vereist een blijvende inspanning van alle eenheden, van al het personeel, op ieder niveau.

De Staatssecretaris van Defensie,  
H. A. L. van Hoof