

Uniform uit de kast

Uniform uit de kast

Homoseksualiteit binnen de krijgsmacht

Anna Adolfsen en Saskia Keuzenkamp
m.m.v. Linda Mans



Sociaal en Cultureel Planbureau
Den Haag, september 2006

Het Sociaal en Cultureel Planbureau is ingesteld bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1973.

Het Bureau heeft tot taak:

- a wetenschappelijke verkenningen te verrichten met het doel te komen tot een samenhangende beschrijving van de situatie van het sociaal en cultureel welzijn hier te lande en van de op dit gebied te verwachten ontwikkelingen;
- b bij te dragen tot een verantwoorde keuze van beleidsdoelen, benevens het aangeven van voor- en nadelen van de verschillende wegen om deze doeleinden te bereiken;
- c informatie te verwerven met betrekking tot de uitvoering van interdepartementaal beleid op het gebied van sociaal en cultureel welzijn, teneinde de evaluatie van deze uitvoering mogelijk te maken.

Het Bureau verricht zijn taak in het bijzonder waar problemen in het geding zijn die het beleid van meer dan één departement raken. De minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport is als coördinerend minister voor het sociaal en cultureel welzijn verantwoordelijk voor het door het Bureau te voeren beleid. Omtrent de hoofdzaken van dit beleid treedt de minister in overleg met de minister van Algemene Zaken, van Justitie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Financiën, van Volkshuisvesting, Ruimtelijke Ordening en Milieubeheer, van Economische Zaken, van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

© Sociaal en Cultureel Planbureau, Den Haag 2006

SCP-publicatie 2006/14

Zet- en binnenwerk: Textcetera, Den Haag

Opmaak figuren: Mantext, Moerkapelle

Omslagontwerp: Tulp Graphics, Oldenzaal

ISBN 90-377-0255-4

ISBN13 978-90-377-0255-2

NUR 740

Dit rapport is gedrukt op chloorvrij papier

Voorzover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16h Auteurswet 1912 dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.repro-recht.nl). Voor het overnemen van (een) gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (art. 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

Sociaal en Cultureel Planbureau

Parnassusplein 5

2511 VX Den Haag

Telefoon (070) 340 70 00

Fax (070) 340 70 44

Website: www.scp.nl

E-mail: info@scp.nl

Inhoud

Voorwoord		9
1	Acceptatie van homoseksualiteit binnen de defensieorganisatie	11
1.1	Toename of reden tot zorg?	11
1.2	Eerder onderzoek	12
1.3	Onderzoeksvragen	13
1.4	Werkwijze	14
1.5	Leeswijzer	14
	Noten	16
2	Een algemeen overzicht van de houding	17
2.1	Mensen zoals jij en ik?	17
2.2	De houding tegenover homoseksualiteit in beeld gebracht	17
2.2.1	Verschillende dimensies onderscheiden	17
2.2.2	Algemene aanvaarding	18
2.2.3	Gelijke rechten en (anti)discriminatie	19
2.2.4	Reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving	20
2.2.5	Reactie op homoseksualiteit in het openbaar	24
2.3	Een vergelijking in de tijd	25
2.4	Vergelijking met de Nederlandse bevolking	27
2.5	Uitspraken in de werkomgeving	28
2.6	Samenvatting	29
	Noot	31
3	Verschillen onder het personeel	32
3.1	Noodzakelijke differentiatie van het beeld	32
3.2	Verschillende categorieën vergeleken	32
3.2.1	Mannen en vrouwen bij Defensie vergeleken	33
3.2.2	Leeftijd	34
3.2.3	Opleidingsniveau	34
3.2.4	Burger-, militair- en operationeel personeel vergeleken	35
3.2.5	De verschillen tussen rangen en functieniveaus	37
3.3	De verschillen tussen groepen nader bezien	38
3.4	Wie zijn negatief?	39
3.5	Samenvatting	41
	Noten	42

4	Beleid en homoseksualiteit bij Defensie	43
4.1	Inleiding	43
4.2	Bestaand beleid	43
4.2.1	Voorlichting	44
4.2.2	Scholing	45
4.2.3	Hulpverlening	46
4.2.4	Juridische regelingen	49
4.3	Groepen met een negatieve houding en hun kennis van beleid	50
4.4	Samenvatting	51
	Noten	53
5	‘Bij iedere plaatsing heb je weer te maken met een “coming out”. Ervaringen van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen in de krijgsmacht	54
5.1	Inleiding	54
5.2	De respondenten	54
5.3	Zichtbaarheid	56
5.3.1	Kleur bekennen op het werk	56
5.3.2	Aanpassen en vermijden: terug in de kast	59
5.4	Vervelende ervaringen op het werk	64
5.5	Ervaringen van homo’s en lesbo’s en de invloed van vrouwelijkheid	69
5.6	Homo(on)vriendelijk werkklimaat?	71
5.7	Diversiteitsbeleid van Defensie	74
5.8	Samenvatting en conclusies	76
	Noten	79
6	Samenvatting en conclusies	80
6.1	Vraagstelling en werkwijze	80
6.2	Acceptatie met beperkingen	81
6.2.1	Acceptatie in algemene zin	81
6.2.2	Gelijke rechten en antidiscriminatie	82
6.2.3	Homoseksualiteit in de naaste omgeving	82
6.2.4	Homoseksualiteit in het openbaar	84
6.2.5	Toenemende of afnemende acceptatie?	84
6.3	Verschillen onder het personeel	85
6.4	Implicaties voor beleid	86
6.5	Ten slotte	88
	Noten	90

Summary	91
Bijlagen (gepubliceerd op internet: www.scp.nl/uniformuitdekast):	
A	Gebruikte databestanden
B1.1	Vergelijking van onderzoekspopulatie met totale defensiepopulatie
B1.2	Inhoud webpagina met antwoorden op <i>frequently asked questions</i> , over de aanleiding, de opzet en het vertrouwelijke karakter van het vws-onderzoek
B3.1	Achtergrondkenmerken van de respondenten
B3.2	Dimensies van de houding tegenover homoseksualiteit
Literatuur	96
Publicatielijst van het Sociaal en Cultureel Planbureau	97

Voorwoord

In 1974 werd het verbod op homoseksualiteit in de krijgsmacht opgeheven. Dat wilde uiteraard niet gelijk zeggen dat het taboe op homoseksueel zijn en daarvoor uitkomen ook gelijk was verdwenen. Ook breder in de samenleving was dat immers nog niet het geval. In 1991 gaf de toenmalige staatssecretaris voor Defensie, A.L. ter Beek, opdracht te onderzoeken in hoeverre er binnen de krijgsmacht een geneigdheid en/of praktijk bestaat om homoseksueel personeel te discrimineren. Dat onderzoek vormde de basis voor het defensiebeleid tegenover homoseksualiteit in de krijgsmacht, zoals dat ook momenteel nog bestaat.

In 1998 is de situatie opnieuw onderzocht. De conclusie was dat er in de voorgaande jaren veel verbetering is opgetreden in de acceptatie en integratie van homoseksuelen binnen de krijgsmacht. Tegelijkertijd was duidelijk dat het thema aandacht nodig blijft hebben.

Op verzoek van de huidige staatssecretaris van Defensie, C. van der Knaap, heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) opnieuw onderzoek gedaan naar de acceptatie van homoseksualiteit binnen de krijgsmacht. Specifieke aandacht is daarbij uitgegaan naar leden van operationele eenheden, omdat de indruk bestond dat met name daar homoseksualiteit het minst geaccepteerd wordt. De vraag in hoeverre de eventuele ‘verkleuring’ van het personeelsbestand leidt tot afname van de acceptatie leeft evenzeer, maar kan met dit onderzoek niet worden beantwoord.

Dit onderzoek sluit aan op een breder onderzoek naar acceptatie van homoseksualiteit in de bevolking, dat gelijktijdig verschijnt (*Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*). In beide onderzoeksrapporten wordt (onder meer) verslag gedaan van interviews met twintig homoseksuele mannen en vrouwen in de krijgsmacht. Bijzondere dank gaat uit naar Linda Mans, die als externe auteur dat deel van de rapporten heeft verzorgd.

Het onderzoek werd begeleid door een commissie onder voorzitterschap van Rob Tielman. Ik dank hem en de andere leden van die commissie voor hun opmerkingen en suggesties: Judith Schuijf, Rudi Richardson, Peter Kees Hamstra, Arco Solkesz, Rolf Springer, Peter Stiphout, Kees Gravemaker en Hans Jetten. Jan Willem Scheuer en Renier van Gelooven, beiden eveneens lid van de begeleidingscommissie, verdienen extra dank. De eerste vanwege de zorgvuldige wijze waarop hij namens de opdrachtgever heeft bijgedragen aan het slagen van dit onderzoek. De tweede, Renier van Gelooven, voor de mogelijkheid de enquêtegegevens door het Diensten-centrum Gedragswetenschappen van het departement te laten verzamelen.

Prof. dr. Paul Schnabel
Directeur SCP

1 Acceptatie van homoseksualiteit binnen de defensieorganisatie

1.1 Toename of reden tot zorg?

De Nederlandse krijgsmacht bevindt zich in een unieke situatie. In veel landen in de wereld wordt homoseksualiteit in de krijgsmacht niet openlijk toegestaan. Deze landen kennen varianten op het principe: *don't ask, don't tell*, dat binnen het Amerikaanse leger geldt. Bij sollicitatieprocedures mag niet worden gevraagd naar seksuele geaardheid, en homoseksuelen die er werken mogen niet uitkomen voor hun homoseksualiteit, op straffe van verlies van hun baan. In Nederland, Noorwegen en Zweden wordt homoseksualiteit binnen de krijgsmacht wel toegestaan. homoseksuelen worden toegelaten tot de defensieorganisatie en hoeven hun seksuele voorkeur niet verborgen te houden.

Dit beleid leidt er uiteraard niet vanzelfsprekend toe dat iedereen binnen de krijgsmacht homoseksualiteit volledig accepteert. In een onderzoek uit 1999 naar de houding van het defensiepersoneel tegenover homoseksualiteit, concluderen de onderzoekers dat de resultaten weliswaar over het algemeen niet verontrustend zijn, maar dat blijvende aandacht voor deze thematiek wel vereist is (Stoppelenburg en Feenstra 1999). Nu, zeven jaar later, komen er via de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK) berichten dat de acceptatie van homoseksueel defensiepersoneel op bepaalde plekken terugloopt. Vooral bij operationele eenheden zou sprake zijn van een machocultuur en afwijzing van homoseksualiteit (ministerie van Defensie 2005).

Het ministerie van Defensie wil daarom de houding van het personeel tegenover homoseksualiteit binnen zijn organisatie opnieuw in kaart brengen en heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) verzocht hier onderzoek naar te doen. De vraag die men beantwoord wil zien luidt globaal geformuleerd: *Wat is de huidige houding van het defensiepersoneel tegenover homoseksualiteit en wat zijn de implicaties voor het beleid van het ministerie?*

Dit onderzoek vindt plaats binnen een breder kader. In dezelfde periode heeft het kabinet onderzoek laten doen naar de acceptatie van homoseksualiteit in de Nederlandse bevolking. Op verzoek van staatssecretaris Ross-van Dorp van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft het Sociaal en Cultureel Planbureau, in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam en de Rutgers Nisso Groep, onderzoek gedaan naar de houding van de Nederlandse bevolking tegenover homoseksualiteit (Keuzenkamp et al. 2006). In dit bredere onderzoek zijn de ervaringen van homoseksueel personeel binnen de defensieorganisatie als casus meegenomen, waarmee er een zekere overlap bestaat tussen de beide onderzoeken.

Voor zover dat mogelijk is zullen we bovendien de houding van het defensiepersoneel afzetten tegen de houding van de bevolking.

1.2 Eerder onderzoek

In opdracht van het ministerie van Defensie werd al twee keer eerder onderzoek verricht naar de houding van het personeel tegenover homoseksualiteit (Ketting en Soesbeek 1992; Stoppelenburg en Feenstra 1999). In het onderzoek van Stoppelenburg en Feenstra komt naar voren dat de acceptatie van homoseksualiteit binnen Defensie vergeleken met 1992 is toegenomen. De sociale afstand¹ tussen heteroseksueel personeel en homoseksuelen bleek kleiner geworden. De omgang met homoseksueel personeel was meer vriendschappelijk. Hierdoor kon – anders dan in 1992 – niet meer gesproken worden van een sociaal isolement van homoseksueel defensiepersoneel. Van volledige integratie was echter nog geen sprake. Wel bracht homoseksueel defensiepersoneel heteroseksuele collega's steeds vaker zelf op de hoogte van hun seksuele voorkeur. Volgens de onderzoekers was sprake van een zelfversterkend proces: 'doordat homoseksualiteit in toenemende mate door de omgeving wordt geaccepteerd, is er voor de homoseksueel ook steeds minder reden bang te zijn voor de gevolgen van zijn 'coming out'.' (Stoppelenburg en Feenstra 1999: 131). Van agressieve gevoelens jegens homoseksuele mannen of vrouwen was in 1999 minder sprake dan in 1992. En gevoelens van ongemak onder hetero's, als homoseksuele personen in de buurt zijn of als over homoseksualiteit wordt gesproken waren eveneens verminderd.

Homoseksueel personeel zelf was er in 1999 van overtuigd dat de acceptatie van homoseksualiteit groter was dan een paar jaar daarvoor. Wel meldden vooral officieren belemmeringen in hun carrière te ervaren door het uitkomen voor hun seksuele voorkeur. Na hun coming out maakte ongeveer eenderde (vooral mannen) melding van negatieve ervaringen zoals bevooroordeelde opmerkingen, distantie van collega's en een grotere druk om zich te moeten bewijzen (Stoppelenburg en Feenstra 1999).

Het ministerie van Defensie wil graag weten of deze geconstateerde ontwikkelingen zich hebben voortgezet. Probleem daarbij is dat vergelijking van de houding van het defensiepersoneel in de tijd lastig is. Er zijn namelijk verschillende methoden gehanteerd en de onderzoekspopulaties kennen een wisselende samenstelling. In 1992 kreeg het defensiepersoneel groepsgewijs een vragenlijst op hun werk voorgelegd. In 1999 kwamen interviewers bij het defensiepersoneel thuis met een mondelinge vragenlijst en dit keer heeft men (omwille van kostenbeperking) een schriftelijke vragenlijst op het thuisadres gekregen. In 1992 bestond de onderzoekspopulatie uit militairen inclusief dienstplichtigen. In het onderzoek van 1999 ging het behalve om militair personeel ook om burgerpersoneel, en kwamen er geen dienstplichtigen meer in het personeelsbestand voor. Dit keer gaat het opnieuw om militair én burgerpersoneel, maar worden de operationele eenheden er nog extra uitgelicht. De vragenlijst was dit keer bovendien aanzienlijk beknopter.

In dit rapport zullen we ons beperken tot een vergelijking met de situatie in 1999, de situatie dat er alleen nog een beroepsleger was. Omdat zoals gezegd de gehanteerde onderzoeksmethode in 1999 afwijkt van de door ons gevolgde, is ook die vergelijking echter problematisch. Eventuele waargenomen verschillen kunnen op daadwerkelijke veranderingen wijzen, maar kunnen ook het gevolg zijn van verschillen in de onderzoeksmethode. Dat betekent dat we ons bij het maken van vergelijkingen in de tijd dus terughoudend moeten opstellen.

1.3 Onderzoeksvragen

Voor dit onderzoek zijn de volgende vragen geformuleerd:

- 1 Hoe is de houding van personeel binnen Defensie tegenover homoseksualiteit?
- 2 In hoeverre zijn er verschillen in houding tussen groepen medewerkers binnen de defensieorganisatie?
- 3 Hoe ervaart homoseksueel defensiepersoneel zijn positie bij Defensie?
- 4 Wat zijn de implicaties van het onderzoek voor het beleid inzake homoseksualiteit binnen Defensie?

Om de houding van defensiepersoneel tegenover homoseksualiteit in kaart te brengen maken we onderscheid tussen vier dimensies van die houding, die in het eerdergenoemde brede onderzoek naar de acceptatie van homoseksualiteit in de bevolking zijn onderscheiden (Keuzenkamp et al. 2006). Het gaat hierbij kort gezegd om: algemene aanvaarding, gelijke rechten, reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving en reactie op homoseksualiteit in het openbaar (zie verder hoofdstuk 2). Ook wordt de houding van defensiepersoneel voor zover mogelijk afgezet tegen resultaten uit eerder onderzoek onder defensiemedewerkers en tegen de houding van de Nederlandse bevolking. Daarnaast wordt onderzocht wat in de werkomgeving over homoseksualiteit wordt gezegd.

De tweede vraag gaat in op verschillen tussen groepen binnen Defensie wat betreft hun houding tegenover homoseksualiteit. We gaan na of er verschillen zijn in de houding tussen mannen en vrouwen, tussen leeftijdscategorieën, tussen opleidingsniveaus, tussen organisatieonderdelen en tussen functieniveaus. Ook wordt de houding van de leden van operationele eenheden afgezet tegen die van militair- en burgerpersoneel uit de steekproef.

Bij de eerste twee vragen beginnen we met opvattingen zoals die door het heteroseksueel personeel zijn verwoord. In aanvulling daarop gaan we na wat homoseksueel personeel zelf meldt over hun ervaringen met de acceptatie van homoseksualiteit binnen de krijgsmacht (derde onderzoeksvraag). Hen wordt onder andere gevraagd in hoeverre zij open zijn over hun homoseksualiteit op het werk en of zij eventuele negatieve ervaringen hebben op het werk.

De vierde vraag ten slotte beoogt een antwoord te geven op de vraag of het huidige beleid inzake homoseksualiteit binnen Defensie moet worden voortgezet of eventueel aangepast.

1.4 Werkwijze

Het onderzoek bestaat uit drie delen, die we hierna achtereenvolgens zullen toelichten.

Survey-onderzoek defensiepersoneel

Een steekproef van 4000 personen van het defensiepersoneel heeft per post op het huisadres een vragenlijst gekregen. Binnen twee weken werd nog een herinneringsbrief gezonden. De respons bedraagt 40%. De onderzoekspopulatie van 1607 personen vormt in het algemeen een goede afspiegeling van de totale defensiepopulatie als wordt gekeken naar de vertegenwoordiging van verschillende organisatie(krijgsmacht)onderdelen, naar geslacht en naar functie (zie bijlage B1.1 op de website, www.scp.nl/uniformuitdekast).² Wel valt op dat als geslacht wordt gecombineerd met functie, het vrouwelijk militair personeel in de responspopulatie oververtegenwoordigd is en het vrouwelijk burgerpersoneel ondervertegenwoordigd. Waar in dit rapport gegevens van mannen en vrouwen worden vergeleken, moet dit in het achterhoofd worden gehouden.

Aanvullend survey-onderzoek operationele eenheden

De opdrachtgever van het onderzoek gaf aan te vermoeden dat de houding van operationele (gevechts)eenheden tegenover homoseksualiteit in vergelijking tot het overige personeel meer problematisch is. Voorafgaand aan de dataverzameling werd gevreesd dat deze groep ondervertegenwoordigd zou zijn in de onderzoekssteekproef. Daarom is ervoor gekozen om in aanvulling op het hoofdonderzoek vier (gevechts)eenheden van de operationele commando's te selecteren en de leden daarvan de enquête op de kazernes klassikaal te laten invullen.³ In aanvulling op het hoofdonderzoek kwamen zo gegevens van een selecte groep van 170 leden van operationele eenheden beschikbaar. Deze groep wordt in hoofdstuk 3 afgezet tegen het militair en burgerpersoneel uit de responspopulatie van 1607 personen.

Diepte-interviews met homoseksueel defensiepersoneel

Om ook een beeld te krijgen van het oordeel van homoseksueel defensiepersoneel zelf, zijn twintig personen geïnterviewd. De werving van respondenten voor dit deel van het onderzoek verliep via oproepen in homotijdschriften, -websites en via de personeelsbladen van Defensie. In die oproep werd verwezen naar een webpagina met antwoorden op *frequently asked questions*, over de aanleiding, de opzet en het vertrouwelijke karakter van het onderzoek (zie bijlage B1.2 op de website).

1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 presenteren we allereerst een algemeen overzicht van de houding van defensiepersoneel tegenover homoseksualiteit. We doen dat op basis van het (reguliere) survey-onderzoek onder het defensiepersoneel en zullen daarmee een voorlopig antwoord geven op de eerste onderzoeksvraag. In het derde hoofdstuk gaan we

in op mogelijke verschillen in houding tussen groepen binnen de defensieorganisatie. Hierbinnen is specifiek aandacht voor het verschil in houding tussen personeel werkzaam bij de operationele eenheden en overig burger- en militair personeel. In hoofdstuk 4 volgt allereerst een omschrijving van het huidige defensiebeleid inzake homoseksualiteit. Ook het beleid met betrekking tot ongewenst gedrag komt aan de orde. Vervolgens rapporteren we over de bekendheid met dit beleid onder het defensiepersoneel en het optreden van leidinggevenden. In hoofdstuk 5 komt homoseksueel personeel zelf aan het woord over hun ervaringen binnen Defensie. Hoofdstuk 6 ten slotte bestaat uit een samenvatting en discussie over de belangrijkste bevindingen, waarmee een samenvattend antwoord wordt gegeven op de verschillende onderzoeksvragen.

Noten

- 1 Onder de noemer 'sociale afstand' zijn de onderzoekers nagegaan hoe het heteropersoneel staat tegenover verschillende vormen van contact met homoseksuele collega's (een kamer delen, naast elkaar zitten, op spreekuur komen bij een homoseksuele of liever bij een heteroseksuele arts, e.d.).
- 2 In de representatieve steekproef zaten weliswaar ook enkele homoseksuele medewerkers, maar die hebben de attitudevragen over houding tegenover homoseksualiteit niet gehad. Zij blijven daar dus buiten beschouwing.
- 3 In februari 2006 zijn vier kazernes bezocht waar leden van operationele (gevechts)eenheden klassikaal de vragenlijst hebben ingevuld. De kazernes zijn geselecteerd via contacten van leden van de begeleidingscommissie (werkend binnen Defensie). Vervolgens zijn willekeurig pelotons voorgedragen om deel te nemen aan het onderzoek.

2 Een algemeen overzicht van de houding

2.1 Mensen zoals jij en ik?

Hoe kijkt defensiepersoneel tegenwoordig tegen homoseksualiteit en homoseksuele personen aan? Heeft men moeite met homoseksualiteit? Wat vindt men van de rechten voor homoseksuele mannen en vrouwen? Hoe reageert men op homoseksualiteit in de vriendenkring of op het werk? Dit hoofdstuk biedt een algemeen overzicht van de houding van het defensiepersoneel tegenover homoseksualiteit en homoseksuelen op basis van het survey-onderzoek onder ruim 1600 medewerkers.¹ We hanteren in dit hoofdstuk twee invalshoeken. Primair is gekeken naar wat defensiepersoneel zelf vindt van homoseksualiteit. Aanvullend is hen gevraagd wat er in hun werkomgeving over homoseksualiteit gezegd wordt.

De houding van defensiepersoneel zelf wordt besproken aan de hand van vier thema's: algemene aanvaarding, gelijke rechten, homoseksualiteit in de naaste omgeving en homoseksualiteit in het openbaar; deze thema's zullen we verderop nader toelichten. Verschillen tussen groepen binnen het personeel blijven in dit hoofdstuk buiten beschouwing (zie daarvoor hoofdstuk 3). De nadruk ligt in dit hoofdstuk op de houding van het personeel in zijn totaliteit. Aan het eind van dit hoofdstuk gaan we na in hoeverre de huidige houding van het defensiepersoneel afwijkt van die in het verleden en van die in de bevolking (resp. § 2.3 en § 2.4). Uitspraken die in de werkomgeving gebezigd worden komen in paragraaf 2.5 aan bod.

2.2 De houding tegenover homoseksualiteit in beeld gebracht

2.2.1 Verschillende dimensies onderscheiden

De houding tegenover homoseksualiteit kan betrekking hebben op verschillende thema's. Zo kan het gaan over de houding tegenover gelijke rechten en tegenover gedrag van homoseksuelen in het openbaar en in de privésfeer. Uit een literatuurstudie van Kuiper en Bakker (2006) blijkt dat er geen breed gedragen, empirisch onderbouwde indeling en operationalisering beschikbaar is van de verschillende aspecten van de houding tegenover homoseksualiteit en homoseksuelen. Ten behoeve van een brede studie naar de acceptatie van homoseksualiteit in de Nederlandse bevolking is recent de houding tegenover homoseksualiteit onderverdeeld in vier dimensies (Keuzenkamp et al. 2006).

- 1 algemene aanvaarding van homoseksualiteit en homoseksuele mannen en vrouwen;
- 2 houding tegenover gelijke rechten en antidiscriminatie;
- 3 reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving;
- 4 reactie op homoseksualiteit in het openbaar.

De eerste dimensie betreft het globale oordeel dat mensen over homoseksualiteit hebben. Het gaat dan om algemene uitspraken, zoals 'homoseksuelen zijn mensen zoals jij en ik' en 'homoseksuele mannen en lesbische vrouwen moeten hun leven kunnen leiden zoals zij dat willen'. Hoe mensen denken over gelijke rechten voor homoseksuelen en over antidiscriminatie aangaande homoseksualiteit valt onder de tweede dimensie. Het gaat dan bijvoorbeeld om de vraag of men het een goede zaak vindt dat ook homoseksuele paren tegenwoordig kunnen trouwen en of men vindt dat ambtenaren van de burgerlijke stand mogen weigeren homoparen te trouwen. De derde dimensie gaat over de individuele confrontatie met homoseksuele mannen en vrouwen. Hoe reageert men op toenadering door een homoseksuele man of vrouw, op het hebben van homoseksuele burens, of op een familielid die vertelt dat hij of zij homoseksueel is? Het vierde thema ten slotte heeft betrekking op homoseksualiteit die zichtbaar is in het openbaar. Hierbij valt te denken aan een homopaar dat op straat staat te zoenen.

Om de houding van defensiepersoneel ten aanzien van homoseksualiteit te structureren wordt deze theoretische indeling als kapstok gebruikt. Achtereenvolgens komen hierna de vier dimensies met de daarbij behorende stellingen aan bod.

2.2.2 Algemene aanvaarding

De enquête onder het defensiepersoneel leert dat men over het algemeen een tamelijk positieve houding inneemt tegenover homoseksualiteit. Veel van de algemene stellingen die aan de respondenten zijn voorgelegd om de acceptatie van homoseksualiteit te meten kunnen op brede instemming rekenen, maar als het gaat om (homo)seks wordt het beeld minder rooskleurig. We bespreken de uitkomsten van tabel 2.1. Omdat de aanleiding voor het onderzoek is gelegen in de vraag naar de mate van afkeuring van homoseksualiteit onder het personeel, zullen we steeds primair kijken naar het aandeel dat negatief oordeelt.

Zoals uit tabel 2.1 valt te lezen vindt 9% van het personeel niet dat homoseksuele mannen en vrouwen mensen zijn zoals zichzelf. Een wat kleinere groep van 3% vindt niet dat homoseksuele mannen en vrouwen vrij moeten zijn hun leven te leiden zoals zij dat willen.

Wordt de aandacht verlegd naar seksuele omgang tussen homoseksuelen dan is het oordeel gemiddeld gezien wat meer afkeurend. Zo vindt 27% van het defensiepersoneel dat homoseksualiteit geen normale vorm van seksuele omgang is. Of dat ook betekent dat deze personen per definitie negatief staan tegenover homoseksualiteit is overigens de vraag. Een belangrijke kwestie hier is immers hoe men het woord 'normaal' opvat. Sommigen zullen normaal uitleggen in de betekenis dat homoseksualiteit niet bijzonder of verontrustend is. Anderen leggen wellicht een verband met wat de norm is in de samenleving. En weer anderen denken misschien primair aan het biologische aspect van seksualiteit, waarbij seksualiteit gekoppeld wordt aan voortplanting.

Het feit dat meer dan de helft van het defensiepersoneel seks tussen twee mannen walgelijk vindt, duidt wel op een duidelijke afkeer van homoseksualiteit. Opmerkelijk is dat als het om seks tussen twee vrouwen gaat dit aandeel aanzienlijk lager is (14%).

Tabel 2.1

Algemene aanvaarding van homoseksualiteit en homoseksuele mannen en vrouwen (in procenten)

	(helemaal) mee eens	niet mee eens, niet mee oneens	(helemaal) mee oneens
homoseksuele mannen en vrouwen zijn mensen zoals jij en ik	81	10	9
homoseksuele mannen en lesbische vrouwen moeten hun leven kunnen leiden zoals zij dat willen	90	7	3
ik heb niets tegen homoseksualiteit	87	8	5
homoseksualiteit is een normale vorm van seksuele omgang	41	33	27
seks tussen twee mannen vind ik walgelijk	52	30	18
seks tussen twee vrouwen vind ik walgelijk	14	35	51

Bron: SCP (HED'06)

2.2.3 Gelijke rechten en (anti)discriminatie

In Nederlands bevolkingsopinieonderzoek gaan stellingen over homoseksualiteit vaak over gelijke rechten voor homoseksuele mannen en vrouwen, bijvoorbeeld om te mogen trouwen en adopteren. In 2001 is het burgerlijk huwelijk opengesteld voor homoseksuele stellen en is wettelijk vastgelegd dat homoseksuelen kinderen kunnen adopteren. In onze enquête hebben wij het defensiepersoneel gevraagd naar hun oordeel over deze twee rechten. De gegevens wijzen uit dat 15% van het defensiepersoneel het burgerlijk huwelijk voor homoseksuelen afkeurt. Bijna eenderde van het defensiepersoneel is tegen adoptie door homoseksuele paren (tabel 2.2).

Het aandeel dat deze vormen van gelijkberechtiging afkeurt is dus beperkt, maar zeker niet klein. Opvallend is echter dat deze afkeuring niet gepaard gaat met een vergelijkbare mate van instemming met de stelling dat homo's te veel rechten hebben gekregen. Zoals uit de tabel valt te lezen is namelijk een kleiner deel van de respondenten (8%) die mening toegedaan.

Tabel 2.2

Gelijke rechten en (anti)discriminatie (in procenten)

	(helemaal) mee eens	niet mee eens, niet mee oneens	(helemaal) mee oneens
gelijke rechten			
het is goed dat homoseksuelen kunnen trouwen	61	24	15
homoseksuele paren moeten dezelfde rechten krijgen als heteroparen om kinderen te adopteren	44	26	30
homoseksuele mannen en lesbische vrouwen hebben te veel rechten gekregen	8	26	66
botsing van rechtsbeginselen			
een rijksambtenaar mag de voltrekking van een homohuwelijk niet weigeren	59	22	18
gebedshuizen mogen de voltrekking van een huwelijk tussen homoseksuelen of lesbiennes niet weigeren	44	31	25

Bron: SCP (HED'06)

Vanuit het recht op gelijke behandeling en antidiscriminatie (artikel 1 van de Grondwet) worden homoseksuelen beschermd tegen discriminatie. Daarnaast bevat de Grondwet ook het recht op vrijheid van meningsuiting (artikel 7), de vrijheid van godsdienst (artikel 6) en de vrijheid van onderwijs (artikel 23). Deze grondrechten kunnen in de praktijk soms met elkaar botsen. Zo hebben homoseksuele mannen en vrouwen het recht gevrijwaard te zijn van discriminatie (artikel 1 van de Grondwet), maar op basis van het recht op vrijheid van meningsuiting zouden mensen zich negatief mogen uitlaten over homoseksualiteit.

Aan het defensiepersoneel zijn twee stellingen voorgelegd over het botsen van grondrechten. Eén op de vijf respondenten vindt dat rijksambtenaren de voltrekking van een homohuwelijk mogen weigeren en 25% vindt dat gebedshuizen de voltrekking van een homohuwelijk mogen weigeren. Zij staan daarmee dus toe dat sommige personen of instanties niet meewerken aan het verwezenlijken van de gelijkberechtiging van homoseksuelen.

2.2.4 Reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving

Bij de houding tegenover homoseksualiteit gaat het niet alleen om opvattingen, maar ook om gevoelens die ontstaan bij de confrontatie met homoseksuelen in de eigen leefomgeving. In de enquête zijn relatief veel vragen gesteld die betrekking hebben op deze dimensie van de houding tegenover homoseksualiteit.

Allereerst hebben we een zeer algemene vraag gesteld over confrontatie met homoseksualiteit. De enquête leert dat 10% van het defensiepersoneel zegt liever niet geconfronteerd te worden met homoseksualiteit (tabel 2.3). Om die confrontatie wat concreter te maken zijn nog twee andere stellingen voorgelegd, die respectievelijk

betrekking hebben op een eigen kind dat les zou krijgen van een homoseksuele leerkracht en het hebben van homoseksuele burens. Het is immers denkbaar dat mensen homoseksualiteit wel in het algemeen accepteren, maar daar meer moeite mee hebben als het dichterbij komt. Zoals tabel 2.3 laat zien is dat echter maar deels het geval. Slechts 4% zegt het een probleem te vinden als een eigen kind les krijgt van een homoseksuele leraar. Een groter aandeel van het defensiepersoneel (12%) woont liever naast heteroseksuele- dan naast homoseksuele burens.

Tabel 2.3
Reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving (in procenten)

	(helemaal) mee eens	niet mee eens, niet mee oneens	(helemaal) mee oneens
ik wil liever niet geconfronteerd worden met homoseksualiteit	10	25	64
ik zou het een probleem vinden als mijn kind op school les krijgt van een homoseksuele leraar of lerares	4	10	85
ik woon liever naast een heteroseksueel stel dan naast een homoseksueel stel	12	18	70

Bron: SCP (HED'06)

Ook zijn enkele vragen opgenomen over toenadering door een homoseksueel persoon. In tabel 2.4 zien we hoe respondenten zeggen te zullen reageren op een homoseksueel of heteroseksueel persoon die een gesprek aanknoopt of een arm om hem of haar heen slaat. Vrouwen is alleen gevraagd naar direct contact met een lesbische vrouw en mannen alleen naar direct contact met een homoseksuele man. De verschillende stellingen wijzen erop dat defensiepersoneel niet uitgesproken negatief is als het om direct contact gaat. Een gesprek is eigenlijk nooit een probleem. De arm die wordt omgeslagen vindt de helft van de respondenten echter wel vervelend.

De reacties hoeven overigens niet zozeer te maken te hebben met het niet accepteren van toenadering door een homoseksueel persoon; ze kunnen ook te maken hebben met het niet accepteren van toenadering in het algemeen. Daarom is onderzocht of defensiepersoneel hetzelfde reageert als het om een heteroseksueel persoon zou gaan. Vrouwelijk defensiepersoneel is dit keer alleen gevraagd naar directe toenadering door een heteroman en mannelijk personeel naar directe toenadering door een heteroseksuele vrouw. De respondenten blijken veel minder negatief te zijn als het om toenadering door een heteroseksueel persoon zou gaan. In dit geval vindt een kwart het vervelend als iemand (een hetero) een arm om hen heen slaat, de helft minder dan als een homoseksueel persoon dit zou doen.

Tabel 2.4

Reactie op toenadering door een homoseksueel of heteroseksueel persoon

	ik vind dat leuk	het maakt mij niets uit	ik vind dat vervelend	ik word kwaad
hoe reageert u als een homoseksuele man/lesbische vrouw, even afgezien van wie het is..				
een gesprek met u aanknoopt	12	87	1	0
een arm om u heenslaat	1	46	48	4
hoe reageert u als een heteroseksuele vrouw/heteroseksuele man, even afgezien van wie het is..				
een gesprek met u aanknoopt	27	73	0	0
een arm om u heenslaat	14	60	26	1

Bron: SCP (HED'06)

De houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving kan ook worden afgeleid van de reactie op vrienden en collega's die homoseksueel blijken te zijn. We bezien allereerst de vriendschappelijke contacten.

Uit de enquête blijkt dat 78% van het defensiepersoneel iemand uit de persoonlijke sfeer kent homoseksueel of lesbisch is (niet in de tabel). Sommige defensiemedewerkers zijn geneigd een vriendschap anders te bezien als de desbetreffende persoon homo of lesbisch blijkt te zijn. Indien een vriend of kennis zou vertellen dat hij of zij homoseksueel is, geeft bijna niemand (1%) aan het contact liever te verbreken. 7% zou niet weten hoe zich tegenover diegene te gedragen en nog eens 7% zou bang zijn dat diegene hem of haar seksueel aantrekkelijk gaat vinden (tabel 2.5). Het merendeel zegt echter op dezelfde manier met de homoseksuele vriend(in) of kennis om te blijven gaan als voorheen en zou het waarderen dat hij of zij dit vertelt (beide 87%).

Hoe reageren de respondenten op homoseksuele collega's? Driekwart van de respondenten zegt een collega te hebben die homoseksueel is. Meestal gaat men daar naar eigen zeggen collegiaal (64%) of vriendschappelijk (18%) mee om. Voor 11% geldt dat de omgang is als met een goede kennis en 8% houdt het puur zakelijk (niet in tabel).

Tabel 2.5

Reactie op homoseksualiteit in de vrienden- of kennissenkring^a

	(helemaal) mee eens	niet mee eens, niet mee oneens	(helemaal) mee oneens
als iemand uit uw vrienden- of kennissenkring u zou vertellen dat hij/zij homoseksueel is, zou u dan			
niet goed weten hoe u zich tegenover hem/haar zou moeten gedragen	7	19	81
het contact liever verbreken	1	6	94
met hem/haar om blijven gaan net als voorheen	87	8	6
het waarderen dat hij/zij dit aan u vertelt	87	11	3
bang zijn dat hij/zij u seksueel aantrekkelijk gaat vinden	7	17	76

a Mannen hebben alleen de vraag voorgelegd gekregen over een homoseksuele man en een heteroseksuele vrouw en voor vrouwen geldt juist het omgekeerde: lesbische vrouw en heteroseksuele man.

Bron: SCP (HED'06)

Zoals uit tabel 2.6 blijkt zal 7% van de respondenten niet gauw contact zoeken met een homoseksuele collega. Als het om informeel contact gaat zoals uitgaan, zijn defensiemedewerkers soms terughoudend: 16 % gaat liever niet met een homoseksuele collega stappen. Ook bij formele werkrelaties nemen sommigen een afwijzende houding in. Zo zegt 3% zich minder in te spannen voor een homoseksuele leidinggevende dan voor een heteroseksuele. Gaat het om contact met een verpleger dan geeft 17% aan liever bij een heteroseksuele hospik op spreekuur te gaan. Een op de twintig respondenten vindt eigenlijk dat de meeste homoseksuele collega's niet geschikt zijn om bij Defensie te werken.

Tabel 2.6

Reactie op homoseksuele collega's (in procenten)

	(helemaal) mee eens	niet mee eens, niet mee oneens	(helemaal) mee oneens
met een homoseksuele collega zal ik niet gauw contact zoeken	7	17	76
ik zou rustig met een homoseksuele collega gaan stappen	70	14	16
voor een homoseksuele leidinggevende zal ik mij minder inspannen dan voor een heteroseksuele leidinggevende	3	9	89
ik ga liever bij een heteroseksuele hospik dan bij een homoseksuele hospik op spreekuur	17	15	69
de meeste homoseksuele collega's zijn eigenlijk niet geschikt om bij Defensie te werken	6	15	81

Bron: SCP (HED'06)

Hoe ver de acceptatie gaat is tevens onderzocht door te vragen hoe men zou reageren wanneer een homoseksuele collega vanwege zijn/haar seksuele voorkeur in de problemen komt. Zoals uit tabel 2.7 blijkt is de meerderheid (91%) van het defensiepersoneel bereid in dat geval steun te bieden. Een nipte meerderheid van het defensiepersoneel (52%) zegt de collega zelfs te zullen steunen als dit negatieve gevolgen voor hen zelf met zich mee zou brengen. 39% doet dat alleen wanneer hij of zij daar zelf geen negatieve gevolgen van ondervindt.

Tegelijkertijd zegt 9% geen actie te ondernemen en is 1% ervan overtuigd dat de desbetreffende homoseksuele collega toch had kunnen weten dat hij/zij door zijn/haar geaardheid binnen Defensie in de problemen zou komen en dat het dus zijn/haar eigen schuld is.

Tabel 2.7

Reactie op homoseksuele collega die door homoseksualiteit binnen Defensie in de problemen komt (in procenten)

stel dat iemand wegens zijn/haar homoseksualiteit binnen Defensie in problemen komt, hoe zou u dan reageren?	
ik zal hem/haar steunen, ook al heeft dat voor mij negatieve gevolgen	52
ik zal hem/haar steunen maar ga niet zo ver dat ik daarvan negatieve gevolgen zal ondervinden	39
het is vervelend voor hem/haar maar ik doe verder niets	9
het is toch zijn/haar eigen schuld; hij/zij had kunnen weten dat hij/zij met zijn/haar homoseksualiteit binnen Defensie in problemen zou komen	1

Bron: SCP (HED'06)

2.2.5 Reactie op homoseksualiteit in het openbaar

De vierde dimensie van de houding tegenover homoseksualiteit die we hebben onderscheiden betreft de reactie op zichtbaarheid van homoseksualiteit in het openbaar. Volgens onderzoek van Van Wijk et al. (2005) moet de attitude tegenover homoseksualiteit breder worden onderzocht dan tot nu toe in Nederland is gedaan. Zij betogen dat het beeld van een homotolerant Nederland de werkelijkheid verdoezelt en dat er onder de bevolking wel degelijk sprake is van een groot aandeel met een homonegatieve houding. Die zou met name blijken uit de moeite die mensen hebben met de aandacht voor en zichtbaarheid van homoseksualiteit in het openbaar. Om die reden is in de enquête ook een (beperkt) aantal vragen over dit thema opgenomen.

Een eerste vraag is of men vindt dat er in het algemeen te veel aandacht is voor homoseksualiteit. Eén op de drie personeelsleden van Defensie vindt inderdaad dat dat het geval is (tabel 2.8). Verder is nagegaan wat men vindt van homoseksuelen die elkaar in het openbaar zoenen. 46% van het defensiepersoneel vindt het onacceptabel als dat twee mannen zijn, 37% als het om twee vrouwen gaat. Homomannen die

openlijk blijk geven van hun seksuele voorkeur kunnen op meer weerstand rekenen dan lesbische vrouwen.

De twee stellingen over kussende homostellen hoeven echter niet zozeer te maken te hebben met het niet accepteren van homoseksualiteit, maar kunnen ook te maken hebben met het afwijzen van zoenen in het openbaar. Beide beweringen zijn echter waar. Met publiekelijk zoenende hetero's heeft 13% van het defensiepersoneel moeite. Dit percentage is echter aanzienlijk lager dan als het om homo's of lesbo's gaat.

Tabel 2.8

Reactie op (homo)seksualiteit in het openbaar

	(helemaal) mee eens	niet mee eens, niet mee oneens	(helemaal) mee oneens
er is in het algemeen te veel aandacht voor homoseksualiteit	33	45	22
ik vind het acceptabel als twee homoseksuele mannen met elkaar zoenen in het openbaar	24	30	46
ik vind het acceptabel als twee lesbische vrouwen met elkaar zoenen in het openbaar	32	32	37
ik vind het acceptabel als een man en een vrouw met elkaar zoenen in het openbaar	64	23	13

Bron: SCP (HED'06)

2.3 Een vergelijking in de tijd

In het licht van het streven naar toenemende acceptatie van homoseksualiteit binnen de krijgsmacht rijst de vraag of en in hoeverre dat in de afgelopen jaren het geval is geweest. Desgevraagd reageert het personeel in onze enquête daarop verdeeld. Volgens 41% is er in de afgelopen vijf jaar wat dit betreft niets veranderd, 2% spreekt van geringere acceptatie en 31% zegt dat de acceptatie van homoseksuelen juist groter is.

Het ministerie van Defensie heeft echter al twee keer eerder onderzoek laten doen naar de houding van het eigen personeel tegenover homoseksualiteit (Ketting en Soesbeek 1992; Stoppelenburg en Feenstra 1999). Wat blijkt nu wanneer we de actuele gegevens vergelijken met die uit de oudere onderzoeken? Die vergelijking is zoals we in het eerste hoofdstuk al aangaven echter lastig. De afschaffing van de dienstplicht heeft geleid tot een geheel andere samenstelling van het personeel tussen de onderzoeken uit 1992 en 1999. Vergelijking met alleen het onderzoek uit 1999 is echter eveneens problematisch, omdat vanwege de beschikbare middelen is gekozen voor schriftelijke in plaats van mondelinge bevraging. Eventuele verschillen tussen 1999 en nu hoeven daardoor niet te duiden op een verandering in de tijd, maar kunnen het gevolg zijn van verschillen in onderzoeksaanpak. In mondelinge enquêtes is de kans

op sociaal wenselijke antwoorden namelijk groter dan in schriftelijke. Omdat er nu schriftelijk is geënquêteerd, valt te verwachten dat de uitkomsten dit keer wat negatiever zijn. Als er nu dus meer negatieve opvattingen uit het onderzoek naar voren zouden komen, zou dat wel eens het effect van de andere werkwijze kunnen zijn.

Omdat in 1999 geen vragen zijn gesteld over gelijkberechtiging en over zichtbaarheid van homoseksualiteit in het openbaar, blijven die beide dimensies hier buiten beschouwing. We beperken ons dus tot vergelijking van opvattingen over algemene stellingen en over reacties op homoseksualiteit in de naaste omgeving.

In 1999 vond 3% van de defensiemedewerkers dat het vrijlaten van homoseksuelen om hun eigen leven te leiden zo veel mogelijk moest worden tegengegaan. Dit resultaat is vergelijkbaar met de meest recente gegevens (zie de tweede en derde stelling in tabel 2.1). Momenteel is 3% van het defensiepersoneel erop tegen homoseksuelen te laten leven zoals zij dat willen en zegt 5% moeite te hebben met homoseksualiteit.

De houding tegenover direct contact met een homoseksuele man of lesbische vrouw lijkt weinig veranderd te zijn. Wel waren mannen in 2006 wat negatiever over een homoseksuele man die een arm om hen heen zou slaan dan in 1999.

De reactie op een homoseksuele vriend of vriendin die uitkomt voor zijn/haar geaardheid lijkt wel wat veranderd. Het aandeel dat niet weet hoe zich te gedragen lijkt te zijn afgenomen, evenals het aandeel dat liever niet meer met diegene omgaat zoals voorheen en het aandeel dat bang is dat de desbetreffende homoseksuele vriend(in) zich seksueel tot de respondent aangetrokken gaat voelen. Wellicht heeft dit te maken met een grotere openheid van homoseksuelen op het werk. Het lijkt erop dat meer homoseksuelen binnen Defensie tegenwoordig 'uit de kast' zijn. In 1999 kende 67% van de mannen een homoseksuele collega en 45% van de vrouwen een lesbische collega; in 2006 zegt 73% van de defensiepopulatie een homoseksuele man of vrouw als collega te hebben. Een grotere mate van bekendheid gaat blijkbaar vergezeld van afname van gevoelens van ongemak.

Wat betreft de omgang met homoseksuele collega's zijn er kleine verschillen tussen de situatie in 1999 en 2006. Vergelijking van de cijfers wekt de indruk dat er een negatieve tendens zou zijn; op alle items is het aandeel met een negatieve houding namelijk iets groter. De verschillen zijn echter klein (meestal maar een paar procent) en de kans is groot dat die verschillen te maken hebben met de andere (schriftelijke) wijze van enquêteren.

Op de vraag of men een homoseksuele collega die door zijn/haar homoseksualiteit in de problemen komt zal steunen of niet, antwoordt defensiepersoneel in 1999 en 2006 gelijk. 90% van het defensiepersoneel gaf in beide onderzoeken aan te zullen helpen en zeker 50% zal dat zelfs doen als het negatieve gevolgen voor de respondent met zich meebrengt.

Hoewel dus de verschillen in onderzoeksmethoden het niet toelaten om met zekerheid conclusies te trekken, wekt vergelijking van het onderzoek uit 1999 met het hui-

dige de indruk dat de situatie in de (overigens betrekkelijk korte periode) in elk geval niet is verslechterd. Gezien de overgang op schriftelijke bevraging zouden meer negatieve antwoorden te verwachten zijn, maar dat is niet de algemene indruk. Wellicht is er dus zelfs een positieve trend, maar zeker weten doen we dat niet.

2.4 Vergelijking met de Nederlandse bevolking

Naast een vergelijking in de tijd kan een vergelijking tussen groepen ook als referentiekader dienen. Voor zover mogelijk wordt hier de houding van defensiepersoneel vergeleken met de houding van de Nederlandse bevolking tegenover homoseksualiteit. De defensiepopulatie is echter geen afspiegeling van de Nederlandse samenleving en verschillen in houding kunnen dus ook worden toegeschreven aan verschillen in populatiesamenstelling. Meer dan 80% van het defensiepersoneel is bijvoorbeeld man en dit is vermoedelijk van invloed op de uitkomsten. Ander onderzoek wijst namelijk uit dat mannen negatiever staan tegenover homoseksualiteit (Keuzenkamp et al. 2006; zie ook hoofdstuk 3). Een andere kanttekening is dat het aantal vergelijkbare stellingen beperkt is en dat de resultaten uit het bevolkingsopiniononderzoek soms van wat oudere datum zijn. De onderzoeken met gegevens over de reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving blijven vanwege gebrekkige vergelijkbaarheid helemaal buiten beschouwing.

Algemene aanvaarding

Als het gaat om de mening over de vraag of homoseksuelen vrij moeten zijn hun leven te leiden zoals zij dat willen, blijkt het defensiepersoneel weinig van de Nederlandse bevolking af te wijken. Van de bevolking is 5% het hier niet mee eens (Keuzenkamp et al. 2006) tegenover 3% van het defensiepersoneel. Wel blijken er wat verschillen te bestaan in de houding tegenover seks tussen personen van hetzelfde geslacht. Het onderzoek *Sociaal-culturele ontwikkelingen in Nederland (SOCON)* uit 2000 wijst uit dat destijds 13% van de Nederlanders seks tussen twee mannen ‘gewoon fout’ vond en 14% seks tussen twee vrouwen ‘walgelijk’ (Keuzenkamp et al. 2006). Seks tussen twee vrouwen wordt ook door 14% van het defensiepersoneel als walgelijk beschouwd. Een meerderheid (52%) van de defensie medewerkers vindt seks tussen twee mannen walgelijk.

Gelijke rechten

De houding van de gemiddelde Nederlander en het defensiepersoneel tegenover gelijke rechten inzake het burgerlijk huwelijk en adoptie zijn redelijk vergelijkbaar. In 2006 keurt 22% van de Nederlanders het burgerlijk huwelijk voor homoseksuelen af (Bakker en Vanwesenbeeck 2006). 15% van de defensie medewerkers denkt er ook zo over. De meest recente gegevens over de houding van de Nederlandse bevolking tegenover adoptie door homoseksuele paren zijn afkomstig uit de enquête *Culturele veranderingen* uit 2002. 34% van de Nederlanders was toen tegen adoptie door homoseksuele paren (Keuzenkamp et al. 2006). In 2006 staat bijna een even zo groot

aandeel van de defensiemedewerkers (30%) negatief tegenover adoptie door homoseksuele mannen of vrouwen.

Reactie op homoseksualiteit in het openbaar

In 2006 reageert defensiepersoneel extremer dan de gemiddelde Nederlander op de stelling dat er in Nederland te veel aandacht voor homoseksualiteit is. Uit onderzoek van de Rutgers Nisso Groep blijkt namelijk dat 18% van de Nederlanders vindt dat er te veel aandacht voor homoseksualiteit is. Bij defensiemedewerkers vindt 33% dat.

Nederlanders en defensiepersoneel vertonen eenzelfde reactie op zichtbare homoseksualiteit, al was in 2000 de gemiddelde Nederlander wel iets minder negatief. 42% van de Nederlanders, tegenover 46% van het defensiepersoneel, vindt zoenende mannen aanstootgevend (Keuzenkamp et al. 2006). Daarnaast vindt 31% van de Nederlanders en 37% van het defensiepersoneel twee zoenende vrouwen aanstootgevend (Keuzenkamp et al. 2006). Over een zoenend heteropaar zijn beide groepen ondervraagd minder negatief. 8% van de Nederlanders vindt een zoenend heteropaar aanstootgevend en 13% van het defensiepersoneel vindt dat ook (Keuzenkamp et al. 2006).

2.5 Uitspraken in de werkomgeving

Hadden de vorige paragrafen betrekking op de houding van het defensiepersoneel zoals blijkt uit hun eigen antwoorden op attitudevragen, in deze paragraaf gaan we in op de houding van het personeel zoals die blijkt uit wat er volgens de geënquêteerden in hun werkomgeving wordt gezegd. Uitspraken van leidinggevend en informele leiders kunnen van invloed zijn op de houding tegenover homoseksualiteit. Aan respondenten is daarom gevraagd of uitspraken over homoseksualiteit in de werkomgeving voorkomen en of deze worden gebezigd door gangmakers of door leidinggevend.

Binnen de defensieorganisatie worden soms negatieve uitspraken over homoseksualiteit gedaan. Bijna eenderde van het defensiepersoneel hoort soms een uitspraak als 'homo's stellen zich doorgaans aan' of 'homo's zijn zwakkelingen'. 14% hoort soms een uitspraak in de werkomgeving als 'homo's zijn altijd uit op seks' (tabel 2.9).

Vanuit de gedachte dat leiders een voorbeeldfunctie hebben is het van belang te bezien hoe zowel informele als formele leiders zich over homoseksualiteit uitlaten. We bezien eerst de informele leiders, in het onderzoek aangeduid met de term 'gangmakers'. Bijna eenderde van de gangmakers laat zich volgens de respondenten soms negatief uit over homoseksuelen. 30% van het defensiepersoneel geeft aan dat gangmakers in de werkeenheden soms laten blijken te vinden dat 'lesbische vrouwen een goede beurt moeten hebben'; 3% geeft aan dat gangmakers dit vaak laten blijken. Daarnaast zouden de gangmakers volgens 34% van de respondenten soms of een enkele keer aangeven homoseksualiteit niet te zien zitten. Gezien hun formele positie mag van leidinggevend worden verwacht dat zij een voorbeeldfunctie vervullen (zie ook hoofdstuk 4). Aan de respondenten is gevraagd

of hun leidinggevende wel eens iets zegt als 'het maakt niet uit dat je homo bent, als je je werk maar doet'. De resultaten leren dat 4% van de leidinggevendenden dat vaak zegt en 21% soms.

Tabel 2.9

Uitspraken in werkomgeving, door gangmakers in de groep en door leidinggevende (in procenten)

	nooit	een enkele keer/soms	vaak
hoort u in uw eigen werkomgeving nooit, een enkele keer, soms of vaak uitspraken als:			
homo's stellen zich doorgaans aan	68	31	1
homo's zijn altijd op seks uit	85	14	1
homo's zijn zwakkelingen	72	26	2
in iedere groep/werkeenheid zitten wel één of twee gangmakers; laten deze gangmakers nooit, een enkele keer, soms of vaak blijken:			
dat zij homoseksuelen niet zien zitten	64	34	2
dat lesbische vrouwen een goede beurt moeten hebben	67	30	3
dat zij afwijkend gedrag niet tolereren	69	30	2
hoort u uw leidinggevendenden nooit, een enkele keer, soms of vaak uitspraken doen als:			
het maakt niet uit dat je homo bent, als je je werk maar doet	75	21	4

Bron: SCP (HED'06)

2.6 Samenvatting

Homoseksuele mannen en vrouwen moeten volgens het merendeel van het defensiepersoneel vrij zijn om hun leven te kunnen leiden zoals zij dat willen. Het beeld van een zeer breed levende algemene acceptatie moet echter worden genuanceerd. Met gelijkheid van rechten voor homoseksuelen heeft een aanzienlijk deel van het defensiepersoneel toch wel moeite. Zo vindt 15% het burgerlijk huwelijk voor homoseksuelen afkeurenswaardig en 30% staat niet achter adoptie door homoseksuele paren.

Homoseksualiteit is voor velen op het werk niet onbekend. Driekwart van de defensiemedewerkers kent iemand op het werk die homoseksueel is. In direct contact is men echter wat terughoudend. Zo vindt bijna de helft (48%) het niet goed als een homoseksueel een arm om hem/haar heen slaat. Een deel van de respondenten zou bovendien niet goed weten hoe zich te gedragen tegenover een vriend of kennis die verteld heeft dat hij/zij homoseksueel is (7%) of zegt bang te zijn dat diegene hem of haar seksueel aantrekkelijk gaat vinden (7%).

Zichtbaarheid van homoseksualiteit in de publieke ruimte wordt vaak niet gewaardeerd. Een groot deel van de medewerkers van Defensie heeft moeite met twee mannen die elkaar in het openbaar zoenen (46%); als het twee vrouwen zijn gaat het om 37%. Homomannen lijken overigens ook op basis van andere uitspraken (over seks) op meer afwijzing te kunnen rekenen dan lesbische vrouwen.

Binnen de krijgsmacht worden volgens de respondenten zowel door collega's als door gangmakers en leidinggevenden negatieve opmerkingen over homoseksualiteit gemaakt. Vaak gebeurt dat volgens hen niet. Bijna eenderde deel van het defensiepersoneel zegt een enkele keer een negatieve uitspraak over homoseksualiteit te horen.

De beschikbare gegevens maken het moeilijk uitspraken te doen over ontwikkelingen in de tijd, maar de indruk bestaat dat van een negatieve trend geen sprake is. Ook vergelijking van het defensiepersoneel met de Nederlandse bevolking is lastig, maar de verschillen lijken gering.

Noot

- 1 In de representatieve steekproef zaten weliswaar ook enkele homoseksuele medewerkers, maar die hebben de attitudevragen over houding tegenover homoseksualiteit niet gehad. Zij blijven daar dus buiten beschouwing.

3 Verschillen onder het personeel

3.1 Noodzakelijke differentiatie van het beeld

Uit eerder onderzoek is gebleken dat mannelijk defensiepersoneel negatiever is tegenover homoseksualiteit dan hun vrouwelijke collega's. Tussen burger- en militair personeel deed zich vrijwel geen verschil voor (Stoppelenburg en Feenstra 1999). Onderzoek onder de Nederlandse bevolking (Keuzenkamp et al. 2006) leert bovendien dat lager opgeleiden, religieuze en etnische minderheden verhoudingsgewijs vaak een homonegatieve houding hebben.

Om gericht beleid te kunnen voeren waardoor de acceptatie van homoseksualiteit toeneemt, is het van belang te weten welke groepen momenteel met name een negatieve attitude tegenover homo's en lesbo's hebben. Vanuit de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK) komen er signalen dat vooral onder operationele eenheden relatief vaak sprake is van homonegativiteit. In dit hoofdstuk onderzoeken we op drie manieren of er zich verschillen voordoen tussen diverse categorieën personeel. Allereerst kijken we of diverse groepen van elkaar in houding verschillen (§ 3.2). Vervolgens wordt gekeken of verschillen in houding tussen groepen blijven bestaan als rekening wordt gehouden met andere kenmerken: wat is de invloed van diverse persoonskenmerken op de houding tegenover homoseksualiteit (§ 3.3). Ten slotte wordt gekeken welke groepen met name een negatieve houding hebben tegenover homoseksualiteit (§ 3.4).

3.2 Verschillende categorieën vergeleken

In deze paragraaf bekijken we achtereenvolgens of defensiepersoneel uitgesplitst naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, functie (burger, militair, operationeel) en rang- of functieniveau in houding tegenover homoseksualiteit verschilt (zie bijlage B3.1 op de website, www.scp.nl/uniformuitdekast). Omdat het niet overzichtelijk is om voor iedere groep per stelling te laten zien welk aandeel het er mee eens is en welk aandeel niet, hebben we met behulp van principale componentenanalyse drie schalen ontwikkeld (zie bijlage B3.2 op de website). Met die techniek worden stellingen die op eenzelfde thema betrekking hebben in één maat samengevat.¹ De schalen corresponderen met drie van de in het vorige hoofdstuk onderscheiden dimensies: houding tegenover gelijke rechten, reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving en opvattingen over zichtbaarheid van homoseksualiteit in het openbaar. De betrouwbaarheid van de schalen is hoog.²

Tabel 3.1 bevat een samenvattend overzicht van de scores van het (totale) defensiepersoneel op de drie schalen. Duidelijk te zien is dat het defensiepersoneel gemiddeld een neutrale tot positieve houding tegenover homoseksualiteit heeft (scores van 3 of hoger op een schaal van 1 tot en met 5). In de tabel is ook vermeld hoe groot

het aandeel is met een relatief negatieve houding. Iemand is als negatief beschouwd indien hij of zij op de helft of meer van de desbetreffende stellingen een homonegatieve houding aanneemt.

Tabel 3.1

Gemiddelde score van defensiepersoneel op de attitudeschalen en het aandeel van defensiepersoneel dat negatief of positief tegenover homoseksualiteit staat^a

	gemiddelde score	negatief (in %)	neutraal of positief (in %)
rechtenschaal	3,4	24	76
nabijheidschaal	4,0	6	94
zichtbaarheidschaal	2,8	46	54

a Personen die op de helft of meer van de stellingen een score van 1 of 2 hebben (waarde 1 t/m 5 waarbij 1 voor negatief en 5 voor positief staat).

Bron: SCP (HED'06)

3.2.1 Mannen en vrouwen bij Defensie vergeleken

Uit internationaal onderzoek blijkt dat mannen negatiever zijn in hun houding tegenover homoseksualiteit dan vrouwen. Dit sekseverschil in homoattitude is recentelijk ook geconstateerd in onderzoek onder de Nederlandse bevolking (Keuzenkamp et al. 2006). Bij het eerdere onderzoek naar de houding tegenover homoseksualiteit bij Defensie deed zich eveneens een sekseverschil voor. Mannen bij Defensie staan negatiever tegenover hun homoseksuele mannelijke collega's dan vrouwen tegenover hun lesbische collega's (Stoppelenburg en Feenstra 1999).

Tabel 3.2

De attitude van mannen en vrouwen op de drie dimensies van de houding tegenover homoseksualiteit (gemiddelde waarden; hoe hoger de score hoe positiever)^a

	rechtenschaal	nabijheidschaal	zichtbaarheidschaal
man	3,3	3,9	2,7
vrouw	3,8	4,4	3,0

a Significante verschillen zijn vet weergegeven; hoe hoger de score hoe positiever de houding.

Bron: SCP (HED'06)

Ook uit ons onderzoek blijkt dat er een verschil is in de houding tussen mannelijk en vrouwelijk defensiepersoneel (tabel 3.2). Mannelijk defensiepersoneel is gemiddeld negatiever op alle drie de houdingsdimensies. Zij vinden minder vaak dan vrouwen dat homoseksuelen gelijke rechten moeten hebben en zijn negatiever als het om homoseksualiteit in de eigen omgeving gaat. Hierbij gaat het om houdingen zoals 'het niet gauw contact zoeken met een homoseksuele collega' en 'het liever niet

wonen naast een homoseksueel stel'. Ook hebben mannen meer moeite met openlijk zichtbaar homoseksueel gedrag (zoenende homoparen).

3.2.2 Leeftijd

Leeftijd blijkt maar zelden een relevante factor te zijn bij verschillen in houding onder het personeel (tabel 3.3). Als het om gelijke rechten en antidiscriminatie gaat zijn die verschillen er helemaal niet. Bij de andere twee schalen wijken de jongeren soms iets af. Wat betreft de reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving (nabijheidschaal) hebben 17-24-jarigen gemiddeld een iets negatievere houding dan het defensiepersoneel in de andere leeftijdscategorieën. En defensiepersoneel in de leeftijd van 24 tot en met 34 jaar heeft gemiddeld het minst moeite met een zoenend homostel (zichtbaarheid).

Tabel 3.3

De attitude van verschillende leeftijdscategorieën op de drie dimensies van de houding tegenover homoseksualiteit (gemiddelde waarden; hoe hoger de score hoe positiever)^a

	rechtenschaal	nabijheidschaal	zichtbaarheidschaal
17-24-jarigen	3,3	3,6	2,8
25-34-jarigen	3,4	4	3
35-49-jarigen	3,4	4,1	2,7
50-65-jarigen	3,5	4,1	2,7

a Significante verschillen zijn vet weergegeven.

Bron: SCP (HED'06)

3.2.3 Opleidingsniveau

In eerder onderzoek naar de houding van het defensiepersoneel tegenover homoseksualiteit is geen onderscheid gemaakt naar opleidingsniveau. Ander onderzoek (Keuzenkamp et al. 2006) heeft aangetoond dat Nederlanders met een opleidingsniveau lager dan hbo negatiever zijn tegenover homoseksualiteit dan mensen met een opleidingsniveau van hbo of hoger. Tabel 3.4 bevat de uitkomsten van een vergelijking van de houding die mensen met verschillende opleidingsniveaus binnen Defensie tegenover homoseksualiteit hebben.

Tabel 3.4

De attitude van verschillende opleidingscategorieën op de drie dimensies van de houding tegenover homoseksualiteit (gemiddelde waarden; hoe hoger de score hoe positiever)^a

	rechtenschaal	nabijheidschaal	zichtbaarheidschaal
laag	3,3	3,9	2,7
middelbaar	3,4	4,0	2,8
hoog	3,4	4,1	2,9

a Significante verschillen zijn vet weergegeven.

SCP (HED'06)

Er zijn geen significante verschillen in de attitude tegenover rechten voor homoseksuelen tussen de drie opleidingscategorieën³. De drie opleidingscategorieën verschillen wel significant op de nabijheidschaal, al zijn de verschillen gering. Lager opgeleiden, gevolgd door middelbaar opgeleiden, zijn het minst positief als zij geconfronteerd (zouden) worden met homoseksualiteit in de eigen leefomgeving (nabijheid). Defensiepersoneel met een hoog opleidingsniveau is het meest positief.

Als het om het in het openbaar zoenen van een homostel (zichtbaarheid) gaat dan bestaat er alleen nog een significant verschil tussen laag- en hoogopgeleid defensiepersoneel (middelbaar opgeleiden verschillen niet significant op de zichtbaarheidschaal van de andere twee opleidingscategorieën). Laagopgeleiden hebben opnieuw de meest negatieve attitude. Wel zijn de gevonden verschillen tussen de opleidingsniveaus, als wordt gekeken naar de gemiddelde scores, klein.

3.2.4 Burger-, militair en operationeel personeel vergeleken

Uit het onderzoek van Stoppelenburg en Feenstra (1999) blijkt dat er over het algemeen geen substantiële verschillen zijn tussen de militairen die werken bij een van de vier krijgsmachtonderdelen of tussen het burger- en militair personeel. De verschillen die zich destijds voordeden gingen over de frequentie van praten over seks in de werkomgeving, optreden tegen onheuse bejegening van een homoseksuele collega en het oordeel over Defensie als werkgever van homoseksuelen. Het bleek dat homoseksualiteit binnen de luchtmacht het meest geaccepteerd was en binnen de marine het minst. Het burgerpersoneel en de andere krijgsmachtsdelen namen een middenpositie in (Stoppelenburg en Feenstra 1999: 133).

Als we op dit moment de verschillende defensieonderdelen⁴ vergelijken op hun attitude tegenover homoseksualiteit, dan doen zich op alle drie de houdingsdimensies geen significante verschillen voor. Dit zou kunnen betekenen dat eerder gevonden verschillen niet meer bestaan. Maar omdat de recente gegevens gebaseerd zijn op een andere indeling (door reorganisatie zijn er nu andere organisatieonderdelen) kan dit niet met zekerheid worden gezegd.

Een nog wel vergelijkbare, meer algemene indeling is het onderscheid naar burger- en militair personeel. Deze twee personeelsgroepen kunnen werkzaam zijn in vrijwel alle defensieorganisatieonderdelen. Voortbouwend op de wens van de opdrachtgever (het ministerie van Defensie) om specifiek aandacht te besteden aan homonegativiteit binnen de operationele eenheden, wordt de attitude van burger- en militair personeel afgezet tegen de attitude van die operationele eenheden. Voor die vergelijking is het databestand (met 1607 respondenten) uitgebreid met gegevens uit het aanvullende onderzoek onder 170 leden van vier operationele eenheden (zie hoofdstuk 1). Het gaat daarbij om de mannen en vrouwen die het uitvoerende (defensie)werk verrichten. In deze paragraaf worden het burger- en militair personeel uit de hoofdstekproef afgezet tegen de leden van die operationele eenheden.

Uit tabel 3.5 valt te lezen dat gemiddeld genomen het operationeel defensiepersoneel wat negatiever is dan militairen en burgers als het om rechten voor homoseksuelen gaat (score 3 versus score 3.4 op een schaal van 1 tot en met 5). Burgers en militairen verschillen niet van elkaar wat dit betreft.

Bij de nabijheidschaal doen zich tussen alledrie de groepen verschillen voor. Deze drie groepen verschillen dus in hun attitude tegenover bijvoorbeeld een homoseksuele collega of een homoseksuele vriend of het hebben van homoseksuele burens. Hierbij zijn de operationele eenheden gemiddeld het meest negatief, gevolgd door de militairen. De burgers zijn gemiddeld het meest positief.

Terwijl de leden van de operationele eenheden qua houding negatiever zijn dan de rest als het gaat om gelijke rechten en de reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving, zijn zij juist wat positiever bij de reactie op zichtbaarheid van homoseksualiteit in het openbaar. Het verschil met burger- en militair personeel is overigens niet groot en het verschil tussen de operationele eenheden en de militairen is bovendien niet significant.

Tabel 3.5

De attitude van operationele eenheden, militair- en burgerpersoneel op de drie dimensies van de houding tegenover homoseksualiteit (gemiddelde waarden; hoe hoger hoe positiever)^a

	rechtenschaal	nabijheidschaal	zichtbaarheidschaal
operationeel	3,0	3,2	3,0
militair	3,4	3,9	2,8
burger	3,4	4,1	2,8

a Significante verschillen zijn vet weergegeven.

Bron: SCP (HED'06)

Opgemerkt moet worden dat het onduidelijk is wat de oorzaak is van de gevonden significante verschillen tussen operationele eenheden versus burgers of militairen. Het kan een gevolg zijn van het verschil in de manier van dataverzameling tussen de operationele eenheden en de twee andere groepen.⁵ Maar ook is het mogelijk dat dit

verschil het gevolg is van verschillen in persoonskenmerken van mensen die binnen een bepaald organisatieonderdeel werken. De klassikaal geënquêteerde operationele eenheden hebben andere achtergrondkenmerken dan het militaire en burgerpersoneel. Veelal gaat het om in Nederland geboren, laagopgeleide mannelijke militairen die tot de manschappen met een contract voor bepaalde tijd behoren. Gemiddeld genomen is men 25 jaar en meestal ongehuwd.⁶ In paragraaf 3.3 wordt daarom bekeken of militair en burgerpersoneel versus operationeel personeel nog steeds verschilt als rekening wordt gehouden met verschillen in achtergrondkenmerken.

3.2.5 Verschillen tussen rangen en functieniveaus

De houding van leidinggevers kan van grote invloed zijn op de sfeer in de groep waarvoor zij verantwoordelijkheid dragen. Zij kunnen het goede voorbeeld geven wat betreft de houding tegenover homoseksualiteit. Het is daarom interessant om te bezien of de houding van leidinggevers en kaderleden positiever is dan die van anderen. In dit onderzoek is het militair personeel ingedeeld in drie rangen: manschappen, onderofficieren en officieren. Het burgerpersoneel is ingedeeld in drie inkomenscategorieën (schaal 1-5, schaal 6-9 en schaal 10 of hoger).

Kijken we naar rangen en schalen binnen het militair en burgerpersoneel, dan valt op dat er nauwelijks verschillen zijn. Slechts op één punt is er in tabel 3.6 een significant verschil te zien. De manschappen scoren vergeleken met de andere vijf categorieën significant negatiever op de nabijheidsschaal. Zij hebben kennelijk een negatievere houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving dan militairen met een hogere rang en dan burgerpersoneel.

Hoewel beleidsmakers wellicht een gunstig voorbeeld van het kader verwachten, blijkt uit hun houding niet dat die afwijkt van die van hun ondergeschikten.

Tabel 3.6

De attitude van verschillende rangen en functieniveaus op de drie dimensies van de houding tegenover homoseksualiteit (gemiddelde waarden; hoe hoger hoe positiever)^a

	rechtenschaal	nabijheidsschaal	zichtbaarheidsschaal
militair			
manschap	3,4	3,6	2,7
onderofficier	3,4	4,0	2,8
officier en hoger	3,3	4,1	2,9
burger			
schaal 1-5	3,5	4,1	2,7
schaal 6-9	3,5	4,1	2,7
schaal ≥ 10	3,3	4,1	2,9

a Significante verschillen zijn vet weergegeven.

Bron: SCP (HED'06)

3.3 De verschillen tussen groepen nader bezien

De hiervoor gepresenteerde bivariate analyses laten dus zien dat defensiepersoneel op basis van onder andere geslacht, leeftijd en rang verschilt in de houding tegenover homoseksualiteit. Een belangrijke vraag is echter of deze verschillen tussen groepen ook blijven bestaan als rekening wordt gehouden met een combinatie van deze kenmerken. Opleidingsniveau en rang zouden bijvoorbeeld op hetzelfde kunnen duiden. We bezien hierna welke kenmerken er bij het defensiepersoneel werkelijk toe doen als het om de houding tegenover homoseksualiteit gaat. We beperken ons hierbij tot de houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving.⁷

De kenmerken geslacht, leeftijd, geboorteland, opleidingsniveau, functie, rang en functieniveau, en religiositeit zijn tegelijkertijd in een analyse opgenomen om het effect op de houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving te bepalen. Uit deze multivariate analyse (zie tabel 3.7) kan worden afgelezen dat bij Defensie mannen negatiever zijn dan vrouwen tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving, ook als wordt gecontroleerd voor andere factoren. Leeftijd blijkt een positief effect te hebben: ouder personeel heeft gemiddeld een positievere houding als het gaat om homoseksualiteit in de naaste omgeving dan de jongeren.

Opleidingsniveau heeft geen effect op de houding tegenover homoseksualiteit. De eerder geconstateerde verschillen in houding tussen defensiemedewerkers met verschillende opleidingsniveaus (tabel 3.4) vallen dus weg, als we controleren voor kenmerken zoals geslacht, leeftijd, functie, rang of functieniveau, en religiositeit. Ook valt uit de tabel af te lezen dat operationeel personeel negatiever is dan het burger- of militaire personeel en dat de manschappen negatiever zijn dan burgerpersoneel in schaal 10 of hoger.

Uit eerder onderzoek komt naar voren dat religie een belangrijke rol speelt bij de houding tegenover homoseksualiteit (Keuzenkamp et al. 2006) en daarom is ook voor het defensiepersoneel nagegaan of religie er toe doet. Het blijkt dat religieus defensiepersoneel (hier opgevat als lid van een kerkgenootschap) negatiever staat tegenover homoseksualiteit dan niet-religieuzen. Ook het aantal keren dat men gemiddeld genomen een geloofsbijeenkomst bezoekt is van invloed. Frequentie kerk-gangers zijn negatiever tegenover homoseksualiteit dan defensiepersoneel dat vrijwel nooit naar de kerk of een andere religieuze bijeenkomst gaat.

Tabel 3.7

Invloed van verschillende persoonskenmerken op de houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving^a

	wel/geen invloed ^b
man (vgl. met vrouw)	-
leeftijd	+
opleidingsniveau	0
operationeel personeel (vgl. met militair of burgerpersoneel)	-
rangen en functieniveaus (vgl. met burgerpersoneel van schaal 10 of hoger)	
manschap	-
onderofficier	0
officier	0
burgerpersoneel schaal 1-5	0
burgerpersoneel schaal 6-9	0
lid van geloofsgenootschap (vgl. met niet-leden)	-
frequentie van bijwonen van geloofsbijeenkomst	-
R ² (in %)	25,1

a N = 1777; dit betekent dat de aselekt verkregen respondenten (1607) zijn samengevoegd met de klassikaal ondervraagde 170 mensen van de operationele eenheden. Een multivariate analyse met alleen de aselekt geworven respondenten (1607) levert dezelfde significante resultaten op (m.u.v. de vergelijking van operationeel en overig personeel, omdat operationeel personeel buiten beschouwing is gelaten).

b Bij een minteken is sprake van een negatief effect, bij een plusteken van een positief effect en een nul duidt op geen effect. Leesvoorbeeld: mannen zijn negatiever tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving dan vrouwen.

Bron: SCP (HED'06)

Er kan worden geconcludeerd dat mannelijk defensiepersoneel tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving negatiever is dan hun vrouwelijke collega's; ouder personeel is positiever dan jonger personeel, operationeel personeel is negatiever dan militair en burgerpersoneel, en manschappen zijn meer homonegatief dan burgerpersoneel in schaal 10 of hoger; defensiepersoneel tot slot dat lid is van een geloofsgenootschap of vaak een geloofsbijsamenkomst bijwoont, is negatiever dan niet-religieus defensiepersoneel.

3.4 Wie zijn negatief?

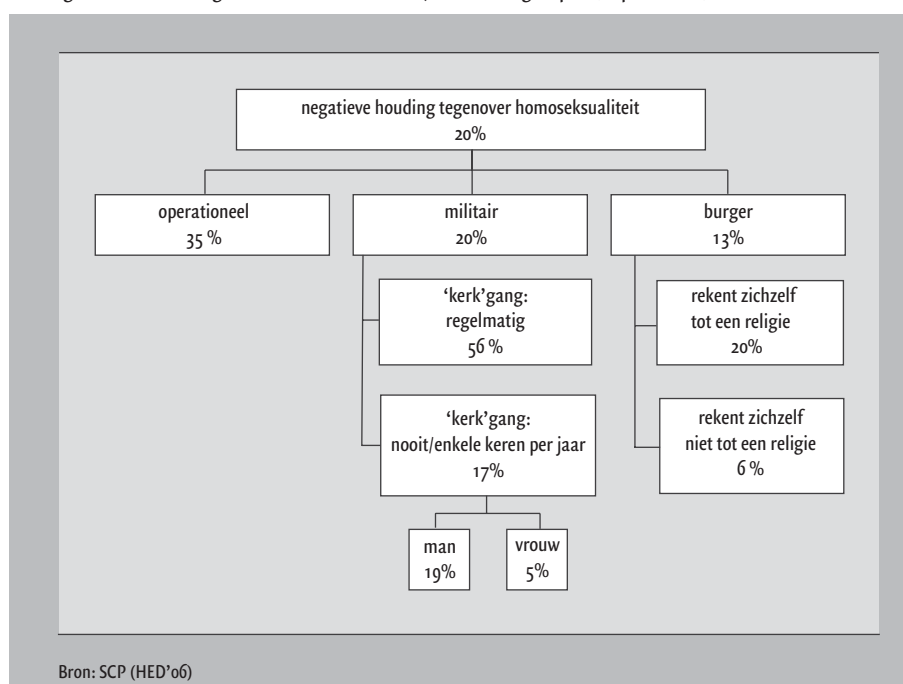
Om een duidelijker beeld te kunnen schetsen van defensiepersoneel met een negatieve homoattitude richten we ons nu op de groep (20%) van het defensiepersoneel die relatief de meest negatieve attitude heeft tegenover homoseksualiteit. Het gaat

hier om 308 personen die op in ieder geval twee van de drie schalen een negatieve houding tegenover homoseksualiteit aannemen.⁸

Gezien de vraag van het ministerie van Defensie aandacht te besteden aan operationeel personeel en vanwege de selecte wijze waarop deze groep is geworven en ondervraagd, is allereerst een onderscheid gemaakt naar operationeel, militair en burgerpersoneel. In figuur 3.1 is te zien welke andere factoren binnen deze drie categorieën vervolgens het meest onderscheidend zijn voor de houding tegenover homoseksualiteit.⁹

Figuur 3.1

Een negatieve attitude tegenover homoseksualiteit, in contrastgroepen (in procenten)



Allereerst is duidelijk dat zich tussen de drie categorieën grote verschillen voordoen. Van het operationele personeel is 35% homonegatief, gevolgd door 20% van het militaire personeel en 13% van het burgerpersoneel. Religie is vervolgens de belangrijkste onderscheidende factor. Bij militairen blijkt 'kerk'gang het meest bepalend. 56% van de militairen die regelmatig naar een geloofsbijeenkomst gaan, heeft een negatieve houding tegenover homoseksualiteit. En onder het burgerpersoneel dat zichzelf tot een religie rekent is één op de vijf negatief. Niet-religieus defensiepersoneel kent het kleinste aandeel met een negatieve houding tegenover homoseksualiteit. Militair vrouwelijk personeel dat slechts enkele keren per jaar naar een geloofsbijeenkomst gaat, is het minst negatief (5%), gevolgd door niet-religieus burgerpersoneel (6%).

Het aandeel met een negatieve attitude tegenover homoseksualiteit is het grootst onder militair personeel dat regelmatig naar een geloofsbijeenkomst gaat (56%), gevolgd door operationeel personeel (35%).

3.5 Samenvatting

In dit hoofdstuk is nagegaan welke verschillen er zijn in houding tegenover homoseksualiteit tussen diverse groepen onder het defensiepersoneel. Daaruit blijkt dat geslacht, leeftijd en plaats in de organisatie belangrijke factoren zijn (zie tabel 3.7). Gemiddeld genomen hebben mannen binnen Defensie een negatievere houding tegenover homoseksualiteit dan hun vrouwelijke collega's. Jong personeel is negatiever als het om homoseksualiteit in de naaste omgeving gaat en ouder defensiepersoneel is juist negatiever als het om homoseksualiteit in het openbaar gaat. Daarnaast hebben operationele eenheden verhoudingsgewijs een negatievere homoattitude vergeleken met burger- en militair personeel. Op basis van rang en functieniveau zijn er binnen Defensie vrijwel geen verschillen in de attitude tegenover homoseksualiteit. Alleen als het om de houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving gaat, blijken de manschappen negatiever te zijn dan de andere categorieën.

Via een aanvullende analyse is ook nog op een andere manier in kaart gebracht in welke groepen een negatieve houding tegenover homoseksualiteit het meest voorkomt. Daaruit blijkt dat het aandeel met een relatief negatieve houding het grootst is onder militair personeel dat regelmatig naar een geloofsbijeenkomst gaat (56%), gevolgd door operationeel personeel (35%). Het kleinste aandeel met een homonegatieve houding is te vinden onder vrouwelijke militairen die zelden of nooit naar een geloofsbijeenkomst gaan (5%) en burgerpersoneel dat zich niet tot een religie rekent (6%).

Noten

- 1 De houding tegenover homoseksualiteit wordt gemeten aan de hand van een gemiddelde score op stellingen die bij één dimensie horen.
- 2 De alpha van de rechtenschaal is 0,82, van de schaal met items over homoseksualiteit in de naaste omgeving (nabijheidsschaal genoemd) 0,89 en van de schaal met de mening over uitspraken over zichtbaarheid van homoseksualiteit in het openbaar 0,86.
- 3 Laagopgeleiden zijn personen die de lagere school of het basisonderwijs al dan niet afgemaakt hebben, die lbo, vbo, vmbo (alle leerwegen, basisberoepsgericht, kaderberoepsgericht, theoretisch of gemengd), mulo, ulo of mavo hebben afgerond. Mensen met een middelbaar opleidingsniveau hebben een havo-, mms-, mbo-, onderofficiers-, hbs-, vwo-, gymnasium- of atheneumdiploma. Tot de hoger opgeleiden worden mensen met een hbo-opleiding, officiersopleiding (KIM, KMA, Hogere Krijgsschool) of universitaire opleiding gerekend.
- 4 En een indeling naar de volgende defensieonderdelen is gemaakt: Commando Landstrijdkrachten, Commando Luchstrijdkrachten, Commando Zeestrijdkrachten, Koninklijke Marechaussee, Bestuursstaf, Commando Diensten Centra, Defensie Materieel Organisatie (bestaat sinds januari 2006).
- 5 Voor deze analyse is tijdelijk de dataset van operationele eenheden gekoppeld aan de steekproef van 1607 personen. Bij alle andere vergelijkingen of data-analyse is deze groep operationele eenheden buiten beschouwing gelaten. Dus als een (totaal)beeld wordt geschetst van de houding van defensiepersoneel dan heeft dit altijd betrekking op de representatieve steekproef van 1607 personen.
- 6 De steekproef ($n = 1607$) bestaat voor een groot deel uit in Nederland geboren middelbaar opgeleide mannelijke militairen, met een rang van onderofficier en een contract voor onbepaalde tijd. Gemiddeld genomen zijn de mensen in de steekproef 38 jaar en de meerderheid is gehuwd.
- 7 We richten ons op de houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving (nabijheidsschaal) omdat dit construct a) veel lijkt op de items die na analyse (varimax rotation en betrouwbaarheidsanalyse) van alle items overblijven in één totaalschaal, waarbij de nabijheidsschaal inhoudelijk sterker is dan de totaalschaal (stelling over homoseksuele leraar en stelling over het contact liever verbreken indien iemand homoseksueel is worden niet meegenomen) en de alpha tussen beide schalen vrijwel niet verschilt (.89 versus .9); b) het meest overzichtelijk is voor het rapport omdat daar in een eerder stadium ook al mee gewerkt wordt (hoofdstuk 2 en § 3.2); c) omdat de verklaarde variantie van een regressiemodel het hoogst is voor nabijheid (ongeveer 25%) en voor de rechtenschaal en zichtbaarheidsschaal veel lager is (ongeveer 10% en 4%).
- 8 Het aandeel mensen met een negatieve houding is bepaald door te kijken hoeveel mensen een score van 1 of 2 op een schaal van 1 tot en met 5 hebben (waarbij een lagere score voor een negatievere houding staat). Mensen met een negatieve houding hebben in ieder geval op de helft van de items van een schaal een score van 1 of 2. Vervolgens is gekeken hoeveel mensen op 2 of meer van de 3 dimensies negatief zijn.
- 9 Door middel van CHAID-analyse (Chi2 automatic interaction detection). Uit de in de analyse ingevoerde kenmerken wordt steeds dat kenmerk geselecteerd waarmee de meest contrasterende groepen kunnen worden onderscheiden. En binnen die onderscheiden groepen wordt vervolgens weer hetzelfde gedaan.

4 *Beleid en homoseksualiteit bij Defensie*

4.1 *Inleiding*

Een van de onderzoeksvragen van dit rapport is wat de beleidsimplicaties van dit onderzoek zijn. Die vraag kunnen we uiteindelijk pas echt aan het eind van het rapport beantwoorden. In dit hoofdstuk leveren we hiervoor bouwstenen aan. Allereerst zetten we op een rij wat het beleid eigenlijk behelst. Maar ook bezien we door middel van enkele enquêtevragen onder het defensiepersoneel, wat het personeel van dat beleid weet en merkt. Na een algemene weergave daarvan richten we de aandacht specifiek op groepen met een negatieve houding tegenover homoseksualiteit. Juist die groepen behoeven immers de aandacht van het beleid en het is van belang te weten hoe het is gesteld met hun kennis daarvan. De ervaringen met en de kennis van beleid bij homoseksueel defensiepersoneel komen in hoofdstuk 5 aan bod.

Er bestaat binnen het ministerie van Defensie geen concrete beleidsnota over homoseksualiteit. Naar aanleiding van het vorige onderzoek naar homoseksualiteit binnen de krijgsmacht (Stoppelenburg en Feenstra 1999) heeft de toenmalige staatssecretaris van Defensie Van Hoof het defensiebeleid omtrent homoseksualiteit verwoord in een brief aan de Tweede Kamer (TK 1999/2000). Om meer zicht te krijgen op de vraag hoe dit beleid er momenteel uit ziet, zijn expertinterviews gehouden met de beleidsmedewerker diversiteit van het ministerie van Defensie, een medewerker van het Bureau Integriteit Defensie (BID) en met de voorzitter van de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK).

4.2 *Bestaand beleid*

Het ministerie van Defensie beoogt de acceptatie van homoseksualiteit, integratie en emancipatie van homoseksueel defensiepersoneel te bevorderen. Dit wordt in beleid vormgegeven via twee lijnen. Enerzijds wil men de acceptatie van homoseksualiteit en van fatsoenlijk gedrag bij heteroseksueel defensiepersoneel en binnen de organisatie zelf bevorderen. Anderzijds gaat het om de bescherming en ondersteuning van de positie van homoseksueel defensiepersoneel. Uitgangspunt hierbij is dat homoseksuelen op basis van hun seksuele geaardheid bij Defensie niet mogen worden benadeeld: '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.' (TK 1999/2000). Het beleid zoals door staatssecretaris Van Hoof (TK 1999/2000) is weergegeven, omvat voorlichting, scholing, hulpverlening en juridische regelingen. Achtereenvolgens wordt hierna per beleidsinstrument besproken wat de beleidsintenties zijn. Op basis van onze enquête geven we tevens aan of defensiepersoneel bekend is met het beleid.

4.2.1 Voorlichting

Voorlichting omtrent homoseksualiteit is gericht op mentaliteitsverandering bij het defensiepersoneel en moet bijdragen aan het externe profiel van de defensieorganisatie (TK 1999/2000). Het gaat bij voorlichting zowel om het bevorderen van de acceptatie van homoseksualiteit onder het defensiepersoneel als om het informeren van homoseksueel defensiepersoneel.

Informatiebrochure

Om defensiepersoneel breed te informeren over het standpunt van Defensie tegenover homoseksualiteit is in 1992 de brochure *Homoseksualiteit en Defensie* ontwikkeld. Deze is voor het laatst herzien in 1998 (ministerie van Defensie 1998). De brochure geeft informatie over het beleid en meldt waar homoseksueel defensiepersoneel met (hulp)vragen terecht kan. De brochure is niet beschikbaar via intranet of internet, maar is destijds breed verspreid binnen de defensieorganisatie. Het zou zo moeten zijn dat de folder op alle kazernes, vliegbases, schepen en inrichtingen ligt. Of dat in alle gevallen zo is, is niet bekend. Soms vragen docenten van opleidingseenheden naar de brochure om te gebruiken als lesmateriaal. Hier komen we in paragraaf 4.2.3 op terug.

Op dit moment kent de helft van het defensiepersoneel de voorlichtingsbrochure *Homoseksualiteit en Krijgsmacht* niet. Van de mensen die de brochure wel kennen, heeft 36% hem ook daadwerkelijk gelezen, zo blijkt uit onze enquête.

Voorbeeldfunctie van leidinggevend

In het beleid is opgenomen dat leidinggevend een voorbeeldfunctie moeten vertolken. Daarbij is communicatie het belangrijkste middel. Leidinggevend moeten hun personeel op de hoogte stellen van de normen en waarden binnen Defensie. Ook moeten ze ongewenst gedrag voorkomen en de beschikbaarheid van hulpverlening en klachtenregelingen onder de aandacht van defensiepersoneel brengen. Volgens de staatssecretaris moest dit binnen de opleidingen van leidinggevend aan de orde komen (TK 1999/2000). Navraag bij de experts leert dat dit niet verder geconcretiseerd is in beleid of opleidingsdoelen. In de praktijk kunnen leidinggevend binnen hun eenheid over dit soort informatie beschikken door de aanwezigheid van hulpverleners zoals de geestelijk verzorger, de arts en een vertrouwenspersoon.

Als we ons richten op ervaringen van defensiepersoneel bij het optreden van leidinggevend in situaties van ongewenst gedrag, dan blijkt uit onze enquête dat 2% van de defensiemedewerkers in 2005 heeft meegemaakt dat homoseksueel defensiepersoneel tijdens het werk oneerlijk werd behandeld. Sommige leidinggevend treden op tegen dit oneerlijke gedrag, maar anderen niet of ze doen er zelfs aan mee.¹

De Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK)

Het ministerie van Defensie ziet op het punt van informatieoverdracht een belangrijke rol weggelegd voor de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK).

Defensie geeft de SHK een jaarlijkse subsidie van 10.000 euro ten behoeve van communicatie.

Het bestaan van deze onafhankelijke stichting is vrij uniek. Nederland is naast Zweden, Noorwegen en Engeland² het enige land met een belangenbehartigingsorganisatie voor homoseksuelen defensiepersoneel. De SHK is in 1987 opgericht met als uiteindelijke doel zijn eigen opheffing (ministerie van Defensie 1998). Deze stichting doet zowel aan hulpverlening als aan voorlichting, door middel van een jaarlijks te verschijnen informatiebulletin en informatiebijeenkomsten. Deze informatiebijeenkomsten worden twee à drie keer per jaar georganiseerd in samenwerking met de geestelijke verzorging en zijn alleen bestemd voor homoseksuelen defensiepersoneel. De SHK heeft in 2001 een voorlichtingsbrochure *Homo in de Krijgsmacht? Natuurlijk kan dat!* voor homoseksuelen personeel uitgegeven (ministerie van Defensie 2001). Hierin wordt duidelijk gemaakt wat de positie is van homoseksuelen personen en wat de stichting voor hen kan betekenen. Verder heeft de SHK een website (www.shk.nl) met informatie over wat ze doen.

Daarnaast streeft SHK na de defensieleiding en politieke leiding te beïnvloeden door te pleiten voor goed beleid. De experts melden dat Defensie de stichting geregeld benadert om gebruik te kunnen maken van hun expertise.

De SHK heeft een netwerk van ongeveer vijftientig contactpersonen in verschillende organisatieonderdelen, die een rol als aanspreekpunt vervullen en informatie verspreiden. De SHK heeft echter geen contactpersoon op elke locatie of binnen elk organisatieonderdeel, en het is onbekend in hoeverre deze contactpersonen aangesproken worden en in hoeverre zij informatie verspreiden. Het werk van de stichting wordt geheel op vrijwillige basis gedaan.

Ondanks de activiteiten van de SHK is niet iedereen bekend met deze stichting. Zo is 38% van de ondervraagde defensiemedewerkers in dit onderzoek niet op de hoogte van het bestaan van de SHK.

4.2.2 Scholing

In grote lijnen kunnen de opleidingen binnen Defensie ingedeeld worden in drie categorieën. De initiële opleidingen zijn voor al het instromende militaire personeel en bieden een soort basisopleiding. Loopbaanopleidingen zijn bestemd voor militair personeel dat wil doorgroeien. Functieopleidingen hebben in dit geval betrekking op de opleiding tot hulpverlener en tot leidinggevende.

Binnen de opleidingen gaat het in de eerste plaats om het aanleren van (militaire) kennis en vaardigheden (TK 2005/2006b). Daarnaast speelt vorming (sociale aspecten) een belangrijke rol. Zaken zoals waarden en normen, attitudevorming, omgaan met teleurstellingen, militaire ethiek, integriteit, gender, diversiteit en medezeggenschap worden binnen het opleidingsaanbod dan ook van groot belang geacht (TK 2005/2006b). Deze opleidingen zijn voornamelijk voor militair personeel. De verantwoordelijkheid voor het opleiden en trainen van militairen ligt bij de commandanten van de operationele commando's, de Commandant Koninklijke Marechaussee en de overige dienstdelen (TK 2005/2006b).

Acceptatie van diversiteit en positieve intermenselijke verhoudingen moeten thema's zijn binnen alle opleidingen die de defensieorganisatie aanbiedt (TK 1999/2000). Het beleid omtrent scholing richt zich daarmee ook op algemene acceptatie van homoseksualiteit. Een concrete invulling hiervan is het in 1991 gestarte tolerantie verleggend onderwijs (tvo) waarbinnen het thema homoseksualiteit een plek zou krijgen. Onderzoek uit 2005 leerde echter dat diversiteit niet structureel in het onderwijs is ingebed en dat er geen eenduidige defensiebrede leerdoelen bestaan (ministerie van Defensie 2005a). Homoseksualiteit is niet expliciet benoemd als aspect van de opleidingen zoals in het beleid wordt beoogd en komt hooguit incidenteel aan de orde. Dit is vaak afhankelijk van de affiniteit van de instructeur met het onderwerp (ministerie van Defensie 2005a). Zo zijn er docenten die voorlichtingsbrochures omtrent homoseksualiteit als lesmateriaal gebruiken.

Feitelijk zou al het militaire personeel dat vanaf 1991 initiële of loopbaanopleidingen of een cursus voor hulpverlener of leidinggevende heeft gevolgd, diversiteitonderwijs moeten hebben genoten. Grofweg betekent dit dat in 2006 75% van het defensiepersoneel dit onderwijs inmiddels gevolgd zou moeten hebben. Dat blijkt echter niet het geval, integendeel. Bijna driekwart (73%) van de defensiemedewerkers heeft géén diversiteitonderwijs gevolgd. Van het defensiepersoneel dat aangaf wel diversiteitonderwijs te hebben gevolgd, meldt 88% dat homoseksualiteit daarbinnen aan de orde is geweest, zo leert onze enquête.

Dat zo weinig defensiepersoneel bekend is met diversiteitonderwijs kan verschillende oorzaken hebben. Doordat het diversiteitonderwijs niet defensiebreed is geregeld en binnen elk defensieonderdeel weer andere lesprogramma's of cursussen worden aangeboden, is de benaming van het desbetreffende onderwijs niet eenduidig. Defensiepersoneel herkent de vermelde naam in de vragenlijst daardoor misschien niet. Daarnaast melden de geïnterviewde experts dat bij verkorting van opleidingen het diversiteitonderwijs altijd als eerste onder druk komt te staan en geschrapt wordt. Dit is mogelijk doordat dit onderwijsonderdeel niet formeel verplicht is omdat concrete defensiebrede opleidingsdoelen ontbreken.

Momenteel is Defensie bezig met het ontwikkelen van facetonderwijs. Integriteit, gender en diversiteit zijn daarbinnen speciale thema's. Het doel is dit onderwijs defensiebreed aan te bieden.

4.2.3 Hulpverlening

Het beleid omtrent homoseksualiteit en hulpverlening is gericht op het homoseksuele defensiepersoneel (en dus niet op de eventuele aanpak van plegers van homonegatief gedrag).

Onder hulpverleners worden geestelijk verzorgers, artsen, maatschappelijk werkers en meer specifiek vertrouwenspersonen verstaan. Deze verschillende soorten hulpverleners wisselen per eenheid informatie met elkaar uit in een sociaal-medisch overleg. Ook ontmoeten maatschappelijk werkers elkaar in een regionaal overleg, aldus één van de experts.

Hulpverleners moeten bij Defensie adequaat reageren op hulpvragen die te maken hebben met seksuele geaardheid (TK 1999/2000). Daarvoor is de cursus *Deskundigheidsbevordering Homoseksualiteit en Krijgsmacht* begin jaren negentig in het leven geroepen. Een extern trainingsbureau verzorgt twee à drie keer per jaar deze cursus. Onder andere de eerder beschreven voorlichtingsbrochures, de beleidsbrief van staatssecretaris Van Hoof (TK 1999/2000), een informatiesheet met homospecifieke hulpvragen en wetenschappelijke artikelen over psychosociale problemen bij homoseksuelen maken onderdeel uit van het lesmateriaal. Hulpverleners krijgen tijdens deze cursus telefoonnummers voor doorverwijzing naar andere mogelijke hulpverleners, zoals de SHK, de centrale vertrouwenspersonen, het COC en de Schorerstichting.

Vertrouwenspersonen

Individueel defensiepersoneel kan als sprake is van ongewenst gedrag sinds 1997 een beroep doen op vertrouwenspersonen die bij de defensieonderdelen zijn aangesteld. In 2001 is de beschikbaarheid van een vertrouwenspersoon geformaliseerd in de KOGVAM-regeling (zie § 4.2.4). In de beleidsbrief van Van Hoof staat dat vertrouwenspersonen als laagdrempelige en toegankelijke faciliteit beschikbaar moeten zijn (TK 1999/2000). Iedereen binnen een eenheid – met uitzondering van een aantal functionarissen om redenen van mogelijke belangenverstrengeling – kan vertrouwenspersoon worden. In totaal zijn er ongeveer 300 à 400 defensiemedewerkers binnen Defensie die naast hun huidige functie lokaal vertrouwenspersoon zijn. Elk van de zeven defensieonderdelen kent bovendien één centrale vertrouwenspersoon; dit is een volwaardige functie. De centrale vertrouwenspersonen geven sturing en leiding aan een netwerk van lokale vertrouwenspersonen binnen hun defensieonderdeel en zien erop toe dat vertrouwenspersonen opgeleid worden. Op centraal niveau bestaat vanaf oktober 2005 het Bureau Integriteit Defensie, dat een functioneel-inhoudelijke relatie onderhoudt met de centrale vertrouwenspersonen. Momenteel wordt het netwerk van lokale vertrouwenspersonen geëvalueerd (TK 2005/2006a; TK 2005/2006b). Uit onze enquête blijkt dat het merendeel (93%) van de defensiemedewerkers op de hoogte is van het bestaan van een centrale vertrouwenspersoon.

Hulplijn en klachtenregistratiesysteem

Slachtoffers van discriminatie en ongewenst gedrag kunnen een beroep doen op vertrouwenspersonen of andere hulpverleners en kunnen ook terecht bij diverse meldpunten. Het gaat daarbij om meldpunten die zich richten op een bredere doelgroep, en bijvoorbeeld ook bestemd zijn voor mensen met psychische problemen of relationele problemen.

In 1997 is een gratis meldlijn voor discriminatie binnen Defensie in het leven geroepen. Deze is in 2000 omgezet in het Meldpunt Ongewenst Gedrag Defensie (MOGD), dat werd belegd bij de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht. Uit evaluatie bleek echter dat het MOGD als 'extra' voorziening niet of nauwelijks in de oorspronkelijk voorziene behoefte voldoet. Reden daarvoor is waarschijnlijk dat de vertrouwenspersonen daar afdoende in voorzien (IGK 2005). Het MOGD is daarom

vervolgens opgeheven. In 2006 fungeert tijdelijk³ echter wederom een meldpunt ongewenst gedrag voor defensiepersoneel. De Commissie Ongewenst Gedrag neemt de meldingen die daar binnenkomen mee in een breder onderzoek naar ongewenst gedrag binnen de krijgsmacht. In hoeverre bij de diverse meldpunten klachten of meldingen met betrekking tot homoseksualiteit binnenkomen, is momenteel niet bekend.

Er bestaat een klachtenregistratiesysteem, genaamd Registratie Ongewenst Gedrag. Meldingen kunnen via een computerprogramma worden ingevoerd en eenmaal per jaar wordt gerapporteerd aan de Centrale Coördinator Integriteit. Het Bureau Integriteit Defensie is momenteel betrokken bij de ontwikkeling van een rijksbreed uniform registratiesysteem voor het melden van (vermoedens van) integriteitschendingen, waarin ook ongewenst gedrag zal worden geregistreerd.

Tabel 4.1

Slachtofferschap van verbale of fysieke agressie bij Defensie (in procenten en absoluut)^a

bent u in uw werk bij Defensie wel eens slachtoffer geweest van verbale of fysieke agressie? (uitschelden, pesten, intimideren, handtastelijkheden of erger)		
ja, diverse keren	5	
ja, een enkele keer	18	
nee	77	
had dat te maken met één of meer van de volgende dingen? ^b		
leeftijd	13	(12)
opleidingsniveau	11	(10)
uiterlijk	20	(20)
huidskleur	10	(9)
etnische of culturele achtergrond	8	(7)
geloof	7	(6)
lichamelijk handicap	2	(2)
geslacht	12	(11)
seksuele voorkeur	9	(8)
manier van praten	21	(19)
mijn opvattingen en ideeën	33	(30)
anders	45	(41)

a Absolute waarden zijn tussen haakjes weergegeven.
b Respondenten konden meerdere redenen opgeven.

Bron: SCP (HED'06)

In de enquête onder het defensiepersoneel is gevraagd of zij zelf wel eens slachtoffer zijn geweest van ongewenst gedrag. Slachtofferschap van verbale of fysieke agressie komt onder defensiepersoneel vrij vaak voor. Bijna één op de vier defensie-medewer-

kers geeft aan een enkele tot diverse keren slachtoffer te zijn geweest van verbale of fysieke agressie, zoals uitschelden, pesten, intimideren, handtastelijkheden of erger (zie tabel 4.1). De redenen voor deze vormen van agressie liepen uiteen, waarbij mensen de mogelijkheid hadden om meerdere redenen op te geven. Tabel 4.1 biedt een overzicht van de redenen die de respondenten noemden. Acht personen gaven aan dat dit (onder andere) voortkwam uit hun seksuele geaardheid. In tegenstelling tot wat we verwachtten bleken dit zowel mensen te zijn met een heteroseksuele, als met een biseksuele of homoseksuele voorkeur. 30 personen schreven het agressieve gedrag toe aan de opvattingen of ideeën die ze aanhangen, 19 personen aan de manier van praten en 20 aan hun uiterlijk. Maar liefst 41 personen gaven aan dat het ergens anders aan lag (helaas is niet bekend waar dit dan over ging). Het is onbekend in hoeverre slachtoffers actie hebben ondernomen tegen dit gedrag.

4.2.4 Juridische regelingen

Het ministerie van Defensie kent drie juridische instrumenten in het kader van beleid omtrent ongewenst gedrag. Deze regelingen dienen er in beginsel ook binnen het homobeleid toe bij te dragen dat de positie van homoseksueel defensiepersoneel wordt beschermd.

Klachtenprocedure Ongewenst Gedrag en melding Vermoedens van een Misstand (KOGVAM)

De 'Klachtenprocedure Ongewenst Gedrag en melding Vermoedens van een Misstand' is samen met het beleidskader Ongewenst Gedrag in 2001 vastgesteld. De KOGVAM dient als middel voor individuele defensiemedewerkers om zich te beklagen over ongewenst gedrag in de vorm van (seksuele) intimidatie, agressie en geweld, stalking, pesten, treiteren, discriminatie en extremisme en om dit gedrag te beëindigen (ministerie van Defensie 2005c). Homoseksualiteit wordt in de KOGVAM niet concreet als discriminatiegrond vermeld; er wordt verwezen naar de brede definitie in artikel 1 van de Grondwet (waarin homoseksualiteit overigens niet expliciet wordt genoemd). Na het indienen van een klacht of melding via de KOGVAM wordt een klachtencommissie ingesteld die onderzoek verricht naar de desbetreffende klacht en een advies uitbrengt aan het bevoegde gezag van degene tegen wie de klacht is gericht. Het bevoegde gezag neemt vervolgens een beslissing of en hoe wordt opgetreden (ministerie van Defensie 2005c). De KOGVAM-regeling wordt naar aanleiding van een evaluatie en nieuwe wetgeving⁴ momenteel gewijzigd (TK 2005/2006a).

Om bekendheid te geven aan de KOGVAM is bij de start van deze regeling in 2001 de brochure *Met alle respect* uitgegeven. Deze brochure is bestemd voor al het defensiepersoneel en bevat informatie over de KOGVAM, vertrouwenspersonen en contactgegevens van andere instanties of personen waarmee contact kan worden gezocht als sprake is van ongewenst gedrag. Deze brochure is net als de KOGVAM-regeling via intranet beschikbaar. Volgens de geïnterviewde experts is de brochure overigens verouderd.

Uit onze enquête blijkt dat meer dan de helft van de defensiemedewerkers niet op de hoogte is van de KOGVAM. Dit komt overeen met een eerdere conclusie van de commissie-Lemstra (ministerie van Defensie 2005b), die aan de hand van gesprekken constateerde dat de KOGVAM geen brede bekendheid heeft binnen de defensieorganisatie. In de periode 2003-2005 kwamen er defensiebreed op basis van de KOGVAM jaarlijks gemiddeld tussen de 300 en 400 meldingen binnen over ongewenst gedrag. De helft van deze meldingen was afkomstig van vrouwen en de andere helft van mannelijk defensiepersoneel. Een klein deel van de meldingen wordt daadwerkelijk omgezet in een klacht. Bij de Juridische Dienstverlening (JDV) kwamen in 2005 achttien klachten binnen over ongewenst gedrag.

Het klachtrecht

Naast de KOGVAM bestaat het Besluit Klachtrecht Militairen (ministerie van Defensie 2002). Volgens dit besluit heeft militair defensiepersoneel de mogelijkheid een klacht in te dienen over een 'vermeend krenkende of onbillijke behandeling' door een militaire meerdere. Dit besluit is via intranet beschikbaar.

De beleidsmedewerker diversiteit van het ministerie van Defensie meldt overigens, dat als één van deze twee regelingen wordt gebruikt dit meestal niet het klachtrecht zal zijn. Een soortgelijke klacht kan namelijk meestal ook op basis van de regeling KOGVAM worden afgehandeld. De bekendheid met dit besluit is in ons onderzoek niet nagegaan en ook hoe vaak daadwerkelijk gebruik gemaakt wordt van het Klachtrecht Militairen is onbekend.

Gedragscode

Sinds 1996 kent Defensie een gedragscode voor militairen. Ieder krijgsmachtsonderdeel kreeg na het uitkomen van deze gedragscode de gelegenheid om deze specifiek in te vullen voor het eigen onderdeel. Van militairen wordt in deze gedragscode verwacht dat ze correct zijn in de omgang en anderen met respect bejegenen (Moelker en Soeters 2003). Momenteel is het Bureau Integriteit Defensie bezig met het vernieuwen van de defensiebrede gedragscode, die tevens geldt voor burgerpersoneel. Onder andere de gedragscode voor militairen uit 1996 en de modelgedragscode van het rijk dienen daarbij als leidraad.

4.3 Groepen met een negatieve houding en hun kennis van beleid

In hoofdstuk 3 werd duidelijk dat mannelijk, jong en operationeel defensiepersoneel gemiddeld genomen een negatievere houding heeft tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving. Ook bleek dat 42% van de militairen met de rang van manschap tot het defensiepersoneel met de meest negatieve houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving behoort (zie figuur 3.1). Juist deze groepen met relatief de meest problematische houding jegens homoseksualiteit behoeven extra aandacht binnen het beleid. Hierna bekijken we in hoeverre deze groepen bekend zijn met het beleid.

Mannen en vrouwen bij Defensie hebben ongeveer evenveel kennis van beleid omtrent homoseksualiteit en dat omtrent ongewenst gedrag. Wel zegt vrouwelijk defensiepersoneel vaker geen lessen te hebben gevolgd over discriminatie en diversiteit (83%) dan hun mannelijke collega's (72%).

Jonger defensiepersoneel is minder op de hoogte van het beleid. 63 tot 81% van defensiemedewerkers in de leeftijd van 17-24 jaar is niet op de hoogte van de SHK, kent de brochure *Homoseksualiteit en Krijgsmacht* niet of heeft deze niet gelezen, kent de KOGVAM-regeling niet of heeft geen tvo-onderwijs gevolgd. Deze leeftijdsgroep heeft verhoudingsgewijs ook de meest negatieve attitude tegenover homoseksualiteit (zie tabel 3.3). De bekendheid met het beleid is het grootst onder 35- tot en met 49-jarigen, al varieert ook daar het aandeel dat niet op de hoogte is van bepaalde beleidsmaatregelen nog tussen de 26% en 74%.

Operationeel personeel,⁵ gevolgd door burgerpersoneel, is het meest onbekend met het defensiebeleid omtrent homoseksualiteit en ongewenst gedrag. 66% van het operationeel, 47% van het burger- en 34% van het militaire personeel kent de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht niet. Eenzelfde beeld verschijnt als wordt gevraagd naar de (on)bekendheid met de brochure *Homoseksualiteit en Krijgsmacht*. De centrale vertrouwenspersoon is bij het merendeel van de defensiemedewerkers bekend. Toch heeft 19% van het operationele personeel, 10% van de burgers en 6% van de militairen geen weet van het bestaan van een centrale vertrouwenspersoon.

Dat burgerpersoneel minder op de hoogte is van het defensiebeleid dan militair personeel, wordt ook duidelijk als wordt gekeken naar verschillen in kennis van beleid op basis van rang en functieniveau. Manschappen en burgerpersoneel weten het minst over het specifieke beleid rond de acceptatie van homoseksualiteit. Zo kent 66% van de manschappen, 62% van het burgerpersoneel in schaal 1-5, 62% van het burgerpersoneel in schaal 6-9 en 61% van de rest van het burgerpersoneel de brochure *Homoseksualiteit en Krijgsmacht* niet. (Onder)officieren kennen die vaker: 38% van de onderofficieren en 37% van de militairen met een rang van officier of hoger is ermee bekend.

We kunnen al met al concluderen dat defensiepersoneel in de leeftijd van 17 tot en met 24 jaar, met een operationele functie of behorend tot de manschappen of het burgerpersoneel verhoudingsgewijs het minst van het beleid rond homoseksualiteit afweet. Met uitzondering van het burgerpersoneel zijn dit ook de groepen die relatief de meest negatieve attitude tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving hebben. Deze groepen verdienen binnen het defensiebeleid dan ook extra aandacht.

4.4 Samenvatting

Acceptatie, integratie en emancipatie van homoseksualiteit zijn binnen het defensiebeleid nagestreefde doelen. Het beleid is uitgezet via twee lijnen: enerzijds moet defensiepersoneel in zijn algemeen homoseksualiteit accepteren, anderzijds moet homoseksueel defensiepersoneel beschermd en waar nodig via hulpverlening ondersteund worden.

Een groot deel van het defensiepersoneel blijkt niet op de hoogte te zijn van het beleid omtrent homoseksualiteit en beleid inzake ongewenst gedrag. Dit geldt voor zowel voorlichting, scholing, als hulpverlening. Ongeveer de helft kent de brochure *Homoseksualiteit en Krijgsmacht* niet. Bijna driekwart van het defensiepersoneel heeft geen diversiteitonderwijs gevolgd. En meer dan 50% is niet op de hoogte van de meer algemene beleidsmaatregel Klachtenprocedure Ongewenst Gedrag en melding Vermoedens van Misstanden. De centrale vertrouwenspersoon is bij het merendeel (93%) wel bekend.

Verder is gebleken dat de kennis van beleid minder is bij de groepen die gemiddeld genomen ook de meest negatieve houding tegenover homoseksualiteit hebben: jong defensiepersoneel (17-24 jaar), manschappen en operationeel personeel.

Noten

- 1 2% van de defensiemedewerkers heeft het afgelopen jaar meegemaakt dat homoseksueel defensiepersoneel tijdens zijn werk oneerlijk werd behandeld (HED 2006). Een kleine groep van het defensiepersoneel trad zelf op tegen dit gedrag (9 wel, 15 niet).
- 2 In het Verenigd Koninkrijk kennen ze de Armed Forces Lesbian en Gay Association (AFLAGA), <http://www.dircon.co.uk/info/history2.shtml>.
- 3 Sluitingsdatum: 1 augustus 2006.
- 4 Dit betreft de nieuwe wetgeving over goed ambtelijk handelen, goed werkgeverschap en algemene regels over integriteit Ambtenarenwet en Militaire Ambtenarenwet, die in maart 2006 in werking is getreden (Kamerbrief 30300, nr. 94, 15 mei 2006).
- 5 Alleen bij de vergelijking van deze groepen is gebruikgemaakt van het gecombineerde databestand van de aselecte steekproef van 1607 personen en de selectie van 170 personen die werkzaam zijn bij een operationele eenheid. Voor de andere vergelijkingen is alleen gebruikgemaakt van de steekproef van 1607 personen.

5 ‘Bij iedere plaatsing heb je weer te maken met een “coming out”.’ Ervaringen van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen in de krijgsmacht

5.1 Inleiding

Pim (35 jaar) werkt bij de beveiliging van de marine. Hij kan goed opschieten met zijn collega's en iedereen weet dat hij een vriend heeft. Regelmatig vragen ze hoe het met hun nieuwe huis gaat en sommige collega's willen graag een keer met Pim mee op stap in de homoscene van Amsterdam. Sinds kort volgt Pim een opleiding om een nieuwe functie te gaan vervullen, dat hoort bij de mogelijkheden die hij intern krijgt. Voorlopig houdt hij zich stil over zijn homoseksualiteit, heeft hij besloten. Hij weet immers niet of ze hem daarop zullen afrekenen tijdens de opleiding. Homo's worden toch als minder gezien, heeft hij eerder gemerkt. Als hij zijn diploma heeft, kan hij het altijd nog vertellen.

In de vorige hoofdstukken ging de aandacht uit naar de acceptatie van homoseksualiteit binnen de krijgsmacht op basis van een grootschalige enquête onder het defensiepersoneel. Daarmee kwam één kant van het verhaal voor het voetlicht. In dit hoofdstuk gaan we in op de ervaringen van homoseksueel personeel binnen de krijgsmacht. Daartoe hebben we diepte-interviews gehouden met twintig medewerkers. Hoe is het afgaand op hun verhalen gesteld met de acceptatie van homoseksualiteit binnen de krijgsmacht? Hoe open zijn zij en kunnen zij zijn over hun homoseksualiteit? Hoe kijken collega's aan tegen homoseksualiteit en wat zijn redenen om de eigen homoseksualiteit eventueel verborgen te houden? Hebben zij vervelende ervaringen gehad bij de krijgsmacht die naar hun idee te maken hebben met homoseksualiteit? Hebben zij het idee dat ze anders behandeld worden door collega's en leidinggevenden?

5.2 De respondenten

Werving van respondenten

De werving van respondenten voor dit deel van het onderzoek verliep door middel van oproepen in homotijdschriften en websites. In die oproepen werd verwezen naar een webpagina met antwoorden op *frequently asked questions*, over de aanleiding, de opzet en het vertrouwelijke karakter van het onderzoek. De respondenten reageerden meestal op de advertentie op www.gay.nl (mannen) of www.zijaanzij.nl (vrouwen). Vooral www.gay.nl leverde veel reacties op van jonge werknemers (jonger dan

35 jaar). Op een advertentie in de *Defensiekrant* reageerden voornamelijk werknemers die 35 jaar of ouder waren. De redactie van een brigadekrant besteedde in de wervingsperiode aandacht aan ervaringen van homoseksuelen mannen en vrouwen in de krijgsmacht. Het artikel eindigde met een korte toelichting over het lopende onderzoek naar homoseksualiteit en de krijgsmacht en een oproep voor respondenten. Verder is een bijeenkomst van de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK) bezocht om uitleg te geven over het onderzoek en respondenten te werven. Deelnemers aan de bijeenkomst hebben informatie over het onderzoek onder collega's verspreid en hen voor deelname aan het onderzoek gemotiveerd. Omdat in eerste instantie slechts drie vrouwen zich aanmeldden (van wie twee naar aanleiding van de bijeenkomst van SHK) is extra aandacht besteed aan het werven van vrouwelijke respondenten.

In totaal reageerden 43 personen, van wie 35 mannen en 8 vrouwen en (anders verdeeld) 35 militairen en 8 burgers. Alle potentiële kandidaten kregen een ontvangstbevestiging, met daarin de vraag of ze nog wat meer informatie wilden sturen over hun leeftijd, woonplaats, opleiding, werkzaamheden en geboorteplaats van de ouders. Deze informatie bood gelegenheid om de respondenten enigszins te selecteren op krijgsmachtdeel, militair of burger, en leeftijd.

Achtergrondgegevens respondenten

Onder de twintig geselecteerde respondenten waren twaalf man en acht vrouw, waarvan een transseksueel. Twee personen zijn van allochtone afkomst (beiden uit het Caribische gebied). De leeftijd van de respondenten varieert van 24 tot 51 jaar. Tien respondenten zijn jonger dan 35 jaar, tien respondenten 35 jaar of ouder. Twaalf respondenten zijn hoogopgeleid (hbo/wo), acht respondenten hebben een opleiding die lager is. Vijf respondenten wonen in steden als Amsterdam, Rotterdam, Haarlem en Leiden en vier in overige steden en dorpen van de Randstad, elf wonen er in andere delen van het land. Bij acht respondenten speelde religie een belangrijke rol in hun leven (zeven christelijk, een islamitisch), waarvan er drie nog steeds praktiserend godsdienstig zijn (allen christelijk).

Zes respondenten zijn werkzaam bij het Commando Landstrijdkrachten, vijf bij het Commando Luchstrijdkrachten, vijf bij het Commando Zeestrijdkrachten en vier bij de Koninklijke Marechaussee. Het gaat om vijftien militairen en vijf burgers. De rangen van de krijgsmacht zijn ingedeeld in manschappen, onderofficieren, subalterne of junior officieren, hoofdofficieren en opper- of vlagofficieren. Onderofficieren en subalterne/ junior officieren zijn ruimschoots vertegenwoordigd. Manschappen, hoofdofficieren en hoger zijn in dit onderzoek ondervertegenwoordigd¹. Negen respondenten zijn werkzaam bij een verbindingdienst en/of een operationele of technische dienst. Vijf respondenten werken bij een logistieke of transportdienst, twee bij een geneeskundige dienst, twee binnen de opleidingsfeer en twee hebben een administratieve functie.

Werkwijze en bescherming van de privacy

In het onderstaande zullen we veel met citaten werken. Deze zijn natuurlijk niet willekeurig gekozen; ze geven tezamen juist een representatief beeld van de antwoorden die we in de interviews hebben gekregen. Om te voorkomen dat respondenten herkend worden, zijn naam, functie en plaatsnamen niet overeenkomstig de werkelijkheid. Details van de genoemde personen hebben we veranderd of weggelaten, krijgsmachtonderdeel uitgezonderd.

5.3 Zichtbaarheid

5.3.1 Kleur bekennen op het werk

Vijf respondenten, allen mannen, zijn niet open over hun homoseksualiteit op het werk. Willem (24 jaar) werkt sinds kort bij een opleidingsorganisatie van Defensie. Met vrienden praat hij uitgebreid over zijn homoseksualiteit en voor zijn familie is hij 'uit de kast'. Hij is vrijgezel en heeft niet de behoefte om te zeggen dat hij 'specialer' is, met name omdat 'ik er nog maar net werk'. Ook wil hij aftasten of 'er een antihomostemming is, of antihomogevoel'. Brian (32 jaar en werkzaam bij de marechaussee) is niet open op zijn huidige werkplek en Pim (35 jaar) maakt zijn afwegingen en heeft persoonlijk liever 'dat het privé goed loopt', dan dat hij het op zijn werk met collega's goed moet vinden omtrent zijn homoseksualiteit. Hij voelt zich niet geroepen om als 'wereldverbeteraar' rond te lopen en 'loopt er niet mee te koop': 'Ik ben gericht en selectief tegen wie ik vertel of ik homo ben, ten eerste omdat ikzelf wel uitmaak tegen wie ik dat wil vertellen en ten tweede ik vind dat sommige collega's een redelijke antihomohouding hebben.' Pim leeft, zoals hij dat noemt, in twee werelden: de wereld van Defensie en de gayscene. 'Ik ben een actief homoscenegaan-der [...] want daar kan ik helemaal mezelf zijn. Op mijn werk ben ik ook wel mezelf, maar dat ene stukje zit er niet bij.' Robert (28 jaar en werkzaam als korporaal bij de landmacht) zal niet zelf vertellen dat hij homo is en vindt het geroddel van zijn collega's vervelend. Als ze er expliciet naar zouden vragen, zou hij eerlijk antwoorden. Maar dat hebben ze vooralsnog niet gedaan. Bij Sander (27 jaar en werkzaam bij de cavalerie van de landmacht) speelt de angst dat collega's zich anders gaan gedragen en het gezag niet meer accepteren. 'Het feit is dat ik niet echt goed kan inschatten wat de reactie zal zijn. Aan de ene kant kan ik me haast niet voorstellen – ik werk nu een jaar met die lui samen – dat hun houding naar mij toe zal veranderen. Aan de andere kant ben ik wel hun leidinggevende en [...] ben ik een beetje bang dat ik een deel van mijn autoriteit zou kunnen verliezen.'

Net als Willem heeft bij Sander het al dan niet hebben van een relatie invloed op de openheid over homoseksualiteit. Sander (27 jaar) is niet open, maar schrijft per mail: 'Sinds een jaar heb ik nu een vriend. Dat heeft wel een en ander veranderd. Ik heb een hekel aan liegen, dus dat doe ik ook niet. Wanneer er dus direct gevraagd wordt of ik een vriend heb, zal ik dat eerlijk beantwoorden.' Ook voor Hans (31 jaar en werkzaam bij de marechaussee) was dat een turning point. 'Toen ik echt mijn vriend kreeg, toen had ik zoiets, nu ga ik het echt niet meer verzwijgen.'

De acht vrouwelijke respondenten zijn allemaal open over hun lesbische identiteit. Zij lijken over het algemeen minder moeite te hebben met hun coming out op het werk en eventuele moeilijkheden daaromtrent verwijten ze zichzelf. Suzanne (32 jaar en werkzaam bij de marine) zegt: 'Je gaat met elkaar uit en dan vragen ze wel eens dingen en dan geef ik daar antwoord op. Daar ben ik nooit moeilijk in geweest. [...] Meer het 'ouwe-jongens-krentenbrood', maar dan met de mannen over de vrouwen waar ik ervaring mee had opgedaan.' Bij Petra (32 jaar en werkzaam als burger bij de luchtmacht) heeft het niet lang geduurd voordat iedereen op haar werk wist dat ze lesbisch was, zo'n anderhalve à twee maanden, en ze zegt dat daar 'nooit raar' op gereageerd is. Karin (39 jaar en werkzaam als projectmanager), kwam er gaandeweg achter dat het volgens haar handiger was om het al vroeg ter sprake te brengen: 'dan heb je het toch al snel over partners en dergelijke.' Anders moet je volgens haar achteraf gaan zeggen dat je op vrouwen valt en maak je er 'een heel gedoe van'. Agnes (39 jaar en als arts werkzaam bij de landmacht), verwijt zichzelf ervan haar homoseksualiteit te lang verzwegen te hebben: 'Het verstoppertje spelen wat ik in het verleden heb gedaan, heb ik eigenlijk meer aan mezelf te danken dan dat ik dat voor mensen moest doen.'

Hoe vertel je je collega's dat je homoseksueel of lesbisch bent? Verschillende respondenten hebben een afwachtende houding en komen niet direct uit voor hun homoseksualiteit. Ze tasten het klimaat af en gaan na wie ze als collega kunnen vertrouwen. Ze zeggen dat ze niet zullen liegen als ze een directe vraag krijgen over hun seksuele identiteit, maar ze zullen het niet zelf kenbaar maken. Sommigen hopen op een concrete vraag waarop ze antwoord kunnen geven en plaatsen opmerkingen die collega's aan het denken zetten. Maarten (31 jaar en werkzaam als officier bij de luchtmacht) wilde na drie maanden op zijn nieuwe afdeling wat opener worden naar zijn collega's: 'En dan ga je wat toespelingen maken en dan gaan mensen al wat denken. Ja, en als ze het gaan vragen, dan ga ik het ook niet ontkennen. (Op welke manier maak je toespelingen?) Als ze zeggen: "Oh, dat is een lekker wijf!" "Mwah, mwah." Zoiets. Er heel koeltjes op reageren.'

Respondenten willen over het algemeen open zijn over de eigen homoseksualiteit op het werk, vooral omdat privéomstandigheden – zoals het hebben van een relatie of bezigheden naast het werk – al gauw in gesprekken met collega's ter sprake komen. 'Iedereen weet alles van iedereen', zeggen respondenten geregeld tijdens de interviews. Angst voor negatieve reacties is over het algemeen de grootste drempel voor een coming out. Deze wordt gevoed door het taalgebruik bij de krijgsmacht. Het woord 'homo' wordt in negatieve zin gebruikt. Hoewel de bedoelingen volgens Dave (39 jaar en werkzaam bij de marechaussee) niet zo kwaad zijn, is het nadeel dat jonge homo's niet gemakkelijk uit de kast durven komen, 'want ze zullen wel negatief reageren'. Voor jonge homo's geldt ook dat ze nieuw zijn op de werkplek, onderaan de hiërarchie bungelen en soms zelf nog een strijd voeren over een coming out.

Over het algemeen zijn de respondenten blij als ze open kunnen zijn over hun homoseksualiteit en 'zichzelf kunnen zijn'. Homoseksualiteit lijkt daarmee een

stukje identiteit dat ze niet willen of kunnen verbergen. Zo hoeft Vincent (24 jaar en als officier werkzaam bij de luchtmacht) zich 'niet op te vreten' als hij met collega's 'weer een keer drie weken weg moet': 'Dat ik met iedereen opgesloten zit en niet mezelf kan zijn of zoiets.' En Hans (31 jaar) is blij dat hij niet meer hoeft te liegen: 'Toen ik nog niet uit de kast was [...] had je ook wel situaties, als ik op stap was geweest en ze vroegen waar, ik niet zei dat het op de Regulierdwarsstraat² was.'

Collega's reageren positief op een *coming out*, soms tegen de verwachtingen in. Vincent (24 jaar) was bang dat zijn buddy³ het er moeilijk mee zou hebben: 'Hij was 17 jaar op dat moment, ik toch wel 20 of 21 al. Een hele jonge jongen die zwaar gelovig is. Maar heel gemakkelijk. Ook niet schuw daarover dat we in een tentje hebben gelegen of lepelkje-lepelkje om elkaar wakker te houden bij min dertig.' Bij Karin (39 jaar) reageerde haar baas heel laconiek toen ze het vertelde en meldde dat er 'hier nog veel meer in de gang [zitten].'

Sommige mannelijke respondenten zeggen dat collega's 'het' niet van hen verwachten en vinden het leuk als collega's verbaasd zijn. Van anderen, zoals Erik en Vincent (beiden 24 jaar) hadden collega's wel verwacht dat ze homo zijn. Bij Erik (werkzaam bij de marine) stelden ze vragen of hij ooit een vriendin had gehad en hoorde hij achter zijn rug om: 'Volgens mij is die homo.' Collega's van Vincent reageerden instemmend toen hij het hun vertelde: 'Waarschijnlijk hebben ze bij mij toch een wat vrouwelijker *tentacle* gemerkt.' Beiden kregen van hun collega's complimenten over hun aanpak, omdat ze 'er wel voor uit komen, maar het niet van de daken af staan te schreeuwen' en 'normaal doen'.

Voor een positieve ontvangst raadt Vincent (24 jaar) aan dat je vóór je *coming out* zorgt voor een sociaal vangnet: 'Leuk dat je homo bent, maar ga eerst werken aan je sociale vangnet. Zorgen dat jij als persoon geaccepteerd wordt en dan zeggen dat je homo bent.' Mocht Vincent een partner hebben, dan zou hij het rustig aanpakken en hem eerst voorstellen aan verschillende mensen van zijn onderdeel, voordat ze samen naar een feest van de krijgsmacht zouden gaan. 'Want het moet geen *monkey scene* [aapjes kijken] worden.'

Of collega's positief of negatief reageren, ligt volgens verschillende respondenten ook aan de eigen houding. Als je er zelf 'niet moeilijk' over doet, dan zullen collega's het 'gemakkelijker accepteren'. Zo zegt Maarten (31 jaar): 'Ja goed, je moet er zelf niet moeilijk over doen. Hoe spastischer jij erover doet, des te spastischer zal de ander erover doen.'

Zichtbaarheid van homoseksualiteit bij Defensie is belangrijk volgens respondenten. Alleen dan kan Defensie laten zien dat ze daadwerkelijk een homovriendelijk beleid voert en discriminatie niet toestaat. Danielle (44 jaar, werkt als burger bij de luchtmacht): 'Dus het is voor homoseksuelen ook heel belangrijk om te laten zien: hier ben ik. En zo ben ik, ik ben gewoon een normaal mens. Dus als we dat als homoseksuelen heel duidelijk neerzetten, is er binnen de organisatie ook veel minder ruimte om een ongeleid projectiel te laten ontstaan of een negatieve tendens.' Gijs (44 jaar

en werkzaam als docent) voegt toe: 'Je moet natuurlijk niet alle verhalen vertellen. Je moet niet vertellen dat je lekker naar de sauna bent geweest dat weekend en dat we wel erg veel plezier hebben gehad. Dat soort verhalen snappen ze niet. Maar gewoon het samen zijn, het getrouwd zijn, dat soort dingen, daar zouden ze wel iets meer begrip voor mogen hebben.' De behoefte van militairen en burgerpersoneel om open te zijn over hun seksuele identiteit is groot en wordt geaccepteerd, mits ze zichzelf normaal gedragen.

5.3.2 Aanpassen en vermijden: terug in de kast

Terug in de kast

Joris (49 jaar en werkzaam bij de marine) beschrijft een nadeel van de interne mobiliteit bij Defensie en zegt dat je 'bij iedere plaatsing bij Defensie weer te maken hebt met een coming out. Meestal duren plaatsingen niet langer dan twee of drie jaar, dus tel uit je winst.' Iedere keer vindt een afweging plaats om collega's wel of niet te vertellen over hun homoseksualiteit.

Sommige respondenten zijn open over hun homoseksualiteit op de ene werkplek, maar niet op de andere, 'want je weet nooit hoe mensen reageren'. Brian (32 jaar) zegt dat je beter even kunt wachten en kijken hoe het loopt. 'Ik heb honderd keer aan mijn vriendje gevraagd, zal ik het vertellen, zal ik het vertellen of niet? Straks vertel je het wel en dan nemen mensen opeens afstand van je met sporten. En dan vraag je je af, waarom heb ik het verteld, shit! [...]. Op de afdeling in district West wist iedereen het van me.' Gijs (44 jaar) onderscheidt verschillende omstandigheden waarbij hij wel of niet uitkomt voor zijn homoseksualiteit. Hij probeert daarbij een balans te vinden tussen zakelijk en privé. Hij heeft vaak zijn homoseksualiteit verzwegen en vindt dat je het niet overal meteen moet vertellen. Zeker niet in een zakelijke omgeving, waar anderen niet over privéomstandigheden beginnen of als de sfeer niet vertrouwelijk is. Maar hij benadrukt dat hij nooit bewust heeft gekocht.

Dave (39 jaar) hoort verhalen dat steeds meer homo's 'de kast weer inkruipen' en vreest voor een kentering in het algemeen: 'In de grote steden, waar het voorheen zo goed ging. Vroeger trokken ze van het dorp naar de stad. Nu kun je beter naar een provinciestadje gaan. Daar wonen de brave gezinnen die het wel best vinden. Binnen het Wapen en ook binnen de samenleving, merk ik generaliserend, dat de allochtonen die we binnenhalen, dat die groep daadwerkelijk een bedreiging vormen voor homo's.'

Verzwijgen tijdens opleidingen

Om te voorkomen dat ze niet meer 'neutraal' beoordeeld worden tijdens de opleiding, hebben verschillende respondenten hun homoseksualiteit tijdens de opleiding verzwegen. Vincent (24) was tijdens de opleiding aan de Koninklijke Militaire Academie (KMA) en zijn plaatselijke opleiding bewust niet open over zijn homoseksualiteit: (En hiervoor op de KMA?) 'Toen heb ik het ook bewust een tijdje verzwegen. Op de KMA word je beoordeeld op je leiderschap en op je persoonlijkheden en hier op

de dingen die je doet. Maar ik wilde niet qua leiderschap beoordeeld worden van: dat doet hij best aardig voor een homo. Of van goh, nooit gedacht van een homo. Ik wist niet hoe ze waren op de KMA. En toen kreeg ik superbeoordelingen, nou, toen kon ik het wel lijden en is er niets veranderd. Dus onnodige zorgvuldigheid van mijn kant.’ Ook Dave (39 jaar) had een houding van: ‘Eerst mijn diploma op zak, daarna kan het altijd nog.’

Verzwijgen tijdens internationale samenwerking

Uitzendingen of missies kunnen plaatsvinden in groepsverband of individueel. Ook werken militaire eenheden geregeld samen op internationaal niveau. Respondenten die in groepsverband werden uitgezonden of te maken hadden met internationale collega-eenheden, waren wel open naar Nederlandse collega's toe, maar meestal niet naar buitenlandse collega's. Zoals Erik (24), die vertelt dat hij het er in het buitenland niet over heeft, omdat homoseksuelen daar nog vaak ontslagen worden. ‘Mijn collega's weten het wel, dat is genoeg.’ Tijdens individuele missies zitten homoseksuele medewerkers veelal weer in de kast. Joris (49 jaar) werkte in de periode dat Clinton president was tijdelijk op een Amerikaans schip. Hij vroeg zich af of hij wel of niet open kon zijn over zijn homoseksualiteit en heeft het vooraf aan SHK gevraagd. Daarover zegt Joris nu dat de Stichting destijds in een ‘euforie over hoe goed het gaat in Nederland’ verkeerde en vond dat je ook tijdens een uitzending ervoor uit kon komen. Uiteindelijk heeft hij het op dat schip niet verteld, omdat hij al snel ‘gepeild’ had dat dat ‘absoluut niet kon’: ‘Dit is net de omgeving, waarvan ik zeg, je hebt dan geen leven meer als ze het weten. Of zij zeggen dat je weg moet, of je kiest er zelf voor.’ Dave (39 jaar) heeft tijdens een uitzending naar Bosnië ‘een half jaar in de kast gezeten’ en merkte de uitwerking daarvan op persoonlijk vlak: ‘Niet zozeer omdat ik niet durfde, maar om mezelf te beschermen en omdat ik deze missie wilde doen en draaglijk wilde houden. De organisatie heeft daar geen rekening mee gehouden, aan mij de keuze wat ik ermee deed. Toen heb ik het voor me gehouden. (Moeten liegen?) Nou, een meester in het omzeilen. Uiteindelijk word je een afstandelijke man. Wel vriendelijk, maar afstandelijk – eentje die niet over privé zaken praat.’

Gedrag aanpassen

Gedrag van respondenten privé en op het werk verschilt. Vooral mannelijke respondenten proberen bepaalde ‘vrouwelijke’ gedragingen op het werk te vermijden, omdat het reacties van collega's uitlokt. Zo probeert Brian (32 jaar) zijn gedrag over het algemeen bewust aan te passen en niet ‘nichterig’ te doen. Soms lukt dat niet en wijzen collega's hem terecht: ‘Doe effe normaal, nicht, roepen mijn collega's dan. (Wat doe je dan bijvoorbeeld?) Iets met de hand of lopen of zo, maar dat doe je onbewust. Of hoe je praat of hoe je iets zegt of roept. [...] een beetje nichterig, dat doe ik wel eens onbewust.’ Het uniform zorgt er bij Robert (28 jaar) voor, dat hij zich een beetje inhoudt. In zijn vrije tijd is bij wat beweeglijker: ‘Ik heb nogal de neiging om met mijn handen te wapperen. Dat soort dingen. En als ik mijn pak aan heb, dan zal ik niet zo een sigaret staan te roken [met de sigaret in een slap handje en

de andere hand in de zijl. Maar in mijn vrije tijd is dat gewoon normaal. Ja aanpassen, ja zoiets is het eigenlijk, een beetje inhouden.' Sander (27 jaar) trekt in privé-tijd meer met andere homo's op en is dan wat lichamelijker, vertelt hij. 'Maar ik stoer me behoorlijk aan het verwijfde gedoe, dus dat zal ik buiten Defensie ook niet doen.' Terwijl hij zijn gedrag aanpast, valt het hem op dat heteroseksuele collega's soms 'homo naar elkaar' doen, zoals 'aan elkaar zitten, met het handje wapperen, een halve striptease doen'. Hij vindt dat merkwaardig en snapt niet waarom het gebeurt.

Ook burgerpersoneel krijgt aanmaningen om gedrag aan te passen. Zowel Danielle (44 jaar) als Gijs (44 jaar) kregen het verzoek van collega's om zich wat minder openlijk homoseksueel te gedragen, 'want sommige mensen storen zich daaraan'. Volgens beiden komt dit verzoek van mensen die zich verantwoordelijk voelen voor het gedrag van de groep, dat niet af mag wijken van de heteroseksuele norm. Ze hebben zich er weinig van aangetrokken, omdat ze, zoals eerder gezegd, vinden dat homoseksuelen te weinig zichtbaar zijn bij Defensie.

Zichtbaarheid van homoseksuelen bij Defensie lijkt ambivalent. Vanwege verwachte negatieve reacties zijn vijf mannelijke respondenten niet uit de kast, terwijl voor andere respondenten openheid van zaken voor opluchting zorgt: ze kunnen zichzelf zijn en praten over hun privéleven. Toch gaan vooral mannelijke homoseksuelen met enige regelmaat terug in de kast, vooral tijdens opleidingen en missies. Want ze willen niet op hun homoseksualiteit afgerekend worden. Omdat ze niet willen liegen, proberen ze zo min mogelijk over hun persoonlijke omstandigheden te vertellen. Daardoor ontstaat er een gevoel van afstand en oppervlakkigheid tegenover collega's. Daarnaast tomen respondenten als Brian, Robert en Sander fysiek en vrouwelijk gedrag in om negatieve reacties van collega's te voorkomen. Heteroseksuelen lijken daarentegen alle vrijheid te hebben om zich 'homoseksueel' te gedragen.

Andere homo's en homoseksualiteit op de werkvloer

Respondenten die nog niet lang bij Defensie werken, kunnen het gevoel hebben dat ze de enige homoseksuele of lesbische werknemer zijn. Zoals een respondent zegt: de mores is volledig heteroseksueel. Vrijwel alle respondenten die langer bij de krijgsmacht werken, kennen homoseksuele of lesbische collega's. De Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht speelt daarin soms een rol door bijeenkomsten voor homoseksuelen die zij organiseert, maar ook op andere manieren leert men elkaar kennen.

Agnes (39) heeft lesbische collega's leren kennen via het voetballen op de kazerne. Via het roddelcircuit komt ze te weten wie wel of niet homo/lesbo zou zijn. Ook komen eventuele problemen ter sprake: 'Wat ik laatst heb gehoord is een lesbische vrouw die haar trouwring niet om mocht houden tijdens het werk. Terwijl haar mannelijke collega's, heteroseksueel, wel hun trouwringen mochten om houden.' Bij de marine bestaat er volgens Suzanne een heel pottencircuit van meiden die wat met elkaar hebben gehad en waar het 'over de tong gaat'. Veel jonge homoseksuele werknemers kennen elkaar via een profiel en fora op gay.nl, hebben elkaar via-via leren kennen of vanuit het uitgaansleven. Ze hebben geregeld contact met elkaar.

De meeste respondenten kennen homoseksuele collega's die niet uit de kast zijn. Gijs (44 jaar) verbaast zich erover en geeft een voorbeeld: 'Zijn naaste collega's wisten precies hoe het zat. En kom ik hem daarbuiten tegen en dan weet compleet niemand dat hij met een vriend samenwoont.' Met het argument dat het andere mensen niet aangaat, is Gijs het niet eens. 'Dat gaat mensen dus heel veel aan, want anders verandert er dus niks.' Als homo heb je volgens hem een voorbeeldfunctie. Maar de respondenten zullen niemand pushen om openlijk homo te zijn. Iedereen moet dat zelf afwegen. Zoals Danielle (44 jaar) vertelt over een collega die ze kent, die nog steeds uit de kast aan het komen is: 'En dat hangt van hemzelf af. Tegen mij is hij vrij open, maar op zijn werk durft hij dat niet.'

Respondenten zeggen dat homoseksuele en lesbische medewerkers veelal werkzaam zijn bij onderdelen als de logistieke en geneeskundige dienst. De vraag is of homoseksuele collega's niet werkzaam zijn bij bijvoorbeeld operationele gevechtseenheden, of dat ze daar niet uit de kast komen. Pim kent voorbeelden van mariniers die hij in het homoseksuele uitgaanscircuit tegenkomt, maar die hem expliciet vragen zijn mond te houden. Een heteroseksuele marinier zei tegen hem: 'Ik zie dat je met een jongen bent.' 'Ja, dat is mijn vriend.' 'Nou, ik vind het knap van je, want binnen het Korps Mariniers is dat bijna ondenkbaar.' 'Wat niet weet wat niet deert.' Robert kent homoseksuele collega's bij de Luchtmobiele Brigade, waarvan hij weet dat hun collega's dat niet weten. Monique vertelt over jonge soldaten die uit pure angst niet durven uitkomen voor hun homoseksualiteit, bang dat ze geen buddy's overhouden die een tentje met ze willen delen. Leeftijd speelt daarbij volgens haar een rol: 'Bij de staf zijn ze allemaal een stuk [ouder en] volwassener, althans, dat denken ze. [Daar] zullen ongetwijfeld mensen zitten die problemen hebben met homoseksualiteit, maar dat zullen ze nooit hardop zeggen.'

Eigen aandeel

Respondenten vinden dat homoseksuelen op de werkvloer door hun gedrag problemen oproepen. Opvallend is dat ze daarbij vrijwel geen voorbeelden geven van lesbische vrouwen die negatief opvallen. Maar van homoseksuele mannen daarentegen zijn voorbeelden te over. Bij Erik (24) zat iemand bij de militaire vorming die heel duidelijk liet merken dat hij homoseksueel was en dat ook meteen in de klas vertelde. Die persoon werd een 'handtas' genoemd:

'En dat werd een stuk minder geaccepteerd dan de manier waarop ik het deed. (Ja?) Die heeft het een stuk zwaarder gehad. Die is van een paar boten afgetrapt. Afgetrapt, gepest. (Weet je daar iets van?) Ja, dat hij inderdaad aan het flirten was met mannelijke collega's. Als hij jongens leuk vond, ook al waren die hetero, dan was hij daarmee aan het flirten. Ja, dat moet je niet doen. Dat wordt niet geaccepteerd.'

Flirten van heteroseksuele collega's wordt tot op zekere hoogte wel geaccepteerd. Het lijkt erop dat gedrag van hetero's en homo's met twee maten wordt gemeten. Zo geeft Karin het voorbeeld van een jonge jongen die voor de grap 'het nichtje van de admiraal' werd genoemd. Hij werkte op een schip waar hij last had van pesterijen,

omdat hij een ‘provocatief type’ was. Karin (39 jaar): ‘Altijd wel nuchtere opmerkingen maken, seksueel getinte opmerkingen. Ja kijk, misschien dat die heteroseksuele jongens dat aan boord ook deden, maar het gaat denk ik om gewenning.’ Ook andere respondenten spreken van ‘provocatie’ door homoseksuelen. Willem (24 jaar) legt uit dat het over eigenschappen gaat ‘die gekoppeld worden aan mannelijkheid en alles wat daar sterk van afwijkt is provocatie’. Dave (39 jaar) vertelt dat hij een collega had, waarvan anderen zeiden: ‘Die heeft het uitgevonden, de homoseksualiteit. Het straalde er ook gewoon vanaf met zijn kettinkjes en ringetjes.’ Het vervelende was, vond Dave, dat collega’s hem erop aanspraken. ‘En als je je wat excentriek gedraagt, of je valt wat betreft gedrag buiten de boot, dan val je op en dan wordt de acceptatie altijd moeilijker.’

Het ‘provocerend’ homoseksuele gedrag wordt ook als gênant ervaren. Liever zien respondenten dat iemand een gezonde dosis zelfspot heeft. Robert (28): ‘Maar andere [homoseksuele] mensen gaan er met een goede dosis zelfspot mee om en die maken er zelf de leukste grappen over en de hardste grappen. Ja, dat zie ik wel als voorbeeld.’ Ook Maarten (31) vindt dat je grapjes over je homoseksualiteit moet kunnen maken, omdat collega’s het dan veel sneller zullen accepteren. Barbara (26 jaar en werkzaam als vrachtwagenchauffeur) kan, als het over homoseksualiteit gaat, ‘best wel tegen een geintje, het hoeft niet altijd serieus te zijn’. Respondenten maken duidelijk dat je opmerkingen die als grapje bedoeld zijn, op hun waarde moet kunnen inschatten. Wel is er een subtiele scheidslijn tussen grapjes die door de beugel kunnen of niet. Bij Brian (32 jaar) ligt het eraan waar hij zich bevindt met collega’s: ‘Binnen de eigen club kan ik het wel hebben. Maar als je “flikker” tegen me zegt als we ergens anders zijn, dan kan ik dat weer niet hebben’. Zelfspot kan de grens van het acceptabele voor collega’s onduidelijk maken. Petra (32 jaar) gaat er bijvoorbeeld heel gemakkelijk mee om dat ze lesbisch is en loopt, net als haar collega’s, de hele dag ‘te dollen’. Zij ervaart dat iemand daardoor soms de grens kan overschrijden en beledigend wordt. Joris (49) is tegen de grappende sfeer in opstand gekomen en geeft te kennen dat hij het niet gepast vindt om altijd in termen van grapjes te spreken over een homoseksuele relatie. En Robert (28 jaar) zegt dat zijn collega’s geneigd zijn dingen door te drijven en hem door constant grapjes te maken ‘redelijk op de kast zouden kunnen krijgen.’

Respondenten schetsen het beeld dat homoseksuelen zelf een aandeel hebben in de eventuele moeilijkheden die ze ervaren rondom hun homoseksualiteit. Wederom klinkt een ambivalente houding jegens zichtbaarheid van homoseksualiteit door. Homo’s dienen zich normaal, dat wil zeggen volgens de heteroseksuele norm te gedragen, eventuele vrouwelijke kenmerken in te tomen en niet overduidelijk aanwezig te zijn. Daarnaast mogen ze zichzelf niet al te serieus nemen en hebben ze veel aan ‘grapjes’ te slikken.

5.4 Vervelende ervaringen op het werk

De vraag of respondenten vervelende ervaringen hebben gehad die volgens hen te maken hebben met homoseksualiteit, levert een heel scala aan antwoorden op.

Beledigingen

Geen van de respondenten is op hun werk geconfronteerd of bedreigd met geweld vanwege homoseksualiteit. Scheldpartijen of beledigingen hebben wel plaatsgevonden. Erik (24 jaar), werkzaam op een mijnenjager, ervoer dit als pijnlijk:

‘En nog een keer een opmerking van een jongen [...]. Die maakte rotopmerkingen als: “Homoseksualiteit is een ziekte” en “Aids is veroorzaakt door jullie.” Echt menens en dat doet je wel pijn. Daar ben ik heel kwaad over geworden. (Wat heb je daarmee gedaan?) Die gozer wilde niet luisteren en niet normaal met mij praten. Toen heb ik hogere hand opgezocht. En ook aangegeven dat ik met hem niet meer wilde varen. En dat is uiteindelijk ook gebeurd. [...] Ik heb geen aanklacht ingediend, maar wel aangegeven dat ik met hem niet normaal kan werken. (Bij wie heb je dat aangekaart?) Bij de oudste officier, dus zeg maar de personeelsofficier, personeelszaken. (Hoe werd daarop gereageerd?) Die konden zich dat goed indenken, dus die hebben er wel werk van gemaakt. Of werk van gemaakt, die houden er wel rekening mee.’

Dat niet elke ingreep van hogerhand wordt gewaardeerd, blijkt uit een ander incident dat Erik (24 jaar) meemaakte.

‘Wat ik ook heb meegemaakt, dat was aan het begin toen ik daar werkte. Toen was het ook redelijk snel bekend bij de commandant dat ik homoseksueel was, toen heeft hij tijdens een praatje nog expliciet gezegd dat discriminatie hier echt niet getolereerd wordt aan boord. En als hij dat zou ontdekken, dan zou het hele zware consequenties hebben.’

Erik was niet blij met deze opmerking, omdat volgens hem de hele boot wist waar de commandant op doelde. Daarmee snoerde de commandant alle monden en kostte het de collega's van Erik veel moeite om er met hem over te praten. Ook konden ze geen grapjes meer maken.

‘De commandant bedoelt het prima, maar ik hoef niet in bescherming genomen te worden. Ik voel me sterk genoeg om mezelf te weren. [...] En ook leek het of ik had geklaagd bij de commandant over dat er gediscrimineerd wordt. En dat was helemaal niet zo. Dus werd er gezegd: “Hé Erik, je blijft wel van me af hè. Of ben ik nu aan het discrimineren?” En dan moet je dat ijs weer doorbreken en aangeven dat je geen moeite hebt met zulk soort opmerkingen.’

Pesterijen

Joris (49 jaar) vertelt over een incident dat een paar jaar geleden plaatsvond aan boord van een fregat. Hij had zich afgevraagd of het wel verstandig was om op een boot met alleen maar mannen mee te varen. Uiteindelijk besloot hij dat toch te doen.

‘De eerste maanden ging het goed, met de samenwerking op management-niveau liep lekker. En op een gegeven moment bij een drankje ergens in de haven ver weg, kwam er iemand naar me toe om te zeggen dat er gekke verhalen over mij rondgingen. “Ik waarschuw je maar. [...] Die en die zeggen dat als er iemand bij je langs gaat – om vaderlijk toegesproken te worden of een schouderklopje te krijgen of om personeelszaken te bespreken – of die persoon nog een pijpbeurt heeft gehad.” Op die manier. Of: “Heb je een beurt gehad?” Op die toer. Ik heb dat aangehoord, soms kun je zoiets hebben en andere keren niet, en ik heb het nog geverifieerd bij iemand of het echt gebeurde en dat was dus zo. [...] Ze gingen daarna door met treiteren, tegen elkaar “homo” roepen als iemand een watje is, of mietje [...] En verder had ik het gordijn dicht voor de hut – niet de deur dicht, behalve als je gaat slapen – dan hoorde je van die kreten net bij jouw hut bij het voorbij gaan. [...] Ik ben naar de commandant gegaan en heb verteld dat ik niet meer accepteerde.’

Een personeelslid dat te veel dronk, bleek de pesterijen in gang te hebben gezet. De commandant kwam Joris vertellen dat hij hem volledig steunde en dat de man een alcoholverbod had gekregen – over discriminatie was geen woord gerept. In de weken die volgden was de spanning volgens Joris om te snijden, maar hij bleef volhouden iedere dag naar de mess te gaan. Een paar weken later kwam een collega naar hem toe om vrede te krijgen:

‘Ze zouden een vergadering hebben, eerst zonder mij, daarna mocht ik binnenkomen. [...] Na een uurtje werd ik geroepen. En mag je raden waar het een uur lang over ging? Over mijn geaardheid. Dat was dus een probleem voor sommigen. Ik heb er achteraf om gelachen. Je zit met allemaal mannen bij elkaar, van verschillende leeftijd, te praten over homoseksualiteit. Meer aan voorlichting geven kun je niet doen (lacht). Achteraf vond ik het wel een overwinning. Alle vooroordelen kwamen over tafel en ik moest er maar een grapje over maken. “Joh, zou jij het leuk vinden als je over je huwelijksrelatie alleen maar in grapjes kan praten? Dat is toch niet normaal?” Dat soort dingen kwam aan bod. En als ik er iets over zei, moest het maar als grapje zijn. Dat soort grapjes moest ik maar accepteren. Kijk, een grapje vind ik best, maar laat maar aan mij over wanneer ik het gepast vind. Maar ik denk niet dat het juist is als er over een homoseksuele relatie alleen maar grapjes gemaakt kunnen worden. Ik kreeg nog bijval. Daarna hebben we afspraken gemaakt dat we gewoon verder gingen waar we een paar weken geleden waren gestopt. Dat ging daarna ook prima, maar de echte lol was er wel vanaf.’

Scheldpartijen

Scheldwoorden als ‘vuile homo’, ‘mietje’ en ‘vuile flikker’ worden volgens de respondenten veelvuldig gebruikt. Het zijn termen die duidelijk maken dat iemand ‘minder’ is, minder veel werk of stress aankan. Joris (49 jaar): ‘Ik herinner me dat een naaste collega riep dat iemand een “vuile flikker” was als iemand zwak of dom was of iets niet naar behoren deed of lui was.’ Voor Robert (28 jaar) reden om niet uit te komen

voor zijn homoseksualiteit. 'Ik heb geen zin om dat constant te bewijzen dat het niet zo is. En als ik een mindere dag heb, dat ze zeggen: "Het is logisch dat hij het minder doet, want hij is een homo."' Van gerichte scheldpartijen op openlijk homoseksuelen maken respondenten ook melding. Dat heeft volgens Pim (35 jaar) te maken met het machogedrag in de groep:

'Ik heb er ook bij gestaan dat mensen, collega's, worden verguisd die homo zijn. "Moet je eens kijken, die vieze vuile flikker." "Maar dat is een heel aardige man", zegt mijn chef. "Maar moet je eens kijken, die gore homo." "Maar ik ken hem, een heel aardige man." En toen dacht hij, ik moet dat niet meer zeggen, want ik krijg geen bijval. Dat is natuurlijk ook het machogedrag dat binnen de krijgsmacht heerst. Het is dan ook flink om "vuile homo" te roepen naar andere collega's toe.'

Afkeurende opmerkingen of blikken

Sommige respondenten werden geconfronteerd met afkeurende opmerkingen of blikken. Gijs (44 jaar) is werkzaam als docent en maakt onderscheid tussen verschillende vervelende reacties die hij krijgt. Deze variëren van directe collega's die 'corrigerend gedrag' vertonen en hem vertellen dat hij zijn homoseksualiteit moet verzwijgen, tot genegeerd worden of geconfronteerd worden met een bijzonder negatieve houding van een magazijnjongen die achter zijn rug om over hem zegt dat flikkers niks te zoeken hebben in het leger. Danielle (44 jaar) zegt dat ze zich 's avonds op de basis en tijdens feestjes soms met minachting bekeken voelt door jonge militairen van Turkse of Marokkaanse afkomst. 'Je ziet de minachting voor homoseksuelen of vrouwen, dat zie je gewoon aan ze. Dat voel je en dat ervaar ik wel als bedreigend. Ze kijken je aan alsof je een smeerlap bent.' Tegelijkertijd nuanceert ze haar uitspraak: 'Het is niet zo dat ik me nu continu bedreigd voel. Het is als kiezels op een asfaltweg. Je struikelt er af en toe over.'

Gein en ongein

Met respondenten worden ook geintjes uitgehaald die ze soms als leuk en andere keren als niet leuk ervaren. Erik (24 jaar) maakte op zijn eerste dag aan boord het volgende mee:

'Ik kwam aan boord en de eerste kennismaking, eerst gewoon een rondje en op een gegeven moment werd gezegd: "Erik, er staat iets voor jou op de kast." Dat was de eerste of tweede dag dat ik aan boord was. Nou, het roze boekje [Roze Gids, LM] stond er (lacht). Dat zijn van die steken onder water. Soms een heel kinderachtig spel.'

Behalve 'die steken onder water' hoorde Erik ook andere opmerkingen over zijn homoseksualiteit:

(Want wat voor opmerkingen maken ze?) 'Nou, "Kijk uit hoor, want Erik staat achter je." Weet je, dat soort dingetjes. Of ze proberen je gewoon uit op allerlei manieren. Door te vragen: "Hoe is dat nou, Erik? Gadverdamme, ik wil het niet

weten!” Maar dan ga ik er ook op in, dan ga ik ook door, als ze ernaar vragen dan ga ik gewoon door. En dat weten ze.’

Barbara (26 jaar) geeft aan dat de meeste collega’s weten dat ze lesbisch is en haar accepteren ‘net zoals ieder ander’. Tot ze te maken kreeg met een nieuwe collega:

‘Die kan er heel expliciet op reageren en hele scherpe opmerkingen maken.

En dan denk ik, nou goed, jongen je weet niet beter en dat doet hij bij anderen waarschijnlijk net zo. (Wat voor opmerkingen?) Nou, alles wat met ‘pot’ te maken heeft, dat vindt hij leuk om te noemen. Dan denk ik, pff, als jij daar plezier uit haalt, ga lekker door.’

Het is vrijwel onmogelijk om serieus over homoseksualiteit te praten. Zoals Joris (49 jaar) eerder kritisch aangaf ‘dat er over een homoseksuele relatie alleen maar grapjes gemaakt kunnen worden’.

Roddelen

Vrijwel alle respondenten benoemen dat er veel geroddeld wordt. Bij Monique (35 jaar, specialist bij de landmacht) ging het nieuws, dat ze een vriendin had, heel snel rond: ‘Dat is met het roddelen. Ik had het binnen mijn werk drie collega’s verteld en binnen no time wist iedereen het.’ Erik (24 jaar) merkte dat de geruchtenstroom hem vooruit ging:

‘Je krijgt eerst een militaire opleiding, zeg maar. De Eerste Maritieme Militaire Vorming. Daarna ga je je functieopleiding in. Daar wisten mensen op een gegeven moment van mijn geaardheid. Maar sommigen zijn al eerder naar zo’n boot gegaan, die jonge gozers van een jaar of 17, 18. En die ken je uit die militaire vorming. En als ze maar mijn naam horen dan: “Oh, die is homo.” En als een iemand het zegt aan boord, dan weet iedereen het.’

Robert (28 jaar) hoorde via zijn huisgenoot dat zijn collega’s speculeren of hij wel of niet homo is. Hij bevestigt noch ontkent de geruchten, maar is ze behoorlijk beu. Bij Sander (27 jaar) ging het niet over hemzelf, maar hij hoorde allerlei verhalen over een leidinggevende die homoseksueel is: ‘Op de opleiding was een pelotonscommandant en achter zijn rug om werd wel van alles gezegd. (Wat voor dingen?) Ja, niet zozeer concrete dingen, maar niet aan hem refereren als kapitein, maar als homo. En dan weet iedereen over wie je het hebt.’

Genegeerd

Brian (32 jaar) heeft meegemaakt dat zijn collega’s van de marechaussee hem de eerste twee weken negeerden:

‘Nou, voordat ik in Den Haag kwam, wist mijn groep het. “Oh, die homo komt bij ons in de groep.” (Merkt je daar nog wat van?) Ja, de eerste en tweede week dat ik daar was, was iedereen stil. En langzamerhand leer je elkaar beter kennen en was het gewoon normaal, open, lekker kletsen en zo. Maar de eerste twee weken was het stil, alleen maar ‘hallo’ zeggen. (En dat was anders dan hoe ze met de anderen omgingen?) Ja.’

Anders bejegend

Geen van de respondenten die voor zijn of haar homoseksualiteit uitkwam werd plotseling anders bejegend. Vincent (24 jaar), als officier werkzaam bij de luchtmacht, legt uit, dat hij daar wel aan moest werken:

(Je zegt, het komt hier wel ter sprake. Wat kun je hier vertellen?) ‘Alles (lacht). Van hoe een date is geweest tot een avond seks, niet de details natuurlijk, hoe dat is verlopen zeg maar. Dat gaat wel met een lolletje, dat gaat niet als een serieus gesprek of zoiets. Daar heb ik wel aan moeten werken. Eerst bij hen verhalen halen, voordat ik er mee kom. Maar nu is dat helemaal geaccepteerd hier in deze groep.’

Ongemak

Van ongemak is wel sprake. Een van de respondenten vertelt dat een collega door hem niet onderzocht wilde worden voor een seksueel overdraagbare aandoening (soa). Bij andere respondenten vindt het ongemak meer in de persoonlijke sfeer op het werk plaats. Collega's van Vincent (24 jaar) voelen zich soms ongemakkelijk als hij te expliciet wordt over (homo)seksualiteit: ‘Op het moment dat ik in een persoonlijke bubbel terechtkom, hoe ik mannen bekijk als ik op de versiertoe ben of zoiets. Dan kom ik in hun... dan ga ik hun grensje op, zeg maar.’ Hij is blij dat hij zoiets merkt, omdat hij anders niet zou weten waar de grens van het betamelijke ligt:

‘Anders zou het onmiddellijk het relnichtenidee worden, alles roepen en zo. Dat is niet de bedoeling. *(Hoe bedoel je relnichten?)* Die roepen alles, het liefst om commotie te veroorzaken, dat wil ik absoluut niet. Dus prima dat ik af en toe een plaat in mijn gezicht heb gekregen, van hé, tot hier en niet verder met die opmerkingen. *(Wat voor plaat?)* Een botte reactie of effe weglopen, dat soort dingen.’

Petra (32 jaar) vertelde dat haar collega's – met name vrouwen – in een ander gebouw voorzichtiger reageren, sinds ze weten dat ze een vriendin heeft. Petra ziet de desbetreffende collega's alleen tijdens personeelsuitjes.

‘Maar omdat je mensen niet ziet, dan zijn ze toch wel de kat uit de boom kijkerig. Dat merk ik nu wel als ik bel, dan zijn ze toch wat voorzichtiger. Ik merk toch een bepaalde afstand sinds ze dat weten. Maar dat komt ook omdat je elkaar niet ziet en bij een volgend uitje veeg ik gewoon de vooroordelen van tafel.’

Discriminatie

Hoewel de respondenten veel problemen ervaren, voelen ze zich geen van allen gediscrimineerd. De genoemde negatieve ervaringen worden als incidenten afgedaan, waarbij ze benadrukken over het algemeen goed overweg te kunnen met hun collega's. Grensoverschrijdend gedrag van collega's proberen ze zo snel mogelijk van hun schouders te laten glijden en eventueel behulpzaam ingrijpen van een leidinggevende voelt eerder als een vernedering dan als ondersteuning. Zoals Erik (24 jaar) zegt: ‘Ik hoef niet in bescherming genomen te worden.’

Voordeel van homoseksueel of lesbisch zijn?

Een lesbische respondente geeft aan dat ze als 'pré' heeft ervaren met haar mannelijke collega's mee te kunnen praten over mooie vrouwen: 'Ik heb een vriendin. En in die zin vind ik dat ik hier en daar een pré heb, dat ik met jongens mee kan praten over wat ze een mooie vrouw vinden. Het is maar hoe je er zelf in staat.' (Barbara, 26 jaar) Veel mannelijke respondenten zeggen dat ze geen voordelen ervaren omdat ze homoseksueel zijn, behalve dat zij 'alle mooie vrouwen om zich heen krijgen' en reageren stellig (ook de vrouwelijke respondenten) dat ze niet anders behandeld willen worden.

5.5 Ervaringen van homo's en lesbo's en de invloed van vrouwelijkheid

Vrouwelijkheid

Zowel homoseksuele als lesbische respondenten hebben het idee dat lesbiennes het bij de krijgsmacht gemakkelijker hebben dan homoseksuele mannen. Suzanne (32 jaar) verwoordt het als volgt: 'Lesbischvriendelijk in ieder geval wel. Homovriendelijk kan ik niet zeggen, denk ik. Mannen hebben het gewoon moeilijker dan vrouwen. Die moeten zichzelf toch meer bewijzen op hun mannelijkheid. Het is toch best wel een mannencultuur en macho en wat ik dan hoor of opvang, als ze kwaad willen, dan hang je. Dan maken ze bepaalde opmerkingen die ik niet homovriendelijk vind. En nuchterigheid wordt niet erg gewaardeerd, met name bij de macho's.' Het lijkt erop dat 'vrouwelijkheid' van zowel heteroseksuele vrouwen als van homoseksuele mannen de krijgsmacht als mannenwereld bedreigt. Robert (28 jaar): 'Het is toch echt een mannenwereld. En een [heteroseksuele] vrouw zou dat aantasten. Maar een lesbische vrouw tast die mannenwereld niet aan. Die kijkt ook naar vrouwen. [...] Maar een homoman tast gelijk een mannenwereld aan.'

Seksisme

Vrouwen bij de krijgsmacht worden door collega's in eerste instantie op hun uiterlijk beoordeeld. Maarten (31 jaar), werkzaam als officier bij de luchtmacht: 'Als ze er goed uit zien, dan lopen ze er bij wijze van spreken achteraan te geilen en is het allemaal van "Oooh". En zodra het uiterlijk wat minder is, dan is het vaak toch maar lastig. Dan hoor je eigenlijk toch een hoop negatieve verhalen.' In dat geval kunnen lesbiennes zich volgens Maarten onttrekken aan het seksisme. Want 'het is duidelijk dat ze daar niks van hoeven te verwachten'. Agnes (39 jaar) had een andere ervaring, toen ze een paar jaar geleden meeging op uitzending met de Luchtmobiele Brigade. De militairen constateerden dat ze wel heel 'close' was met haar collega-arts (man) – ze aten samen – dat ze wel een relatie moesten hebben. Ze heeft bijna van de daken geschreeuwd dat ze thuis een vriendin had, maar het leed was geschied. 'Een buddy-relatie tussen een man en een vrouw was in hun ogen blijkbaar onmogelijk.'

Petra, Barbara, Danielle en Vivian geven te kennen dat ze zich als vrouw moeten bewijzen tegenover hun mannelijke collega's. Danielle (44 jaar) heeft als transseksueel letterlijk de verschillen in houding jegens mannen en vrouwen meegemaakt.

‘Mijn ervaring is dat mannen elkaar veel meer op het woord geloven. En als vrouw moet je jezelf tien keer bewijzen. Als ik als man achter een draaibank ga staan, zeggen ze: “Succes.” Als ik als vrouw achter een draaibank ga staan – en ik heb beide meegemaakt – komt er een leraar of een oud baasje achter je staan om even te kijken hoe je het doet. Of het wel goed gaat.’ Dat werkt ook door in haar werk. Stukken van haar worden eerst afgekeurd, ‘en vervolgens zie je ergens een rapport verschijnen waar precies hetzelfde in staat en dan is het van een man.’

Vivian (35 jaar) werkt sinds haar drieëntwintigste bij de marine. Ze begon als matroos. Toen ze aangenomen was om korporaal te worden, kreeg ze opmerkingen als “die smerige pot” te horen. Enige tijd later wilde ze de duikopleiding doen, maar kwam er niet in met als argument dat er een korporaalstekort was en dat ze in die periode toch ging varen. Dankzij de vakbond mocht ze alsnog een nieuw verzoek indienen en zou ze de volgende duikopleiding in gaan. Maar ook tijdens de opleiding probeerden ze haar te laten stoppen: ‘En in de opleiding zeiden ze nog: “Volgens mij is dit niks voor jou.” Dat bepaal jij niet, ik laat het je zien dat ik er wel in hoor. Ik heb het ook met goede resultaten afgerond, dus bewezen dat ik het wel kon.’ Een ander voorbeeld van Vivian was dat ze merkte dat een vrouwelijke matroos aan haar lot werd overgelaten. ‘Ze moest een motor loshalen en daar is ze de hele dag mee bezig geweest, geen man die haar helpt. Dan vind ik gewoon dat ze dat meisje tot aan haar enkels laten afbranden [...] (Zouden ze dat bij een man anders doen?) Ja, Dan zouden ze even komen helpen. Een vrouw moet meer bewijzen dat ze het kan, dan een man. Die praten meer stoer onder elkaar en zeggen: dat doen we wel even samen.’

In tegenstelling tot Danielle’s ervaring dat vrouwen door mannelijke collega’s dwangmatig geholpen worden, zegt Vivian dat vrouwen aan hun lot worden overgelaten. Het lijkt erop dat mannen op plaatsen waar vrijwel alleen mannen werken niet goed weten hoe ze met vrouwen om moeten gaan en daarom tegengestelde reacties vertonen.

Geschiktheid van vrouwen

Vrouwen (heteroseksuele en lesbische) praten volgens respondenten gemakkelijker over homoseksualiteit dan heteroseksuele mannen. En behalve gemakkelijker, praten ze er ook ‘normaler’ (minder botte opmerkingen) over en kunnen homoseksuele mannen hun werk doen. Dat lijkt ook een reden waarom homoseksuele mannen graag bij een onderdeel werken, waar ook vrouwen werken. Joris (49 jaar): ‘Als er vrouwen aan boord zijn, dan is er geen enkel probleem. Dat is voor mij zo’n gegeven, het bewijs zal later wel komen.’

Over de geschiktheid van vrouwen bij Defensie zijn verschillende opvattingen hoorbaar. Uit tweede hand benoemt Gijs (44 jaar) discussies die plaatsvinden onder collega’s over een al of niet terechte benoeming van Leanne van den Hoek als brigadegeneraal. Respondenten zelf hebben verschillende opinies over vrouwen bij de krijgsmacht. Zo is Sander (27 jaar) ‘vanwege zijn religieuze achtergrond’ geen voorstander van vrouwen in een gevechtsfunctie. Hij kent de onderzoeken naar het ‘rustgevend’ gehalte van vrouwen binnen de eenheid, dat mannen zich dan iets beter

gedragen [...] maar echte gevechtsfuncties vind ik vanwege het wezen van de vrouw toch minder geschikt'. Ook is hij bang voor de intimiteit die vooral tijdens uitzendingen zou kunnen ontstaan. Dave (39 jaar) heeft een geheel andere mening. Hij wijst erop dat bij het Korps Mariniers nog steeds geen vrouwen worden aangenomen en kan daar 'bloedje link om worden'. Hij vindt dat je aan vrouwen dezelfde toelatings-eisen moet stellen als aan mannen en als vrouwen daaraan voldoen, deze ook moet aannemen. Het argument dat het voor vrouwen moeilijk is om ertussen te komen, wijst hij resoluut van tafel: 'Dan moet je zeggen, zorg dat er 10% vrouwen tussenkomen. Het is bij de beesten af tegenwoordig, daar kan ik zo pissig om worden!'

5.6 Homo(on)vriendelijk werkklimaat?

Opvattingen van respondenten

Hoewel vrijwel alle respondenten negatieve ervaringen hebben gehad met hun homoseksualiteit op het werk, zijn hun opvattingen over het werkklimaat van Defensie over het algemeen vrij positief. Ze variëren van 'niet homovijandig, maar niet homovriendelijk' tot 'ik voel me volledig geaccepteerd'. Wel verschilt het binnen de krijgsmacht, zeggen de respondenten. In de 'softe' sector, zoals de logistieke dienst, valt het volgens Maarten (31 jaar) allemaal wel mee: 'Ik denk dat als je meer met het operatiegebeuren te maken hebt [...] dat het veel meer een machogedrag zal zijn.' Het imago van de krijgsmacht is macho, waardoor deze homo-onvriendelijk lijkt, zegt Pim (35 jaar). Hij vermoedt dat het uiteindelijk allemaal wel zal meevallen, zolang zijn collega's geen afwijkend gedrag van hem zouden constateren. Toch is hij een van de respondenten die niet uit de kast is op hun werk. Sander (27 jaar) twijfelt of hij op het werk zal vertellen dat hij homoseksueel is, omdat hij merkt dat het altijd in negatieve zin over homo's gaat. 'Dus als je dat als graadmeter meeneemt, dan is het nee. Maar ik heb er zelf geen ervaring mee.' Robert (28 jaar), die ook niet heeft verteld dat hij homo is, zegt: 'Meestal komt het [homoseksualiteit] niet ter sprake en dan is het niet homovriendelijk of -onvriendelijk. Maar andere keren is het echt homo-onvriendelijk ja.' Joris (49 jaar) benoemt dat het geen homovijandige sfeer is, maar benadrukt dat het ook geen homovriendelijke sfeer is. En Erik (24 jaar) moest eerst het gevoel krijgen dat hij als homo erbij hoort. Het ligt er volgens Vincent (24 jaar) aan, hoe je jezelf opstelt in de groep: 'Ja. Zolang je er zelf geen issue van maakt, mijn principe zeg maar. Ik bedoel, deze wereld kan ook heel erg hard zijn, is ook heel erg hard als je niet in de groep komt, dan kom je ook niet in de groep. Dat ligt aan hoe je jezelf opstelt. Als je je van de groep afzondert, zul je ook nooit in de groep komen.' Anderen trekken zich niks van hun collega's aan. Zoals Monique (35 jaar): 'Wat is homovriendelijk? Ik zei al, d'r zal achter je rug om ongetwijfeld over je geouwehoerd worden, maar over iedereen denk ik. Ik heb daar geen last van, want het is achter mijn rug om.' Of ze vinden het geen issue. Danielle (44 jaar) noemt de sfeer 'neutraal tot homovriendelijk', waarbij ze met 'neutraal' bedoelt dat ze niet alles weet en met 'homovriendelijk' dat ze nog nooit een negatieve reactie heeft gehad. Ook niet als ze in de mess door mannen wordt benaderd en zij aangeeft dat ze dezelfde voorkeur

hebben, namelijk vrouwen: 'Je wordt gewoon geaccepteerd en je hoort er in een groot aantal gevallen gewoon bij.'

Verskillende respondenten zijn positief over het homovriendelijke werkklimaat van Defensie. Zo zegt Barbara (26 jaar) onomwonden: 'Ja. Ik denk dat als het ergens een homovriendelijke omgeving is, dan is het Defensie. Iedereen weet dat Defensie de rechten van homoseksuelen respecteert.' Dave (39 jaar) vindt het homovriendelijk omdat hij 'gewoon, net als ieder ander' zijn werk kan doen en daarin niet wordt gestoord omdat hij homo is. Petra (32 jaar) voelt zich niet anders dan haar collega's en wordt 'volledig geaccepteerd': 'Als mijn partner komt, wordt niet raar gedaan.'

Niet bekend is hoeveel homoseksuele werknemers de krijgsmacht hebben verlaten vanwege pesterijen, omdat ze zich niet thuis voelen in de machocultuur of omdat zij te maken hebben gehad met intimidatie.

Beeldvorming homoseksualiteit bij collega's

Vooroordelen van collega's bij Defensie wijken over het algemeen niet af van vooroordelen die in de civiele maatschappij heersen. 'Maar dan een tikkeltje negatiever', zegt Gijs (44 jaar). Pim spreekt van de 'hokjesgeest die Nederland eigen is'. Hij legt uit: 'Je staat in het vakje "vuile homo" en ze hebben geen zin meer om iemand verder te leren kennen.' Van homoseksuele mannen denken collega's dat ze altijd aan andere mannen willen zitten. Dat heeft volgens Pim (35 jaar) effect op het samenwerken: 'En als je openlijk homo bent, is er een grote categorie jongens die niet met je in een tentje wil. Tuurlijk niet, een homo gaat gegarandeerd ergens aan zitten.' Hij zegt verder dat 'de categorie oude collega's' problemen heeft met homoseksualiteit: 'Dat kun je horen in uitspraken bijvoorbeeld. Als een keer homoseksualiteit ter sprake komt of op tv komt, dan is het Sodom en Gomorra, dan zie ik mijn vader zitten (lacht).' De beeldvorming van Eriks collega's beperkt zich tot een bepaalde subcultuur van de homoseksuele wereld: 'Zo Erik, waar zijn je leren pakjes en je laarzen en je handboeien?' Willem (24 jaar) hoort opmerkingen van collega's die variëren van neutraal tot negatief: 'De een heeft er geen problemen mee, de ander maakt er grappjes over: een mietje die met zijn handtas over de Kalverstraat loopt.'

Op sommige werkplekken lijken collega's genuanceerde beelden te hebben van homo's en lesbo's. Mogelijk omdat deze collega's homo's kennen in de eigen omgeving. Of, zoals bij Karin (39 jaar), omdat ze nu voornamelijk met de hogere rangen samenwerkt. Op eerdere werkplekken konden collega's nog wel eens lacherig doen over homo's. 'Alsof nichten alleen maar humorachtig zijn of zo, weet ik veel. En alsof potten alleen maar mannenhaatsters zijn.' Ook Agnes (39 jaar) hoort van directe collega's weinig stereotype opmerkingen over homo's en lesbo's en in gesprekken komt homoseksualiteit alleen zijdelings aan bod als het over privé gaat. 'Over dat we ook boodschappen doen en dat soort dingen.' Voor Gijs (44 jaar) is homoseksualiteit vanwege de open sfeer onder zijn directe collega-docenten helemaal geen issue. Bij andere collega's merkt hij een minder genuanceerd beeld, 'hetgeen ze in de media zien over wat homoseksualiteit is'. Veel mensen hebben volgens hem het beeld van Paul de Leeuw en 'het beeld van de excessen, de homoparken'. Hij legt uit: 'Kijk,

als iedereen zo'n programma ziet op SBS6 over homo-ontmoetingsplaatsen, dan is dat opeens het beeld dat ze hebben bij homo's'. Zo'n programma levert gesprekstof op, want de dag na uitzending kreeg Gijs de vraag van een collega of hij dat ook deed. Hans (31 jaar) geeft eveneens aan dat mensen een vertekend beeld hebben van homoseksualiteit als ze daarvoor afhankelijk zijn van de media en niet 'in aanraking komen met homo's die dat uiten': 'En die hebben het beeld van de dansende leernichten [...] op die boten en zo.' Omdat hij er zelf 'hetero-looking' uitziet, zoals hij zelf zegt, verwachten collega's niet van hem dat hij homoseksueel is en denken in eerste instantie dat hij een grapje maakt. 'Maar dan kun je zien hoe mensen een bepaald beeld hebben van een homo. Iemand die heel verwijfd is en weet ik veel wat.' Gijs (44 jaar) vindt het niet vreemd dat er veel vooroordelen leven onder medewerkers van Defensie. 'Defensie heeft geen cultuur om de vooroordelen te ontcrachten, omdat werknemers over het algemeen weinig vrouwen zien, vrijwel geen homo's en lesbo's en zo nu en dan een moslim. Maar voor de rest is het een verschrikkelijk reactionair blank bolwerk van mannen.'

Als het over homoseksualiteit gaat, gaat het meestal over mannen. Over vrouwen zegt Barbara (26 jaar): 'Ik denk dat ze er nog heel erg van overtuigd zijn dat er een mannetje en een vrouwtje zijn binnen een homoseksuele relatie.' Ook is opvallend dat heteroseksuele mannelijke collega's het vaak aantrekkelijk vinden als twee vrouwen een relatie hebben. Monique (35 jaar): 'Bij vrouwen denkt iedereen blijkbaar alleen maar aan seks. Twee mannen vinden ze ronduit smerig.'

Veel respondenten voelen zich genoodzaakt om collega's voorlichting te geven over homoseksualiteit om vooroordelen te ondermijnen. Maarten (31 jaar) had een jongen in de groep die door beelden uit de media een heel negatief beeld had van homo's. Na een gesprek met Maarten was dat beeld positief bijgesteld. Petra (32 jaar) kreeg veelvuldig vragen van collega's over waar ze uitgaat, of ze een homo gemakkelijk herkent, hoe ze haar vriendin had ontmoet, hoe haar vrienden reageerden, of zij en haar vriendin kinderen willen. Met al haar antwoorden heeft ze de meeste vooroordelen 'van tafel geveegd'. Erik (24 jaar) heeft er stilaan genoeg van om elke keer uitleg te moeten geven aan collega's over zijn homoseksualiteit en wil gewoon kunnen werken. 'Het was toch gemakkelijker geweest als je kon binnenlopen en kon gaan werken.'

De beeldvorming van homoseksualiteit bij Defensie is veelal gebaseerd op vooroordelen die ook leven in de civiele maatschappij. Mensen die homoseksuelen leren kennen, krijgen vaak een genuanceerder beeld. Bij Defensie is de kans niet bijzonder groot om homo's en lesbo's tegen te komen, waardoor deze mogelijkheid minder aanwezig is. Bovendien heeft niet iedere homo en lesbo zin om continu aan voorlichting te doen en wil hij of zij ook gewoon kunnen werken.

Allochtone collega's

In het voorgaande kwam verschillende keren aan bod dat respondenten het gevoel hebben dat de acceptatie van homoseksualiteit bij Defensie afneemt met de toename van allochtone collega's. Deze opmerkingen maakten de respondenten meestal

terloops tijdens de interviews, bijvoorbeeld als hen werd gevraagd naar oplossingen voor eventuele problemen die homoseksuelen bij de krijgsmacht ervaren of als andere minderheden bij Defensie ter sprake kwamen, zoals allochtonen. De incidenten die ze noemen, hebben meestal betrekking op verhalen die ze via-via hebben gehoord. Zo refereerde Dave (39 jaar) aan de algemene kentering dat homoseksuelen weer de kast in kruipen. Daarnaast maakte hij privé een gedwongen verhuizing mee, omdat hij en zijn vriend door allochtonen werden weggepest. Met een Marokkaanse collega bij de marechaussee had hij geen problemen, maar 'zo'n jongen wil zich staande houden binnen de organisatie en past zich aan de regels aan'. Hij nuanceerde deze uitspraak met de opmerking: 'Misschien mijn vooroordeel.' Ook Hans (31 jaar) hoorde geluiden dat de acceptatie 'vooral vanuit de moslimgroep' minder wordt. Maar binnen de eigen groep op het werk merkte hij daar niets van. Hij heeft een keer een discussie met een Antilliaanse jongen gehad 'die hem respecteerd', maar volgens wie homoseksualiteit vanwege zijn geloof niet goed was. Suzanne (32 jaar) zei dat ze wel merkte dat allochtonen 'toch wat negatiever' zijn over homoseksualiteit, maar heeft zelf 'geen problemen ten aanzien van mijn geaardheid gehad'. Alleen Danielle (44 jaar) kreeg zelf op haar werk denigrerende blikken van jonge collega's met een Turkse en Marokkaanse achtergrond. De overige vervelende ervaringen die respondenten rapporteerden, hebben met name plaatsgevonden in hun contact met autochtone, heteroseksuele, mannelijke collega's.

5.7 Diversiteitsbeleid van Defensie

Diversiteitsbeleid

Het stimuleren van diversiteit bij Defensie komt tot uitdrukking in de specifieke aandacht die zij heeft voor de positie van vrouwelijk personeel, allochtoon personeel en homoseksueel personeel. In 2002 is besloten tot het instellen van het Diversiteitsoverleg Defensie (DOD). Daarin hebben de beleidsmedewerkers van de defensieonderdelen en de vertegenwoordigers van de drie netwerken (Defensie Vrouwenennetwerk, Multicultureel Netwerk Defensie en SHK) zitting.

In hoeverre zijn de respondenten op de hoogte van dit gender- en diversiteitsbeleid? Tijdens de gesprekken lijken ze er in het algemeen van op de hoogte te zijn, maar hebben ze wisselend te maken met de uitwerking ervan. Barbara benoemt nadrukkelijk het bestaan van het genderbeleid. Frappant is overigens dat bij Defensie het (Engelse) woord 'gender' (wat op 'geslachts- of sekserol' slaat) ingeburgerd is, terwijl het bij andere instanties vaak vragen oproept. Barbara (26 jaar): 'Het is gewoon een feit dat je als vrouw binnen Defensie heel gemakkelijk iemand kunt aanklagen: seksuele intimidatie dit en dat. Daar gaan ze gelijk werk van maken. Dan voel je wel dat mannen daar een beetje, toch wel enigszins voorzichtig mee zijn.' Willem (24 jaar) heeft van collega's gehoord dat er verplicht aandacht moet zijn voor minderheden bij Defensie, zoals vrouwen, allochtonen en homoseksuelen. 'Bij ons heet dat genderbeleid, 'actieplan gender'. En het is heel nadrukkelijk dat het in ons dagelijks beleid opgenomen moet worden. Wij zijn een opleidingsorganisatie, dus bij

ons wordt het in het onderwijs ingebracht.' Dit betekent echter niet dat alle medewerkers onderwijs krijgen over homoseksualiteit.

Positie van homoseksueel defensiepersoneel

Aandacht voor de positie van homoseksueel defensiepersoneel is er sinds 1993. Op drie gebieden kreeg dit beleid accent: in de opleidingen, in het onderhoud van een actief en effectief hulpverleningsnetwerk en in adequate voorlichting. SHK ondersteunt homoseksueel defensiepersoneel en dient als kennis- en signaalfunctie op dit terrein voor Defensie. SHK heeft verschillende doelstellingen om de positie van homoseksuelen bij Defensie te verbeteren en organiseert onder andere bijeenkomsten voor homoseksuelen. Vrijwel alle respondenten zijn op de hoogte van SHK en zeggen dat Nederland met zo'n stichting de emancipatie van homoseksuelen in de krijgsmacht zichtbaar maakt. Een aantal respondenten noemt ook verbeterpunten voor deze stichting. Zo zou SHK jonge homoseksuele medewerkers bij Defensie meer aanspreken, als ze haar imago zou verjongen. Burgers zouden zich meer aangesproken voelen als visuele uitingen van SHK ook medewerkers zonder uniform zouden laten zien en ze niet buitengewoon verlof zouden hoeven aanvragen, in plaats van het opvoeren van een cursus, zoals militairen dat kunnen. Naar de bijeenkomsten komen vrijwel alleen mannen. Enerzijds omdat er meer homoseksuele mannen dan lesbische vrouwen werken bij Defensie. Maar lesbische vrouwen lijken anderzijds minder problemen te ervaren rondom hun seksuele identiteit en het daarom niet nodig te vinden naar zo'n bijeenkomst toe te gaan. Agnes (39 jaar) is uiteindelijk wel gegaan: 'Ik dacht dat het heel zwaar was en allerlei moeilijke dingen en alleen maar praten, praten, praten over dingen die niet goed liepen en noem maar op. [...] Eigenlijk was het heel gezellig en je hoort nog wat nieuws, hoe het elders gaat en hoe mensen daar met elkaar omgaan.'

In het beleid om de acceptatie van homoseksualiteit bij Defensie te bevorderen, wordt benadrukt dat leidinggevend en hulpverleners zoals medewerkers van de medische dienst, kennis hebben van homoseksualiteit. 'En ik denk dat de mensen in de hogere rangen hier bij de marechaussee ook trainingen krijgen op dit gebied. Er wordt echt aan gewerkt. Dat beleid over die cultuuromslag is echt een leidraad met mijlpalen die gehaald moeten worden', zegt Karin (39 jaar). Suzanne (32 jaar) heeft in haar opleiding bij de medische dienst een cursus gehad 'hoe om te gaan met homoseksuelen. Dat was volgens haar van SHK zelf. Ze vraagt zich af of elke opleiding dat heeft: 'Volgens mij krijgt niet elke opleiding dat, maar wij vooral als medische dienst, omdat we ook een vertrouwensfunctie hebben. Maar verder heb ik het idee dat er niet veel voorlichting is geweest hierover.' Andere respondenten beamen dat de cursus over diversiteit het eerst sneuvelt als er te weinig tijd blijkt te zijn. Dat komt volgens Pim (35 jaar) ook omdat heteroseksuele docenten geen affiniteit hebben met het onderwerp en zich geen raad weten met de stof. In de opleiding tot sergeant heeft hij wel een voorlichtingsfilm over homoseksualiteit in de krijgsmacht gezien en hij vermoedt dat het op dat niveau wel aandacht heeft.

Voorlichting over homoseksualiteit en krijgsmacht

Suggesties om de positie van homoseksuelen bij Defensie te verbeteren borduren voort op het bestaande beleid. Uit antwoorden van respondenten blijkt dat ze de beschikbaarheid van basale informatie belangrijk vinden, zoals informatie over de bereikbaarheid van vertrouwenspersonen, het bestaan van SHK en waar je met klachten terecht kunt. Suzanne (32 jaar) zegt expliciet dat het bij leidinggevendens bekend moet zijn, zodat zij mensen kunnen doorverwijzen. Het geven van voorlichting over homoseksualiteit en krijgsmacht kwam in de gesprekken op verschillende manieren aan de orde. Respondenten benoemden de aanwezigheid van SHK tijdens open dagen als positief. Voorlichting in de vorm van groepslessen ervaart niet iedereen als effectief, tenzij het wordt gekoppeld aan bestaande regels, zoals het discriminatieverbod en hoe om te gaan met alcohol en drugs. De groepsdynamiek bij met name jonge werknemers kan ervoor zorgen dat de informatie anders niet serieus wordt genomen. Sander (27 jaar) zegt: 'Met alle respect, het opleidingsniveau is niet al te hoog, dus rationeel [er] op aanspreken is al wat lastig.' Het enige dat Sander zich kan voorstellen is dat een homoseksuele soldaat zelf iets bij een eenheid komt vertellen over hoe hij het beleefd heeft. Erik (24 jaar) zegt dat het een taak van homo's en lesbiennes zelf is om collega's voor te lichten. Uit eerdere citaten blijkt dat veel respondenten daar al mee bezig zijn. Zichtbaarheid van homoseksuelen lijkt te werken, zolang ze het 'niet van de daken schreeuwen' en aantonen dat ze 'normale' mensen zijn. Defensie kan een bijdrage leveren door in interne media 'driemaandelijks of halfjaarlijks een stuk te wijden aan een casus en daarna het standpunt van [Defensie] te vermelden'. Dit om het collectieve bewustzijn van homoseksualiteit als onderdeel van de krijgsmacht en het antidiscriminatieprincipe te vergroten. Dave (39 jaar) was erg gecharmeerd van het adverteren van de luchtmacht in homobladen. Dat kweekte bij hem het idee dat de krijgsmacht een homovriendelijke organisatie is. En het is subtiel.

5.8 Samenvatting en conclusies

Defensie voert een antidiscriminatiebeleid dat minderheidsgroepen binnen de krijgsmacht als vrouwen, allochtonen en homoseksuelen beschermt. Alle geïnterviewde homoseksuele respondenten zijn op de hoogte van dit beleid en vinden dat het homoseksuelen daadwerkelijk beschermt. Openlijke vormen van discriminatie komen weinig voor en de respondenten zeggen dat Defensie in het algemeen een homovriendelijk werkklimaat heeft. Toch is bijna een kwart (allen mannen) niet uit de kast en vrijwel alle respondenten hebben negatieve ervaringen die volgens hen te maken hadden met homoseksualiteit. Ze weten dat ze met eventuele klachten naar hun leidinggevende kunnen stappen, maar slechts een enkele respondent heeft dat gedaan. Sommigen vinden dat een behulpzame houding van een leidinggevende de openheid van collega's ontnemt, waardoor vooroordelen niet hardop worden uitgesproken en blijven bestaan. En soms voelt het als een vernedering om hulp van bovenaf te krijgen.

Homoseksuele en lesbische werknemers hebben te maken met specifieke problemen bij Defensie. De cultuur bij Defensie kan worden omschreven als een machocultuur: hiërarchisch, blank, mannelijk en gesloten. Met een diversiteitsbeleid probeert de top van de organisatie deze cultuur te veranderen. Maar op de werkvloer, waar het op veel plaatsen een komen en gaan is van relatief jonge werknemers, heersen vooroordelen. Zo wordt homoseksualiteit als zwakte gezien en zou het een mannenwereld als Defensie aantasten. Collega's die minder presteren dan gemiddeld, worden voor 'homo' uitgemaakt. En homoseksuele medewerkers worden bij voorbaat gediskwalificeerd, tenzij ze het tegendeel bewijzen. Homoseksuelen hebben daarom het gevoel dat ze bovengemiddeld moeten presteren en geven tussen de bedrijven door veelvuldig voorlichting aan collega's om vooroordelen te ontkrachten. Vaak lukt het openlijk homoseksuelen en lesbiennes zich een plek te veroveren en zich door heteroseksuele collega's geaccepteerd te voelen. Maar de interne mobiliteit van Defensie zorgt ervoor dat werknemers nogal eens van werkplek veranderen, zodat homo's en lesbiennes opnieuw moeten kiezen of ze hun seksuele identiteit kenbaar maken of niet. Meestal volgt een periode van voorzichtig aftasten of er geen homovijandige houding heerst. Geregeld besluiten ze om (voorlopig) in de kast te blijven, zoals bij eenheden waar vrijwel alleen maar mannen werken en tijdens opleidingen en internationale missies. Op basis van de interviews lijken homo's uit angst voor negatieve reacties vaker in de kast te blijven bij operationele eenheden en onder laagopgeleid personeel zoals soldaten, dan bij sectoren die als 'softer' worden beschouwd en waar hoger opgeleid personeel werkt, zoals de geneeskundige dienst en verbindingsdienst.

Er heerst enige ambivalentie rondom de zichtbaarheid van homoseksualiteit. Medewerkers die niet open zijn over hun homoseksuele identiteit, hebben vaak een dilemma over wat ze wel vertellen en wat niet. De meesten willen niet liegen tegen collega's, maar verzwijgen waar mogelijk hun achtergrond en privéomstandigheden. Openheid over homoseksualiteit wordt door (homo- en heteroseksuele) collega's op prijs gesteld en toegejuicht, maar alleen met mate en binnen de heteroseksuele mores. Hetero's stellen grenzen door gesprekken af te kappen, botte opmerkingen te plaatsen, zich af te wenden of afstand te houden. Ook wordt homoseksualiteit bijna altijd in onserieuze termen besproken, wat vervelend is, omdat het ook om serieuze dingen gaat zoals relaties en discriminatie. De beeldvorming van homoseksualiteit bij heteroseksuele collega's is vaak uitgesproken negatief, tenzij ze homo's van dichtbij kennen. Homo's en lesbiennes zelf hebben een hekel aan nuchter gedrag. De tendens is dat homoseksuele mannen met negatieve ervaringen daarin een eigen aandeel zouden hebben; dat ze provokeerden, te veel opvielen en zich niet 'normaal', heteroseksueel, mannelijk zouden hebben gedragen. Homoseksuele medewerkers pikken veel wat betreft grapjes en hebben een sterk zelfcorrigerend vermogen.

Over het algemeen lijkt Defensie eerder lesbischvriendelijk dan homovriendelijk, maar lopen lesbische vrouwen tegen seksdiscriminatie aan. Van ongewenste seksuele bejegeningen door heteroseksuele mannen hebben ze mogelijk minder last dan heteroseksuele vrouwen ('daar hoeven ze niet kwijlend achteraan te lopen').

Het lijkt erop dat niet zozeer homoseksualiteit maar 'vrouwelijkheid' van (nichterige) homoseksuele mannen en heteroseksuele vrouwen diskwalificerend werkt en ten grondslag ligt aan uitingen van discriminatie in een masculiene wereld als Defensie.

Hoewel Defensie volgens de meeste respondenten een homovriendelijk werkklimaat heeft, vinden ze het belangrijk om blijvend aandacht te hebben voor de acceptatie van homoseksualiteit bij de krijgsmacht. Respondenten vermoeden dat zodra de aandacht daarvoor op beleidsniveau verslapt, de acceptatie op de werkvloer zal verminderen omdat nieuw personeel geen voorlichting meer krijgt. De Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht speelt in het Diversiteitsoverleg Defensie een belangrijke rol om homoseksualiteit onder de aandacht te houden. De stichting kan haar kennis- en signaalfunctie versterken door zich meer te richten op jonge werknemers van Defensie en zowel vrouwen als burgers sterker te betrekken in de organisatie. Dat is belangrijk, nu sommige respondenten vermoeden dat de acceptatie van homoseksualiteit door de toename van het aantal allochtonen (met name Turken en Marokkanen) bij de krijgsmacht zal afnemen in plaats van toenemen. Het betreft met name verhalen over incidenten die respondenten via-via horen. De vervelende ervaringen bij de krijgsmacht die ze zelf rapporteren, komen grotendeels voort uit hun contacten met autochtone, heteroseksuele mannen.

Homo's en lesbiennes bij Defensie zeggen dat er verschillende manieren zijn waarop hun positie verbeterd zou kunnen worden. Hun ideeën sluiten grotendeels aan bij het beleid dat vijftien jaar geleden is ingezet. Internet is een belangrijk pluspunt voor de netwerkvorming, omdat homoseksuele collega's elkaar steeds vaker vinden via fora. Voorlichting over homoseksualiteit aan nieuwe medewerkers wordt gewaardeerd, maar respondenten suggereren dat deze gekoppeld zou moeten worden aan andere onderwerpen waar regelgeving voor is, zoals alcohol- en drugsgebruik en verschillende vormen van discriminatie.

Voortzetting van het antidiscriminatiebeleid van Defensie is essentieel. Maar zolang vooroordelen leven, zullen homoseksuelen zich extra moeten bewijzen en hebben ze zelf een taak als voorlichter.

Noten

- 1 Een mogelijke reden zou kunnen zijn, zo merkte een respondent op, dat werknemers in hogere rangen veelal hun eigen tijd kunnen indelen: 'Kijk, ik creëer mijn eigen tijd. Als ik een afspraak heb, dan heb ik een afspraak. Klaar.' Een soldaat haakte af na verschillende pogingen om te komen tot een afspraak voor een interview. Waarom hogere rangen (hoofdofficiëren en hoger) ondervertegenwoordigd zijn is gissen. Sommige respondenten zeggen dat ze geen homoseksuelen kennen op dat niveau, anderen spreken dat juist tegen.
- 2 Straat in het centrum van Amsterdam met veel uitgaansgelegenheden voor homo's.
- 3 Binnen Defensie heeft de term 'buddy' betrekking op een naaste collega die als een klankbord dient.

6 Samenvatting en conclusies

6.1 Vraagstelling en werkwijze

Het beeld van Nederland als uitermate homovriendelijk land is onlangs met het verschijnen van het rapport *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* (Keuzenkamp et al. 2006) genuanceerd. Zo bleek dat homoseksualiteit in beginsel weliswaar breed wordt geaccepteerd, maar tegelijkertijd hebben soms aanzienlijke groepen moeite met concrete kwesties als het recht voor paren van gelijk geslacht om kinderen te adopteren of homomannen die in het openbaar uiting geven aan hun homoseksualiteit (bijvoorbeeld door elkaar op straat te zoenen). Er lijkt een soort gebod te leven voor homo's en lesbo's om vooral uit te komen voor hun seksuele voorkeur, maar tegelijkertijd zijn er wel grenzen aan wat zij van zichzelf mogen laten zien. Zichtbare homoseksualiteit wordt veelal niet gewaardeerd. Daarnaast bleek het werken voor homoseksueel personeel in sectoren zoals de horeca en het bank- en verzekeringswezen niet optimaal en ook in de vrije tijd (onderzocht werd de sport) is homoseksualiteit niet zonder problemen. Homo's en lesbo's blijken regelmatig te worden blootgesteld aan subtiele vormen van homonegativiteit, als 'geintjes' en beleedigende opmerkingen.

In aansluiting op deze brede studie naar acceptatie van homoseksualiteit in de bevolking en als vervolg op twee eerdere specifieke onderzoeken naar de houding van defensiepersoneel tegenover homoseksualiteit, is op verzoek van de staatssecretaris van Defensie de acceptatie van homoseksualiteit in de krijgsmacht in 2006 opnieuw onder de loep genomen. De centrale vraag in dit onderzoek luidt: wat is de huidige houding van het defensiepersoneel tegenover homoseksualiteit en wat zijn de implicaties voor het beleid van het ministerie van Defensie? Om deze vraag te kunnen beantwoorden zijn in dit onderzoek de volgende deelvragen gesteld:

- 1 Hoe is de houding van personeel binnen Defensie tegenover homoseksualiteit?
- 2 Zijn er verschillen in houding tussen groepen medewerkers binnen de defensieorganisatie?
- 3 Hoe ervaart homoseksueel defensiepersoneel zijn positie bij Defensie?
- 4 Wat zijn de implicaties van het onderzoek voor het beleid inzake homoseksualiteit binnen Defensie?

Voor zover mogelijk worden resultaten vergeleken met die van het vorige onderzoek naar homoseksualiteit in de krijgsmacht (Stoppelenburg en Feenstra 1999) en vergeleken met de houding van de Nederlandse bevolking.

Voor dit onderzoek is een schriftelijke enquête gehouden onder een representatieve steekproef van het defensiepersoneel. Omdat bij aanvang van het onderzoek de indruk bestond dat met name onder leden van de operationele (gevechts)eenheden relatief veel sprake is van homonegativiteit, en omdat de vrees bestond dat deze

medewerkers relatief weinig in de steekproef vertegenwoordigd zouden zijn, is onder hen aanvullend onderzoek gedaan (met dezelfde vragenlijst)¹. Ervaringen van homoseksueel personeel zelf zijn onderzocht door twintig mannen en vrouwen te interviewen die werkzaam zijn binnen de krijgsmacht.

In dit slothoofdstuk vatten we de belangrijkste bevindingen samen. Daarbij beantwoorden we de eerste en derde onderzoeksvraag tegelijkertijd. Zo kunnen we een integraal antwoord geven op de vraag naar de acceptatie van homoseksualiteit, waarbij zowel opvattingen van het totale (heteroseksuele)² personeel worden meegenomen, als de ervaringen die de homoseksuele personeelsleden daarover rapporteerden.

6.2 Acceptatie met beperkingen

De houding tegenover homoseksualiteit beslaat verschillende thema's. Om een breed overzicht van die houding te geven is een uitsplitsing gemaakt naar vier dimensies. Dat zijn respectievelijk: algemene aanvaarding van homoseksualiteit, opvattingen over gelijke rechten en antidiscriminatie, reactie op homoseksualiteit in de naaste omgeving en reactie op homoseksualiteit in het openbaar (zie ook Keuzenkamp et al. 2006).

6.2.1 Acceptatie in algemene zin

Homoseksuele mannen en lesbische vrouwen moeten hun leven kunnen leiden zoals zij dat willen, vindt het merendeel (90%) van het defensiepersoneel. Een vergelijking in de tijd (Stoppelenburg en Feenstra 1999) en een vergelijking met de Nederlandse bevolking (Keuzenkamp et al. 2006) leveren vrijwel dezelfde resultaten op. Het merendeel van het defensiepersoneel en van de Nederlanders vindt homoseksualiteit in deze zeer algemene zin aanvaardbaar.

Defensiepersoneel is ook gevraagd wat er in hun werkomgeving over homoseksualiteit wordt gezegd. Hierdoor kan enigszins een beeld geschetst worden van de sfeer in de werkomgeving rond homoseksualiteit. Bijna één op de drie personeelsleden bij Defensie geeft aan op het werk in ieder geval soms negatieve opmerkingen over homoseksualiteit te horen. Deze opmerkingen worden niet alleen gebezigd door collega's en door informele leiders (gangmakers) binnen de groep, maar ook door leidinggevendenden. Vanuit het idee dat leidinggevendenden een voorbeeldfunctie vertolken, dragen zij dus niet altijd een positieve houding jegens homoseksualiteit uit, zoals in het beleid wordt beoogd.

De geïnterviewde homo's en lesbo's zeggen dat Defensie een homovriendelijk werkklimaat heeft. Openlijke discriminatie blijkt weinig voor te komen. Maar uit hun verhalen blijkt tevens dat hun ervaringen zeker niet uitsluitend positief zijn. Beledigingen, vervelende opmerkingen en zogenaamde grapjes komen veel voor. Veelzeggend is ook dat een kwart van de respondenten (allen mannen) op hun werk niet open zijn over hun homoseksualiteit.

De interne mobiliteit leidt ertoe dat men bij iedere plaatsing opnieuw voor de keuze staat om wel of niet uit de kast te komen. Er spreekt behoedzaamheid uit de verhalen wat dat betreft, want 'je weet maar nooit hoe mensen zullen reageren'. Uit angst voor negatieve reacties lijken vooral homoseksuelen in operationele eenheden en onder laagopgeleid personeel meer in de kast te blijven zitten.

De krijgsmacht kent nogal een machocultuur, waarin homoseksualiteit als zwakte geldt. Homoseksuele mannen lijken het in de krijgsmacht moeilijker te hebben dan lesbische vrouwen. Homo's moeten hun mannelijkheid bewijzen en vrouwelijk gedrag wordt niet getolereerd. Lesbische vrouwen tasten het machismo niet aan. Eventuele problemen die zij ervaren lijken eerder voort te vloeien uit het feit dat zij als vrouw minder status hebben en minder serieus genomen worden, dan uit hun seksuele voorkeur.

6.2.2 Gelijke rechten en antidiscriminatie

In de enquête onder het defensiepersoneel zijn enkele vragen gesteld over wat zij vinden van gelijkberechtiging van homoseksuelen. Wanneer die vragen in een schaal worden gecombineerd, blijkt dat 13% daar negatief tegenover staat. Als we de houding van defensiepersoneel per stelling bekijken blijkt het volgende. Bijna één op de tien defensie medewerkers vindt dat homoseksuelen te veel rechten hebben gekregen. 15% keurt de openstelling van het burgerlijk huwelijk voor paren van hetzelfde geslacht af. En bijna eenderde (30%) is het er niet mee eens dat homoseksuele paren dezelfde rechten op adoptie hebben als heteroseksuele paren. Overigens wijkt het defensiepersoneel op deze twee punten niet wezenlijk af van de Nederlandse bevolking.

Bijna een kwart van het personeel bij Defensie vindt het goed dat personen of instanties niet meewerken aan de verwezenlijking van de gelijkberechtiging van homoseksuelen. Zo vindt 18% dat een ambtenaar de voltrekking van een homo-huwelijk mag weigeren en vindt 25% dat gebedshuizen dit mogen weigeren.

In de interviews met het homoseksuele personeel is dit thema niet aan de orde geweest.

6.2.3 Homoseksualiteit in de naaste omgeving

De derde dimensie die in het onderzoek aan bod is gekomen betreft de houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving. In de enquête zegt één op de tien defensie medewerkers niet geconfronteerd te willen worden met homoseksualiteit. 4% wil liever niet dat hun kind les krijgt van een homoseksuele docent en 12% wil liever geen homoseksuele burens.

In direct contact met homoseksuele personen is defensiepersoneel niet zonder meer afwijzend. Als een homoseksueel persoon een gesprek aanknoopt vindt vrijwel niemand dat een probleem (1% vindt het vervelend). De helft van de respondenten vindt het wel vervelend (48%) of wordt kwaad (4%) als een homoseksueel persoon een arm om diegene heen zou slaan. Als een heteroseksueel iemand een arm om de

respondent heen zou slaan dan vinden veel minder respondenten dit vervelend (26%) en ook minder respondenten worden kwaad (1%).

Een deel van het defensiepersoneel zegt een vriendschap anders te zullen zien als iemand in de naaste omgeving homoseksueel of lesbisch blijkt te zijn. In dat geval zegt 1% het contact liever te verbreken, weet 7% niet hoe zich tegenover diegene te gedragen en is 7% bang dat diegene hem of haar seksueel aantrekkelijk gaat vinden (tabel 2.5). Sommigen zouden zich kennelijk wat ongemakkelijk voelen. Vergeleken met het onderzoek uit 1999 lijken deze percentages overigens wat te zijn afgenomen, hetgeen mogelijk te maken heeft met het feit dat meer mensen (73%) tegenwoordig een homoseksuele of lesbische collega kennen. In 2006 kent eveneens een meerderheid (78%) van het Defensiepersoneel iemand buiten het werk die homoseksueel is. Die ervaringen leiden wellicht tot afname van het ongemak. In 2006 zegt een meerderheid van het personeel met een homoseksuele vriend of kennis om te zullen blijven gaan als voorheen (87%) en/of het te waarderen dat diegene het zou vertellen (87%).

Een deel van het defensiepersoneel is soms terughoudend als het om informeel of formeel contact gaat: 7% zoekt niet gauw contact met een homoseksuele collega, 16% gaat liever niet met een homoseksuele collega stappen, 3% zegt zich minder in te spannen voor een homoseksuele- dan voor een heteroseksuele leidinggevende en 17% gaat liever naar een heteroseksuele hospik. 6% van het defensiepersoneel vindt homoseksuele collega's eigenlijk niet geschikt om bij Defensie te werken.

Op de vraag of men homoseksueel personeel dat binnen Defensie in de problemen komt zal helpen, zegt de meerderheid (91%) dat te zullen doen. Een kleine meerderheid (52%) zegt daartoe zelfs bereid te zijn als dit negatieve gevolgen voor henzelf meebrengt. Tegelijkertijd zegt 9% geen actie te ondernemen en is 1% van de defensie-medewerkers ervan overtuigd dat het de eigen schuld is van de homoseksuele collega als die in de problemen komt.

Als we een totaalscore berekenen van al deze stellingen dan kunnen we vaststellen dat defensiepersoneel gemiddeld genomen een positieve houding heeft tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving. Slechts 6% van de defensie-medewerkers staat negatief tegenover homoseksualiteit in de eigen omgeving, zoals op het werk of in de vriendenkring (tabel 3.1).

Dit positieve beeld komt ook naar voren uit de verhalen van de geïnterviewde homoseksuele personeelsleden. Wanneer homo's en lesbo's uitkomen voor hun homoseksualiteit (dit gold voor driekwart van de respondenten) wordt daar doorgaans positief op gereageerd, zo is de ervaring van de respondenten. Soms is de omgeving verbaasd, maar soms was het een bevestiging van een vermoeden dat men al had. De respondenten zeggen dat het van belang is dat je er zelf niet moeilijk over doet. De omgeving accepteert het dan gemakkelijker. Die principiële acceptatie neemt zoals we hiervoor zagen echter niet weg dat er toch vervelende dingen voorkomen. En vervolgens is ook de vraag wat men wel/niet mag laten zien.

6.2.4 Homoseksualiteit in het openbaar

De vierde dimensie van de houding tegenover homoseksualiteit is de reactie op zichtbaarheid van homoseksualiteit in het openbaar. Hier blijkt men de meeste moeite mee te hebben. Van het defensiepersoneel vindt 46% het onacceptabel als twee mannen elkaar in het openbaar zoenen en 37% vindt dat onacceptabel als het om twee vrouwen gaat. Deze negatieve houding heeft zowel te maken met het afkeuren van zoenen in het openbaar als met afkeer van homoseksualiteit. Als het namelijk om een heteropaar gaat dat in het openbaar zoent is een deel van de defensiemedewerkers nog steeds afwijzend, maar dat deel is veel kleiner (13%). De reactie van de Nederlandse bevolking op zoenende homo's in het openbaar is vrijwel hetzelfde, al was in 2000 de gemiddelde Nederlander iets minder negatief.

Aandacht voor homoseksualiteit wordt door defensiemedewerkers niet altijd gewaardeerd. Eenderde van het defensiepersoneel vindt dat die er te veel is. Onder Nederlanders leeft dit idee minder sterk (18%, zie Keuzenkamp et al. 2006).

Ook uit de interviews met het homoseksuele personeel komt naar voren dat de zichtbaarheid van homoseksualiteit voor veel personeelsleden van Defensie nog wel een probleem is. De geïnterviewde homoseksuele personeelsleden gaven veelal aan hun gedrag aan te passen. Zo zeiden de mannen vrouwelijke gedragingen op het werk te vermijden. Homo's moeten zich vooral 'normaal', dat wil zeggen vooral mannelijk, gedragen, anders kunnen zij op commentaar rekenen. Opvallend is dat ook de homo's en lesbo's zelf negatief denken over openlijk homoseksuele gedragingen van sommige collega's. Meedoen aan grappen en grollen met een gezonde dosis zelfspot is goed, maar provocaties door bijvoorbeeld wat te flirten of door excentrieke kleding te dragen worden afgekeurd.

Homoseksuelen moeten kortom wel én niet zichtbaar zijn. Zoals we eerder zagen waardeert men het als homo's open zijn over hun seksuele voorkeur, maar verder moeten zij zich matigen in wat ze laten zien. Het zijn vooral de heteroseksuele mannen die de grenzen bepalen van wat wel en wat niet getolereerd wordt.

6.2.5 Toenemende of afnemende acceptatie?

Doordat in dit onderzoek een andere – namelijk schriftelijke – onderzoeksmethode is gehanteerd dan in het vorige onderzoek naar homoseksualiteit binnen de krijgsmacht (Stoppelenburg en Feenstra 1999), is het niet mogelijk met zekerheid uitspraken te doen over de ontwikkeling in de afgelopen jaren. Schriftelijke bevraging leidt over het algemeen tot minder sociaal wenselijke antwoorden, waardoor men zou verwachten dat de resultaten van ons onderzoek wat negatiever zijn. Dat blijkt echter toch niet het geval. Het is dus niet ondenkbaar dat er zelfs sprake is van een toegenomen acceptatie, maar zeker weten doen we dat niet.

Vergelijking tussen het defensiepersoneel en de Nederlandse bevolking is eveneens lastig (zie § 2.4). De verschillen lijken niet groot te zijn, hoewel het defensiepersoneel op sommige onderdelen iets negatiever tegenover homoseksualiteit lijkt aan te kijken. Dat kan echter te maken hebben met de afwijkende samenstelling van

beide populaties: meer dan 80% van het defensiepersoneel is man en er is relatief veel instroom van jonge mannen in de krijgsmacht. Mannen staan gemiddeld genomen wat negatiever tegenover homoseksualiteit dan vrouwen, en jongeren zijn wat negatiever dan ouderen.

6.3 Verschillen onder het personeel

Hoewel het interessant is om een algemeen beeld te hebben, leidt het presenteren hiervan ook tot een zekere verdoezeling van verschillen onder het personeel. Om gericht beleid te kunnen voeren om acceptatie van homoseksualiteit te bevorderen, is het van belang te weten welke groepen met name relatief homonegatief zijn. We presenteren hierna de verschillen die er blijken te bestaan (op basis van een zogenoemde multivariate analyse).

Mannen zijn negatiever

Mannelijk defensiepersoneel staat minder positief tegenover homoseksualiteit dan vrouwelijk personeel. Mannen zijn significant negatiever als het om gelijke rechten voor homoseksuelen gaat, en ook als het gaat om homoseksualiteit in de naaste omgeving en homoseksualiteit in het openbaar.

Jong defensiepersoneel heeft meer moeite met homoseksualiteit in de naaste omgeving
Defensiepersoneel in de leeftijd van 17 tot en met 24 jaar staat negatiever tegenover homoseksualiteit in de vriendenkring, in de buurt of op het werk dan defensiemedewerkers die ouder zijn.

Opleidingsniveau speelt geen rol

Als gecontroleerd wordt voor andere achtergrondkenmerken dan blijkt opleidingsniveau geen rol te spelen bij het verklaren van houdingsverschillen.

Operationeel personeel is negatiever

Er is geen verschil in houding tussen de verschillende organisatieonderdelen van Defensie gevonden. Een meer algemene indeling van de defensieorganisatie kan worden gemaakt door burger- en militair personeel te onderscheiden. Voortbouwend op de vraag van het ministerie van Defensie aandacht te besteden aan personeel bij de operationele eenheden, worden deze afzonderlijk bekeken.

Gemiddeld genomen is operationeel personeel negatiever tegenover gelijke rechten voor homoseksuelen dan militair en burgerpersoneel. Dit geldt ook voor hun houding tegenover homoseksualiteit in de naaste omgeving, zelfs als wordt gecontroleerd voor andere kenmerken zoals verschillen in geslacht, leeftijd en functieniveau binnen die groepen.

Operationeel personeel heeft echter de minst negatieve houding tegenover homoseksualiteit in het openbaar (zoenen in het openbaar door homostellen). De verschillen met militair en burgerpersoneel zijn overigens niet groot.

Vrijwel geen verschil op basis van rang of functieniveau

Vanuit het idee dat de houding van leidinggevendenden van grote invloed kan zijn op de sfeer in de groep waarvoor zij verantwoordelijkheid dragen, is gekeken of er verschillen zijn in de houding tegenover homoseksualiteit tussen rangen en functieniveaus. Op basis van deze indeling doen zich vrijwel geen verschillen voor. Alleen de manschappen springen eruit. Zij zijn vergeleken met de rest het minst positief. Terugkomend op de voorbeeldfunctie van leidinggevendenden blijkt dat leidinggevendenden niet afwijken in hun houding vergeleken met ondergeschikten.

Religieuzen negatiever

Defensiemedewerkers die lid zijn van een geloofsgenootschap en zij die regelmatig een geloofsbijeenkomst bijwonen zijn gemiddeld negatiever over homoseksualiteit.

De 20% meest 'homonegatieven'

De voorgaande passages laten weliswaar zien welke factoren samengaan met een meer of minder positieve houding tegenover homoseksualiteit, maar interessant is vervolgens nog na te gaan wie nu de meest negatieve houding innemen. Daartoe zijn de medewerkers die op ten minste twee van de drie houdingsschalen (gelijke rechten, nabijheid en zichtbaarheid) negatief scoren, nader onder de loep genomen. Het gaat hier in totaal om 20% van het personeel. Als we kijken naar de drie groepen operationeel, militair en burgerpersoneel, dan blijkt dat 35% van het operationele personeel volgens deze definitie als homonegatief kan worden beschouwd. Dat is veel meer dan het militaire personeel (20%) en nog meer dan het burgerpersoneel (13%). De grootste groepen in de steekproef (de militairen en de burgers) konden vervolgens nog nader worden gezien. Daaruit blijkt dat onder militair personeel dat regelmatig naar een geloofsbijeenkomst gaat het grootste aandeel homonegatieven is te vinden (56%). De kleinste aandelen zijn te vinden onder vrouwelijke militairen die zelden of nooit naar een geloofsbijeenkomst gaan (5%) en burgerpersoneel dat zichzelf niet-religieus noemt (6%) (zie figuur 3.1).

6.4 Implicaties voor beleid

Het huidige beleid van Defensie richt zich op acceptatie, emancipatie en integratie van homoseksuelen. Hierbij ligt de nadruk enerzijds op acceptatie van homoseksualiteit door al het defensiepersoneel (via voorlichting en scholing) en anderzijds op de ondersteuning van homoseksueel defensiepersoneel (via hulpverlening en klachtenregelingen). Sinds 1987 bestaat bovendien de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK), die door het ministerie wordt gesubsidieerd. Deze stichting houdt zich voornamelijk bezig met de belangenbehartiging van homoseksueel defensiepersoneel.

Kennis van beleid beperkt

Defensiepersoneel is niet goed op de hoogte van het beleid omtrent homoseksualiteit. De helft kent de voorlichtingsbrochure *Homoseksualiteit en Defensie* niet. Ook is voor bijna 40% de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht onbekend. Driekwart zegt geen diversiteitsonderwijs te hebben gevolgd, hetgeen strijdig is met de veronderstelling dat inmiddels juist 75% dit onderwijs gevolgd zou moeten hebben. Deze discrepantie is wellicht het gevolg van de wisselende naamgeving van dergelijk onderwijs, waardoor defensiepersoneel het niet als zodanig herkent. Maar anderzijds blijkt dat het diversiteitsonderwijs binnen opleidingen altijd het eerst onder druk staat, waardoor het soms komt te vervallen.

Ook een meer algemeen juridisch instrument tegen ongewenst gedrag is bij defensiemedewerkers relatief onbekend. Meer dan de helft van het defensiepersoneel kent de Klachtenprocedure Ongewenst Gedrag en melding Vermoedens van een Misstand (KOGVAM) niet. Een grote meerderheid van het personeel (93%) is wel op de hoogte van het bestaan van een centrale vertrouwenspersoon.

Deze bevindingen maken duidelijk dat er nog een duidelijke taak is weggelegd voor het ministerie, indien men de bekendheid met het beleid onder het defensiepersoneel wil vergroten. Meer systematische, periodieke voorlichting over het homobeleid en de normen die daarbij gelden lijkt zinvol.

Ook het opleidingsbeleid behoeft aandacht. Aangezien het niet volgen van diversiteitsonderwijs deels te wijten is aan andere prioriteitstelling, is het verstandig dat onderwijs beter te borgen. Opleiding biedt immers een belangrijk kanaal om zowel nieuw binnenkomende (veelal jonge) medewerkers te bereiken (initiële opleidingen) als leidinggevend (loopbaanopleidingen). Normen over acceptatie van homoseksualiteit binnen de krijgsmacht en gelijke behandeling kunnen daarbij worden overgedragen en kennis van KOGVAM, vertrouwenspersonen en meldpunten verspreid.

Personeel met een negatieve houding heeft minder kennis van beleid

Zoals gezegd heeft mannelijk, jong en operationeel defensiepersoneel gemiddeld gesproken een negatievere houding tegenover homoseksualiteit. Ook manschappen kwamen verhoudingsgewijs negatief uit de bus. Deze groepen overlappen elkaar overigens in belangrijke mate (operationeel personeel bestaat overwegend uit jonge mannen met de rang manschap). Het blijkt dat juist deze groepen ook weinig kennis hebben van het beleid. Dit betekent dat zeker het nieuw binnenkomend personeel een belangrijke aandachtsgroep zou moeten zijn van het beleid.

De voorbeeldfunctie van leidinggevend

De beleidsbrief van de toenmalige staatssecretaris van Defensie Van Hoof aan de Tweede Kamer maakt melding van de voorbeeldfunctie van leidinggevend. In ons onderzoek zei 2% van het defensiepersoneel te hebben meegemaakt dat homoseksueel personeel oneerlijk werd behandeld. Sommige leidinggevenden traden hiertegen op, andere niet of ze deden zelfs mee. Zoals we eerder zagen lijken leidinggeven-

den bovendien niet onder te doen voor de rest van het personeel als het gaat om het maken van negatieve opmerkingen over homoseksualiteit (zie § 6.2.1).

Dit betekent dat het wenselijk is om in communicatiekanalen die specifiek gericht zijn op leidinggevend aandacht te besteden aan deze problematiek. Ook (loopbaan)opleidingen bieden daarvoor mogelijkheden.

Homoseksueel personeel en het beleid

Het homoseksuele personeel van Defensie is eveneens ondervraagd over het beleid. Zij zijn in het algemeen wel goed op de hoogte van het beleid. Zo kent vrijwel iedereen de SHK. Een aantal respondenten heeft verbeterpunten voor deze stichting aangedragen. Zo zou de stichting moeten werken aan een imago waar ook jongeren en burgerpersoneel zich door aangesproken voelen. Het laatste kan worden bewerkstelligd door bijvoorbeeld afbeeldingen van medewerkers zonder uniform in voorlichtingsmateriaal. Wellicht zou het ministerie samen met de SHK nader onderzoek moeten doen naar het imago en de eventuele wensen van homoseksueel personeel aangaande hun rol binnen de organisatie.

Een aantal van de geïnterviewde homoseksuele personeelsleden geeft aan cursussen gevolgd te hebben waarbinnen homoseksualiteit besproken werd. Als kritiekpunt wordt gemeld dat heteroseksuele docenten geen affiniteit hebben met het onderwerp en zich geen raad weten met de stof. En ook wat voorlichting betreft werd gesteld dat daarin mogelijk een taak is weggelegd voor homoseksuele en lesbische medewerkers.

6.5 Ten slotte

Over het algemeen gezien kunnen we constateren dat er binnen Defensie geen sprake is van een grote mate van homonegativiteit. De meeste personeelsleden staan niet afwijzend tegenover homoseksualiteit, hoewel zij soms wel moeite hebben met meer zichtbare uitingsvormen. Dat wil niet zeggen dat er geen reden is voor beleid. Van aperte discriminatie en fysiek geweld is in dit onderzoek niks gebleken. Maar binnen de machocultuur die kenmerkend is voor de organisatie, is het voor het homopersoneel en voor vrouwen niet altijd aangenaam toeven. Binnen de organisatie doen zich bovendien verschillen voor, die we hier niet herhalen, maar die duidelijk maken dat op sommige plekken in de krijgsmacht het beeld minder rooskleurig is.

Bij aanvang van het onderzoek en ook uit de interviews met het homoseksuele personeel kwam ter sprake dat de acceptatie van homoseksualiteit bovendien wel eens (in toenemende mate) onder druk zou kunnen komen te staan door de toename van het aantal personeelsleden dat afkomstig is uit een van de etnische minderheden. In het kader van dit onderzoek hebben we dat niet kunnen nagaan. Het zou goed zijn om dat via een meer gerichte werkwijze nader te onderzoeken.

De bevindingen wijzen niet zozeer op een noodzaak tot vernieuwing van het beleid, maar wel tot intensivering van bepaalde aspecten daarvan. Gezien de grote jaarlijkse instroom van nieuwe militairen en de constatering dat vooral onder jonge mannen een negatieve houding tegenover homoseksualiteit relatief veel voorkomt, is bovendien extra aandacht voor die groep noodzakelijk.

Noten

- 1 De eerstgenoemde groep kreeg de vragenlijst toegezonden op het huisadres en kon deze via een antwoordenvolp retourneren. Voor het aanvullende onderzoek zijn vier pelotons geselecteerd, die de schriftelijke vragenlijst klassikaal hebben ingevuld.
- 2 In de representatieve steekproef zaten weliswaar ook enkele homoseksuele medewerkers, maar die hebben de attitudevragen over houding tegenover homoseksualiteit niet gehad. Zij blijven daar dus buiten beschouwing.

Uniforms out of the closet. Homosexuality in the Dutch Armed Forces 2006 (Summary)

The recently published report *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland* ('Acceptance of homosexuality in the Netherlands') (Keuzenkamp et al. 2006) presented a detailed picture of the acceptance of homosexuality among the Dutch population. Following on from this broad study on the acceptance of homosexuality by the public and two earlier specific studies on the attitudes of defence personnel to homosexuality, the Social and Cultural Planning Office of the Netherlands (SCP), at the request of the State Secretary for Defence, re-examined the acceptance of homosexuality in the Dutch armed forces in 2006.

The central question in this study is: What is the present attitude of defence personnel to homosexuality, and what are the implications of that attitude for the policy pursued by the Dutch Ministry of Defence? This question is answered on the basis of the following subsidiary questions:

- 1 What is the attitude of defence personnel towards homosexuality?
- 2 Are there any differences in attitude between different personnel groups within the defence organisation?
- 3 How do homosexual defence personnel perceive their position?
- 4 What are the implications of the study for the policy on homosexuality pursued by the Ministry of Defence?

As far as possible, the findings are compared with those of the last study on homosexuality in the Dutch armed forces (Stoppelenburg and Feenstra, 1999) and with the attitudes of the Dutch population at large.

Data for this study were gathered in three ways. More than 1,600 defence personnel, drawn in a representative sample of the entire defence staff, completed a written questionnaire at home. Since there was an impression at the start of the study that members of the operational (combat) units, in particular, would have a relatively negative attitude towards homosexuality, and in the light of fears that these personnel would be relatively underrepresented in sample, a supplementary survey was carried out among this group (using the same questionnaire). Four platoons of operational (combat) units, a total of 170 individuals, completed the same written questionnaire in a classroom situation. Finally, the experiences of homosexual personnel themselves were obtained via interviews with a total of 20 men and women working for the Ministry of Defence. A summary of the main study findings is presented below.

Acceptance in a general sense

The majority (90%) of defence personnel believe that gays and lesbians should be free to live their own life as they wish. A longitudinal comparison (Stoppelenburg and Feenstra, 1999) and a comparison with the Dutch population at large (Keuzenkamp et al. 2006) produced virtually the same results. almost one in three defence personnel report that they sometimes hear negative comments about homosexuality at work. Those comments are made by colleagues, informal leaders and formal superiors.

The gays and lesbians interviewed report that the working atmosphere for defence personnel is a benign one for homosexuals. Open discrimination is rare. However, their reports also show that their experiences are by no means exclusively positive; insults, derogatory remarks and 'jokes' are common. It also says a great deal that a quarter of the respondents (all male) are not open about their homosexuality at work.

Internal mobility means that every time they take up a new posting, homosexuals are faced with the decision of whether or not to come out about their sexuality. The respondents' accounts bear testimony to caution in this regard, because "you just never know how people will react". Fear of negative reactions appears to deter homosexuals in operational units and low-educated personnel, in particular, from coming out.

The armed forces have something of a macho culture, in which homosexuality is seen as weakness. Homosexual men appear to encounter more difficulty in the armed forces than lesbian women. Gay men undermine the machismo, whereas lesbians do not. Any problems experienced by lesbians appear to ensue more from the fact that they are taken less seriously as women than from their sexual preferences.

Equal rights and antidiscrimination

Homosexuals in the Netherlands today have the same rights as heterosexuals. The survey of defence personnel contained a number of questions to elicit what respondents think about these equal rights for homosexuals. When the responses are combined on a scale, it is found that 13% have a negative opinion of this. If we look at the attitudes of defence personnel to each individual statement, the following picture emerges. Almost one in ten defence personnel think that homosexuals have been given too many rights. 15% disapprove of the fact that couples of the same sex may now enter a civil marriage. And almost a third (30%) disagree with the fact that homosexual couples have the same rights on adoption as heterosexual couples. It should be pointed out here that defence personnel do not differ significantly in their views on the latter two points from the Dutch population as a whole. Almost a quarter of defence personnel think it is a good thing if individuals or organisations

do not cooperate in the realisation of the equal rights of homosexuals. This topic did not arise in interviews with homosexual personnel.

Reactions to homosexuality 'at close quarters'

In the survey, one in ten defence personnel said they would prefer not to be confronted with homosexuality. 4% would prefer their child not to be taught by a homosexual teacher and 12% would rather not have homosexuals as neighbours.

Defence personnel do not reject homosexual individuals out of hand in direct contacts. Almost no one regards it as a problem if a homosexual person begins a conversation (1% do not like this). Half the respondents would not like it (48%) or would become angry (4%) if a homosexual person were to put an arm around them. If a heterosexual person were to put an arm around the respondent, far fewer respondents would object (26%) or become angry (1%).

Some defence personnel say that they would regard a friendship differently if someone close to them turned out to be gay or lesbian. Compared with the study in 1999, these percentages appear to have fallen somewhat, possibly because more people (73%) today know a homosexual or lesbian colleague, and this perhaps reduces the level of discomfiture. In 2006 a majority of respondents say that they would continue their contacts as previously if a friend or acquaintance turned out to be a homosexual (87%) and/or that they would appreciate it if the person concerned were to tell them about their homosexuality (87%).

Some defence personnel are occasionally reticent when it comes to informal or formal contact: 7% do not readily seek contact with a homosexual colleague; 16% prefer not to go out with a homosexual colleague; 3% say that they would work less hard for a homosexual than for a heterosexual superior; and 17% would rather visit a heterosexual medic. 6% of defence personnel believe that homosexual colleagues are actually not fit to work in defence. In response to the question of whether they would help homosexual personnel who got into difficulties in the Ministries Defence, a majority (91%) said that they would.

If we calculate a total score for all these responses, we can conclude that defence personnel on average have a positive attitude towards homosexuality 'at close quarters'. Only 6% of defence personnel have a negative attitude to homosexuality at close quarters, such as at work or in their circle of friends.

This positive image also emerges from the accounts of the interviewed homosexual personnel. Where gays and lesbians come out about their homosexuality (this applied for three-quarters of the respondents), the reactions to this are generally positive in the experience of the respondents. According to the respondents, it is important that they themselves do not make a big deal of it; those around them then

find it easier to accept. As we saw earlier, however, this 'acceptance in principle' does not alter the fact that unpleasant things still happen. And then there is the question of what homosexuals may and may not display openly (see below).

Reactions to homosexuality in public

Defence personnel have the greatest difficulty with the visibility of homosexuality. 46% consider it unacceptable for two men to kiss each other in public, while 37% find it unacceptable for two women to do so. This negative attitude has to do both with disapproval of kissing in public and with an aversion to homosexuality (13% disapprove of two heterosexuals kissing). The reaction of the Dutch public at large to homosexuals kissing in public is virtually the same, though in 2000 the average Dutch citizen was slightly less negative.

Defence personnel do not always appreciate attention for homosexuality. A third of defence personnel think too much attention is paid to homosexuality; the percentage holding this view among the Dutch public as a whole is lower, at 18% (see Keuzenkamp et al. 2006).

It also emerges from the interviews with homosexual personnel that many defence employees have a problem with the visibility of homosexuality. The homosexual personnel interviewed stated that they frequently modify their behaviour. In it is also striking that gays and lesbians themselves take a dim view of open homosexual behaviour by some colleagues. Taking part in jokes and pranks with a healthy dose of self-mockery is good, but provocation, for example by flirting or wearing eccentric clothes, is frowned upon.

In short, homosexuals must be both visible and invisible. It is appreciated when homosexuals are open about their sexual preferences, but beyond this they are expected to moderate their behaviour in terms of how much they display their homosexuality, and above all they are expected to act normally. It is primarily heterosexual males who determine where the boundaries lie as regards what is and is not tolerated.

Comparison over time and comparison with the Dutch population

Differences in the research methods make it difficult to make statements about trends over time, but the impression is that there is no negative trend in attitudes to homosexuality among defence personnel. Comparing defence personnel with the Dutch population at large is also difficult, but the differences appear slight.

Differences between defence personnel groups

A negative attitude to homosexuality is found more than average among men, troops, young, operational and religious defence personnel. These are generally

also the groups who are the least familiar with the policy on homosexuality (troops, young, operational and civilian personnel).

Homosexual emancipation policy within the Ministry of Defence

The present policy pursued by the Ministry of Defence is focused on the acceptance, emancipation and integration of homosexuals. The emphasis lies on the one hand on the acceptance of homosexuality by all defence personnel (through information and education), and on the other on supporting homosexual employees (by providing help and complaints schemes). The Homosexuality and Armed Forces Foundation (SHK) was formed in 1987; it is a support organisation funded by the Ministry of Defence which is concerned primarily with representing the interests of homosexual defence personnel.

Defence personnel have limited knowledge of the policy on homosexuality and undesirable behaviour. As stated earlier, personnel with a negative attitude to homosexuality have even less knowledge of the policy. The policy underlines the role of superiors in setting an example. However, in situations where homosexual personnel are treated unfairly, superiors do not always step in.

Homosexual personnel were also questioned about the policy, and in general were found to be well informed. A number of them raised criticisms. For example, they feel that the SHK needs to work on developing an image which also appeals to young people and civilian personnel. They feel it is important that education and information on homosexuality be given by people who have an affinity with the subject. Homosexual defence personnel also see a role for themselves here.

Literatuur

- Bakker, F. en I. Vanwesenbeeck (red.) (2006). *Seksuele gezondheid in Nederland 2006*. Delft: Eburon.
- IGK (2005). *Jaarverslag 2004*. Den Haag: ministerie van Defensie.
- Ketting, E. en K. Soesbeek (red.) (1992). *Homoseksualiteit & Krijgsmacht, een onderzoek naar geneigdheid en praktijk van discriminatie op grond van seksuele voorkeur binnen de Nederlandse Krijgsmacht*. Delft: Eburon.
- Keuzenkamp, S. et al. (2006). *Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuyper, L. en F. Bakker (2006). *De houding tegenover homoseksualiteit. Een beschrijvende literatuurstudie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (nog te verschijnen).
- Ministerie van Defensie (1998). *Homoseksualiteit en Krijgsmacht* (brochure). Den Haag: ministerie van Defensie.
- Ministerie van Defensie (2001). *Homo in de krijgsmacht? Natuurlijk kan dat!* Den Haag: ministerie van Defensie.
- Ministerie van Defensie (2002). *Besluit Klachtrecht Militairen*. Den Haag: ministerie van Defensie.
- Ministerie van Defensie (2005). *Conceptplan van aanpak ten aanzien van het: Tweede Vervolgonderzoek inzake Homoseksualiteit in de Krijgsmacht* (interne notitie). Den Haag: ministerie van Defensie.
- Ministerie van Defensie (2005a). *Nota diversiteit in opleidingen*. Den Haag: ministerie van Defensie.
- Ministerie van Defensie (2005b). *Cultuur ondersteund door structuur: hét wapen tegen het lekken van vertrouwelijke informatie*. Den Haag: ministerie van Defensie.
- Ministerie van Defensie (2005c). *Regeling Klachtenprocedure ongewenst gedrag en melding vermoedens van misstanden defensie*. Den Haag: ministerie van Defensie.
- Moelker, R. en J. Soeters (2003). *Krijgsmacht en Samenleving. Klassieke en eigentijdse inzichten*. Amsterdam: Boom.
- Stoppelenburg, P.A. en G.J. Feenstra (1999). *De positie van homoseksuelen bij defensie. Een vervolgonderzoek naar de positie van homoseksuelen binnen de Defensie-organisatie*. Tilburg: IVA Tilburg.
- TK (1999/2000). 'Vaststelling van de begrotingsstaat van het ministerie van Defensie voor het jaar 2000'. Brief van de staatssecretaris van Defensie van 18 november 1999. Tweede Kamer, vergaderjaar 1999/2000, 26800, nr. 14.
- TK (2003/2004). 'Vaststelling van de begrotingsstaat van het ministerie van Defensie voor het jaar 2004'. Brief van de minister van Defensie van 19 mei 2004. Tweede Kamer, vergaderjaar 2003/2004, 29200, nr. 76.
- TK (2005/2006a). 'Vaststelling van de begrotingsstaat van het ministerie van Defensie voor het jaar 2006'. Brief van de minister van Defensie van 15 mei 2006. Tweede Kamer, vergaderjaar 2005/2006, 30300, nr. 94.
- TK (2005/2006b). 'Vaststelling van de begrotingsstaat van het ministerie van Defensie voor het jaar 2006'. Brief van de staatssecretaris van Defensie van 24 mei 2006. Tweede Kamer, vergaderjaar 2005/2006, 30300, nr. 105.
- Wijk, E. van et al. (2005). 'Moderne homonegativiteit: De constructie van een meetinstrument voor het meten van hedendaagse reacties op zichtbare homoseksualiteit in Nederland'. In: *Tijdschrift voor seksuologie* (29) 1, p. 19-27.

Publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau

Werkprogramma

Het Sociaal en Cultureel Planbureau stelt elke twee jaar zijn Werkprogramma vast. De tekst van het lopende programma (2006-2007) is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl. Het Werkprogramma is rechtstreeks te bestellen bij het Sociaal en Cultureel Planbureau. ISBN 90-377-0267-8

SCP-publicaties

Onderstaande lijst bevat een selectie van publicaties van het Sociaal en Cultureel Planbureau. Deze publicaties zijn verkrijgbaar bij de boekhandel. Een complete lijst is te vinden op de website van het SCP: www.scp.nl.

Sociale en Culturele Rapporten

Sociaal en Cultureel Rapport 1998. ISBN 90-5749-114-1

Sociaal en Cultureel Rapport 2000. ISBN 90-377-0015-2

Sociaal en Cultureel Rapport 2002. De kwaliteit van de quartaire sector. ISBN 90-377-0106-x

In het zicht van de toekomst. Sociaal en Cultureel Rapport 2004. ISBN 90-377-0159-0

The Netherlands in a European Perspective. Social & Cultural Report 2000. ISBN 90-377-0062-4 (English edition 2001)

Social and Cultural Report 2002. The Quality of the Public Sector (Summary). ISBN 90-377-0118-3

Nederlandse populaire versie van het SCR 1998

Een kwart eeuw sociale verandering in Nederland; de kerngegevens uit het Sociaal en Cultureel Rapport. Carlo van Praag en Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-662-8

Engelse populaire versie van het SCR 1998

25 Years of Social Change in the Netherlands; Key Data from the Social and Cultural Report 1998. Carlo van Praag and Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-6168-580-x

Nederlandse populaire versie van het SCR 2000

Nederland en de anderen; Europese vergelijkingen uit het Sociaal en Cultureel Rapport 2000. Wilfried Uitterhoeve. ISBN 90-5875-141-4

SCP-publicaties 2005

2005/1 Landelijk verenigd. Civil society en vrijwilligerswerk IV (2005). ISBN 90-377-0126-4

2005/2 Aandacht voor welzijn. Inhoud, omvang en betekenis van de welzijnssector (2005). ISBN 90-377-0204-x

2005/3 De steun voor de verzorgingsstaat in de publieke opinie, 1970-2002 (2005). ISBN 90-377-0157-4

2005/4 Kinderen in Nederland (2005). ISBN 90-377-0209-0

2005/5 Vermaatschappelijking in de zorg (2005). ISBN 90-377-0214-7

2005/6 Culture-lovers and Culture-leavers. Trends in interest in the arts and cultural heritage in the Netherlands (2005). ISBN 90-377-0217-1

2005/7 Cultuurminnaars en cultuurmijders. Trends in de belangstelling voor kunsten en cultureel erfgoed. Het culturele draagvlak 6 (2005). ISBN 90-377-0228-7

2005/8 The Hunt for the Last Respondent (2005). ISBN 90-377-0215-5

2005/9 Zorg voor verstandelijk gehandicapten. Ontwikkelingen in de vraag (2005). ISBN 90-377-0235-x

- 2005/10 Bestuur aan banden. Lokaal jeugdbeleid in de greep van nationaal beleid (2005).
ISBN 90-377-0210-4
- 2005/11 Maten voor gemeenten 2005 (2005). ISBN 90-377-0224-4
- 2005/12 Arbeidsmobiliteit in goede banen (2005). ISBN 90-377-0203-1
- 2005/13 Uit elkaars buurt. De invloed van etnische concentratie op integratie en beeldvorming (2005). ISBN 90-377-0225-2
- 2005/14 De sociale staat van Nederland 2005 (2005). ISBN 90-377-0202-3
- 2005/15 Kijk op informele zorg (2005). ISBN 90-377-0201-5
- 2005/16 Armoedemonitor 2005 (2005). ISBN 90-377-0206-6

SCP-publicaties 2006

- 2006/1 Thuis op het platteland (2006). ISBN 90-377-0229-5
- 2006/2 Een eigen huis... Ervaringen van mensen met verstandelijke beperkingen of psychiatrische problemen met zelfstandig wonen en deelname aan de samenleving (2006).
ISBN 90-377-0246-5
- 2006/3 Uitgerekend wonen (2006). ISBN 90-377-0250-3
- 2006/4 Jeugd met beperkingen. Rapportage gehandicapten 2006 (2006). ISBN 90-377-0200-7
- 2006/5 Hoe het werkt met kinderen (2006). ISBN 90-377-0238-4
- 2006/6a Sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden (2006). ISBN 90-377-0269-4
- 2006/6b De balans opgemaakt. De slotbeschouwing van de sociale atlas van vrouwen uit etnische minderheden (2006). ISBN 90-377-0251-1
- 2006/7 Slachtoffers van criminaliteit in Nederland (2006). ISBN 90-377-0232-5
- 2006/8 Voorzieningen voor slachtoffers van misdrijven: gebruik, bereik en draagvlak (2006).
ISBN 90-377-0270-8
- 2006/9 Op weg in de vrije tijd (2006). ISBN 90-377-0273-2
- 2006/10 Rapportage sport 2006 (2006). ISBN 90-377-0252-x
- 2006/11 Ondersteuning gewenst. Mensen met lichamelijke beperkingen en hun voorzieningen op het terrein van wonen, zorg, vervoer en welzijn (2006). ISBN 90-377-0260-0
- 2006/12 Rapportage ouderen 2006. Veranderingen in de leefsituatie en levensloop.
ISBN 90-377-0256-2
- 2006/13 Duaal als ideaal? Leren en werken in het beroeps- en hoger onderwijs (2006).
ISBN 90-377-0208-2
- 2006/14 Uniform uit de kast. Homoseksualiteit binnen de krijgsmacht (2006).
ISBN 90-377-0255-4
- 2006/15 Gewoon doen. Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland (2006). 90-377-0257-0

SCP-essays

- 1 Voorbeelden en nabebelden (2005). ISBN 90-377-0248-1
- 2 De stem des volks (2006). ISBN 90-377-0265-1
- 3 De tekentafel neemt de wijk (2006). ISBN 90-377-0261-9
- 4 Leven zonder drukte (2006). ISBN 90-377-0262-7

Werkdocumenten

- 110 Verklaringsmodel verpleging en verzorging. Onderzoeksverantwoording (2005).
ISBN 90-377-0199-x
- 111 Grenzen aan de maatschappelijke opdracht van de school (2005). ISBN 90-377-0213-9
- 112 Wijkkwaliteiten (2005). ISBN 90-377-0216-3
- 113 Ouderen van nu en van de toekomst (2005). ISBN 90-377-0219-8
- 114 Verzonken technologie. ICT en de arbeidsmarkt (2005). ISBN 90-377-0205-8
- 115 Cijfermatige ontwikkelingen in de verstandelijk-gehandicaptenzorg. Een vraagmodel (2005).
ISBN 90-377-0221-x

- 116 Vrijwilligersorganisaties onderzocht. Over het tekort aan vrijwilligers en de wijze van werving en ondersteuning (2005). ISBN 90-377-0233-3
- 117 Het Actieplan Cultuurbereik en cultuurdeelname, 1999-2003. Een empirische evaluatie op landelijk niveau (2005). ISBN 90-377-0236-8
- 118 Advocaat met korting (2005). ISBN 90-377-0240-6
- 119 Regionale verschillen in de wachtlijsten verpleging en verzorging (2005). ISBN 90-377-0242-2
- 120 De mantelval (2005). ISBN 90-377-0245-7
- 121 SCP-maat voor lichamelijke beperkingen op basis van AVO 2003 (2006). ISBN 90-377-0268-6
- 122 Gezond en wel met een beperking (2006). ISBN 90-377-0254-6
- 123 De onbereikte minima (2006). ISBN 90-377-0275-9
- 124 Snuffelen en graven. Over doelgroepen van digitaal toegankelijke archieven (2006). ISBN 90-377-0276-7
- 125 Liever thuis dan uit. De indicatiestelling in de AWBZ voor zorg op afroep en verblijf (2006). ISBN 90-377-0278-3
- 126 Naar een nieuwe armoedegrens? (2006). ISBN 90-377-0241-4
- 128 Godsdienstige veranderingen in Nederland (2006). ISBN 90-377-0259-7

Overige publicaties

- Hier en daar opklaringen. Nieuwjaarsuitgave 2005 (2005). ISBN 90-377-0212-0
- De jacht op de laatste respondent. Samenvatting (2005). ISBN 90-377-0223-6
- De grens als spiegel. Een vergelijking van het cultuurbestel in Nederland en Vlaanderen (2005). ISBN 90-377-0222-8
- Jaarrapport Integratie 2005 (2005). ISBN 90-377-0237-6
- Bestuur aan banden. Samenvatting (2005). ISBN 90-377-0239-2
- De goede burger (2005). ISBN 90-377-0244-9
- Ouderen in instellingen (2005). ISBN 90-377-0247-3
- ? Altijd een antwoord. Nieuwjaarsuitgave 2006 (2006). ISBN 90-377-0263-5
- Hoge (jeugd)werkloosheid onder etnische minderheden (2006) ISBN 90-377-0266-x
- Niet-westerse allochtonen met een stabiele arbeidsmarktpositie: aantallen en ontwikkelingen (2006). ISBN 90-377-0249-x
- Werken op de grens van wetenschap en beleid (2006). ISBN 90-377-0272-4
- Tijd voor de basisschool. Factsheet ten behoeve van de invitational conference 'Tijd voor school 2006' op 31 mei 2006, Museon, Den Haag (2006). ISBN 90-377-0277-5