

**LIJST VAN VRAGEN – BEËINDIGEN ACTIEPLAN DIVERSITEIT DEFENSIE**

1

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

2

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

3

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

4

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

5

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

6

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

7

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

8

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

9

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

10

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

11

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