

Lijst van vragen

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de minister van Defensie over de brief d.d. 5 juli 2013 inzake Diversiteit bij Defensie (Kamerstuk 33 400 X, nr. 90).

De voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

De adjunct-griffier van de commissie,
Dekker

- Nr. Vraag
- 1 Is bekend hoeveel klachten er binnen Defensie zijn over discriminatie?
 - 2 Waar kunnen medewerkers terecht die zich gediscrimineerd voelen?
 - 3 Kunt u toelichten welke maatregelen uit het Actieplan diversiteit Defensie 2009–2012 momenteel uitgevoerd worden?
 - 4 Kunt u toelichten welke maatregelen, die door het beëindigen van het diversiteitsbeleid zijn komen te vervallen, sinds uw aantreden weer zijn ingevoerd?
 - 5 Is het Actieplan diversiteit Defensie 2009–2012 geëvalueerd? Zo ja, kunt u deze evaluatie naar de Kamer sturen?
 - 6 Zijn de aparte scholings- en stage-programma's voor vrouwen en mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond geëvalueerd? Zo ja, kunt u deze evaluatie met de Kamer delen?
 - 7 Is het periodiek onderzoeken van de aantallen mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond bij Defensie geëvalueerd? Zo ja, kunt u deze evaluatie naar de Kamer sturen?
 - 8 Hoe verhoudt uw inzet op het gebied van werving, dat momenteel gericht is op brede groepen in de samenleving, zich tot de gerichte wervingscampagnes voor vrouwen en mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond, zoals genoemd in het Actieplan diversiteit Defensie 2009–2012?
 - 9 Ten uitvoering van VN-resolutie 1325 is het Nationaal Actieplan 2012–2015 over de rol van vrouwen in (post) conflictgebieden opgesteld. Is het Nederlandse plan inhoudelijk vergelijkbaar met onze (NAVO) bondgenoten en vindt er onderlinge afstemming plaats?
 - 10 Welke maatregelen worden in de brief bedoeld die moeten voorkomen dat het defensiepersoneel zich bedreigd of gediscrimineerd voelt bij het uitoefenen van werkzaamheden?
 - 11 Is bij u bekend waardoor het percentage vrouwen in de hogere rang- en schaalgroepen stijgt, terwijl in de lagere rang- en schaalgroepen het percentage vrouwen nagenoeg gelijk blijft?
 - 12 Houdt Defensie bij de werving van personeel rekening met toekomstige missies, aangezien medewerkers van Defensie met een specifieke etnisch-culturele achtergrond door hun kennis het resultaat van operaties positief beïnvloeden? Zo ja, op welke wijze? Zo nee, waarom niet?
 - 13 Wat zijn de meetbare doelstellingen van het Actieplan diversiteit 2013–2015?
 - 14 Kunt u het Actieplan diversiteit 2013–2015 aan de Kamer doen toekomen?
 - 15 Kunt u toelichten hoe de diversiteit van mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond binnen Defensie gemonitord zal worden?
 - 16 Kunt u toelichten waarom niet periodiek het aantal mensen met een andere etnisch-culturele achtergrond bij Defensie onderzocht wordt, zoals genoemd in het Actieplan diversiteit Defensie 2009–2012?
 - 17 Waarop is de ervaring gebaseerd dat het formuleren van streefcijfers voor medewerkers met een andere etnisch-culturele achtergrond niet goed uitvoerbaar is?
 - 18 Wanneer heeft u voor het laatst met het Defensie Vrouwen Netwerk gesproken?
 - 19 Wat zijn de bijdragen van het Defensie Vrouwen Netwerk aan het Actieplan diversiteit 2013–2015?
 - 20 Wanneer heeft u voor het laatst met het Multiculturele Netwerk Defensie gesproken?

- 21 Wat zijn de bijdragen van het Multiculturele Netwerk Defensie aan het Actieplan diversiteit 2013–2015?
- 22 Wanneer heeft u voor het laatst met de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht gesproken?
- 23 Wat zijn de bijdragen van de Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht aan het Actieplan diversiteit 2013–2015?
- 24 Wat zijn de resultaten van de NAVO-werkgroep over het onderwerp van seksuele geaardheid bij Defensie?
- 25 Hoe beoordeelt u, gezien het ontbreken van kwantitatieve doelstellingen en streefcijfers, de mate waarin ieders seksuele geaardheid geaccepteerd wordt binnen Defensie?