



2 februari 2014

Problematisch genderbeleid of ruimer probleem?

Resolutie genderbeleid

In de kamercommissie landsverdediging werd een voorstel van resolutie over het genderbeleid in Defensie besproken. Men spreekt hierin over de meerwaarde van een evenwichtige balans tussen mannen en vrouwen. Vrouwen leveren een waardevolle bijdrage tot die verscheidenheid. Buitenlandse operaties die tegenwoordig gericht zijn op conflictbeheersing brengen een complexere wisselwerking tussen militairen en burgers met zich mee. Inzicht in de sociale, culturele en politieke verhoudingen in een gebied en een samenwerkingscultuur zijn van cruciaal belang. Precies daar komt de toegevoegde waarde van vrouwelijke militairen kijken. Zo leggen ze via lokale vrouwen vlot contact met een deel van de plaatselijke bevolking dat vroeger over het hoofd werd gezien, blijken ze er makkelijker in te slagen om het vertrouwen van de bevolking in te winnen en kunnen ze zonder problemen andere vrouwen fouilleren.

Defensie heeft diverse initiatieven genomen om de vertegenwoordiging van vrouwen te verhogen. Zo beschikt Defensie over een actieplan voor diversiteit en gender, dat deel uitmaakt van het nationaal actieplan voor de implementatie van VN resolutie 1325 "Vrouwen, vrede en veiligheid".

Toch moeten we vaststellen dat vrouwen ondervertegenwoordigd blijven in het leger. Al meer dan 10 jaar schommelt het aantal vrouwelijke militairen rond de 8 procent.

In het voorstel van resolutie wordt gevraagd om de bestaande maatregelen en richtlijnen op het vlak van gender grondig te evalueren, om de toepasbaarheid te onderzoeken van de praktijken die in het buitenland succesvol hebben geleid tot een grotere vertegenwoordiging van vrouwen en door een betere integratie van het genderperspectief binnen het rekruteringsbeleid en de communicatie naar het brede publiek te voeren.

Defensiebeleid

Defensie is een organisatie met een waaier aan heel specifieke functies gericht op de inzetbaarheid in operaties. Voor elke functie stelde defensie een jobdescription op waar de functievereisten en functieprofielen uitgedrukt worden in competenties. Deze zijn in principe genderneutraal.

Het specifieke karakter van Defensie is terug te vinden in vele functies die ofwel fysiek belastend zijn en of van zeer technische aard zijn. Deze functies blijken al moeilijker in te vullen door vrouwen.

Daarenboven verplicht het statuut carrièrelang in het behoud van een minimale fysieke conditie. Bovendien moet de militair een minimale fysieke functie gebonden geschiktheid bezitten. Om deze conditie te halen tijdens de opleiding

wordt bij de werving voor de zeer zwaar belastende functies de norm voor de loopproef, VO2Max op 45 gelegd en voor de andere belastende functies op 39. Hierdoor valt voor deze zeer zwaar belastende functies al 1/3 van de mannelijke kandidaten af en 3/4 van de vrouwelijke. Voor de andere belastende functies vallen weinig mannelijke kandidaten af maar toch 1/3 van alle vrouwelijke kandidaten. Voor de vrijwilligers stellen we vast dat 6% van alle kandidaten een vrouw is. Daarvan worden er slechts 4% aangeworven.

Het defensiebeleid is gericht op de werving van hoofdzakelijk jonge inzetbare militairen vooral in fysiek belastende functies. De minder belastende functies worden voorbehouden om een doorstroming aan de militair te kunnen garanderen na een operationele periode van ongeveer 15 jaar.

Diversiteit en gender

ACV Openbare Diensten is van mening dat diversiteit in Defensie zeer belangrijk is. We zijn van oordeel dat de huidige wervingscampagnes aan deze diversiteit tegemoetkomt. Diversiteit bevat gender, maar is nog veel ruimer. We stellen vast dat in alle campagnes (foto's, video, ...) een evenwicht wordt gezocht tussen vrouwen en mannen, allochtonen en autochtonen,

Het belangrijkste in de wervingscommunicatie is dat er een reëel beeld van Defensie wordt weergegeven. Eerlijke en realistische reclame moeten ervoor zorgen dat de sollicitant een correct verwachtingspatroon verkrijgt.

ACV Openbare Diensten vindt het logisch dat er geen onderscheid gemaakt wordt tussen mannen en vrouwen. We zijn eveneens van mening dat men beter ook niet positief discrimineert omdat dit op termijn, ons bevestigd door verschillende vrouwen, dikwijls negatieve reacties teweeg brengt die nadelig zijn voor het vrouwelijk personeelslid.

Met de 40-jarige aanwezigheid van vrouwen is defensie vrouwvriendelijker geworden. Maar toch moeten we vaststellen dat er nog heel wat verbeteringen kunnen worden verwezenlijkt. Als voorbeeld geef ik mee dat Defensie, alhoewel ze al enorm investeerde in materiaal voor haar personeel, nog steeds geen scherfwerende vesten bezit, gemaakt voor een vrouwenlichaam. Hierbij wil ik opmerken dat vele maatregelen een financiële impact hebben en dat de huidige financiële toestand van defensie bijkomende investeringen ten voordele van het personeel niet toelaat.

In het kader van de United Nations Security Council Resolution (UNSCR 1325 – women, peace and security) over vrouwen, vrede en veiligheid heeft Defensie al verscheidene regelgevingen uitgebracht en eveneens al verschillende acties ondernomen. Zopas werd het nieuw actieplan 2013-2016 verspreid.

Evenzeer merken we op dat er de laatste jaren veel aandacht besteed wordt aan vrouwen in operaties, waarvan we de meerwaarde zeker erkennen en belangrijk vinden. Misschien moet er wel iets meer aandacht geschonken worden aan de vrouw en haar bijdrage in verscheidenheid op de dagdagelijkse werkvloer.

"aantrekkelijke werkgever"

Laten we de problematiek van tekorten opentrekken naar al het personeel. We stellen dan vast dat defensie kampt met een zeer grote ongewenste uitstroom van zowel mannelijke als vrouwelijke militairen. ACV Openbare Diensten is van oordeel dat dit probleem enkel kan worden aangepakt door maatregelen die Defensie het imago geven van "aantrekkelijke werkgever". Daarom vragen we al jaren aan Defensie om zijn aantrekkelijkheidsimago op te krikken door maatregelen te nemen ten gunste van het personeel.

Deze maatregelen moeten gebaseerd zijn op respect, diversiteit, zelfexploitatie, initiatief en vertrouwen tussen de individuele militair en de militaire overheid.

- Respect in alle vormen kan niet worden opgelegd. Dat is iets dat je verdient door dagdagelijks correct om te gaan met het personeel en een aangename werksfeer uit te bouwen.
- Met diversiteit bedoelen we dat het beleid rekening houdt met verschillende manieren van denken, van levensbeschouwing, ... van elk individu apart. De huidige politiek waarbij militairen, vooral onderofficieren en officieren, om de 3 à 5 jaar muteren is een voorbeeld van eenzijdige beleidsbepaling. Sommige militairen hebben regelmatig nieuwe uitdagingen nodig om hun job aantrekkelijk te houden, bij anderen is een job pas aantrekkelijk als hij er specialist kan in worden zonder dat hij verplicht kan worden om opnieuw van nul te moeten starten. We vragen dan ook een transparante mutatiepolitiek.
- Zelfexploitatie geeft de militair het gevoel alles in handen te hebben en zichzelf te kunnen ontplooiën zowel op persoonlijk als op beroepsvlak. Een job met inhoud en uitdagingen. Om dit te verwezenlijken diende ACV Openbare Diensten allerlei voorstellen in:
 - ✓ Loopbaanbegeleiding buiten het departement voorzien. Hiervoor vragen we een dienstvrijstelling van 3 dagen om de 6 jaar.
 - ✓ Elke militair mee betrekken in zijn loopbaanplanning en duidelijkheid scheppen.
 - ✓ Opleidingsverlof voorzien voor militairen die competenties willen opbouwen buiten defensie.
 - ✓ Een sociale promotie creëren zonder leeftijdsbeperking naar een niet basisfunctie gebaseerd op de al opgebouwde competenties.
 - ✓ Recht geven op permanente vorming, ook op initiatief van de militair.
 - ✓ Actief uitbouwen van de "externe mobiliteit" met als doelstelling militairen na een periode van operationaliteit (ongeveer 15 jaar, of 8 voor de Beperkte duur(BDL)) de kans te geven om op eigen aanvraag binnen het openbaar ambt nieuwe uitdagingen aan te gaan.
- Initiatief en vertrouwen
Om een aantrekkelijke werkgever te zijn is het essentieel dat men bepaalde beleidsmaatregelen neemt die ervoor zorgen dat de balans tussen werktijd en privétijd (die kan besteed worden voor het gezin) in evenwicht zijn. De demografische ligging van vele kwartieren en de mutatiepolitiek van defensie hebben ervoor gezorgd dat vele militairen dagelijks grote verplaatsingen moeten uitvoeren om hun job uit te oefenen. Deze verplaatsing brengt niet alleen grote kosten mee voor de militair. Hij verliest ook een zeer groot deel van zijn vrije tijd. ACV Openbare Diensten stelde de overheid voor om de arbeidstijdregeling voldoende flexibel te maken. Dit is belangrijk om in de huidige

gestresseerde wereld een gezin te kunnen laten functioneren. Hierbij een voorbeeld: als kinderen naar de opvang of naar school moeten worden gebracht, dient men hiervoor een aangepaste regeling af te spreken. Men mag er niet vanuit gaan dat de andere partner, of de ouders deze taken op zich zullen nemen.

Onze voorgestelde mogelijkheden tot flexibel werken zijn de vork van de glijtijden (tijd waarbinnen de militair zijn arbeid moet starten) zo ruim mogelijk maken, de mogelijkheid bieden om op eigen initiatief wat langer te werken en compensatie in tijd op te bouwen die men dan kan opnemen ten voordele van het gezin. Ook telewerk en thuiswerk zijn mogelijkheden die de arbeidsdruk verlichten.

Bovendien moeten er maatregelen genomen worden om het woon-werkverkeer leefbaar te houden voor de militair. Sommige soldaten betalen maandelijks meer dan 400 of 500 € om zich enkel naar hun plaats van tewerkstelling te begeven. Dit is enerzijds een financieel onhoudbare situatie en anderzijds een groot tijdsverlies. De mutatiepolitiek toegepast bij de transformatie van defensie heeft dit nog in de hand gewerkt. Volgens ACV Openbare Diensten moet een duidelijk mobiliteitsplan uitgewerkt worden waar een tussenkomst van de werkgever (in tijd en of financieel) een van de opties zijn. Ook het ter beschikking stellen van militair vervoer voor verplaatsingen woon-werkverkeer behoort tot de opties. Ten slotte is een financiële opwaardering van de laagste categorieën waarvan een zeer grote flexibiliteit wordt gevraagd noodzakelijk.

Defensie opwaarderen naar een "aantrekkelijke werkgever" kan maar als de politieke wereld stopt met het constant verminderen van de financiële middelen van het departement. Door de personeelsvermindering en de daling van de middelen van defensie worden de lasten verschoven naar elke militair.

Oplossen gender- en attritie-problematiek

ACV Openbare diensten stelt vast dat Defensie nu al permanent aandacht besteedt aan de gelijkheid tussen man en vrouw maar dat het fysiek geschiktheidsniveau zo hoog ligt dat dit een struikelblok betekend voor vele vrouwen.

ACV Openbare Diensten is van mening dat als Defensie concrete maatregelen neemt om een "aantrekkelijke werkgever" te worden, dit zal bijdragen tot het oplossen van het attritieprobleem, en daarenboven zal het gecreëerde evenwicht tussen werk en gezin bijdragen tot een vrouwvriendelijkere organisatie.

De politieke overheid is verantwoordelijk om van Defensie een leefbare organisatie te maken met respect voor de capaciteiten van elke vrouw of man. Om dit alles te realiseren moeten natuurlijk de nodige financiële middelen worden voorzien.

Walter Van den Broeck
Secretaris