

## **Geef acht! Vrouwen bij Defensie**

### **Interview met Lt. Karina Van de Velde**

---

*Eerste Luitenant van het vliegwezen Karina Van de Velde kan een indrukwekkend CV voorleggen: ze was achtereenvolgens medewerker Public Relations van de Luchtmacht, medewerker van de aankoopdienst, secretaris van de militaire attaché in Madrid, privé-secretaresse van H.K.H. Prinses Astrid van België, Protocolofficier van de Stafchef van de Luchtmacht en Adjunct van de Directeur van het Koninklijk Legermuseum. Momenteel werkt ze op de Algemene Directie Human Resources, Divisie Beleidsvoorbereidingen, sectie Motivatiebeleid in Neder-over-Heembeek. In die hoedanigheid staat ze onder meer in voor de beleidsvoorbereidingen inzake diversiteit en gelijke kansen binnen het leger.*

Luitenant Van de Velde ontvangt ons in het Kwartier Koningin Astrid in Neder-over-Heembeek, waar ook het Militair Hospitaal gevestigd is. Tijdens haar 26-jarige loopbaan heeft ze het leger zien veranderen: "Ik ben als één van de eerste vier vrouwen binnengegaan in 1978. We vielen op: vier vrouwen tussen om en bij de 700 mannen. Mijns inziens was het leger op dat moment niet voorbereid op onze komst. Wel qua infrastructuur: er was apart sanitair, er waren aparte logementblokken... Maar op heel wat andere punten bleef het aftasten. Zo bijvoorbeeld de sportproeven: moest dat nu hetzelfde of anders? Onze komst zette een veranderingsproces in gang en naar mijn gevoel is dat proces nog altijd niet afgerond. Nog steeds zijn vrouwen in het leger een minderheid, vrouwen zijn nog altijd niet 100% geïntegreerd in de mannenwereld die het leger nog altijd is. Toch is er al heel wat veranderd en zal er in de komende jaren nog heel wat veranderen." Hoog tijd, zo vonden wij, om met deze deskundige dame een boom op te zetten over de inspanningen van Defensie rond gender en diversiteit.

#### **Wat doet uw dienst zo allemaal?**

De sectie Motivatiebeleid werkt rond vier grote thema's. Eerst en vooral is er het financiële aspect dat verbonden is aan motivatie. Daarnaast is er de niet-financiële verloning, de benefits en het pakket gelijke kansen. Ik werk voornamelijk rond het laatste thema, gelijke kansen.

#### **Hoe is de dienst ontstaan?**

In 1998 werd er een Koninklijk Besluit van kracht dat stelde dat elke Federale Overheidsdienst een eigen gelijkekansenbeleid moest hebben. Als antwoord daarop hebben we binnen Defensie een eigen jaaractieplan opgesteld. In het begin was er één persoon die zich met de zaken bezighield maar stilaan zijn we beginnen uitbreiden. In september 2002 ben ik er bijgekomen. Aanvankelijk ging het enkel over gelijke kansen voor mannen en vrouwen. Geleidelijk, en parallel aan de ontwikkelingen in de maatschappij, werd de problematiek verbreed. De probleemstelling is vervolgens geëvolueerd van emancipatie naar gelijke kansen, gelijke rechten en uiteindelijk gelijkwaardigheid. Niet alleen voor vrouwen en mannen maar ook voor allochtonen, gehandicapten, holebi's...

#### **Wat zijn de toekomstplannen?**

De bedoeling is de verschillende aspecten van de organisatie zoals bestaande beleidsvormen, werving, selectie, rekrutering, vorming, loopbaanbeheer... door te lichten. We willen de bestaande toestand evalueren en nagaan wat er kan gebeuren met het oog op diversiteit en gender.

#### **Defensie is een enorme organisatie, u staat voor een enorme opdracht. En zo'n macho-organisatie toch.**

Ja, dat kan je niet ontkennen, dat is nog altijd zo. Maar diversiteitbeleid loopt samen met verandering, daar moet je aan werken.

#### **Botst u daarbij op muren?**

Ik denk niet meer dan iemand anders. Bovendien ervaren we hier dikwijls dat mensen vaak niet weten wat het inhoudt. Daarom is communicatie ook zo belangrijk. Binnen de *Human Resources* zijn we begonnen met een intranetsite die basisinformatie biedt inzake diversiteit. Wat is een vooroordeel? Voor wat staat diversiteit bij Defensie? Wat zijn de stappen die we ondernemen? We hebben het gelijkemansplan, een aanzet tot een diversiteitsbeleid en nu willen we van daaruit een netwerk opbouwen dat binnen de vele takken van Defensie, mensen gaat bereiken om hen zo te kunnen sensibiliseren inzake deze thematiek.

### **Laten we de cijfers er even bijnemen. Hoeveel vrouwen telt het leger?**

Op een totaal van 41.076 personeelsleden stelt het leger momenteel, in 2004, 3.393 vrouwen tewerk: een percentage van 8.26%. Binnen het leger is het personeel ingedeeld in drie niveaus: vrijwilligers, onderofficieren en officieren. De grootste groep vrouwen, 2.028, is te vinden in de vrijwilligerscategorie. Het aantal vrouwelijke onderofficieren en officieren is kleiner, maar kent de jongste jaren een opwaartse trend: hier tellen we respectievelijk 1.078 en 287 vrouwen.

### **De militaire personeelsleden behoren tot één van de vier krijgsmachtdelen: de landmacht, de luchtmacht, de marine en de medische dienst. Hoe verloopt de spreiding daar?**

Het is opvallend dat vrouwen het sterkst vertegenwoordigd zijn in de medische dienst. In zekere zin is deze situatie een afspiegeling van de maatschappij: vrouwen tref je meer dan mannen aan in de zorgsector. De grootste groep vrouwen zijn vrijwilligers, gevolgd door de onderofficieren en de officieren. Deze trend geldt overigens voor alle krijgsmachtdelen.

### **Heeft het leger te kampen met een glazen plafond?**

Een glazen plafond valt moeilijk te detecteren. Gezien het militaire statuut identiek is voor mannen en vrouwen, zou ik stellen dat dit in het leger niet het geval is. Vrouwen krijgen precies hetzelfde contract als mannen en verdienen evenveel voor hetzelfde werk. Vrouwen die aangeworven worden in het leger, stappen in net hetzelfde systeem van bevorderingen als de mannen. Scholing en promotiekansen zijn gelijk. Ook de bevorderingscriteria zijn identiek voor mannen en vrouwen. Alles verloopt via objectief meetbare criteria.

### **En praktisch, welke mogelijkheden biedt het leger om de arbeid / zorg combinatie te vergemakkelijken? Per slot van rekening zijn het vaak praktische zaken die het voor vrouwen moeilijk maken om hoger op te klimmen.**

Ik denk niet dat vrouwelijke militairen meer met dergelijke problemen te kampen hebben dan vrouwen in de privé-sector. Militair zijn is uiteraard een specifiek beroep, dat kan je niet ontkennen. Toch denk ik dat de werkomstandigheden vrijwel hetzelfde zijn als ergens anders. Defensie biedt een hele waaier aan mogelijkheden die het mogelijk maken in te spelen op bepaalde persoonlijke vragen en noden. Zo is er de mogelijkheid tot het nemen van allerlei soorten verlof gaande van vakantieverlof over ouderschapsverlof, palliatief verlof tot politiek verlof (enkel voor burgerpersoneel) Verder bestaan er regelingen voor dienstonthefingen, loopbaanonderbreking, bijzondere arbeidstijdregelingen, vierdagenweek... Het systeem is nu bovendien volledig in herziening, het is dus wel degelijk een bezorgdheid binnen Defensie om daar actief rekening mee te houden.

### **Officieren worden opgeleid tot leidinggevers. Wordt er in hun opleiding aandacht besteed aan genderbewustmaking?**

Meer zelfs, het is de betrachting om dit thema niet enkel in de officierenopleiding maar in elke module aan bod te laten komen. Elke geïnteresseerde kan nu al via het vormingscentrum modules volgen rond diversiteit en gender. Daarnaast zal er, op het moment dat een militair terugkeert in een school met het oog op promotie, altijd een module rond gender voorzien worden. Hetzelfde geldt overigens ook voor diversiteit en

interculturele communicatie. Het integreren van deze modules bestaat nog niet zolang. Sinds een jaar worden diversiteitmodules actief toegevoegd aan de permanente vorming. Onze dienst ijvert er actief voor dat een dergelijke bewustmaking stevast zou opgenomen worden in de permanente vorming.

### **Om even terug te komen op de aanwezigheid van vrouwen in de verschillende krijgsmachtdelen... Staan alle functies open voor zowel mannen als vrouwen?**

Ja, alle functies zijn in principe open voor zowel mannelijke als vrouwelijke kandidaten.

### **En in de praktijk?**

In de praktijk moet er rekening gehouden worden met bepaalde – vooral fysieke - vereisten die voor een aantal functies noodzakelijk zijn. Het is zo dat je in sommige eenheden weinig vrouwen zult aantreffen omdat weinig vrouwen slagen in de gevraagde fysieke proeven die overigens voor alle kandidaten gelijk zijn, ongeacht hun geslacht. Er zijn bijvoorbeeld wel vrouwen die interesse hebben in een loopbaan als F-16 piloot maar er niet in slagen als gevolg van de zware fysieke vereisten.

### **Zou het leger gebaat kunnen zijn met quota's?**

Moeilijke vraag... Bij de rekrutering worden er zeer specifieke functies aangeboden, afhankelijk van de opdracht die zal moeten ingevuld worden. Daarnaast zijn er ook de opdrachten in het buitenland en als militair moet je beschikbaar zijn, altijd. Quota opleggen is in die optiek zeer moeilijk. Vanaf het moment dat iemand dan beantwoordt aan het profiel 'vrouw', kan die persoon aangeworven worden, los van de vaardigheden die ze heeft? Ik denk niet dat je het leger en quota's kan verzoenen.

### **Heeft de klemtoonverschuiving naar vredesmissies een invloed op het aanwerven van vrouwen?**

Naar het buitenland gaan schrikt enerzijds veel vrouwen af, dat is waar, maar anderzijds is het ook voor veel mannen niet eenvoudig. Mannen in co-ouderschap ervaren bijvoorbeeld dezelfde problemen als vrouwen. Het zijn niet enkel de vrouwen die voor een gezin moeten zorgen. De combinatie van gezin en werk is opnieuw een grote bezorgdheid van het diversiteitbeleid. Bovendien is het van belang na te gaan wat de positieve en negatieve punten zijn van buitenlandse missies om er vanuit het diversiteitbeleid aan te kunnen werken.

### **Kunnen vrouwen een meerwaarde bieden bij buitenlandse missies?**

Jazeker. Om een voorbeeld te geven: in contacten met vreemde culturen kunnen vrouwen zeker bijdragen tot het voorkomen van conflictsituaties. Aan wachtposten in islamitische landen zouden er bijvoorbeeld geen vrouwen kunnen gefouilleerd worden als er ook geen vrouwelijke militairen aanwezig zouden zijn. Het fouilleren van vrouwen door mannen zou immers een ontoelaatbare provocatie betekenen. In dat opzicht bied je als vrouw echt wel een zichtbare meerwaarde. Het is zeker ook onze intentie om daar meer aandacht aan te gaan besteden en om te gaan detecteren wat die meerwaardes nog kunnen zijn.

### **Aanvaarden mannelijke militairen gemakkelijk leiding van vrouwen?**

Ja, ik heb nooit geconstateerd dat dit problemen gaf. Je wordt ook gevormd in het leidinggeven, je wordt op gelijke voet met de mannen geëvalueerd, op dezelfde manier, het aspect man of vrouw doet niet echt ter zake. Is het trouwens niet zijn of haar competentie die respect afdwingt?

### **Geven vrouwen anders leiding dan mannen?**

Moeilijke vraag, mijns inziens is dat persoonsgebonden, niet geslachtgebonden. Er zijn mannen die het nodig vinden iemand af te blaffen maar er zijn ook vrouwen die zo te werk gaan. En daarnaast zijn er mannen die veel conflicten oplossen met bemiddeling en overtuiging, net zoals er vrouwen zijn die deze strategie verkiezen. Ik vind niet dat je kan zeggen dat de manier van leiding geven ervan afhangt of iemand een man of een

vrouw is. In cursussen gendervorming spreekt men in die optiek van 'roze' en 'blauwe' regels, wat staat voor respectievelijk 'vrouwelijke' en 'mannelijke' eigenschappen. Maar ik ken evengoed 'blauwe' vrouwen en 'roze' mannen. Leiding geven is afhankelijk van de persoon.

### **Zijn er niet vooral 'blauwe' vrouwen die in het leger gaan?**

Ik denk vooral dat sommige vrouwen 'blauwer' worden. Ook door noodzaak: je komt als vrouw tenslotte terecht in een minderheidspositie. Ofwel wordt de persoon in kwestie aanvaard, ofwel afgestoten. En aanvaarding gaat meestal gepaard met aanpassing. En dat is ook wat in het leger gebeurt. Moet je 'blauw' zijn? Neen, ik denk dat je 'blauwer' wordt door aanpassing.

### **Hartelijk dank voor het gesprek.**

Kaderzinnen:

- Het is zo dat je in sommige eenheden weinig vrouwen zult aantreffen omdat weinig vrouwen slagen in de gevraagde fysieke proeven die overigens voor alle kandidaten gelijk zijn.
- Het is de bedoeling om in de toekomst de verschillende aspecten van de organisatie door te lichten met het oog op diversiteit en gender.
- In contacten met vreemde culturen kunnen vrouwen zeker bijdragen tot het voorkomen van conflictsituaties.