



DEFENSIE

Algemene Directie Human Resources

DGHR-SPS-HOLEBI-001
Ed 001 / Rev 000 - 02 Apr 15

SPECIFIEKE PROCEDURE

Seksuele gearedheid in het Diversiteitsbeleid

| | |
|-----------------------|------------|
| Redactionele overheid | HRM-Pol |
| Goedkeurende overheid | Dir Gen HR |
| Uitgevende overheid | HRA-R/Reg |



| Staat Edities / Revisies | | | |
|--|---------|-----------|---|
| Editie | Revisie | Datum | Reden / Opmerking |
| 001 | 000 | 02 Apr 15 | Basisdocument. Vervangt en schaft af: DGHR-SPS-DIVMGT-005. |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| Periodieke herziening: 48 m | | | |
| Totaal aantal bladzijden: 11 Zonder bijlagen | | | |

| Doelgroep van de richtlijn | | | | | | |
|---|-----|--------------|--------|-----|---------|--------|
| Niv | BHK | Kwalificatie | AND/OR | Org | Functie | Kennis |
| | | | | | ALL | NEED |
| Toepassingsgebied: wanneer en waar van toepassing? | | | | | | |
| Trefwoordenlijst: anti-discriminatie; biseksueel; coming in; coming out; heteronormativiteit; heteroseksueel; homofobie; homoseksueel; outing; respect; schijntolerantie; seksuele geaardheid; seksuele identiteit; taboe; tolerantie | | | | | | |
| Deze richtlijn is van toepassing in PV | | | | | | |
| Datum effectieve toepassing: datum van publicatie | | | | | | |

INHOUDSOPGAVE

Klik op de titel van de gewenste paragraaf om er naar toe geleid te worden

| | | |
|----|--|----|
| 1. | Algemeen | 4 |
| a. | Inleiding | 4 |
| b. | Doel | 4 |
| c. | Boomstructuur | 4 |
| d. | Referenties | 4 |
| 2. | Begrippen..... | 4 |
| a. | Coming in - Coming out - Outing..... | 4 |
| b. | Algemeen kader ter bestrijding van discriminatie..... | 5 |
| c. | Homofobie | 5 |
| d. | Mechanismen..... | 5 |
| e. | Seksuele identiteit of genderidentiteit | 6 |
| f. | Seksuele geaardheid | 6 |
| g. | Seksisme | 6 |
| h. | Taboe | 6 |
| i. | Transgender - transseksualiteit..... | 7 |
| 3. | Context | 7 |
| a. | Imago - identiteit | 7 |
| b. | Werking van Defensie..... | 7 |
| c. | Operationaliteit..... | 8 |
| d. | Werving | 8 |
| e. | Motivatie..... | 8 |
| f. | Intermenselijke relaties | 8 |
| 4. | Actiedomeinen van de seksuele geaardheid in het Diversiteitsbeleid | 8 |
| a. | Leiderschap & bevoegdheden | 9 |
| b. | Werving | 9 |
| c. | Vorming en training..... | 9 |
| d. | Operaties..... | 9 |
| e. | Communicatie | 9 |
| 5. | Instrumenten en actoren voor de tenuitvoerlegging van het thema seksuele geaardheid..... | 10 |
| a. | DG HR - Dir Gen HR | 10 |
| b. | DG HR - HRM-Pol..... | 10 |
| c. | Stuurgroep Diversiteit | 11 |
| d. | Frequently Asked Questions (FAQ)..... | 11 |
| 6. | Klachtenprocedure | 11 |
| a. | Dienst Klachtenmanagement (DKM)..... | 11 |
| b. | ACOS WB | 11 |
| c. | Het Interfederaal Gelijkekansencentrum - Federaal Migratiecentrum | 11 |

1. Algemeen

a. Inleiding

Deze richtlijn behandelt EEN van de thema's met betrekking tot het Diversiteitsbeleid van Defensie, namelijk de "seksuele geaardheid".

Defensie past de wetgeving van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie toe.

b. Doel

In eerste instantie beoogt dit document het begrip seksuele geaardheid te verduidelijken en te onderscheiden van andere verwante concepten, om elke mogelijke verwarring te vermijden. Bijkomend beschrijft het de context van Defensie met betrekking tot het thema seksuele geaardheid en ontwikkelt meer in detail het beleid van het Departement ter zake.

c. Boomstructuur

(1) Onmiddellijk hoger gelegen wettelijke bepalingen, reglementen en/of richtlijnen

(a) Policy handbook - Policy fiche Diversiteit

(b) DGHR-SPS-DIVMGT-001, Het Diversiteitsbeleid bij Defensie

(2) Onmiddellijk lager gelegen reglementen en/of richtlijn(en)

Nihil

d. Referenties

(1) Wettelijke bepalingen

(a) Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van de discriminatie te bestraffen.

(b) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

(2) Reglementen en richtlijnen

(a) ACWB-SPS-PSYSOC-001, Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

(b) ACWB-SPS-PSYSOC-002, Interne informele en formele procedure in het kader van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

(3) Andere documenten

LGBT Military Personnel, A strategic vision for inclusion - The Hague Centre for Strategic Studies - 2014

2. Begrippen

a. Coming in - Coming out - Outing

(1) Coming in

Is het moment waarop een een persoon zijn eerste contacten met de homo/lesbische/biseksuele subcultuur heeft. Dan spreekt men over een "holebi".

(2) Coming out

De term komt van "coming out of the closet", in het Nederlands letterlijk vertaald als "uit de kast komen". Een "coming out" betekent dat men openlijk uitkomt voor zijn homoseksuele, lesbische of biseksuele gevoelens. Het is met andere woorden het moment waarop men de omgeving inlicht over zijn seksuele geaardheid. Het is een herhalend proces, waarbij de betrokken persoon bij elke nieuwe ontmoeting moet besluiten of hij wel of niet zijn "coming out" doet.

(3) Outing

Is het zonder iemands instemming bekend maken van diens (al dan niet vermeende) seksuele geaardheid, waarmee doorgaans homoseksualiteit wordt bedoeld. De "geoute" persoon ervaart dit als een inbreuk op zijn persoonlijke levenssfeer en dit wordt als dusdanig moreel afgekeurd.

b. Algemeen kader ter bestrijding van discriminatie

Elke discriminatie op grond van leeftijd, **seksuele geaardheid**, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst wordt verboden door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie.

c. Homofobie

De term homofobie verwijst naar alle uitingen van discriminatie, uitsluiting en geweld ten aanzien van een persoon of een groep op basis van zijn homoseksuele geaardheid.

d. Mechanismen

De begrippen hieronder verwijzen naar reacties en/of mechanismen die vaak worden waargenomen in relatie tot de seksuele geaardheid. Ze laten toe dit thema beter te begrijpen en te identificeren en de problemen/uitdagingen in dit verband te omvatten.

(1) Respect

Respect voor de homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen (holebi's) omvat rekening houden met hun interesses, rechten, kwaliteiten en prestaties, aandacht hebben voor mogelijke discriminatie en zich bewust zijn van mogelijk homofob gedrag, zelfs als er een persoonlijk ongemak over dit thema aanwezig zou kunnen zijn. In de wil naar gelijkheid het durven in vraag stellen van bepaalde zekerheden. Dit veronderstelt een minimale kennis van de persoon en een erkenning van zijn homoseksuele identiteit.

(2) Tolerantie

Tolerantie is het stilzwijgend goedkeuren van mensen die anders denken, doen, leven en er anders uitzien. Niemand komt er actief voor op, maar onderneemt ook niets dat anderen zou kunnen benadelen.

(3) Schijntolerantie¹

Schijntolerantie uit zich in een positieve houding t.a.v. holebi's met, in principe, de bereidheid tot het toekennen van gelijke kansen. Toch wordt vastgesteld dat diezelfde heteroseksuele mensen drager zijn van vooroordelen. Schijntolerantie kan zich in de praktijk onder de volgende vormen uiten:

(a) tolereren van holebi's, voor zover ze niet al te zichtbaar zijn en zolang holebiseksualiteit niet als gelijkwaardig wordt beschouwd aan heteroseksualiteit;

(b) positieve houding t.a.v. gelijke rechten voor holebi's, doch afname wanneer:

(i) iemand persoonlijk geconfronteerd wordt met holebiseksualiteit;

(ii) aan die gelijke rechten plots een concrete invulling wordt gegeven.

¹ Schijntolerantie treft ook andere minderheidsgroepen.

(4) Heteronormativiteit

Heteronormativiteit betekent dat heteroseksualiteit wordt beschouwd als de enige erkende vorm van seksualiteit in de samenleving. De maatschappij gaat ervan uit dat iemand heteroseksueel is, tot bewijs van het tegendeel. Dit heteroseksuele uitgangspunt maakt dat de zichtbaarheid van homoseksualiteit niet altijd getolereerd wordt, dat er geen aandacht wordt besteed aan de aanwezigheid van homoseksualiteit in de samenleving of dat de aanwezigheid als minderwaardig wordt beschouwd.

e. Seksuele identiteit of genderidentiteit

Seksuele geaardheid is niet te verwarren met seksuele identiteit of genderidentiteit. Die identiteit staat voor het beeld dat een persoon of de samenleving van zijn gender heeft (man, vrouw of een complexere identiteit zoals de transgenderidentiteit). Genderidentiteit heeft te maken met het individu zelf.

f. Seksuele geaardheid²

De seksuele geaardheid wordt bepaald door het geslacht van de persoon/de personen tot wie iemand wordt aangetrokken en voor wie hij genegenheid ontwikkelt, zowel op emotioneel als op lichamelijk vlak. Niemand kiest voor zijn seksuele geaardheid, vandaar het gebruik van het begrip seksuele geaardheid en NIET seksuele voorkeur.

We onderscheiden drie vormen:

(1) Heteroseksualiteit

is de seksuele geaardheid waarbij een persoon zich lichamelijk en/of emotioneel aangetrokken voelt tot iemand van het andere geslacht;

(2) Homoseksualiteit

is de seksuele geaardheid waarbij een persoon zich lichamelijk en/of emotioneel aangetrokken voelt tot iemand van hetzelfde geslacht;

(3) Biseksualiteit

is de seksuele geaardheid waarbij een persoon zich lichamelijk en/of emotioneel aangetrokken voelt tot zowel mannen als vrouwen.

g. Seksisme

Onder seksisme verstaat men elk gebaar³ of elke handeling die, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.

h. Taboe

Iets dat wordt beschouwd als ongepast om te gebruiken, te doen of over te spreken. Het schenden van een taboe kan in bepaalde culturen leiden tot reputatieschade, sociale uitsluiting of andere vormen van repercussie. Taboes zijn vaak gelinkt aan de gekregen opvoeding of aan bewuste of minder bewuste angsten eigen aan de persoon.

² Op basis van cijfers uit nationaal (Vlaamse overheid, Dienst Diversiteitsbeleid, 2014) en internationaal onderzoek schat men dat homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen (holebi's) 8% van de bevolking uitmaken.

³ De situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, behandeld werd of zou worden behandeld op basis van het geslacht. Kortom, het is seksistisch om een persoon te minachten omdat hij of zij niet beantwoordt aan de rol die van vrouwen en mannen verwacht wordt in onze samenleving.

i. Transgender - transseksualiteit

Transgenderisme is een genderthema en maakt deel uit van de genderdiversiteit, wat los staat van het thema seksuele geaardheid.

Hoewel de genderdiversiteit op zich oneindig is, maken vele mensen gemakshalve toch een indeling in enkele groepen die een aantal kenmerken delen en zich daarmee onderscheiden van anderen. Het beeld van de 'transgender paraplu' drukt de diversiteit aan genderbelevingen uit.

Het thema transseksualiteit maakt deel uit van de 'transgender paraplu' en vraagt om een aparte verduidelijking, dat uitgebreid wordt behandeld in de DGHR-GID-GENDER-001.

3. Context

Defensie past de wetgeving met betrekking tot bepaalde vormen van discriminatie toe. Seksuele geaardheid is een beschermd criterium.

Naast deze verplichting, meent Defensie dat de systematische integratie van het thema seksuele geaardheid in het geheel van haar beleid het succes van Defensie over het algemeen, gevoerd in een klimaat van respect en openheid, kan versterken.

Schijntolerantie en heteronormativiteit kunnen het gedrag, het functioneren en de ontplooiing van holebi's beïnvloeden. De betrokken persoon verbergt zijn seksuele geaardheid uit vrees voor negatieve gevolgen van de coming out. Weten dat anderen jouw geaardheid mogelijk minderwaardig vinden, kan het alledaagse stressniveau daarenboven verhogen. Er is dan sprake van minderheidsstress, een fenomeen dat ook voorkomt bij andere minderheidsgroepen.

Wie voelt dat hij zichzelf kan zijn, zonder zijn geaardheid te moeten verbergen, zal zich veel natuurlijker en opener gedragen. In staat zijn, indien hij dit wenst, vrijuit en zonder taboes te spreken over zijn privéleven, draagt aanzienlijk bij tot het gevoel van eigenwaarde en welzijn op het werk. De stress door onderliggende angsten over een mogelijke coming out/outing, evenals het onbegrip van de omgeving zullen dalen. De samenwerking en het wederzijds respect zullen verbeteren, wat uiteindelijk zal leiden tot een beter functioneren van Defensie.

De integratie van deze thematiek in het diversiteitsbeleid van Defensie zal een positieve invloed hebben op de volgende aspecten:

a. Imago - identiteit

Door expliciet rekening te houden met de verschillende behoeften van vrouwen en mannen, ongeacht hun seksuele geaardheid, en door deze te verduidelijken met concrete voorbeelden in haar schoot, maar ook daarbuiten, werkt Defensie indirect aan haar imago bij de bevolking en aan haar identiteit bij het personeel. Dit draagt bij tot de sociale aanvaarding van Defensie en het creëren van een breder maatschappelijke draagvlak⁴.

b. Werking van Defensie

De taken en functies binnen Defensie zijn van nature zodanig divers dat ze de inzet vereisen van talrijke kwaliteiten en bekwaamheden. Een team samengesteld uit hetero's en holebi's beschikt de facto over een groter reservoir aan elkaar aanvullende kwaliteiten, ideeën, oplossingen en methodes. Het gemeenschappelijk stellen van de verschillen draagt, indien uitgevoerd met respect, bij tot het stimuleren van de creativiteit en het vermogen van de groep om zich aan te passen en gepast te reageren op een groter aantal situaties, zelfs indien dat meer energie vereist.

⁴ Policy Handbook, Strategisch objectief Nr 03

c. Operationaliteit

Het personeel van Defensie kan overal ter wereld worden ingezet.

Een beter begrip van en een betere sensibilisering voor de waarden, overtuigingen en de handelswijze van de anderen, alsook een beter inzicht van zijn eigen waarden enz. worden dientengevolge bepalende factoren voor het welslagen van de operaties. Dit maakt het mogelijk situaties die niet tot hun referentiekader behoren te begrijpen, zonder te vervallen in een enge visie van individuen afkomstig uit andere culturen. Dit zal eveneens bijdragen tot het verbeteren van de internationale samenwerking.

De band met het thema culturele identiteit⁵ is onontbeerlijk: er moet inderdaad met culturele identiteit rekening worden gehouden in een gegeven context en cultuur.

d. Werving

Een organisatie die erom bekend staat aandacht te besteden aan het thema seksuele geaardheid vormt een aantrekkelijke werkgever. Dit maakt het mogelijk voor Defensie om, tijdens de werving en selectie, beter rekening te houden met het aanbod beschikbaar op de arbeidsmarkt en een betere selectie uit te voeren. Ze beschikt aldus over een bredere waaier aan competenties en manifesteert haar wil om een weerspiegeling te zijn van de bevolking. Het is dus logisch dat ze openstaat voor iedereen.

De werving wordt beïnvloed door de attritie en het behoud van het personeel. Het volstaat niet blijk te geven van bereidwilligheid en maatregelen te nemen om het wervingspotentieel te verhogen. Er dienen ook maatregelen te worden genomen opdat het personeel zich bij Defensie zou integreren, gemotiveerd blijft en zich ten volle kan ontplooien.

e. Motivatie

Het voeren van een beleid dat rekening houdt met het thema seksuele geaardheid impliceert dat alle personeelsleden over gelijke kansen beschikken en op dezelfde manier worden aangemoedigd. Dergelijk beleid draagt ertoe bij dat de personeelsleden tevreden en gemotiveerd zijn, daar ze zich naar waarde geschat voelen.

f. Intermenselijke relaties

Een gemengd detachement kan een verschillende invloed hebben op het gedrag in de groep. Een heterogene groep kan betere prestaties leveren. De individuele interacties moeten niettemin beantwoorden aan bepaalde regels om onaanvaardbaar gedrag zoals seksisme, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag of elke andere vorm van ongepast gedrag, te vermijden.

Het potentiële risico van intermenselijke conflicten, afkomstig door de aanwezigheid van holebi's, vermindert geenszins de meerwaarde geboden door de aanwezigheid van een divers samengesteld team binnen eenzelfde groep.

4. Actiedomeinen van de seksuele geaardheid in het Diversiteitsbeleid

Het Diversiteitsbeleid draait rond vijf actiedomeinen: het leiderschap en de bevoegdheden, de werving, de vorming en training, de operaties en communicatie.

Het thema seksuele geaardheid is onlosmakelijk verbonden met de andere thema's. In een zekere context en in een gegeven cultuur is het mogelijk dat een persoon op een bepaald moment gevoeliger is aan het genderaspect, aan zijn culturele identiteit, aan zijn seksuele geaardheid of aan zijn eventuele handicap, enz.

⁵ DGHR-SPS-CULTID-001

a. Leiderschap & bevoegdheden

Het engagement en de bereidheid van elk lid van de hiërarchie is de belangrijkste voorwaarde voor het slagen van het sensibilisatieproces m.b.t. de thematiek van de seksuele geaardheid. Deze bereidheid moet aanwezig zijn bij elk van de personeelsleden, ongeacht zijn plaats in de hiërarchie.

Het einddoel is het mobiliseren van Defensie in haar geheel. Het is dus logisch dat zij openstaat voor al haar personeelsleden.

De hiërarchie moet zich inzetten om de taboes die leven bij Defensie rond dit thema weg te werken en de weerstand te verminderen.

Leiders zijn verantwoordelijk voor het welzijn van hun personeel. Zij dienen de holebi's in staat te stellen te breken met hun gevoel van relatief isolement.

Tevens zal bij het veiligheidsonderzoek, de functietoekenning en de bevordering de neutraliteit van de procedure van de selectie gewaarborgd worden door DG HR, DG Vmg en ACOS IS.

b. Werving

Defensie moet voortdurend nieuwe rekruten aantrekken om haar operationele capaciteit te behouden. Daarom beoogt Defensie alle doelgroepen te bereiken en te motiveren. Ze hecht een bijzondere aandacht aan de integratie van de leden van deze groepen in haar schoot om haar voortbestaan te waarborgen en haar operationaliteit te behouden.

Er zijn binnen de holebi-gemeenschap waardevolle kandidaten die mogelijk een loopbaan bij Defensie overwegen. Het moet duidelijk zijn dat zij welkom zijn bij Defensie.

Om deze doelstelling te ondersteunen kan in de wervingscampagnes vermeld worden dat alle functies toegankelijk zijn voor iedereen, zonder discriminatie.

c. Vorming en training

De zorg voor het thema seksuele geaardheid vertaalt zich op het vlak van vorming en training:

- (1) in een voortdurende sensibilisering van het personeel voor het thema seksuele geaardheid, voor de aspecten en de gevolgen ervan. De sensibilisering moet het mogelijk maken de angsten te overwinnen, de weerstand te verminderen en een meer genuanceerd, minder beperkend, beeld van de werkelijkheid te ontwikkelen. Dit kan op termijn de co-existentie, het "samenleven" binnen Defensie, enkel vergemakkelijken;
- (2) door een voortdurende sensibilisering van het personeel over de waarden van Defensie⁶ met een bijzondere aandacht voor de waarde "respect";
- (3) door specifieke vormingen op het vlak van seksuele geaardheid (referentiekader, vooroordelen, stereotypen, homofobie, enz.).

d. Operaties

De seksuele geaardheid van een personeelslid speelt, tijdens een operationele inzet, geen rol. Het is de verantwoordelijkheid van het commando om op een gepaste wijze te reageren, indien hieromtrent toch problemen zouden ontstaan.

e. Communicatie

Het thema seksuele geaardheid vereist zowel interne als externe communicatie.

⁶ DGHR-SPS-DIVMGT-001, Hoofdstuk 1, Par. 103.b. (4)

(1) Intern

De interne communicatie in al haar aspecten (hiërarchische keten, intranet, personeelskrant, enz.) heeft tot doel te sensibiliseren en de aandacht te vestigen op het belang, de opportuniteit en de noodzaak een beleid te voeren met betrekking tot het thema seksuele geaardheid en het personeel in te lichten over de geplande initiatieven en acties.

Communiceren over het onderwerp draagt bij tot het wegwerken van de stereotypen en vooroordelen en helpt het isolement te doorbreken dat soms wordt gevoeld door het betrokken personeel. Daarom moet die communicatie open en vrij van censuur worden gevoerd.

(2) Extern

Defensie moet tevens het externe publiek inlichten over haar standpunt met betrekking tot de seksuele geaardheid en over de initiatieven die worden genomen op dit vlak. Dit komt het imago van Defensie over het algemeen en het imago als werkgever ten goede, zowel in België als in het buitenland.

Specifieke acties op dit vlak worden opgenomen in het jaarlijks Communicatie ActiePlan van Defensie (CAP).

5. Instrumenten en actoren voor de tenuitvoerlegging van het thema seksuele geaardheid

a. DG HR - Dir Gen HR

De directeur-generaal HR formuleert aan de CHOD aanbevelingen voor de toepassing van de in België van kracht zijnde wettelijke en reglementaire bepalingen betreffende diversiteit en verzekert de integratie van het Diversiteitsbeleid binnen Defensie.

b. DG HR - HRM-Pol

Heeft als opdracht het thema seksuele geaardheid, als onderdeel van het diversiteitsbeleid, voor te stellen, te ontwikkelen, in voege te brengen en op te volgen in de verschillende functionele domeinen (conceptuele rol).

De instrumenten voor een inclusief⁷ beleid zijn drieledig⁸:

- (1) mainstreaming: door de ontwikkeling van een inclusief beleid of door het bestaande beleid aan te passen.
- (2) managing: door de interne promotie van een inclusief beleid en de introductie van verantwoording voor een succesvolle tenuitvoerlegging. Dit kan mogelijk door:
 - (a) de opname in de managementtaken van de steun voor een inclusieve en ondersteunende omgeving voor alle holebi-personeelsleden bij Defensie;
 - (b) de samenwerking met holebi-netwerken en gelijkkansenorganisaties;
 - (c) de oprichting van "beleidsbanken", waardoor organisaties ervaringen en goede praktijken kunnen uitwisselen voor de tenuitvoerlegging van nieuwe inclusieve strategieën;
 - (d) enz.
- (3) measuring: door het inclusieproces op te volgen en de evolutie te evalueren.

⁷ Inclusie: de insluiting in de samenleving van bepaalde minderheden op basis van gelijkwaardige rechten en plichten.

⁸ Ref 1.d.(3) (a)

c. Stuurgroep Diversiteit

De stuurgroep, met leden uit de ACOS, de DG, het Kabinet MOD en CHOD, heeft een mandaat om:

- (1) de ontwikkeling van het thema seksuele geaardheid bij Defensie te coördineren en te ondersteunen;
- (2) te waken over de toepassing en de uitvoering van het thema seksuele geaardheid in het Diversiteitsbeleid.

d. Frequently Asked Questions (FAQ)

De FAQ met specifieke vragen over seksuele geaardheid, zijn terug te vinden op het intranet van de DG HR - Diversiteit.

<http://intranet.mil.intra/sites/Pers/diversity/Pages/Home.aspx>

6. Klachtenprocedure

De hiërarchische lijn is verantwoordelijk voor het welzijn van het personeel. Indien een personeelslid meent op de werkplek feiten vast te stellen die wijzen op/of wie van mening is onderworpen te zijn aan discriminatie op basis van zijn seksuele geaardheid of aan geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag (handeling, houding en/of uitspraak) kan **in eerste instantie** beroep doen op zijn hiërarchische lijn. Indien het personeelslid zich onvoldoende geholpen voelt door de hiërarchische lijn kan hij beroep doen op verschillende procedures. Een overzicht van deze procedures, inclusief de hiërarchie ertussen, is hieronder te vinden:

a. Dienst Klachtenmanagement (DKM)

De DKM kan gecontacteerd worden voor elke vraag of klacht in verband met Defensie. De dienst beschikt over een groen nummer: 0800 DEF4U/0800 33348. De DKM heeft eveneens een cel bemiddelaars om te helpen met het oplossen van conflicten (door bijvoorbeeld coaching). Hun deskundigheid staat in eerste instantie ter beschikking van de hiërarchische lijn en van de Klachtenmanager, maar werkt ook ten voordele van al het Pers.

Dienst Klachtenmanagement kan worden gecontacteerd via:

<http://intranet.mil.intra/sites/SGPDKM/Pages/DKM.aspx>

b. ACOS WB

De onderstaande richtlijnen behandelen de organisatie en de procedures die binnen Defensie van toepassing zijn met betrekking tot geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk:

- (1) ACWB-SPS-PSYSOC-001, Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.
- (2) ACWB-SPS-PSYSOC-002, Interne informele en formele procedure in het kader van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

c. Het Interfederaal Gelijkekansencentrum - Federaal Migratiecentrum

Het centrum bevoegd om klachten te behandelen, in geval van discriminatie op basis van seksuele geaardheid.

<http://www.diversiteit.be/slachtoffer-van-discriminatie-0>