

Seksueel grensoverschrijdend gedrag bij Defensie: waarom en hoe het taboe doorbreken.

Kaatje BUYSE

Adjutant-majoor Kaatje BUYSE is commandoraadgever bij de algemene directie Gezondheid en Welzijn en werd onlangs benoemd tot RSM. Haar carrière startte als RECCE in het bataljon “1ste Jagers te Paard”. In 2010 gaf zij haar loopbaan een andere richting door een opleiding verpleegkunde te volgen. Na diverse functies als verpleegkundige te hebben vervuld, volgde zij een Master of Science in de gezondheidsbevordering, met als afstudeerwerk: “Seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk: een verkennend onderzoek naar prevalentie, impact en melding bij vrouwelijke militairen.”

L’auteure démontre dans le présent article que les taux de prévalence des cas de harcèlement sexuel sont élevés à la Défense et qu’ils ont des conséquences désastreuses sur le bien-être du personnel militaire féminin, tant sur le plan professionnel que mental. Jusqu’il y a peu, le personnel militaire féminin n’était guère reconnu ou soutenu lorsqu’il s’agissait de rendre compte des cas de harcèlement sexuel, principalement en raison du déficit de connaissances ou de la culture d’entreprise atypique de la Défense. La Défense présente des caractéristiques culturelles et organisationnelles spécifiques, notamment un environnement fortement masculin, marqué par un esprit de camaraderie où la loyauté est primordiale. Ces particularités peuvent contribuer à créer une culture de la crainte et une atmosphère taboue dans laquelle le harcèlement sexuel est ignoré. Tous ces éléments ont incité l’auteure à consacrer une étude à la cartographie de la prévalence des comportements sexuellement transgressifs au travail chez les femmes militaires en Belgique. Cette étude a suscité une réflexion qui a abouti au lancement d’une campagne sur le thème #RESPECT. Le respect est une valeur primordiale au sein de la Défense.

*Seksueel grensoverschrijdend gedrag bij Defensie:
waarom en hoe het taboe doorbreken.*

Seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG) is nog steeds een wereldwijd gevoelig onderwerp dat vaak discussie of ontkenning met zich meebrengt. Recent kwam SGG opnieuw in de belangstelling met o.a. de #MeToo-campagne. Deze campagne heeft een kettingreactie veroorzaakt aan verhalen die tot op heden verzwegen werden. Het Belgische juridische systeem kent duidelijke hiaten op vlak van geweld en SGG tegen vrouwen. Echter, in de beleidsnota van de minister van Justitie wordt een actieplan aangekondigd m.b.t. alle vormen van geweld tegen vrouwen.

Metingen van SGG kunnen worden beïnvloed door de regio, het soort onderzoek of de populatie. Zelfs binnen dezelfde populatie kunnen angst, schaamte en verscheidenheid in definitie van SGG leiden tot grote verschillen tussen prevalentiecijfers. Dit alles maakt dat deze cijfers moeilijk te vergelijken zijn.

Wat wel duidelijk is: geslacht speelt een grote rol in de prevalentie van SGG. Vrouwen zijn vaker slachtoffer van SGG dan mannen, ook in militair milieu. NATO-cijfers bevestigen dan ook het voorgaande, confrontatie met SGG in de NATO-troepen tonen een verdeling van 84% voor vrouwen en 16% voor mannen.

In België werden 46 jaar geleden de eerste vrouwelijke militairen toegelaten bij Defensie. Ondertussen hebben zij hun plaats verworven in alle takken van Defensie, van gevechtsfuncties tot ondersteunende functies. Ze worden ingezet in operaties en oefeningen binnen en buiten België, in Europa, in Afrika en tot in het Midden-Oosten. Door hun aanwezigheid was en is er nog steeds aandacht nodig voor een correcte, rechtvaardige en aangepaste invulling van een genderpolitiek. Defensie heeft al jaren een genderbeleid – later opgenomen in een diversiteitsbeleid – maar cultuur, gewoontes, tradities en gebrek aan aandacht zorgen ervoor dat iedere evolutie of vernieuwing niet voldoende wordt geïmplementeerd. Een belangrijk onderdeel hiervan betreft de wijze waarop Defensie invulling gaf aan de problematiek van SGG binnen haar organisatie.

Dit alles heeft de aanzet gegeven om een onderzoek te wijden aan het in kaart brengen van de prevalentie van seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk bij de vrouwelijke militairen in België. Niet enkel de prevalentie van SGG werd gemeten, maar ook de impact ervan op het dagelijks functioneren van de militaire vrouwen, hun mentaal welbevinden en hun meldingsgedrag.

Wat is nu seksueel grensoverschrijdend gedrag (SGG)?

Farley¹ (1978) kaartte als eerste de problematiek van SGG bij vrouwen op de werkvloer aan. Verder onderzoek bleef echter uit tot de jaren negentig, toen meerdere publicaties en onderzoeken het licht zagen. Pas eind jaren negentig trof de Europese Commissie maatregelen tegen SGG op de werkvloer.

Bij SGG gaat het om een gedrag dat het psychosociaal welzijn en de seksuele gezondheid van het slachtoffer in gevaar brengt. Het betreft gedrag dat de persoonlijke seksuele grenzen van het slachtoffer overschrijdt. Niet alleen de gezondheid kan in het gedrang komen, maar ook op professioneel vlak kan SGG een grote impact hebben, zoals een groter verloop en verminderde productiviteit.

In de meeste literatuur wordt SGG beschouwd als een overkoepelende benaming voor seksuele intimidatie en seksueel misbruik. Het betreft een situatie van seksueel geweld door een dader tegenover zijn slachtoffer, hetgeen zowel fysiek als niet-fysiek seksueel gedrag kan impliceren. Niet-fysiek SGG kan zich uiten in vele vormen, zoals seksueel getinte, ongewenste e-mails en seksueel kwetsende opmerkingen. Bij fysiek SGG ondergaat het slachtoffer een seksuele handeling zonder toestemming, zonder bewustzijn of onder dwang.

Welke risicofactoren van SGG zijn karakteristiek binnen Defensie

In het kader van gender kan gesteld worden dat vrouwelijke militairen tewerkgesteld zijn in een traditionele, masculiene omgeving. Dit betekent dat de verschillen tussen mannen en vrouwen sterk worden benadrukt, wat kan leiden tot een machocultuur waar weinig aandacht wordt geschonken aan emoties en zorgzaamheid. Deze cultuur kan leiden tot een toename van SGG.

De militaire omgeving is een werkomgeving met brede grenzen, waarbij – tijdens de basisopleiding en in buitenlandse operaties of gedurende oefeningen – de werk- en leefsituatie volledig met elkaar versmelten. Deze versmelting resulteert in een verhoogde prevalentie van SGG.

¹ Farley, L. (1978). *Sexual shakedown: The sexual harassment of women on the job*. New York: Warner.

Een andere risicofactor is de hiërarchie. Een bepaalde machtspositie bij Defensie kan misbruikt worden en daders kunnen soms rekenen op bescherming. Bij Defensie is ook sprake van genderongelijkheid in de vertegenwoordiging op alle gezagsniveaus. Op het strategische of commandoniveau zijn vrouwelijke militairen nog steeds de uitzondering op de regel. Deze genderongelijkheid verhoogt opnieuw de kans op SGG.

Het onderzoek

Prevalentiecijfers bij Belgische Defensie zijn enerzijds afkomstig van een enquête uitgevoerd in 2000 door de personeelsafdeling van de generale staf, naar aanleiding van 25 jaar vrouwen bij Defensie² (Wauters, 2000) en anderzijds van een masterscriptie³ (Vandenhoeke, 2016). Beiden bevroegen ruimere thema's bij de vrouwelijke militairen zoals integratie, de verzoening van privé- en beroepsleven, het leven in operaties en een korte bevraging over SGG. De SGG-cijfers zijn eerder beperkt en meer diepgaande studies rond dit thema zijn noodzakelijk.

Populatie

De steekproef vertoonde geen significante verschillen met de doelpopulatie, wat betreft rang, leeftijd en component. De steekproef was voldoende groot zodat de resultaten van de studie representatief zijn voor de doelpopulatie.

Methode

Als onderzoeksdesign werd gekozen voor een “mixed-methods research”. De kwantitatieve data over de prevalentie en het mentaal welzijn werden verzameld met een survey, aan de hand van twee bestaande meetinstrumenten: het eerste onderdeel het fysiek- en niet-fysiek SGG, gemeten aan de hand van de *Sexual Experiences Survey-Long Form* (SES-LF)⁴, en het tweede onderdeel was het algemeen mentaal

² Wauters, N. (2000). Les femmes dans les forces armées belges : 25 ans de présence. Bruxelles: division Personnel de l'état-major général.

³ Vandenhoeke, C. (2016). 40 ans des femmes à la Défense belge : où en sommes-nous ? (Masterscriptie).

⁴ Koss, M.P. Abbey, A., Campbell, R., Cook, S., Norris, J., Testa, M., Ullman, S., West, C., & White, J. (2006). *The Sexual Experiences Long Form Victimization* (SES-LFV). Tucson, AZ: University of Arizona.

welbevinden gemeten aan de hand van de *General Health Questionnaire-12 (GHQ-12)*⁵. Deze werden aangevuld met kwalitatieve data, met diepte-interviews. Het doel van de diepte-interviews was zowel het in kaart brengen van de impact van SGG op het dagelijks leven en het psychosociaal, mentaal welbevinden, alsook op het meldingsgedrag.

Resultaten bevragingen

Ongeveer 67,4% van de militaire vrouwen werd ooit geconfronteerd met een vorm van SGG gedurende haar volledige loopbaan.

Van de militaire vrouwen werd 36,1% in de afgelopen twaalf maanden geconfronteerd met een vorm van niet-fysiek SGG en 16,1% met een vorm van fysiek SGG. Gedurende de volledige loopbaan worden deze aantallen meer dan verdubbeld.

Bij elke vorm van fysiek grensoverschrijdend gedrag werd gevraagd naar de door de dader toegepaste methode. In dit onderzoek werden elf specifieke methoden bevraged.

Tabel 1. Methode gebruikt door de dader bij fysiek SGG (% minimum één keer meegemaakt) gedurende de volledige loopbaan bij Defensie.

	Gedurende loopbaan
a) Zomaar, zonder een methode te hanteren	36,1%
b) Door leugens te vertellen	12,4%
c) Door onder druk te zetten of aan te dringen	19,4%
d) Door te dreigen roddels te verspreiden	8,5%
e) Door beloftes te maken	7,9%
f) Door kwaad, boos te worden, maar zonder fysiek geweld	9,3%
g) Terwijl u onder invloed van drugs was	1,7%
h) Terwijl u onder invloed van alcohol was	19,7%
i) Door te dreigen om uzelf, of iemand die u kent, lichamelijk pijn te doen	2,5%
j) Door gebruik te maken van geweld (armen of lichaam vasthouden, slaan of een wapen gebruiken)	6,8%
k) Door gebruik te maken van meerdere personen om u onder dwang te houden	1,4%

Het grootste percentage van fysiek SGG gebeurt zonder gebruik te maken van een specifieke methode. Daaropvolgend zijn het de methoden van druk uitoefenen en invloed van alcohol, met respectievelijk 19,4% en 19,7%.

⁵ Goldberg, D.P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire. London: Oxford University Press.

Een combinatie van bepaalde vormen van fysiek SGG met bepaalde methoden kan worden gedefinieerd als verkrachting (of poging tot verkrachting).

Bij het gebruik van één van de methoden g) tot en met k), in de vormen van orale seks, vaginale en anale penetratie, spreekt men van verkrachting. Bij het trachten naar orale seks, vaginale en anale penetratie, gecombineerd met één van de methoden g) tot en met k) spreekt men van een poging tot verkrachting. Volgens deze indirecte bevraging kan men stellen dat dit een zorgelijk percentage oplevert.

Één op drie vrouwelijke militairen bij Defensie kampt met een welzijnsproblematiek. Daarbij werd een positieve associatie gevonden tussen de welzijnsproblematiek en SGG: een militaire vrouw die geconfronteerd wordt met SGG heeft dubbel zoveel kans om te kampen met een vorm van verminderd welzijn, zoals stress, burn-out, depressie, enz.

Resultaten interviews

Bij de aanvang van de interviews bleek dat de participanten geen notie hadden van de correcte definitie van SGG en associeerden ze SGG vaak met geweld, pesten en intimidatie. Niet-fysiek SGG, zoals ongepaste opmerkingen of gebaren, werden vaak aanzien als iets niet onoverkomelijk in een mannenwereld zoals Defensie. Na een verduidelijking van de definitie kwamen tijdens het onderzoek veel meer ervaringen naar boven. Regelmatig zullen er citaten weergegeven worden omdat deze illustreren welke invulling de respondenten geven aan de verschillende onderwerpen.

In de kwalitatieve studie beschreven de vrouwelijke militairen de context waarin SGG plaatsvond. Een van de contextuele factoren waren de uitzonderlijke omstandigheden, waarin de vrouwelijke militairen 24 uur op 24 moesten samenleven met hun mannelijke collega's. Vaak gaat het om primitieve huisvesting, waar weinig of geen privacy bestaat. Ook alcohol was een weerkerende factor in het verhaal van de vrouwelijke militairen.

“We hadden deuropeningen, ma er zaten geen deuren in. Wij hadden dan een poncho willen hangen, maar dat kwam iedere keer los.”

“Tijdens een korpsmaaltijd, da's altijd een zatte bedoening.”

Defensie heeft, net als andere organisaties, een organisatiecultuur met kernwaarden. Deze militaire waarden (moed, plichtsbesef, respect, loyaliteit, kameraadschap, integriteit, onbaatzuchtige inzet en uitmuntendheid) geven het gewenste gedrag weer. De waarden

*Seksueel grensoverschrijdend gedrag bij Defensie:
waarom en hoe het taboe doorbreken.*

typeren de militaire personeelsleden van Defensie, maar ook de burgerpersoneelsleden. Volgens het huidige onderzoek prioriteert vaak de waarde “loyaliteit”. Slachtoffers willen loyaal blijven aan de groep: SGG wordt volgens hen getolereerd bij Defensie, dus waarom er een punt van maken.

“Wat ik wel merk is dat veel van die mannen dan achteraf zeggen ‘och jong, ge maakt het erger dan het is, of waar, waar zaagt gij over, of ge hebt het graag, wees eens blij da ge aandacht krijgt’ Ge hebt weinig mannen die het serieus nemen.”

“Maar ge wilt niet dat ze iets doen, want uiteindelijk moet je nog met sommige mensen blijven samenwerken.”

De impact op de meldingsbereidheid werd beschreven vanuit verschillende invalshoeken; miskennis, kennistekort bij leidinggevend en de typische masculiene omgeving waren de belangrijkste factoren volgens de deelnemers.

Participanten gaven aan dat ze vaak geen melding maakten van SGG uit angst voor de gevolgen, zowel voor henzelf als voor de dader. Sommige participanten gaven aan dat een “melding” hen bleef achtervolgen, wat ertoe leidde dat ze geen klacht wilden indienen. Ook miskennis draagt hiertoe bij: waarom de feiten melden als SGG toch niet erkend wordt, of geridiculiseerd wordt door collega’s of leidinggevend?

“Ik was dit gaan melden. Hun reactie was: ‘Ja, maar gij zijt de vrouw, gij hebt het uitgelokt’.”

“Het melden, ja. Het schrik voor ... uiteindelijk moet je iemand gaan verklikken.”

SGG had zowel een impact op professionele beslissingen als op het welzijn van vrouwelijke militairen, wat de werkvoldoening tenietdoet of zelfs ziekteverzuim in de hand werkt.

“Ik heb zelfs Model B ingediend om naar een ander eenheid te gaan, om gewoon van dat commando ... weg te zijn.”

“Dan moet je niet meer meekomen op oefening. Dan halen wij u van alle lijsten.”

“Ik had alleen nog mijn werk, ik werkte mij kapot, maar voor de rest had ik niks niets meer, geen hobby’s, ik sportte niet meer, ik ... ik zat erdoorheen. Uiteindelijk thuis met een burn-out.”

Discussie

Deze recente (2019) studie geeft aan dat de prevalentie binnen Defensie hoger ligt dan werd aangetoond in het voorgaande Defensie-onderzoek, maar ook hoger dan de algemene Belgische prevalentie. Wellicht ligt de specifieke Defensie-omgeving – waar, in sommige omstandigheden, er quasi geen onderscheid is tussen de leef- en werkomgeving – aan de basis. In combinatie met de stressoren verbonden aan de job, kan dit rolconflicten creëren voor de militairen, waardoor de drempel tot SGG wordt verlaagd.

Fysiek SGG werd in dit onderzoek heel ruim bevraagd, doordat er een onderscheid werd gemaakt tussen de verschillende vormen en de daarbij gebruikte methodes. De vorige studies bij Defensie bevroegen enkel seksuele aanranding en verkrachting. De cijfers liggen dan ook opmerkelijk hoger dan bij voorgaand onderzoek. Een mogelijke verklaring is dat dit onderzoek uitsluitend over SGG gaat met een bijhorende specifieke bevraging naar vorm en methode. Door deze uitgebreide bevraging ligt de focus volledig op SGG, waardoor er waarheidsgetrouw wordt ingevuld. Een andere mogelijke reden is de niet-directe bevraging naar verkrachting, waardoor de confrontatie milder is.

Niettemin verschillen onze cijfers niet zoveel van andere onderzoeken. Het VGSO (Vlaams Geneeskundig Studenten Overleg) publiceerde enkele weken geleden de resultaten van een studie over seksueel grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van studenten en assistenten⁶. In de studie van het VGSO meldden 1.168 van 3.015 deelnemers (38,73%) slachtoffer te zijn geweest van ten minste één vorm van seksueel geweld.

Alcoholgebruik is een risicofactor die op twee manieren invloed heeft op de prevalentie-cijfers. Het komt voor bij de gebruikte methode (19,7%), waar het slachtoffer onder invloed is, alsook onder context. In de interviews werd deze risicofactor meermaals benoemd. Alcohol laat grenzen vervagen en is een belangrijke risicofactor bij SGG, ondanks de vele initiatieven die door Defensie werden/worden genomen om het gebruik van alcohol te verminderen/vermijden. Een grondige evaluatie van deze risicofactor in het kader van SGG is absoluut noodzakelijk om bijkomende maatregelen te nemen.

⁶ Geldolf, M., Tijtgat, J., Dewulf, L. et al. (2021). Sexual violence in medical students and specialty registrars in Flanders, Belgium: a population survey. BMC Med Educ 21, 130. doi.org/10.1186/s12909-021-02531-z

*Seksueel grensoverschrijdend gedrag bij Defensie:
waarom en hoe het taboe doorbreken.*

Één op drie van de vrouwelijke militairen kampt met mentale welzijnsproblemen. Een hoge score, ware het niet dat deze score ook op nationaal niveau vastgesteld wordt. Zowel niet-fysiek als fysiek SGG blijkt een significante voorspeller voor het mentaal welzijn. De interviews bevestigden het feit dat SGG stress met zich meebrengt. Ook angstgevoelens werden vernoemd: angst om te gaan werken, angst om zichzelf te zijn, met als gevolg ziekteverzuim, een burn-out en/of een depressie.

Op professioneel en persoonlijk vlak heeft SGG verscheidene gevolgen, gaande van ontwijkingsgedrag tot een desastreuze impact op de uitvoering van de job.

Steun is terug te vinden bij de naaste collega's of bij de directe chefs, maar vaak werd er aangegeven dat het commando geen erkenning gaf aan de slachtoffers. Defensie is een oude organisatie die in haar opleiding steeds teruggrijpt naar oude gewoontes en tradities (fysieke sterkte en snelheid) en die aldus de eigenschappen van een exclusieve mannelijke werkomgeving bestendigt en verankert in het gedragspatroon en waardeoordeel van iedere werknemer. Hierdoor blijft de taboesfeer rond SGG persistent aanwezig.

Dit uit zich al te vaak in de banalisering en het ridiculiseren van de problemen verbonden aan SGG. Persoonlijke belangen, waarin carrière of bevorderingen een rol spelen, kunnen de miskennis door het commando in de hand werken; het is beter om het probleem te verzwijgen dan geassocieerd te worden met een lopende interventie. Het bestaande preventiebeleid bij Defensie dient aan de hand van risicoanalyses steeds bijgestuurd te worden.

De typische organisatie- en cultuurkenmerken, alsook de masculiene omgeving hebben een invloed op het meldingsgedrag. Men wil loyaal blijven aan de groep: SGG wordt volgens de respondenten getolereerd bij Defensie, dus waarom er een punt van maken.

Defensie heeft een preventiebeleid en richtlijnen uitgewerkt en deze zijn beschikbaar via het intranet. Helaas zijn ze versnipperd over verscheidene locaties.

Het ontbreken van het uitwisselen van informatie tussen de verschillende actoren intern Defensie en/of departementen is een uitdaging. Wanneer er een SGG-casus wordt behandeld en geseponneerd, worden militaire slachtoffers vaak niet op de hoogte gebracht.

Wat betekent dit voor Defensie?

De hoge prevalentiecijfers kunnen op vele vlakken een grote impact hebben. Als we procentueel kijken naar de aanwervingen kunnen we stellen dat er een inlijving is van 15% vrouwelijke rekruten (cijfers 2020). Alhoewel er een lichte positieve trend is in de aanwerving, vormt de typische masculiene cultuur bij strijdkrachten⁷ nog steeds een belangrijke rem voor de groei van het aandeel vrouwen bij de rekrutering. Als we werken aan een cultuurverandering, werken we aan een transparante cultuur waar de perceptie van Defensie op een positieve manier veranderd kan worden bij toekomstige vrouwelijke rekruten.

Het belang van vrouwen is ook meermaals bewezen in het verleden. De helft van de wereldbevolking zijn vrouwen: het gebruik maken van vrouwen in het operationele theater is daarom van essentieel belang, vooral in het kader van de informatievergaring, bijvoorbeeld bij onderhandelingsprocessen met de lokale vrouwelijke bevolking. In dat kader werden trouwens recent de eerste vrouwen tewerkgesteld bij de Special Forces. Ook hebben vrouwen een andere analytische kijk wat van belang kan zijn bij strategische analyses.

Door in te werken op de organisatiecultuur kunnen we niet alleen meer vrouwen rekruteren maar voorkomen we ook het hoge percentage (7,9%) van vrouwen die overwegen hun ontslag in te dienen ten gevolge van discriminatie en/of SGG.

Defensie, en in het bijzonder haar deelname aan buitenlandse missies, staat vaak in de belangstelling. Het is dan ook één van haar kerntaken. Militairen worden gedurende een periode van twee maanden tot een jaar uitgezonden naar landen waar er onrust of oorlog heerst. Elke militair wordt hierop voorbereid, gaande van een pré-deployment training, individueel of in detachement. Ondanks de vele trainingen kan de impact van schokkende of traumatische gebeurtenissen mentale problematieken met zich meebrengen. Militairen dienen dus buiten opdrachten een zo hoog mogelijke mentale weerbaarheid op te bouwen. Preventief en reactief optreden tegen SGG kan hiertoe bijdragen.

De professionele impact kan vernietigend zijn, gaande van reductie in werkvolvoeding en productiviteit tot pesterijen of ontslag en mutatie. Een organisatie moet investeren in haar personeel, zodat deze hun potentieel ten volle kunnen ontwikkelen. Investeren

⁷ Bij de UK Armed Forces noteren we 12% en bij de US Armed Forces varieert dit tussen 5% bij het Marine Corps en 25% bij de Navy en Air Forces, met 15% voor de Army (cijfers van 2018).

betekent ook een psychosociaal veilige werkomgeving creëren. Investeren in een gender gerelateerd mentorschap kan een oplossing bieden. Jonge vrouwelijke militairen krijgen vaak een oudere, mannelijke chef, hetgeen de impact van hiërarchie en de machtspositie alleen maar versterkt.

Naar een duurzaam beleid!

Om tegemoet te komen aan de problematiek die SGG vormt in de organisatie van Defensie dient er gewerkt te worden op drie fronten: de organisatiecultuur, het verhogen van de kennis in een correcte en adequate aanpak van SGG en de meldingsbereidheid. Deze drie elementen hangen samen en zullen elkaar ook versterken wanneer de organisatie er aandacht aan schenkt. Daarnaast dient Defensie na te denken over factoren die SGG kunnen faciliteren zoals alcoholmisbruik op het werk en een gebrek aan werk-privé balans of primitieve leefomstandigheden in operatie. Daarom worden de 6 geboden van een SGG-beleid hieronder toegelicht.

1. Transparant zijn

Defensie moet werken aan een transparante, open cultuur waar meldingen van SGG niet aanzien worden als een gebrek aan loyaliteit, waar SGG niet als normaal wordt beschouwd en waar men vrouwen als evenwaardige collega's ziet. Dit vraagt om een integrale aanpak, door meer aandacht te geven aan het onderwerp tijdens het onthaal, de opleidingen en de vormingen maar ook tijdens operaties, oefeningen en op de werkvloer. De bespreekbaarheid van SGG moet verbeterd worden. Laten we dit concreet maken door een structurele intensieve samenwerking te voorzien tussen de verschillende psychosociale actoren en de stakeholders (zoals het personeelsbeleid, directie Gezondheid en Welzijn, juridische dienst, enz. van Defensie).

2. Toegankelijk zijn

De structuur van het preventiebeleid bij Defensie is complex en niet altijd toegankelijk voor iedereen. In de huidige structuur worden de impact en de minimale meldingsbereidheid in stand gehouden en kan er geen psychosociaal veilige omgeving gecreëerd worden voor vrouwelijke militairen die het slachtoffer zijn van SGG. Laten we zorgen voor begrijpbare en eenvoudige procedures, een pagina over SGG op

het intranet, sensibiliseringscampagnes, een nieuwsbrief, posters en affiches, een app, enz. Laten we een document maken met richtlijnen over de mogelijke sanctioneringen, over het straf- en tuchtrechtelijke luik, maar ook over de welzijnswetgeving (zowel formele als informele procedures), zodat de leidinggevende de richtlijn bij elke casus stapsgewijs kan volgen.

Dit alles kan alleen uitgewerkt worden wanneer alle betrokken diensten samenwerken.

3. Innovatief in mentorschap zijn

Het traditionele mentorschap is reeds aanwezig in onze organisatie. Een mentor moet naast professioneel advies ook psychosociale steun kunnen geven aan zijn mentees. Het traditionele mentorschap is verouderd en voldoet niet langer aan de hedendaagse noden. Laten we daarom het draagvlak voor de introductie van een “exclusief” mentorschap voor jonge vrouwelijke militairen evalueren. Hierdoor wordt de basis van een ondersteunend netwerk gecreëerd wat ook de retentie ten goede kan komen. Waarom niet vijfjaarlijks een congres organiseren over vrouwen en georganiseerd door vrouwen van Defensie? Gendermainstreaming vraagt geen aparte behandeling maar wel een bewuste integratie van gender.

4. Nuchter zijn

Laten we het alcoholbeleid in het kader van SGG evalueren, zodat aanvullende maatregelen kunnen worden genomen. Alcohol was/is nog steeds een persistent probleem in onze samenleving, ook in Defensie. We werken in een organisatie waar tradities in ere gehouden worden, tradities zoals korpsmaaltijden, trimestriële drinks, parades met recepties, enz. Deze evenementen staan onder controle van de hiërarchische lijn: laten we strikt optreden tegen misbruik van alcohol. Er bestaan tuchtrechtelijke procedures: ze dienen accuraat en consequent toegepast te worden.

5. Neutraal zijn

Gaan we zo de vrouwen bij Defensie stigmatiseren? Net door aandacht te geven aan een gendergroep kunnen we werken aan een gezonde werkomgeving voor elke gendergroep. De cijfers van vandaag getuigen de tekortkoming in het genderbeleid.

6. Duurzaam zijn!

Een duurzaam beleid en een cultuurverandering rond SGG zal tijd en een grote inspanning vergen van Defensie. Doorheen de jaren zullen bijkomende analyses nodig zijn om de voortgang op te volgen en bij te sturen waar nodig.

Gaat Defensie de uitdaging aan?

Vandaag werkt Defensie hard om meer personeel te rekruteren, maar werkt ze even hard om de vrouwen in haar geledingen bij zich te houden? Investeren in een daadkrachtig beleid en een open, transparante cultuur is de enige weg naar een moderne Defensie waar elk gender zijn potentieel kan ontwikkelen.

In het kader van dit onderzoek en van de ontwikkelingen rond deze thematiek in de burgerij heeft de Chef Defensie fiat gegeven aan DG H&WB voor de implementatie van een sensibiliseringscampagne om SGG aan te pakken. Enerzijds zullen leidinggevendenden worden opgeleid, hoe om te gaan met SGG (eerst in pilooteenheden, daarna Defensiewijd). Anderzijds zal het personeel worden geïnformeerd over de mogelijkheden om SGG te melden en tegelijk gestimuleerd om ook effectief te melden. Binnen Defensie worden verschillende stakeholders opgelijnd om slachtoffers beter op te vangen.

Deze campagne heeft tot doel het uitwerken van een vormingsconcept in de loopbaan van officieren en onderofficieren, zowel in de statutaire als in de voortgezette vormingen, maar ook een bewuste personeelspopulatie die SGG niet tolereert en die de regelgeving kent. De campagne loopt nu al een aantal maanden en het is opmerkelijk hoe het thema discussies in de hand werkt gedurende de vormingen. In het huidige maatschappelijke debat en ook in onze organisatie is het een thema die leeft.

Een nieuwe meting van de prevalentie van SGG staat gepland in 2025, waaruit moet blijken of de genomen stappen de gewenste impact hadden én hoe SGG duurzaam kan worden opgenomen in het beleid.

Als auteur van dit artikel en onderzoeker van dit onderwerp kan ik deze initiatieven enkel toejuichen. De campagne implementeert niet alle geboden, maar het is de start van een nieuwe toekomst, waar we ons bewust worden van ons gedrag. Toekomstige, bijkomende initiatieven kunnen alleen maar synergetisch werken ten voordele van de bovengenoemde campagne. Als militair en vrouw ben ik hoopvol voor de toekomst.

Trefwoorden: Seksueel grensoverschrijdend gedrag

Mots clés : Comportement sexuellement transgressif