

Vrouwen in de KL

Aanmoedigen of gedogen?

drs. A.B. Hendriks - majoor van de Militair Psychologische en Sociologische Dienst*

'De KL is en blijft een mannenbedrijf, militair werk is niets voor vrouwen...'

'We willen best vrouwen, maar ze passen niet in operationele functies...'

'Vrouwen in de KL brengen alleen maar problemen met zich mee...'

Bovenstaande geciteerde opmerkingen van collegae zijn voorbeelden van de wijze waarop stereotypering van de vrouw binnen de Koninklijke Landmacht plaatsvindt. Niet alleen op de werkvloer lijkt een attitude te bestaan waaruit blijkt dat vrouwen in een door mannen gedomineerde organisatie als de KL niet meer dan gedoogd worden. Ook in de wetenschappelijke literatuur wordt uitvoerig ingegaan op de werking van mechanismen in zogenaamde masculiene organisatiecultu-

ren, waardoor vrouwen zich minder thuis zouden voelen op hun werkplek.

In dit artikel behandel ik op basis van een door mijzelf uitgevoerd onderzoek de vraag in hoeverre de organisatiecultuur van de KL een negatieve invloed uitoefent op de arbeidstevredenheid van vrouwelijke BBT-ers. Eerst stel ik de achtergronden van de vraagstelling aan de orde. Daarna zal ik aan de hand van een korte inventarisatie van relevante wetenschappelijke literatuur de lezer trachten duidelijk te maken welke uit de organisatiecultuur voortkomende mechanismen van invloed zijn op arbeidstevredenheid.

Vervolgens licht ik de gehanteerde onderzoeksmethode toe en ten slotte trek ik aan de hand van de resultaten een aantal conclusies en doe ik enkele aanbevelingen. Daarbij zal worden geprobeerd antwoord te vinden op de vraag of vrouwen in de KL al dan niet aangemoedigd moeten worden.

Inleiding

Al jarenlang maakt Defensie en in het bijzonder de KL zich zorgen over de wijze waarop de integratie van de vrouw verloopt binnen de organisatie. In de door de toenmalige staatssecretaris van Defensie, Gmelich Meijling (1997), gepresenteerde Emancipatienota is geprobeerd met een samenhangend stelsel van maatregelen vrouwen te interesseren, motiveren en te behouden voor de organisatie.

Daarbij had hij zich ten doel gesteld in 2010 een percentage van twaalf procent vrouwelijke militairen binnen Defensie te realiseren.¹ Hoewel steeds meer vrouwelijke BBT-ers voor een langere duur binnen de organisatie blijven, is het gewenste streefpercentage nog lang niet in zicht.

In 2001 bestond het militaire personeelsbestand van de KL uit 8,4 procent vrouwen, waarbij het grote verschil tussen BBT- en BOT-vrouwen opvallend was (respectievelijk veertien procent tegen twee procent). Omdat de toename van deze percentages uiterst traag verloopt, is dit aanleiding nadrukkelijker te onderzoeken welke oorzaken hieraan ten grondslag zouden kunnen liggen. Een verkenning van wetenschappelijke literatuur levert al snel het beeld op dat organisatieculturen waarin mannen domineren en vrouwen een minderheid vormen, een negatieve impact hebben op de arbeidstevredenheid van deze vrouwen.

In de volgende paragraaf beschrijf ik een aantal van deze theorieën. De organisatiecultuur is natuurlijk niet de enige bepalende factor voor het behouden van vrouwen voor de KL. Daarom wordt binnen de KL en dan in het bijzonder door de afdeling Gedragswetenschappen onderzoek verricht naar de doorstroom en de uitstroom van het personele proces. Het gaat er hierbij om vast te stellen welke factoren invloed hebben op de 'verlengingentent' van BBT-ers. Onder verlengen wordt in dit verband ver-

* De auteur is als onderzoeker werkzaam bij de afdeling Gedragswetenschappen van de Directie Personeel en Organisatie van de Koninklijke Landmacht.

¹ In het in 2003 aan te bieden Jaarverslag van de Inspecteur Generaal Krijgsmacht wordt een evaluatie gepresenteerd van het in de genoemde nota vastgelegde emancipatiebeleid.

staan het aangaan van een nieuwe contractperiode in de huidige functie, een andere functie binnen de eigen eenheid of een andere functie binnen de KL. BBT-ers kunnen hun aanstelling verlengen tot hun 35-ste jaar.

Voorbeelden van onderzoeken over dit thema zijn 'Behoud van BBT-personeel' (Bos & Van Gelooven, 2001) en 'Carrière of barrière. De invloed van de commandant op de verlengingstentive van soldaten en korporaals' (Van Zevenbergen & Van Zijl, 2001). In deze onderzoeken komen de verschillen tussen mannen en vrouwen echter niet speciaal aan de orde. Daarom heb ik geprobeerd om met mijn onderzoek² vanuit een breed perspectief te kijken naar verschillen tussen mannen en vrouwen in hun beweegredenen al of niet binnen de KL te blijven. Meer kennis van de – al dan niet van de mannelijke collegae – afwijkende beweegredenen van vrouwen om al of niet te verlengen, kan belangrijke inzichten verschaffen en daarmee een bijdrage leveren aan de formulering van integratiebeleid. Daarmee wordt uiteindelijk de doorstroom van deze BBT-ers gestimuleerd, kunnen de streefcijfers voor 2010 worden gehaald en kan de KL ook voor hen een aantrekkelijke werkgever zijn.

Dit artikel beschrijft uiteraard niet het volledige onderzoek, maar ik zal de nadruk leggen op de beschrijving van de resultaten ten aanzien van de verwachte negatieve invloed van de organisatiecultuur op de arbeidstevredenheid van vrouwen binnen de KL.

Masculiene organisatieculturen

Het is allereerst de vraag wat masculiene organisatieculturen zijn en vervolgens of de KL onder dezer noemer kan worden geschaard? Om deze

vragen te kunnen beantwoorden, zal ik in deze paragraaf ingaan op de kenmerken van dergelijke culturen, en vaststellen dat het antwoord op de tweede vraag bevestigend zal moeten zijn.

Wat typeert masculiene organisatieculturen?

Masculiene organisatieculturen zijn volgens Alvesson & Due Billing (1997) culturen waarin vrouwen de minderheid vormen. Bankinstellingen en politie zijn jarenlang sprekende voorbeelden geweest, maar door toepassing van adequate, op integratie gerichte maatregelen is bij deze organisaties de masculiniteit afgenomen. Het (Amerikaanse) leger is volgens Itzin (1995) nog steeds een sprekend voorbeeld van een masculiene organisatie vanwege de onderstaande kenmerken.

- *Hiërarchie*
Mannen bevinden zich op machts-

posities, terwijl vrouwen veelal in ondergeschikte functies werkzaam zijn;

- *Aanwezigheid van seksstereotiepe attitudes van mannelijke managers*
Aan de ideale manager worden eigenschappen toegekend die in het algemeen als masculien worden aangeduid. Vrouwen worden gezien vanuit een aangeboren geschiktheid voor door sekse bepaalde rollen en status, terwijl zij niet geschikt geacht worden voor de posities van macht en invloed die door de mannen worden vervuld;
- *Seksdiscriminatie*
Vrouwen wordt de mogelijkheid door te stromen naar invloedrijke functies onthouden. Op een veelal gecamoufleerde wijze worden vrouwen zowel in de werving en selectie als in de carrièrevoortgang geweerd en/of tegengewerkt;



De KL wil ook voor vrouwen een aantrekkelijke werkgever zijn, maar heeft nog een lange weg te gaan...

(Bron: KL, Mediacentrum)

² Vrouwen in de KL: aanmoedigen of gedogen? Is er sprake van een negatieve invloed van de als masculien te typeren organisatiecultuur van de KL op de arbeidstevredenheid van vrouwelijke BBT-ers?



Lt. Kol van den Hoek bevindt zich als enige vrouwelijke bataljonscommandant (200 Bevo & Transportbataljon) in een 'token-positie'

(Bron: KL, Mediacentrum)

- *Geseksualiseerde omgeving*
Het gebruik van pornografische afbeeldingen en seksueel getinte taal creëert een werkomgeving waarin een vrouw wordt geseksualiseerd. Zij wordt niet als collega, maar als seksobject gezien. Dit beperkt de vrouw in haar mogelijkheden om als gelijkwaardig en competent beschouwd te worden en serieus in haar werk genomen te worden. Bovendien maakt dit haar kwetsbaar voor seksuele intimidatie.
- *Weerstand tegen verandering*
Mannen zijn niet bereid zich in te zetten en te streven naar seksegelijkheid.

Met name uit de kritische opmerkingen van het Defensie Vrouwen Netwerk (Bosch, 2000), maar ook uit waarnemingen van de Inspecteur Generaal Krijgsmacht blijkt dat de organisatiecultuur van de KL overduidelijk overeenkomsten vertoont met de door Itzin getypeerde masculiene organisatiecultuur.

De vraag is vervolgens of in de KL ook sprake is van negatieve effecten op de werkbeleving van vrouwen. Volgens Van Doorne-Huiskes (1990) worden deze effecten veroorzaakt door de werking van uitsluitingsmechanismen. Een aantal mechanismen licht ik hierna toe.

Uitsluitingsmechanismen

Minderheid - meerderheid

Vanuit de zogenaamde 'token'-theorie van Kanter (1977), die veronderstelt dat vrouwen een minderheid vormen en daardoor opvallen, worden vrouwen gezien als representant van een soort en niet zozeer als een individu. Deze perceptie beïnvloedt de wijze waarop de vrouw wordt beoordeeld. Omdat bepaalde gedragingen als typisch vrouwelijk worden gekarakteriseerd, vernauwen dergelijke stereotiepe definities de handelingsruimte van de 'tokens' en daarmee de kansen om als volwaardig groepslid te worden beschouwd.

Zij vallen als enkeling enorm op, hetgeen de prestatiedruk en de angst om te falen verhoogt. Dit bevestigt de veel gehanteerde stelling dat vrouwen voor een gelijke waardering meer moeten presteren dan mannen.

De aard van het werk

Het idee dat de taakuitoefening van een militair traditioneel met geweld en gevaar wordt geassocieerd, terreinen waarop vrouwen zich niet behoren te begeven, is voor Titunik (2000) reden de militaire cultuur als vrouw-onvriendelijk te beschrijven:

[...] a reason we assume the culture of the military to be especially hostile to women is because the idea seems intuitively correct or conforms with our accepted social construction of what war is. [...] The military is the business of killing, so we assume it fosters qualities of aggressiveness and violence [...]. (p. 233)

Omdat dit vrouwonvriendelijke beeld een maatschappelijk gegeven is, vergroot dit de druk op vrouwelijke militairen, omdat zij zich niet alleen in de organisatie zullen moeten bewijzen, maar ook te maken krijgen met afkeurende opmerkingen van hun omgeving (leidinggevend, collega's, familie en vrienden).

In een vrouwonvriendelijke cultuur worden de verschillen in lichaamskracht benadrukt en heerst de gedachte dat mannen er een zorg bij krijgen wanneer een vrouw als buddy meegaat naar een operatiegebied. Ook dit mechanisme zal ertoe leiden dat vrouwen te maken krijgen met een grote prestatiedruk en dat zij het gevoel hebben dat er hoge eisen aan hen worden gesteld.

Omgekeerde bewijslast

Mannen wordt mogelijkheden geboden zolang ongeschiktheid niet blijkt, terwijl een mogelijkheid voor vrouwen, vanwege hun uitzonderingspositie, als een risico wordt gezien. Voor vrouwen is het daarom een zwaardere opgave een geloofwaardige collega te worden.

Dit idee wordt versterkt doordat nieuwkomers in het algemeen meer moeite hebben om geloofwaardig over te komen ten opzichte van vertegenwoordigers van groepen die van oudsher dergelijke functies vervullen.

Hoewel dit probleem vooral naar voren is gebracht in de context van leidinggevende functies is het evenzeer van toepassing op niet-leidinggevende functies. Een vrouwelijke collega zal zich in een organisatie waar werken in teamverband voorop staat, ook een geloofwaardige positie moeten veroveren om te kunnen 'overleven'. Ook dit aspect vergroot de prestatiedruk en draagt ertoe bij dat vrouwen in hun werk hogere eisen zullen ervaren dan mannen.

Groepsvorming

Mannelijke medewerkers in masculiene organisatieculturen vormen een gesloten en hechte groep, waarin sport en seks centrale gespreksonderwerpen

zijn. Vrouwen worden vaak geïsoleerd van sociale relaties op de werkplek. Macht wordt door mannen demonstratief geuit door nonverbaal (breeduit zitten) of verbaal gedrag (interrumpen, lang aan het woord zijn).

Deze houding kan eveneens als uitsluitingsmechanisme worden gekenmerkt. Ook seksueel intimiderende omgangsvormen dragen bij aan uitsluiting van vrouwen. Vrouwen zullen zich moeten schikken in een omgangscultuur waarvan seksuele grappen en toespelingen deel uitmaken. Het lijkt dan ook voorspelbaar dat vrouwen de sfeer binnen de organisatie als minder prettig zullen ervaren dan mannen. Zij moeten zich vergelijken met mannen meer dan gemiddeld inspannen voor een zelfde waardering en kunnen zich daardoor onrechtvaardig behandeld voelen.

Dubbele bindings situatie

Vrouwen bevinden zich in een 'dubbele bindings situatie' omdat ze enerzijds worden gedwongen zo 'mans' mogelijk te zijn, terwijl zij anderzijds niet te vrouwelijk mogen zijn om hun kansen op (gelijke) waardering niet te verspillen.

Het is vanuit deze gedachte niet ondenkbaar dat mannelijke leidinggevend (bewust of onbewust) informatie om vrouwen voor de organisatie te behouden, achterhouden. Zij ontnemen vrouwen daarmee een toekomstperspectief en het gevolg daarvan is dat de arbeidstevredenheid bij hen afneemt en zij geen interesse hebben om langer in de organisatie te blijven (Bos & Gelooven, 2001).

Statusverlies

Wanneer vrouwen in 'mannenberoepen' werkzaam zijn kan dat door mannen als statusverlies worden gezien. Om dit dreigende verlies tegen te gaan, hebben mannen de neiging vrouwen aan hun stereotiepe vrouwelijke rol te herinneren door een extra hoffelijke en beschermende houding aan te nemen, door hen als concurrent niet serieus te nemen of door vrouwen vaak te associëren met seksualiteit.

Door deze houding ten opzichte van vrouwelijke collega's creëren mannen een sfeer, waarin het toekomstperspectief voor vrouwen als minder rooskleurig wordt gezien.

Meerdere barrières voor vrouwen

Samengevat krijgen vrouwen dus onder invloed van deze uitsluitingsmechanismen te maken met vele barrières. Ze worden immers buitengesloten, zullen zich moeten schikken in vaak seksistisch getint taalgebruik, moeten zich voortdurend bewijzen, moeten vechten voor erkenning, moeten meer presteren en mogen minder falen voor een zelfde waardering en zullen zich daardoor vaak onrechtvaardig behandeld voelen.

Dit – beperkte – overzicht zou bij de lezer een somber beeld voor de toekomst van vrouwen binnen de KL kunnen oproepen. Dit beeld wordt echter niet bevestigd als we kijken naar de recente 'verlengcijfers' van met name BBT-vrouwen. Toch lijkt uit signalen van het Defensie Vrouwen Netwerk dat een aantal van de genoemde mechanismen daadwerkelijk een rol speelt. Dit is aanleiding geweest om in een afstudeeronderzoek de door vrouwelijke en mannelijke BBT-ers gepercipieerde werkenmerken te vergelijken. Voordat de resultaten worden toegelicht, geef ik in de volgende paragraaf kort de onderzoeksopzet weer.

Opzet van het onderzoek

In een kwantitatief onderzoek heb ik door middel van vragenlijsten aan 72 BBT-ers van beide seksen vragen gesteld over de wijze waarop zij aspecten van hun werk (in totaal: 34 stuks) ervaren. Omdat er binnen de KL ook sprake is van eigen subculturen, is voor een selectieve steekproef gekozen. Daarbij is een onderscheid gemaakt in brigades (13, 41 en 43 Mechbrig) en soorten eenheden (brigadestafcompagnie, een gevechts- of gevechtsondersteunende eenheid en een logistieke eenheid).



**Vrouwen voelen zich meer gewaardeerd in hun werk dan mannen.
Hoe zou dat komen?**
(Bron: KL, afd. GW)

Daarnaast is onderscheid gemaakt in leeftijdscategorie. Een respons van honderd procent is gerealiseerd. In de volgende paragraaf zal ik de belangrijkste resultaten samenvatten.

Resultaten van het onderzoek

Is er nu binnen de KL sprake van negatieve effecten van uitsluitingsmechanismen op de arbeidstevredenheid van vrouwen? Uit de resultaten blijkt dat vrouwen een hogere arbeidstevredenheid hebben dan mannen. Met uitzondering van de jongste leeftijdscategorie (18-20 jaar) blijkt deze in alle categorieën hoger te liggen. De vraag is nu waardoor dit opmerkelijke resultaat wordt veroorzaakt.

Hoewel vaak als verklaring wordt aangegeven dat vrouwen en mannen andere behoeften hebben, blijkt dit

niet uit de resultaten. De verschillen moeten worden gezocht in de ervaringen, waarbij vrouwen op een aantal aspecten hoger scoren dan mannen, bijvoorbeeld in de mate waarin collegialiteit wordt ervaren en de mate waarin het leiderschap als democratisch wordt ervaren. In beide gevallen wordt hierop door vrouwen positiever geantwoord dan door mannen.

Daarnaast blijken vrouwen zich rechtvaardiger behandeld en meer gewaardeerd in hun werk te voelen dan mannelijke collega's. In het beeld dat mannen en vrouwen hebben van de mogelijkheden in de toekomst binnen de KL, konden geen sekseverschillen worden vastgesteld.

Mogelijke verklaringen

Deze resultaten lijken de conclusie te rechtvaardigen dat de hiervoor be-

sproken theorieën over de negatieve impact van de organisatiecultuur op de arbeidstevredenheid van de vrouwelijke BBT-er niet van toepassing zijn. Het lijkt er zelfs op dat vrouwen het meer naar hun zin hebben in de KL dan mannen, en dat dit zelfs toeneemt met de leeftijd. De vraag is vervolgens hoe deze opmerkelijke resultaten te verklaren zijn.

Bewuste keuze

Het zou kunnen zijn dat vrouwen op het moment van hun aanmelding reeds een bewuste keuze hebben gemaakt voor een organisatie met een masculiene organisatiecultuur. Omdat mannen bij hun sollicitatie deze overweging minder laten meetellen, of helemaal niet nadenken over de mate waarin zij zich verwachten te kunnen aanpassen aan de organisatiecultuur, kan hun arbeidstevredenheid gedurende de contractperiode afnemen.

Een andere verklaring kan gezocht worden in het feit dat vrouwen juist vanwege hun bijzondere positie als minderheidsgroep positiever worden behandeld dan mannen. Het zou ook zo kunnen zijn dat collegialiteit en leiderschap zich ontwikkelen als gevolg van de bewustere toetreding van vrouwen tot de KL.

Om deze vragen te kunnen beantwoorden is vervolgonderzoek noodzakelijk. Deze resultaten vormen wel een indicatie van door de Directie Personeel & Organisatie aangegeven verlengpercentages, waarin vrouwen in 2001 gemiddeld iets vaker verlenen dan mannen.

Uit de resultaten blijkt de door mevrouw Bosch (Defensie Vrouwen Netwerk) gemaakte opmerking, dat vrouwen onvoldoende geïnformeerd zijn over hun toekomst en daardoor niet op de hoogte zijn van hun toekomstmogelijkheden, voor wat betreft vrouwelijke BBT-ers niet gegronde is. Ook zijn hier geen tekenen van de werking van uitsluitingsmechanismen zichtbaar.

Werk en zorg combineren

Uit de resultaten blijkt niet dat het

toekomstperspectief van vrouwen negatief wordt beïnvloed door de sterke behoefte werk en zorg te combineren (Bosch & Gelooven, 2001). Dit laat zich wellicht verklaren door het gegeven dat slechts enkelingen deze combinatiemogelijkheid blijken te overwegen.

Uit de realisatiecijfers van de personele vulling blijkt dat het percentage vrouwelijke BBT-ers (veertien procent in 2001) aanzienlijk hoger is dan het aantal BOT-ers (twee procent). Het zou zo kunnen zijn dat bij de overgang naar een aanstelling voor onbepaalde tijd knelpunten ontstaan tussen enerzijds de behoefte werk en zorg te combineren en anderzijds de aard van het werk. Deze knelpunten worden vervolgens versterkt doordat flexibilisering van de arbeidsduur – vooral in operationele functies – slechts in beperkte mate mogelijk blijkt.

Als deze overwegingen een rol spelen kan dit een verminderde arbeidstevredenheid tot gevolg hebben, waardoor de doorstroom naar BOT-aanstellingen niet voor de hand ligt. Vrouwelijke BBT-ers lijken deze problematiek echter voor zich uit te schuiven en willen dit, op een enkeling na, niet combineren met een baan als militair. Dit blijkt onder meer uit de geringe belangstelling voor kinderopvang onder BBT-vrouwen en de geringe mate waarin thans door vrouwen gebruik wordt gemaakt van deeltijdarbeid. Met name binnen de KL wordt ervan uitgegaan dat BOT-vrouwen grotendeels gerekruteerd worden uit de populatie BBT-ers. Indien de organisatie geïnteresseerd is in de oorzaken van de achterblijvende vullingspercentages van vrouwelijke BOT-ers, is nader onderzoek naar deze overgangsproblematiek niet alleen gewenst, maar ook noodzakelijk.

Rechtvaardiger behandeling

Een andere opmerkelijke conclusie is dat vrouwen zich rechtvaardiger behandeld voelen dan mannen, terwijl vanuit de literatuur een tegengesteld resultaat is te verwachten. Op twee mogelijke verklaringen voor dit ver-

schijnsel ga ik nader in. Omdat vrouwen zich juist – zoals eerder is gesteld – in een minderheidspositie verkeren krijgen zij meer dan gemiddeld aandacht van hun omgeving (van zowel collega's als leidinggevenden).

Doordat leidinggevenden erop gericht zijn vrouwelijke BBT-ers zoveel mogelijk voor de organisatie te behouden, kan het zijn dat zij bij vrouwen alerter zijn op een rechtvaardige behandeling dan bij mannen, en dat mannen juist daardoor meer onrechtvaardigheid ervaren.

Een andere verklaring is wellicht dat veel vrouwen wel eens iets gehoord hebben over ongelijke behandeling en verschil in waardering. Dit zijn immers zaken die regelmatig in het nieuws aan de orde komen. Wanneer in een onderzoek binnen een organisatie, waarvan men weet dat de cultuur sterk masculien is georiënteerd, vragen over dit onderwerp worden gesteld, reageren vrouwen maar ook mannen daar afwijzend op. Mannen zullen daartoe sterker geneigd zijn dan vrouwen omdat zij zich aangevallen voelen. Uit de analyse van deze vraag blijkt dat mannen minder positief antwoorden dan vrouwen. Het is dus nog zeer de vraag in hoeverre werkelijk sprake is van gelijkheid.

Ten slotte

Samengevat kan worden geconcludeerd dat de resultaten voor de KL vooralsnog geen aanleiding vormen zich zorgen te maken om de alom in de literatuur beschreven negatieve impact van een masculiene organisatiecultuur op de werkbeleving en daarmee de arbeidstevredenheid van vrouwen. BBT-vrouwen voelen zich goed thuis binnen de KL en voelen zich niet benadeeld of negatief bejegend.

Het in 1997 ingezette Emancipatiebeleid lijkt daarmee vruchten afgeworpen te hebben. Moeten vrouwen dan nog wel worden aangemoedigd te blijven? Het antwoord daarop moet ja zijn, mede gezien de geringe door-

stroom van vrouwen naar BOT-functies. Onderzoek naar de beleving van masculiene organisatiecultuur door BOT-vrouwen zou tot heel andere conclusies kunnen leiden.

In dit vervolgonderzoek moet worden bezien hoe BOT-vrouwen aangemoedigd kunnen worden om bij de KL te blijven. Pas wanneer deze categorie vrouwelijke militairen in 2010 rond het gewenste percentage van twaalf procent deel uitmaakt van de KL-populatie, kan de staatssecretaris van Defensie concluderen dat de in 1997 geformuleerde doelstelling is bereikt.

De Defensieorganisatie, en daarmee de KL, wil en moet een aantrekkelijke organisatie voor *alle* vrouwen zijn. Ondanks de positieve resultaten onder de BBT-vrouwen is er voor de KL nog een lange weg te gaan.

Literatuur

- Alvesson, M & Due Billing, Y. (1997). *Understanding gender and organisations*. London: Sage Publications.
- Bos, R. van den & Gelooven, R. van (2001-concept). *Behoud van BBT-personeel*. Den Haag: Koninklijke Landmacht, afdeling Gedragwetenschappen documentnr. GW 00-59.
- Bosch, J. (2000). *Emancipatiebeleid in actie*. Verslag naar aanleiding van de themadag Defensie Vrouwen Netwerk. Breda: november 2000.
- Doorne-Huiskes, J. van (1990). Vrouwen in arbeidsorganisaties: een analyse. In M. de Jonghe et al. *Individu en Organisatie: Organisatiepsychologie en -sociologie 1* (pp. 81-93). Heerlen: Open Universiteit.
- Gmelich Meijling, J.C. (1997). *Emancipatienota 1997*. Den Haag: Ministerie van Defensie.
- Itzin, C. & Newman, J. (1995). *Gender, culture and organizational change*. Kent: Chatham.
- Kanter, R.M. (1977). *Men and woman of the corporation*. New York: Basic books.
- Titunik, R.F. (2000). The first wave: Gender integration and military culture. *Armed forces & Society* 2000-26, 2, pp. 229-257.
- Zevenbergen B.E.D. van & Zijl, P.M. (2001). *Carrière of barrière. De invloed van de commandant op de verlengingentent van soldaten en korporaals*. Den Haag: Koninklijke Landmacht, afdeling Gedragwetenschappen, documentnr. GW 00-47.

S Y M P O S I U M

'Geweldgebruik in het kader van vredesoperaties'

22 mei 2003

Academiezaal - Vredespaleis, Den Haag

Het bevorderen van de internationale rechtsorde en stabiliteit door deelname aan crisisbeheersings-, vredes- en humanitaire operaties is in de afgelopen jaren in toenemende mate het gezicht van Defensie gaan bepalen. Nederlandse militairen zijn immers naar tal van landen uitgezonden.

De mogelijkheid bestaat dat er tijdens vredesoperaties enige tijd en met hoge intensiteit geweld wordt gebruikt.

- Op welke wijze worden de eisen van het internationaal humanitair oorlogsrecht in het targetting process en in de doctrine verwerkt?
- Welke positie heeft de militair, voor wie het gebruik van militaire middelen de mogelijkheid met zich meebrengt dat hij in aanraking komt met het (nationale of internationale) strafrecht?

Bovenstaande thema's komen aan de orde op een symposium dat op 22 mei a.s. in het Vredespaleis te Den Haag zal worden gehouden ter gelegenheid van het 100 jarig bestaan van het Militair Rechtelijk Tijdschrift. Het overkoepelende thema, 'Geweldgebruik in het kader van Vredesoperaties', wordt op unieke wijze, door zowel gezaghebbende militairen uit de praktijk als gezaghebbende sprekers uit de (rechts-) wetenschap en door beleidsmakers in een prikkelende discussie in drie modules uitgewerkt.

Programma

- 12.00 uur Ontvangst met broodjeslunch in de Academiezaal van het Vredespaleis
- 12.45 uur Welkomstwoord door de voorzitter van de Militair Rechtelijke Vereniging
- 12.50 uur *Opening door de Directeur Juridische Zaken van het Ministerie van Defensie, dr. S.B. Ybema*
- 13.00 uur Inleiding door de dagvoorzitter, prof. mr. N. Keizer
- 13.15 uur Module 1 'Vredesoperaties en humanitair oorlogsrecht' (Targeting process) door prof. dr. T. Gill
Aansluitend gelegenheid voor discussie
- 14.10 uur Module 2 'Rules of engagement' (Leidt de integratie van politieke, operationele en juridische aspecten in de ROE in het kader van vredesmissies tot vage, multi-interpretabele regels?) door drs. J.F.R. Boddens Hosang
Aansluitend gelegenheid voor discussie
- PAUZE
- 15.30 uur Module 3 'Geweldsinstructie vanuit strafrechtelijk perspectief' door prof. mr. G.L. Coolen, coreferent mr. N. Jörg
Aansluitend gelegenheid voor discussie
- 16.20 uur Korte samenvatting door de dagvoorzitter
- 16.35 uur Afsluitend woord van de voorzitter van de redactie van het Militair Rechtelijk Tijdschrift, generaal-majoor b.d. (KLu) mr. A.J.T. Dörenberg
- 16.45 uur Aanvang informeel gedeelte van het programma

De Militair Rechtelijke Vereniging nodigt u van harte uit dit symposium bij te wonen. U kunt u aanmelden bij de Militair Rechtelijke Vereniging, t.a.v. mevrouw S. Khemai, e-mail: stgj2@bdl.af.dnet.mindef.nl onder voorbehoud dat er voldoende plaatsen zijn.