



“Geen aanstoot geven, onder alle omstandigheden”

DE OVERHEID EN HAAR WERKNEMERS: personeelsbeleid en homoseksualiteit, 1945-1971

Auteurs:

Marian van der Klein
Luc Brants
Monique Stavenuiter



De overheid en haar werknemers:

personeelsbeleid en homoseksualiteit, 1945-1971

“Geen aanstoot geven onder alle omstandigheden”

Marian van der Klein
Luc Brants
Monique Stavenuiter

Met medewerking van
Saskia Bultman
Jan Willem Duyvendak
Marije Voorwinden

Utrecht, Maart 2021

Samenvatting

De overheid en haar werknemers: personeelsbeleid en homoseksualiteit, 1945-1971. *"Geen aanstoot geven onder alle omstandigheden"*

In dit rapport staan de volgende vragen centraal:

1. Was homoseksualiteit tussen 1945 en 1971 een onderscheidend kenmerk bij Rijk en gemeenten bij aanname, bevordering en ontslag van personeel?
2. En zo ja, is er in Nederland tussen 1945 en 1971 sprake is geweest van systematisch discrimineren op grond van seksuele voorkeur bij overheidswerkgevers (in sollicitaties, aanstelling-, promotiekansen en ontslagprocedures)?

Voor dit rapport zijn vele bronnen in detail bestudeerd en tegen elkaar afgewogen. Het Verwey-Jonker Instituut heeft uitgebreid archiefonderzoek gedaan bij Rijk en gemeenten (Den Haag, Groningen, Maastricht, Rotterdam, Tilburg en Zwolle). Bij drie ministeries (Binnenlandse Zaken, Buitenlandse Zaken en Maatschappelijk Werk), vier centrale personeelsdiensten (CPD, OPZ, RGD en RPD), de BVD en zes gemeenten zijn alle relevante archieven stuk voor stuk bestudeerd. Dit bronnenonderzoek is gecombineerd met literatuuronderzoek, interviews met oud-ambtenaren en analyse van de COC-tijdschriften in de onderzoeksperiode. De onderzoekers hebben via deze werkwijze een gelaagd doch helder beeld verkregen van het onderscheid naar seksuele voorkeur dat

de overheid als werkgever in de onderzoeksperiode grotendeels onopgemerkt maar wel degelijk hanteerde.

Homoseksualiteit een onderscheidend kenmerk? Antwoord op vraag 1

Het antwoord op de eerste hoofdvraag is: ja, in de zin dat benoeming of ontdekking van de homoseksuele voorkeur van een sollicitant of ambtenaar binnen het systeem van personeelsbeleid bij de overheid grote gevolgen kon hebben voor zijn of haar carrière bij de overheid. In dit rapport zijn de standaardregels en procedures in het personeelsbeleid van Rijk en gemeenten doorgelicht (hoofdstuk 4 en 5). Die doorlichting laat, in combinatie met de zaken bij de scheids-gerechten, de interviews en de publicaties en brieven uit het COC-archief zien, dat de consequenties voor homoseksuele sollicitanten en werknemers (m/v) zo groot konden zijn, dat ze door de betrokkenen zelf met grond en met recht gevreesd werden. In reglementen en uitvoering van werving, selectie en personeelsbeleid bij de overheid waren elementen en mechanismen aanwezig die de kans op aanname en bevordering van homoseksuelen (m/v) verkleinden en die de kans op ontslag vergrootten. Met name homoseksuele mannen kunnen last hebben gehad van de impliciete uitsluitingsmechanismen; lesbische vrouwen bleven vaker onder de radar.

In de standaardprocedures bij de overheid was in het algemeen een grote belangstelling voor het persoonlijke leven, het persoonlijke netwerk en het "zedelijke en maatschappelijke gedrag" ingebouwd. Of er nu een Commissie Zedelijk Gedrag was – zoals in Den Haag en Amsterdam - of niet, de formulieren die sollicitanten bij vooraanmelding bij de overheid naar waarheid moesten invullen, vroegen naar eventueel contact met de politie, naar opge-maakte processen-verbaal, boetes en veroordelingen. De inlichtingenbureau-cratie die de overheid als werkgever vervolgde inzette om de voorselectie van

kandidaten door te lichten, vroeg hen het hemd van het lijf. Eigenschappen, deelname aan verenigingsleven, hobby's, kampeerkaarten, het vervullen van de dienstplicht, huwelijks staat, de familie van de echtgenote, de scholen waar de kinderen op zaten, hoe de kandidaat bekend stond, het gedrag, de uitstraling en het handschrift van de kandidaat en later kwamen ook diploma's, vaardigheden en werkcapaciteit in beeld. In de archieven is er in de standaardprocedure op een voorgedrukt formulier - dat dus blijkbaar vaak ingezet werd – tweemaal een vraag aangetroffen die impliciet een verwijzing naar homoseksualiteit is: één vraag naar de *aanstellerigheid* van de kandidaat en één vraag naar *verwijfdheid*.

Over het sollicitatiegesprek is in dit onderzoek weinig terug te vinden, maar wie daar doorheen kwam, wachtte een medisch en, naarmate de tijd vorderde, ook steeds vaker een psychologisch onderzoek. Dat psychologisch onderzoek werd door homoseksuelen naar alle waarschijnlijkheid met argusogen bekeken. Men was bang dat er door het masker heen gekeken zou worden en dat de vragen over het persoonlijke en de psyche hen zouden verraden. Daarbij kwam dat de overheid niet bekend stond om de moderniteit van haar psychologische onderzoek. Eenmaal door alle keuringen heen wachtte de werkvloer met collega's en leidinggevendenden, vaak een heteronormatieve mannenwereld.

Het staat buiten kijf dat individuele leidinggevendenden een cruciale rol hadden in beoordelingen en het bewaken van de werksfeer. Ook toen de overheid als werkgever haar personeelszaken meer en meer centraliseerde en professionaliseerde, bleef de leidinggevende belangrijk. Wie bij benoeming of ontdekking van homoseksuele voorkeur zijn leidinggevende tegen had, had geen schijn van kans. Op basis van het archiefmateriaal en een bescheiden aantal casestudies (hoofdstuk 6) valt te constateren dat leidinggevendenden bij gemeenten hun discretionaire ruimte zelden gebruikten om bij arbeidsrechtelijke zaken in het voordeel van homoseksuelen (m/v) te pleiten. De arbeidsrechtelijke geschillen bij het Rijk liepen minder vaak op ontslag uit voor de betrokkenen, maar dat

kwam ook omdat het Rijk meer deed om ophef en publiciteit rond arbeidsgeschillen te voorkomen.

Tegelijkertijd zou de respons op de eerste hoofdvraag ook kunnen zijn: nee, formeel niet omdat de overheid als werkgever homoseksuelen als groep nooit expliciet en formeel heeft uitgesloten van betrekkingen bij het Rijk en gemeenten. In de reglementen die voor ambtenaren en contractanten bij het Rijk en gemeenten golden, stonden geen bepalingen die direct naar seksuele voorkeur verwezen. Lidmaatschap van het COC was in de onderzoeksperiode formeel geen reden tot uitsluiting van overheidsbetrekkingen. De BVD onderzocht in Nederland wel de geruchten in de richting van de vermeende staatsgevaarlijkheid van het COC, maar deed die als ongegrond af. Het ontbreken van een formeel onderscheid kan verklaard worden uit de heteronormativiteit die tussen 1945 en 1971 hoogtij vierde, ook bij de overheid als werkgever. De afwezigheid van formeel onderscheid wijst dus niet op een relatief gunstige situatie voor homoseksuelen, maar op haar tegendeel: homoseksualiteit was in het standaard personeelsbeleid zo goed als onbestaanbaar en onbespreekbaar, en kwam als onderscheidend kenmerk zelden aan de oppervlakte. Maar homoseksualiteit was zoals eerder betoogd wel een onderscheidend kenmerk in de doorwerking van het personeelsbeleid van de overheid. De onwenselijkheid van een ambtenaar of werknemer met een homoseksuele voorkeur was verankerd en voelbaar in de gewone gang van zaken bij werving en selectie en in het standaard personeelsbeleid. Hoewel er vaak geen woord over viel, stonden een openlijk homoseksuele leefwijze en een ambtenarenbestaan op zeer gespannen voet.

Discriminatie op grond van homoseksuele voorkeur? Antwoord op vraag 2

De tweede hoofdvraag in dit rapport is

Als homoseksualiteit een onderscheidend kenmerk was bij aanname, bevordering en ontslag door de overheid, is er in Nederland tussen 1945 en 1971 dan sprake geweest van systematisch discrimineren op grond van seksuele voorkeur bij overheidswerkgevers (in sollicitaties, aanstelling-, promotiekansen en ontslagprocedures)?

De tweede hoofdvraag spreekt van *systematisch discrimineren op grond van seksuele voorkeur*. Maar in de onderzoeksperiode was de homoseksuele voorkeur vaak zo onbenoembaar dat op *grond van seksuele voorkeur* in alle mogelijke antwoorden een anachronisme zou zijn. Bovendien vraagt de term *discrimineren* ook om een kort intermezzo. *Discriminatie* van homoseksuelen of discriminatie op grond van seksuele voorkeur was in de onderzoeksperiode niet verboden. De anti-discriminatiewetgeving stamt in Nederland uit de jaren tachtig en de *Wet Gelijke behandeling* die spreekt van *homoseksuele en heteroseksuele gerichtheid* dateert van 1994. Pas vanaf 1983 luidt Artikel 1 van de Grondwet:

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.”

En met *welke grond dan ook* wordt ook hetero- of homoseksuele gerichtheid bedoeld. Naast deze juridische kanttekeningen is het van belang om naar aanleiding van de geluiden van homoseksuelen zelf te constateren dat de in de onderzoeksperiode aanwezige achterstelling niet als discriminatie werd beleefd. De heteronorm was zo sterk dat zij de situatie als normaal beschouwden

en gewoon waren zich stil te houden. Ze wilden niet opvallen en spraken zich niet uit. In dit onderzoek zijn de mensen die in het verweer kwamen tegen ontslag of aantekeningen op één hand te tellen. Het spreken over homodiscriminatie is, met andere woorden, van ver na de onderzoeksperiode. Dit gezegd hebbende, doen we hierna een poging om de tweede hoofdvraag alsnog te beantwoorden – maar dan vanuit ons huidige perspectief, waarin we ongelijke behandeling van homoseksuelen (m/v) als discriminatie betitelen (en ervaren).

Alle bevindingen in dit onderzoek overziend, kunnen we gevoeglijk concluderen dat er sprake was van discriminatie op grond van seksuele voorkeur. Alle impliciete en expliciete verwijzingen in het juridisch kader, de doorwerking van reglementen en standaardprocedures, en de omgang met homoseksualiteit in toelatings- en rechtszaken wijzen op achterstelling van homoseksueel personeel. In de bronnen werd er voortdurend van uitgegaan dat mannen een echtgenote hadden en volgens de geïnterviewde homoseksuele ambtenaren werden hun partners juridisch en sociaal genegeerd. De angst die het COC en de betrokkenen in de onderzoeksperiode ten toon spreidden over de mogelijkheid dat hun homoseksuele voorkeur bekend zou worden bij de overheid als werkgever, wijst ook sterk in die richting (zie hoofdstuk 2 en 3). Voor de homoseksuele mannen en lesbische vrouwen in kwestie, maakte het geen verschil of de werkgever hier het Rijk of de gemeente was. Over beide gingen angstige verhalen die qua inlichtingenbureaucratie in elk geval geheel gegrond waren.

Of we daarmee kunnen spreken van *systematische* discriminatie is de vraag. Dat ligt eraan wat men met ‘systematisch’ bedoelt. Als men daarmee veronderstelt dat de Nederlandse overheid de bewuste intentie heeft gehad om homoseksueel personeel actief te weren of permanent te discrimineren, dan valt dat op basis van dit onderzoek niet te concluderen. Sterker nog, daar zijn weinig aanwijzingen voor. De term *systematische discriminatie* is ook moeilijk verdedigbaar als ze zou suggereren dat overleggen van leidinggevenden bij de overheid, centrale personeelsdiensten, de BVD en commissies van Toelaatbaarheid alles in het werk stelden om homoseksuelen als groep niet in dienst te nemen

of te houden. Ook dat was namelijk niet het geval. Tenslotte zou *systematisch* onterecht kunnen suggereren dat het systeem zo waterdicht was dat er geen enkel individueel geval aan zou kunnen ontsnappen. In de overheids- en COC-archieven alleen al, hebben we bij elkaar tegen de vijftig homoseksuele ambtenaren kunnen detecteren. De overheid had dus wel homoseksueel personeel in dienst, al was zij zich daar lang niet altijd van bewust. Ook de case-studies (hoofdstuk 6) hebben laten zien dat het wel moeilijk was om een baan bij de overheid te behouden wanneer homoseksualiteit aan het licht gekomen was, maar dat het niet onmogelijk was.

Wel ging de overheid als werkgever mee in het heteronormatieve systeem dat op dat moment dominant was in de in de Nederlandse samenleving en droeg zij actief bij aan de instandhouding hiervan. Daarom zouden wij liever willen spreken van een situatie van *'systemische discriminatie'* in Nederland, waar de overheid onderdeel van was, zich bij aansloot, en die de overheid mede in stand hield. De overheid heeft in de periode 1945-1971 als werkgever, via het gebruik van haar informatiekanaal bij BVD, CPD, politie en justitie, een institutionele schep bovenop de systemische discriminatie gedaan. Daarnaast heeft zij als wet- en regelgever en als uitvoerende macht het heteronormatieve systeem verder versterkt: met de Algemene Politieverordeningen (APV's) in gemeenten, de Centrale Administraties (cartotheken) van de lokale polities die elkaar informeerden over (homoseksuele) burgers en de discriminerende wetgeving in artikel 248bis heeft de overheid de systemische discriminatie van homoseksuelen (m/v) uitgebouwd en gesteund. Nergens in de archieven hebben wij bij de overheid als werkgever een tegenkracht kunnen ontwaren.

Samenvatting per hoofdstuk & type bron

1 Het onderzoek, de centrale vragen en de context

In de inleiding (hoofdstuk 1) worden de vragen en de historische context van het onderzoek toegelicht. De overheid was in de onderzoeksperiode een grote werkgever die de arbeidsrelaties regelde in ambtenarenreglementen en strakke procedures. Het Algemeen Rijks Ambtenarenreglement (ARAR) en de Algemene Ambtenaren Reglementen (AAR's) in gemeenten vormden het belangrijkste juridische kader voor de aanstelling van het overheidsperoneel en dus ook voor dit onderzoek. Daarnaast blijkt de destijds alomtegenwoordige heteronormativiteit in de Nederlandse samenleving een belangrijke achtergrond van dit onderzoek. Homoseksualiteit was taboe en riep bij veel mensen walging op (Oosterhuis, 1992). In verschillende domeinen gold homoseksualiteit als een onwenselijke ziekelijke afwijking (DSM), een psychiatrische aandoening, een afwijking van de vigerende genderrollen (mannelijkheid en vrouwelijkheid waren strak gedefinieerd); een schande die een gevaar vormde voor de zedelijkheid in het algemeen en jongeren in het bijzonder. Het leidde regelmatig tot verhullende namen voor homoseksuelen (m/v) als *gevoelsgenoten, van de familie zijn, en tot de kringen* behoren. Niet voor niets heette het COC eerst *Shakespeareclub*, vanaf 1949 *Cultuur en Ontspannings Centrum* en pas vanaf 1964 de *Nederlandse Vereniging voor Homofielen*. De historische context van het onderzoek is in dit hoofdstuk geschetst op basis van literatuurstudie.

2 COC-bladen over werk en werkgevers over homoseksualiteit

In hoofdstuk 2 komen via literatuur- en tijdschriftenstudie twee algemenere zaken aan bod: de houding van werkgevers ten opzichte van homoseksualiteit en de houding van het COC ten opzichte van openheid op het werk over homoseksuele voorkeur. Via representatief onderzoek (De Boer et al., 1974) is bekend hoe werkgevers dachten over homoseksualiteit en homoseksueel personeel aan het eind van de onderzoeksperiode. De Boer et al. hielden in opdracht van het

ministerie van Cultuur Recreatie en Maatschappelijk Werk (CRM) enquêtes en interviews bij het bedrijfsleven, bij de gemeenten en bij Gewestelijke Arbeidsbureaus (GAB's) die arbeidsbemiddeling deden. Homonegativiteit (Van der Klein et al., 2009) was een integraal onderdeel van de werkvloer. Wat betreft de overheid als werkgever: ongeveer een kwart van de gemeentesecretarissen en de gemeentelijke personeelsdiensten vond vermelding van homoseksualiteit belangrijk bij een sollicitatie, meestal om de sollicitant af te kunnen wijzen. Bij afdelingen met *klantcontact* en met *contact met jongeren* werden homoseksuele kandidaten minder gauw aangenomen dan heteroseksuele kandidaten; en hoe concreter en openlijker het homoseksuele gedrag was (niet mannelijk, niet vrouwelijk, aanstellerig), hoe terughoudender de wervers van nieuw personeel zich opstelden.

Over homoseksuelen deden bij arbeidsbemiddelaars aan het eind van de onderzoeksperiode nog verhalen de ronde als dat ze *traag zouden zijn, aanstellerig, of wilden opvallen, met een ergerlijke houding of geprononceerd gedrag op het werk*. Dat *het slappe typetjes* waren die niet geschikt waren voor zwaar werk. Meer dan een derde van de beslissers bij de lokale overheid vond homoseksuelen niet geschikt voor de hogere functies. De overheid en de GAB's (semi-overheid) hadden als werkgever overigens minder concrete ervaring met homoseksueel personeel dan het bedrijfsleven, maar leidinggevenden konden er niettemin sterk afkeurende beelden over debiteren. Natuurlijk was de homonegativiteit niet overal even sterk aanwezig en ook niet in alle stappen van het personeelsbeleid even zichtbaar. Vooral in het aannamebeleid, bij promotiekansen en in de dagelijkse bejegening zagen De Boer en zijn collega's (1974) een onderscheid in de omgang met heteroseksuele en homoseksuele sollicitanten en werknemers.

Het COC raadde haar leden evenwel aan om serieus rekening te houden met deze negatieve vooroordelen. Zo serieus, dat de vereniging en de leden in de eerste helft van de onderzoeksperiode aanstuurden op instandhouding van het geheim op de werkvloer. Alleen in zeer kleine kring mocht de homoseksuele voorkeur soms bekend zijn en de werkvloer hoorde daar niet bij. Het was beter

om *het masker* niet af te doen in het bijzijn van collega's en leidinggevenden omdat daar problemen van kwamen. Ook aan het eind van de jaren zestig bleef het devies: *niet al te openhartig* zijn! De 'emotionele arbeid' (Hochschild, 1983) die werken in het algemeen van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen vroeg, en de geheimhouding op het werk in het bijzonder, ging die van heteroseksuelen ver te boven. Ervaringen van angst dat *het* uit zou komen en dreiging van pesterijen of ontslag zijn duidelijk voelbaar in de artikelen die de homobeweging publiceerde tijdens de onderzoeksperiode.

3 Individuele ervaringen met de overheid als werkgever

Volgens het COC was de overheid een strengere werkgever dan andere werkgevers. In hoofdstuk 3 komt via archief- en literatuuronderzoek aan bod hoe het kwam dat het COC deze inschatting maakte. De vereniging had rond 1960 circa vijftig leden waarvan ze wist dat die in dienst waren van de overheid. De leden schreven af en toe brieven naar het COC over de (verwachte) problemen op hun werk. Uit onderzoek naar deze correspondentie blijkt in hoofdstuk 3 dat homoseksuelen (m/v) zich zorgen maakten over de kans op ontslag bij de overheid vanwege de ontdekking van de homoseksualiteit. Zij formuleerden bewust en onbewust strategieën om homoseksualiteit verborgen te houden en/of niet te benoemen. Er was waarschijnlijk maar een klein aantal homoseksuele mannen en vrouwen in hogere functies bij de overheid die het zich konden permitteren om een glimp van hun seksuele voorkeur prijs te geven. Maar ook zij bleven voorzichtig. Men was bedacht op heteronormativiteit en ging voor de zekerheid vaak op voorhand uit van vooroordelen in de dagelijkse omgang. Liever niet te openhartig, dan het risico lopen om de baan om welke reden dan ook te verliezen.

Het COC en de leden vermoedden -of wisten soms uit eigen ervaring - dat de overheid meer dan andere werkgevers scherpe consequenties verbond aan de afkeuring voor militaire dienstplicht met S5 en de overtreding van de zedenartikelen uit het Wetboek van Strafrecht. Wat betreft de zedenartikelen ging het

om 248bis en de delicten die nu nog steeds strafbaar zijn: ontucht met jongeren onder de 16 jaar, schennis van de openbare eerbaarheid, ontucht in een machts- of zorgrelatie en het prostitueren van minderjarigen (respectievelijk artikel 247, 239, 249 en 250). Dit waren artikelen waar homoseksuelen, vooral homoseksuele mannen, vaker dan heteroseksuelen mee te maken kregen. Artikel 248bis is in 1971 uit het Wetboek van Strafrecht geschrapt, maar er ging in de onderzoeksperiode een enorme dreiging van uit. Het is in de Nederlandse homogeschiedenis het bekendste zedenartikel: het verbod gelijkgeslachtelijk seksueel contact van meerderjarigen (boven de 21 jaar) met minderjaren tussen de 16 en de 21 jaar. Voor heteroseksueel contact gold zo'n verbod niet. Daarmee was dit artikel in de onderzoeksperiode het enige wetsartikel dat expliciet onderscheid maakte op grond van seksuele voorkeur.

De doorwerking van 248bis hield het COC en de COC-leden bezig. Regelmatig komen we adviezen tegen om de liefde nog maar even in de ijskast te zetten, totdat de minderjarige partner 21 jaar werd. Het COC adviseerde dat met zoveel woorden ook aan ambtenaren die met deze kwestie worstelden. Zodra het uitkwam dat een homoseksueel (m/v) een verhouding had met een minderjarige was hij/zij strafbaar en liep de kans om de baan bij de overheid te verliezen. Ook geruchten, vermoedens, verdachtmakingen en verdenkingen in dezen waren gevaarlijk, volgens de verhalen die homoseksuelen (m/v) in kleine eigen kring aan elkaar doorvertelden. Pas in de loop van de jaren zeventig ging het taboe op het spreken over homoseksualiteit er een beetje af: bij de homoseksuelen zelf en bij de overheid. Met de homo-emancipatie kwam echter ook de homo-discriminatie meer en preciezer in beeld; de angst en paniekverhalen weken voor klachten.

In het onderzoek voor *Het topje van de ijsberg* (Dobbeling en Koenders, 1984) – over discriminatie op grond van homoseksualiteit in de jaren zeventig - is de overheid een werkgever die erg lijkt op werkgevers in het bedrijfsleven. Met dien verstande dat de overheid homoseksualiteit niet zo makkelijk als reden benoemde bij afwijzing voor een sollicitatie, lagere promotiekansen of een

(eventueel) ontslag. In feite benoemde de overheid als werkgever homoseksualiteit zelden als reden om iemand niet aan te nemen, een contract niet te verlengen of iemand te ontslaan. In andere sectoren bleken werkgevers vaker openlijk naar seksuele voorkeur te verwijzen, maar bij de overheid was dat niet het geval. Liever liet de overheid als werkgever de reden in het midden of zei men – desgevraagd - dat het niet aan de seksuele voorkeur lag. Men functioneerde niet, droeg vieze kleren, gedroeg zich niet conform het beroep, of andere burgers zouden zich eraan storen. Overheid en homoseksuele sollicitanten en werknemers worstelden in de onderzoeksperiode en de periode kort daarna beiden net zo met de benoembaarheid van homoseksualiteit op de werkvloer.

4 Homoseksualiteit en standaard personeelsbeleid van het Rijk

In hoofdstuk 4 wordt het standaard personeelsbeleid bij het Rijk doorgelicht op de mogelijke gevolgen voor homoseksuele sollicitanten en werknemers (m/v). Het concept van 'aannemelijkheid' is daarbij leidend (*relatieve plausibiliteit*: Paul, 2014, pp. 146-162). Gedetailleerd archiefonderzoek bij de rijksbreed werkende diensten - CPD, RPD, RGD en OPZ en bij de voor dit onderzoek geselecteerde ministeries van Maatschappelijk Werk, Binnenlandse Zaken en Buitenlandse zaken leidt in dit hoofdstuk tot de volgende bevindingen. Er waren geen bepalingen binnen en buiten het ARAR die homoseksuelen (m/v) direct en expliciet uitsloten van banen bij het Rijk. Homoseksualiteit was over het algemeen zo taboe in de wereld van de overheid als werkgever, dat er amper iets over terug te vinden is in de archieven. Homoseksualiteit op zichzelf was geen formele grond om iemand te ontslaan. Zelfs in de ene ontslagzaak bij de Commissie Simons – aan het einde van de onderzoeksperiode - waarin overtreding van artikel 248bis aan de orde was, wordt het woord homoseksualiteit niet genoemd.

Maar ambtenaren bij het Rijk moesten wel van 'goed zedelijk gedrag' zijn en daar zat – weliswaar zonder expliciete intentie, maar toch - een addertje onder het gras. De werving, selectie en aanstellingsprocedures bij de rijksoverheid waren op een heteronormatieve leest gestoeld, ze bevoordeelden mannen die

kostwinner waren van een gezin. Een groot deel in het voortraject van de aanstelling was erop gericht om dit heteronormatieve 'goede zedelijke gedrag' vast te stellen. Een karakterisering als *verwijfd* op een formulier van de Centrale Personeelsdienst is wat dat betreft veelzeggend. Het was de bedoeling om degenen die waren gestraft in verband met onzedelijk gedrag bij voorbaat uit te sluiten.

Voor de sollicitatieprocedure was voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen een kwetsbaar moment. In de voortrajecten van aanstelling konden allerlei details aan het licht komen die op voor ambtenaren ongewenst gedrag wezen. Via derden, vorige werkgevers maar ook via overheidsinstanties (o.a. gemeentelijke en politieregistraties) konden bezwaren uit heden en verleden naar voren komen, zonder dat de betrokken homoseksuelen daar enige regie op hadden. Sollicitanten moesten vooraf zelf in een formulier aangeven of en waarvoor zij met politie of justitie in aanraking waren geweest. Hierover mochten zij niet liegen op straffe van ontslag als men er later toch achter kwam. Daarna werden inlichtingen over hen ingewonnen. De overheid had in de fase van werving en selectie de beschikking over veel meer gegevens dan overige werkgevers, vanwege de gegevens die zij als overheid zelf beheerde. Er was sprake van een 'inlichtingenbureaucratie' met korte lijntjes tussen overheden onderling. Vóór 1959 hadden ook organisaties en bedrijven buiten de overheid toegang tot verschillende overheidsregisters. Daarna werd dat ingeperkt.

Het antecedentebureau van de CPD/RPD onderzocht in hoeverre sollicitanten voor een betrekking bij het Rijk voorkwamen in de justitiële registers (veroordelingen). Tot 1959 had zij tevens toegang tot de (gemeentelijk georganiseerde) politiecartotheken. Een vergelijkbare toegang hadden de personeelsdiensten van staatsbedrijven als PTT en NS. Daarnaast verzamelden de Centrale Personeelsdienst (CPD), de Rijkspsychologische Dienst (RPD), de Directie Overheidspersoneelszaken (OPZ) en de personeelsdiensten van de afzonderlijke ministeries ook zelf inlichtingen en informatie over de achtergronden van kandidaten.

De BVD had in de gehele onderzoeksperiode de bevoegdheid om voor haar 'veiligheidsonderzoeken' alle gewenste informatiekanalen in te zetten. De veiligheidsonderzoeken waren gericht op sollicitanten en overheidswerknemers die met vertrouwelijke gegevens te maken hadden. Daarbij besteedde de BVD expliciet aandacht aan homoseksualiteit, vanwege het risico op chantage en daarmee op spionagegevoeligheid. De BVD en andere overheidsinstanties meende dat homoseksuelen eerder onder druk gezet konden worden dan heteroseksuelen, zeker als zij hun voorkeur als een *geheim* met zich meedroegen. De gegevens die de BVD in dat kader verzamelde, werden via zogenaamde 'beveiligingsambtenaren' met de betrokken departementen en overheidsdiensten gedeeld.

Deze inlichtingenbureaucratie maakte het voor mensen die voor 248bis waren veroordeeld (of voor overtreding van een van de zedenartikelen die nu nog steeds strafbaar zijn) moeilijk om in rijksoverheidsdienst te komen. Bovendien maakte ook een simpele vermelding als homoseksueel in een politiecartotheek het moeilijker dan voor anderen om door de sollicitatiescreening van de rijksoverheid te komen. Vooral voor homoseksuele mannen was dit een probleem.

De Rijkspsychologische Dienst deed voor hogere en complexe functies bij het Rijk aanvullend psychologisch onderzoek. De leidinggevenden van de CPD behoorden tot de 'interpretatieve' stroming in de psychologie, die vooral de nadruk legde op subjectieve normen en de indruk die een sollicitant maakte, een stroming die naarmate de tijd vorderde steeds meer 'uit de tijd' raakte en in de loop van de jaren zeventig een anachronisme werd. Voor homoseksuele sollicitanten (m/v) en dito ambtenaren bij het Rijk kon psychologisch onderzoek in welke vorm dan ook bedreigend zijn. Zij wilden het domein van het persoonlijk leven en de psyche het liefst onbenoemd laten en vooral voor zichzelf houden.

Vanaf de jaren vijftig werkten de rijkspersoneelsdiensten aan de invoering van een beoordelingssystematiek voor het rijkspersoneel. De bedoeling hiervan

was het stelsel van bevorderingen te moderniseren en meer afhankelijk te maken van de kwaliteit van het werk dat een ambtenaar leverde. Daardoor kwam de aandacht minder te liggen op privé-eigenschappen en -gedragingen van ambtenaren. Dat was voor homoseksuele ambtenaren (m/v), die hun seksuele voorkeur voor hun werkgever verborgen wilden houden, een positieve ontwikkeling. Daar stond tegenover, dat in de procedures gedurende de gehele onderzoeksperiode aandacht bleef voor het persoonlijke leven van rijksambtenaren. De overheid bleef daar als werkgever gegevens over verzamelen zonder dat betrokkenen daarvan op de hoogte waren. Pas aan het einde van de onderzoeksperiode is daarin een begin van verandering te zien.

Het ARAR, tot slot, bood een heel scala aan mogelijke disciplinaire maatregelen tegen rijksambtenaren die op wat voor manier dan ook over de schreef waren gegaan, maar in het onderzoek zijn geen sporen aangetroffen van maatregelen die expliciet verband hielden met homoseksualiteit. Het Rijk spande zich in om ontslagen, op welke grond dan ook te voorkomen, vooral om ophef tegen te gaan. Dat was ook de reden waarom in 1965 de Commissie-Simons in het leven werd geroepen. Wel werd soms op informele wijze geprobeerd een ambtenaar, die in verband met homoseksualiteit in opspraak was gekomen, 'vrijwillig' ontslag te laten nemen.

5 Homoseksualiteit en de standaardprocedures bij gemeenten

In hoofdstuk 5 staan de gemeenten centraal: hoe gingen zij als werkgevers om met homoseksualiteit en met homoseksueel personeel? Ook hier is het concept van relatieve plausibiliteit leidend. Via gedetailleerd archiefonderzoek in een representatieve en zorgvuldige selectie van gemeenten - Den Haag, Rotterdam, Groningen, Zwolle, Tilburg en Maastricht - komen de werving- en selectieprocedures en het standaard personeelsbeleid van de lokale overheid in beeld. De omgang van de zes gemeenten met hun personeel en met sollicitanten kwam opvallend overeen. De gemeente Den Haag leek op het eerste gezicht een vreemde eend in de bijt omdat zij als enige (net als de gemeente

Amsterdam) een Commissie Zedelijk Gedrag (later Commissie Toelaatbaarheid Gemeentedienst) in de werving en selectie inzette. De Commissie won tussen 1945 en 1957 op brede schaal inlichtingen in over sollicitanten en kandidaten die ter bevordering werden voorgedragen. Maar ook andere gemeenten bleken dit te doen, zonder dat ze zo'n Commissie hadden. De schaal waarop de gemeente Den Haag dat deed, is in dit onderzoek wel uitzonderlijk: alle sollicitanten van werkvrouw tot de chef-directeur van het Gemeentelijk Elektriciteitsbedrijf gingen door deze screening. Dat deden de andere gemeenten minder uitgebreid en niet voor alle functies, lijkt het.

Alle gemeenten wisselden met elkaar en met de eigen politie gegevens uit over de achtergronden en het gedrag van potentieel en zittend personeel. Er werd breed uitgevraagd: in brede kring en qua inhoud (ook bijvoorbeeld over partners en gezinnen). Alles wat ten nadele van de kandidaat kon wegen, mocht van de ene overheid aan de andere verteld worden – zonder dat de kandidaat dat zelf wist of kon corrigeren. Het lag aan de gemeente hoe ver men daarin ging en hoe graag men dat deed - het was ook veel werk om inlichtingenverzoeken uit te doen of er op in te gaan. Maastricht en Den Haag waren er drukker mee dan de andere gemeenten. De gemeente Groningen was de uitzondering op de regel aan de andere kant van het spectrum. Daar is heel weinig van uitwisseling van gegevens te vinden.

Deze uitwisseling van gegevens was hoe dan ook, een intrinsiek en tot 1959 volslagen legaal onderdeel van het wervings- en selectieproces bij gemeenten. De CPD's en in Den Haag, de Commissie voor Zedelijk Gedrag speelden hier een grote rol in. De belangstelling van deze diensten en commissies voor het persoonlijke leven van het personeel en de kandidaten is voor homoseksuelen bedreigend geweest.

Daarnaast is de manier waarop de gemeente Den Haag omging met homoseksuele mannen die solliciteerden - zeer vergelijkbaar met de manier waarop de andere onderzochte gemeenten dat deden. Den Haag besloot -zo blijkt uit de

archieven – in elk geval voor een klein aantal mannen tot *ontoelaatbaarheid* voor functies bij de gemeente waar men met jeugd te maken kreeg. Niet de homoseksualiteit op zich, maar de te verwachten ontucht met minderjarige jongens was hier het formele criterium. De mannen werden toelaatbaar geacht voor andere takken van dienst. En zo dachten men er in andere gemeenten ook over: als de belangstelling van mannen voor minderjarige jongens bekend was via de cartotheken van de politie of de justitiële registers dan achtten de gemeenten dat een risico voor de jeugd.

Lokale overheden hebben in hun standaard personeelsbeleid en standaard wervingsprocedures op papier nergens systematisch onderscheid naar seksuele voorkeur gemaakt. Er bestonden bijvoorbeeld in de AAR's geen regels waarin homoseksualiteit (of een ander daarnaar verwijzend woord) als uitsluitende grond voor de gemeentedienst werd benoemd. Ook is er geen expliciete verwijzing naar lokale APV's (regels met betrekking tot aanwezigheid in nabijheid van openbare toiletten) aangetroffen in het onderzoek naar de gemeenten als werkgever. 'Homoseksualiteit' komt als woord opvallend weinig voor in de archiefstukken van het gemeentelijke apparaat dat als werkgever optrad. Alleen in de inventarissen van politiearchieven vindt men het woord 'homo' of 'lesbisch' nog wel eens terug, maar dan gaat het over burgers die homoseksueel gedrag vertonen in de openbare ruimte of om burgers die een lokale afdeling van het COC willen oprichten.

Indirect konden de regels en procedures bij de gemeenten wel degelijk consequenties hebben voor homoseksuele sollicitanten en dito personeelsleden (m/v). Andere consequenties dan voor heteroseksuele sollicitanten en personeelsleden. De AAR's die gemeenten hanteerden, kenden allemaal de vereiste dat men binnen en buiten dienst onberispelijk en van goed zedelijk gedrag moest zijn om in gemeentedienst te komen. Goed zedelijk gedrag was verbonden met burgerfatsoen, huwelijkse staat en heteronormativiteit. Buitenechtelijke seksualiteit werd door de gemeente als werkgever eigenlijk niet getolereerd.

Ook hetero's kregen daarvoor een berisping, maar voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen lag onzedelijkheid in hun seksuele voorkeur besloten.

Bovendien mocht men vóór en in gemeentedienst niet veroordeeld zijn voor enig misdrijf – dus ook niet voor 248bis en de overige zedenovertredingen (van de artikelen 239, 247, 249 en 250) uit het Wetboek van Strafrecht, waarvoor homoseksuele mannen nogal eens terecht stonden. Een vonnis in die zin maakte de kans op aanname of promotie bij de gemeente kleiner en leidde in sommige gevallen voor zittend homoseksueel personeel tot ontslag.

Gemeenten gingen in de loop van de jaren vijftig over tot de introductie van de methodische beoordelingssystematiek: die was volgens de pleitbezorgers objectiever, wetenschappelijker en rechtvaardiger dan de eerdere beoordelingen door leidinggevenden die minder systematisch werden aangepakt. Globaal kwam er minder nadruk op persoonlijk informatie ('wie ben je') en meer nadruk op kennis en kunde ('wat doe je' en 'hoe doe je het'). De *juiste man op de juiste plaats* kon door deze ontwikkeling op den duur zomaar ook een homoseksuele man zijn.

Het personeelsbeleid werd in de loop van de onderzoeksperiode steeds professioneler; er kwamen steeds meer bedrijfsartsen, bedrijfspsychologen en bedrijfsmaatschappelijk werkers in dienst. Dat kon leiden tot meer controle en bemoeienis van de gemeentelijke overheid met de gezondheid en het welzijn (en dus het privéleven) van de ambtenaren. Het is waarschijnlijk dat homoseksuelen (m/v) de komst van deze nieuwe functies met argusogen bezagen.

6 Dichter bij de praktijk: casestudies homoseksueel personeel

In hoofdstuk 6 staan twintig casestudies centraal: tien bij het Rijk, zeven bij de gemeenten, en drie bij andere overheidsinstanties. Hoofdstuk 6 gaat over de zeldzame momenten dat homoseksualiteit bovengronds kwam in de context van de ambtenarij of het werknemerschap bij de overheid. Voor het gros van de

homoseksuele ambtenaren (m/v) is dat nooit gebeurd. Zij hielden hun voorkeur met succes geheim of konden het zich vanwege hun positie permitteren om het een publiek geheim te laten zijn. De cases die binnen dit onderzoek naar boven zijn gekomen, zijn er niet veel in getal, maar ze staan op twee manieren voor meer dan deze cases alleen.

Allereerst is het op basis van de ervaring in dit onderzoek waarschijnlijk dat meer onderzoekstijd en een grotere selectie gemeenten, departementen en rijksdiensten een navenant grotere verzameling relevante cases zou verschijnen. Die grotere verzameling zou naar alle waarschijnlijkheid inhoudelijk dezelfde variatie laten zien als die in dit onderzoek is aangetroffen. Er zijn voor dit onderzoek drie ministeries bestudeerd, vier centrale personeelsdiensten plus de BVD, en zes gemeenten. Dat is zo'n uitgebreide selectie dat er bij uitbreiding geen ander type materiaal of een andere inhoud te verwachten is.

De aanloop tot de ontdekking van homoseksualiteit op de werkvloer, de verschillende soorten werkomgeving, het belang van bepaalde actoren in kwestie (chefs bijvoorbeeld), het belang van het Scheidsgerecht, de mechanismen die aan de orde waren, de benarde positie van de homoseksuelen als het via een strafzaak aan het licht kwam (dubbel de dupe), en de consequenties voor de baan bij de overheid... al deze elementen zouden ook in een eventuele grotere verzameling aan de orde zijn.

Wanneer homoseksualiteit -vaak onbedoeld voor degene in kwestie- bekend werd binnen de werkgever-werknemer relatie, was dat vaak via een overtreding van 248bis of de andere zedendelicten die nu nog steeds in het Wetboek van Strafrecht staan. De cases laten de kwetsbaarheid zien van een homoseksuele voorkeur die (door anderen) in verband wordt gebracht met een strafzaak. De kwetsbaarheid van een homoseksuele ambtenaar of werknemer in overheidsdienst die om wat voor reden dan ook in een strafzaak verzeild raakte. Heel soms werd homoseksualiteit in combinatie met hele andere dingen (fraude, oplichting, slechte werksfeer) te berde gebracht.

In de cases die zijn aangetroffen in gemeenten, is een aantal gemeenschappelijke elementen terug te vinden. Allereerst was de aanleiding van ontslagzaken bijna altijd een proces-verbaal door de politie gevolgd door een arrestatie. Als homoseksuelen na arrestatie 'heengezonden' werden, bleven de gevolgen voor hun betrekking bij de gemeente waarschijnlijk beperkt. Eenmaal gearresteerd en in hechtenis vanwege een misdrijf, werd de betreffende ambtenaar bijna onmiddellijk geschorst vanwege bepalingen in het AAR. Contractanten konden heel snel na hechtenis op staande voet ontslagen worden, ambtenaren pas als zij onherroepelijk veroordeeld waren. Het tweede element dat opvalt, is de doorslaggevende rol van direct leidinggevend en B&W. Als de leidinggevende aanstuurde op ontslag, had de homoseksuele die bij de gemeente werkte geen kans om te blijven na een veroordeling of straf vanwege 248bis. Op de zeven zaken is er slechts één geval in de gemeenten, van een maatschappelijk werker die ondanks een straf voor 248bis zijn baan behield. Zijn leidinggevende en het feit dat hij niet met jeugd werkte, hebben hier een positief effect gehad. De rest verloor zijn baan, ook als er vele dienstjaren aan vooraf gingen. In de ontslagzaken gingen de gemeenten ver terug in de tijd als het ging om verdenkingen en geruchten rond gelijkgeslachtelijke ontucht met minderjarigen. Het maakte dan niet zoveel uit of die ontucht met jongens boven of onder de zestien jaar had plaatsgevonden. De 'pedagogische valkuil' lag voor de gestrafte homoseksuele ambtenaar van de gemeente altijd op de loer.

Ook bij het Rijk speelde de 'pedagogische valkuil' een rol bij de behandeling van homoseksueel personeel, maar de landelijke overheid had minder banen in de aanbieding waarbij direct met jeugd werd gewerkt. Bovendien was het Rijk als werkgever terughoudender om ambtenaren die ongewenst verdrag vertoonden, te ontslaan. Ontslagen werden zo veel mogelijk vermeden, ook als het homoseksuelen betrof die in een zedenzaak verwickeld waren geraakt. Als er al ontslagen moest worden, maakte de landelijke overheid gebruik van informele druk op (homoseksueel) personeel om zelf ontslag te nemen. Vanaf 1965 gaf de Commissie Simons bindend advies bij ontslagzaken die werknemers van het Rijk betroffen. Het waren ontslagen vanwege *ongeschiktheid*, *anders*

dan om medische redenen. Door de commissie haar werk te laten doen, hoopte het Rijk de scherpe randjes van een ontslag te halen en een en ander min of meer in der minne te kunnen schikken. In de meeste gevallen lukte dat ook.

Het beeld dat bij alle hier onderzochte departementen naar voren komt, is dat mensen ondanks overtreding van 248bis of zedenfeiten toch werden aangesteld, als daar iets anders ('een zeer goede werker') tegenover stond. Als het dan toch nog misging en er dreigde ontslag, zocht het Rijk het liefst naar overplaatsingsmogelijkheden.

7 Conclusies over onderscheid, discriminatie en homoseksualiteit in personeelsbeleid bij de overheid, 1945-1971

In hoofdstuk 7 worden de conclusies van dit onderzoek naar onderscheid, discriminatie en homoseksualiteit in personeelsbeleid bij de overheid tussen 1945 en 1971 samengevat. De overheid heeft als werkgever homoseksuelen als groep nooit expliciet of formeel uitgesloten van betrekkingen bij het Rijk en gemeenten. De heteronormativiteit die binnen en buiten de overheid alomtegenwoordig was, maakte dat overbodig.

Er waren wel homoseksuelen (m/v) bij de overheid in dienst, maar zij zwegen over het algemeen over hun seksuele voorkeur. Door reglementen (AARs en ARAR), regels en standaardprocedures was het voor homoseksuelen (m/v) zo goed als onmogelijk om een openlijk homoseksuele identiteit/levensstijl te combineren met een ambtenarenbestaan. Met name de vereiste om van *goed zedelijk en maatschappelijk gedrag* te zijn stond in de onderzoeksperiode een ambtenarenbestaan voor homoseksuelen in de weg. Er is in dezen – naar huidige maatstaven - sprake geweest van systemische discriminatie: een discriminatie die in het gehele maatschappelijke systeem aan de orde was. Deze discriminatie was overigens tot 1984 niet verboden bij de wet.

De overheid heeft in de periode 1945-1971 als werkgever, via het gebruik van haar informatiekanalen bij BVD, CPD, politie en justitie, een institutionele schep bovenop de systemische discriminatie gedaan. Daarnaast heeft zij als wet- en regelgever via de APV's en cartotheken in gemeenten en via het discriminerende artikel 248bis de discriminatie van homoseksuelen (m/v) uitgebouwd en gesteund. De overheid organiseerde anders dan andere werkgevers in deze periode, een ver reikende inlichtingenbureaucratie, die zij ook ten aanzien van personeel (in spe) inzette.

Inhoudsopgave

Samenvatting	i		
De overheid en haar werknemers: personeelsbeleid en homoseksualiteit, 1945-1971.	i		
Homoseksualiteit een onderscheidend kenmerk?	i		
Discriminatie op grond van homoseksuele voorkeur? 2	iii		
Samenvatting per hoofdstuk & type bron	iv		
1 Het onderzoek, de centrale vragen en de context	1		
1.1. De onderzoeksvragen	2		
1.2. De overheid als werkgever tussen 1945 en 1971	2		
1.3. De keuzes in dit onderzoek	4		
1.4. De context van homoseksualiteit in Nederland, 1945-1971	6		
1.5. De opzet en de werkwijze in dit rapport	9		
2 COC-bladen over werk en werkgevers over homoseksualiteit	11		
2.1. De COC-bladen over werk	12		
2.2. De COC-bladen over werken bij de overheid	19		
2.3. De werkervaringen van lesbische vrouwen in de COC-pers	24		
2.4. Werkgevers over homoseksualiteit	26		
2.5. Samenvattend en concluderend	31		
3 Individuele ervaringen met de overheid als werkgever	33		
3.1. Vooraf over de bronnen in dit hoofdstuk	34		
3.2. COC-lidmaatschap, geheimhouding, taboe en inlichtingen	37		
3.3. Meer openheid, meer kans op pesterijen	42		
3.4. De rol van 248bis en strafbaarheid van relaties met minderjarigen	45		
3.5. Voorzichtig in onderwijs en jeugdzorg	48		
3.6. Met terugwerkende kracht: ervaringen met de overheid als werkgever	50		
3.7. Het spreken van de overheid als werkgever over de eigen werkvloer	51		
3.8. Samenvattend en concluderend	54		
4 Homoseksualiteit en standaard personeelsbeleid van het Rijk	56		
4.1. Geraadpleegde archieven en categorieën overheidspersoneel	57		
4.2. Het juridisch kader: het ARAR en de Ambtenarenwet	58		
4.3. Organisatie van het rijkspersoneelsbeleid	63		
4.4. Werving, selectie en sollicitanten bij het Rijk	64		
4.5. Aanstelling, medische keuring en psychologisch onderzoek	73		
4.6. In dienst: registratie, bevorderingen en beoordelingen van personeel	75		
4.7. Disciplinaire maatregelen, schorsing en ontslag	84		
4.8. In beroep bij het ambtenarengerecht	90		
4.9. Samenvattend en concluderend	90		
5 Homoseksualiteit en de standaardprocedures bij gemeenten	94		
5.1. Vooraf over archieven, categorieën ambtenaren en homoseksuelen	96		
5.2. Het gemeentelijke ambtenarenreglement: het AAR	97		
5.3. Professionalisering, sociaal beleid en centrale personeelsdiensten	104		
5.4. Werving nieuw personeel en behandeling van sollicitanten	109		
5.5. Medische en psychologische keuringen	120		
5.6. Beoordelingen: van persoonlijk naar methodisch	124		
5.7. Disciplinaire maatregelen en ontslag	127		
5.8. Samenvattend en concluderend	132		
6 Dichter bij de praktijk: casestudies homoseksueel personeel	135		
6.1. Over de cases en de archieven	136		

6.2.	Ontslag en toelaatbaarheid in de gemeente Den Haag	139	Literatuur	177
6.3.	Ontslagen bij de gemeente Rotterdam en Tilburg vanwege 248bis	143		
6.4.	Gemeenten en de afgifte van VOG's: cases in Groningen en Den Haag/Rotterdam	147	Bijlage 1	
6.5.	Mechanismen in de cases met homoseksueel personeel bij gemeenten	150	Methode en verantwoording	181
6.6.	Cases bij het Rijk: Buitenlandse Zaken en de Diplomatieke Dienst	151	Methode en verantwoording hoofdstuk 2	181
6.7.	Cases bij Binnenlandse Zaken, CRM en het ministerie van Marine	159	Methode en verantwoording hoofdstuk 3	181
6.8.	Mechanismen in de cases met homoseksueel personeel bij het rijk	162	Methode en verantwoording hoofdstuk 4	183
6.9.	In dienst bij andere instanties van de overheid: Justitie en de Girodienst	163	Methode en verantwoording hoofdstuk 5	187
6.10.	Concluderend en samenvattend	166	Methode en verantwoording hoofdstuk 6	191
7	Conclusies over onderscheid, discriminatie en homoseksualiteit in personeelsbeleid bij de overheid, 1945-1971	168	Bijlage 2	
7.1.	Een verstikkende heteronormatieve context	168	Wetboek van Strafrecht en APV's, 1945-1971	192
7.2.	Leven met een geheim binnen overheidsdienst	169	Artikel 248bis in het Wetboek van Strafrecht	192
7.3.	Homoseksualiteit een onderscheidend kenmerk?	170	Zedendelicten van toen en nu: artikel 239, 247, 249 en 250 in het Wetboek van Strafrecht	193
7.4.	Onderscheid in reglementen en uitvoering van personeelsbeleid	171	De Algemene Politie Verordeningen: APV's	194
7.5.	Anachronistische vragen	173	Bijlage 3	
7.6.	Discriminatie in het systeem	175	Selectieproces archieven rijksoverheid en gemeenten	196
			Selectievoorbereiding rijksoverheid	196
			Selectievoorbereiding gemeenten	198
			Bijlage 4	
			Begeleidingsgroep, experts en adviseurs	200
			Leden begeleidingsgroep	200
			Geraadpleegde experts, adviseurs en meelezers	200

COLOFON

Opdrachtgevers	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Auteurs	Dr. Marian van der Klein Dr. Luc Brants Dr. Monique Stavenuiter
Met medewerking van	Dr. Saskia Bultman Prof. dr. Jan Willem Duyvendak Marije Voorwinden, MSc.
Foto omslag	detail uit: <i>Tien jaren arbeid van de vakcursussen der gemeente 's Gravenhage, 4 maart 1931-1941</i> Haags Gemeentearchief
Uitgave	Verwey-Jonker Instituut Kromme Nieuwegracht 6 3512 HG Utrecht T (030) 230 07 99 E secr@verwey-jonker.nl I www.verwey-jonker.nl

De publicatie kan gedownload worden via onze website:
<http://www.verwey-jonker.nl>

ISBN 978-94-6409-076-5

© Verwey-Jonker Instituut, Utrecht, Maart 2021.

Het auteursrecht van deze publicatie berust bij het Verwey-Jonker Instituut. Gedeeltelijke overname van teksten is toegestaan, mits daarbij de bron wordt vermeld.

The copyright of this publication rests with the Verwey-Jonker Institute. Partial reproduction of the text is allowed, on condition that the source is mentioned.