

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1438

Vragen van de leden **Podt** (D66), **Tuinman** (BBB), **Boswijk** (CDA), **Dobbe** (SP), **Van Oostenbruggen** (Nieuw Sociaal Contract), **Nordkamp** (GroenLinks-PvdA) en **Dassen** (Volt) aan de Minister en Staatssecretaris van Defensie over *vrouwen in de krijgsmacht* (ingezonden 8 maart 2024).

Antwoord van Staatssecretaris **Van der Maat** (Defensie) (ontvangen 8 april 2024).

Vraag 1 en 2

Wat ziet u als de grootste *bottlenecks* bij de verschillende krijgsmachtdelen ten aanzien van het doorgroeien van vrouwen naar leidinggevende posities? Klopt het dat voor bepaalde rangen in bepaalde krijgsmachtdelen het deelnemen aan uitzendingen voorwaardelijk is? Kunt u zich voorstellen dat vrouwen en mannen er hierdoor vaker voor kiezen de krijgsmacht te verlaten, omdat dit niet (meer) past bij hun levensfase? Wat wordt hier op dit moment aan gedaan?

Antwoord 1 en 2

Alle leidinggevende functies staan open voor zowel vrouwen als mannen. Tegelijkertijd zien we dat het aantal vrouwen in topfuncties nog onvoldoende en niet representatief is. Dit stijgt wel gestaag. Op 1 januari 2024 was 15% van het totaal aantal topfunctionarissen (militair vanaf brigadegeneraal, burger vanaf schaal 16) vrouw (meer dan verdubbeld, in 2020 was dit nog 7.6%). Die groei moeten we bestendigen en dat kost tijd. Dit hangt ook samen met het feit dat het totaal aantal vrouwen dat binnen de krijgsmacht werkzaam is, nog steeds beperkt is (op 1 januari 2024 was 12.4% van de militairen vrouw). Hoe meer vrouwen er bij Defensie werken, hoe groter de vijver waaruit de doorstroom gerealiseerd kan worden. Deelname aan uitzendingen is niet voorwaardelijk om door te groeien in rang. De kennis en ervaringen die militairen opdoen tijdens een missie en voorbereiding op operationele inzet zijn van onschatbare waarde voor militairen. Dit geldt voor alle militairen, vrouwen en mannen. Een groot aantal functies vereist dan ook operationele kennis en ervaring. Die operationele ervaring kan opgedaan worden tijdens een uitzending of door geplaatst te worden bij een operationele eenheid. Dit gebeurt in samenspraak met de P&O-organisatie, om zo goed mogelijk aan te sluiten bij de wensen en behoeften van het personeel.

Voor operationele functies geldt vaker dat de druk om fulltime te werken hoger is, de optie voor deeltijdwerken staat dan onder druk. Dit wordt, met

name door vrouwen maar ook steeds meer door mannen, als een uitdaging gezien in de combinatie met bijvoorbeeld ouderschap of zorgtaken. Hier wordt, indien mogelijk, rekening mee gehouden door vroegtijdig met elkaar in gesprek te gaan en afspraken te maken over inzet op (varende) operationele functies of een uitzending.

In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024, zoals hieronder verder beschreven in antwoord op vraag 4, is daarom overeengekomen dat er een aanvullende variant van deeltijdverlof voor militairen wordt geïntroduceerd, waarbij voor een bepaalde (vooraf vastgestelde) periode wordt afgesproken dat de commandant geen gebruik zal maken van de mogelijkheid om het deeltijdverlof op te schorten. Ik ben ervan overtuigd dat het verbeteren van de mogelijkheden voor militairen om in deeltijd te werken Defensie tot een aantrekkelijker werkgever maakt voor vrouwen én mannen. Ook draagt het bij aan een goede werk-privé balans en een meer diverse beeldvorming over wat het betekent om militair te zijn.

Vraag 3

Wat wordt op dit moment verder gedaan om doorstroming van vrouwen naar leidinggevende posities in de krijgsmacht te bevorderen?

Antwoord 3

Het is voor Defensie belangrijk om als uitgangspunt gelijke kansen te creëren, talentgerichte ontwikkeling te stimuleren en te faciliteren, op alle niveaus. Dat geldt niet alleen voor vrouwen maar voor alle (potentiële) medewerkers.

Echter, het is duidelijk dat versterkte inzet nodig blijft om het aantal vrouwen bij Defensie, inclusief in leidinggevende posities, te vergroten. Dit doen Defensieonderdelen door het in beeld hebben en ontwikkelen van leidinggevend talent, het aanbieden van loopbaanbegeleiding en talent(ontwikkel)programma's. Daarnaast zet Defensie in op het verbeteren van de zichtbaarheid naar buiten toe door D&I actief te integreren in arbeidsmarktcommunicatie met als doel een positieve trend te realiseren in de instroom van onder andere vrouwelijke medewerkers.

Alleen inzetten op instroom is niet voldoende, behoud van vrouwelijk personeel is minstens zo belangrijk. Daarom zetten Defensieonderdelen tijdens informatiebijeenkomsten specifiek in op het interesseren van vrouwen in leidinggevende functies op alle niveaus, bijvoorbeeld ook bij onderofficieren. Daarnaast worden bijvoorbeeld de Middelbare Defensievorming (MDV) en Hogere Defensievorming (HDV) inmiddels in modulaire vorm aangeboden. Dit biedt deelnemers meer flexibiliteit om de opleiding te volgen en dit aan te passen aan de persoonlijke situatie, of dit beter te kunnen combineren met ouderschap. Ook wordt ingezet op het schrijven van vacatureteksten die een bredere doelgroep aanspreken.

Vraag 4

Op welke wijze wordt de mogelijkheid tot meer parttime werken door de krijgsmacht gefaciliteerd? Klopt het dat dit bij sommige krijgsmachtdelen of in sommige functies alleen kan als militairen zelf zorgen voor iemand die bereid is een functie gezamenlijk fulltime te vervullen? Zo ja: wat kan er vanuit Defensie worden gedaan om dit eenvoudiger te maken?

Antwoord 4

Voor militairen is in deeltijd werken wettelijk geregeld door het verlenen van deeltijdverlof. Militairen kunnen deeltijdverlof aanvragen in de vorm van onbetaald verlof. Dit hoeft niet in combinatie met een andere militair die deeltijd werkt. Bij deze vorm van parttime werken bestaat de mogelijkheid tot afwijzing en het opschorten van het verlof, bijvoorbeeld in overweging van operationele redenen. Ik ben me ervan bewust dat de onzekerheid die de huidige regeling met zich meebrengt de werk-privé balans negatief kan beïnvloeden. In het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 is daarom overeengekomen dat er een aanvullende variant van deeltijdverlof voor militairen wordt geïntroduceerd, waarbij voor een bepaalde (vooraf vastgestelde) periode wordt afgesproken dat de commandant geen gebruik zal maken van de mogelijkheid om het deeltijdverlof op te schorten. Hiermee heeft de militair gedurende een periode van maximaal zes jaar, die op te splitsen is in meerdere periodes van 1 jaar, dus zekerheid over het werken in deeltijd. Deze

vorm van deeltijdverlof wordt gedurende de looptijd van het arbeidsvoorwaardenakkoord 2024 ingevoerd.

Medewerkers kunnen daarnaast ouderschapsverlof opnemen totdat het kind de leeftijd van acht jaar bereikt. Het opnemen van het ouderschapsverlof kan voor maximaal 26 keer de arbeidsduur per week. Hiervan krijgt de medewerker de eerste 13 weken salaris (75% van het inkomen) en de laatste 13 weken niet. Het ouderschapsverlof kan flexibel worden opgenomen voor bijvoorbeeld een aantal uren per week voor een bepaalde periode. Opnemen in meerdere periodes is ook mogelijk.

Vraag 5

Op welke wijze wordt op dit moment kinderopvang voor kinderen van medewerkers van Defensie gefaciliteerd – op dagelijkse basis, maar ook waar het gaat om opvang gerelateerd aan de unieke uitdagingen van defensiepersoneel, zoals tijdens uitzendingen? Wat kan er op dit vlak meer worden gedaan?

Antwoord 5

Defensie faciliteert op dit moment geen kinderopvang. De omstandigheid dat militairen periodiek van functie wisselen, hetgeen regelmatig wijziging van de werklocatie betekent, maakt dat militairen kiezen voor een kinderopvang in de nabijheid van hun woonomgeving en sociale vangnet. Om die reden is Defensie in het verleden dan ook gestopt met het aanbieden van kinderopvanglocaties op de werkplek van de militair.

Bij uitzendingen worden vrouwelijke militairen niet ingezet tot het kind de leeftijd van één jaar heeft bereikt. Voor vrouwelijke en alleenstaande mannelijke militairen met kinderen, geldt dat zij op aanvraag niet hoeven worden ingezet tot het kind de leeftijd van vijf jaar bereikt. Ik ben me er van bewust dat hier een bepaalde mate van ongewenste ongelijkheid in zit en Defensie beschouwt welke mogelijkheden er zijn om dit gelijkwaardig te maken. Hierbij is het belangrijk mee te nemen dat de operationele inzetbaarheid van de eenheid gewaarborgd blijft.

Tot slot biedt Defensie ouders met jonge kinderen tot de leeftijd van vijf jaar en militairen met zorgtaken voor kinderen en/of de partnerkinderen gedurende de uitzending een financiële tegemoetkoming van maximaal € 150 netto per maand.

Vraag 6

Wordt er binnen Defensie actief gekeken op welke wijze de balans tussen werk en privé kan worden verbeterd – met inachtneming van het unieke werk van Defensie? Op welke wijze worden hierover gesprekken met vrouwen en mannen in de krijgsmacht gevoerd, wordt maatwerk mogelijk gemaakt en hoe worden goede voorbeelden gedeeld en breder toegepast?

Antwoord 6

De leidinggevende draagt in samenspraak met de medewerker zorg voor een goede werk-privé balans tijdens uitoefening van de functie, bijvoorbeeld door afspraken te maken over hybride werken. Dit is een belangrijk besprekingspunt bij functioneringsgesprekken. Loopbaanbegeleiding bespreekt de balans tussen toekomstige functies en privé. Er wordt actief gezocht naar functies die voor beide partijen goed passen of naar mogelijkheden om bepaalde operationele functies op een ander moment te plannen. Ook wordt bij partners bij Defensie gekeken of operationele plaatsingen niet (of juist wel) tegelijk plaatsvinden, afhankelijk van de behoefte.

Daarnaast worden er binnen de organisatie meerdere mogelijkheden aangeboden om medewerkers te ondersteunen bij hun eigen inzetbaarheid, zoals workshops, trainingen en yoga en verscheidene gesprekspartners, waaronder leefstijl- en collega-coaching, bedrijfsmaatschappelijk werk en geestelijke verzorging. Ook de rol en verantwoordelijkheid van de leidinggevende in werk-privé balans van de medewerker wordt uitgelicht in verschillende leiderschapsopleidingen.

Als gevolg van de HR-Vernieuwing zullen de mogelijkheden om maatwerk te kunnen leveren verder toenemen, onder meer door de invoering van strategisch talentmanagement, strategische personeelsplanning en meer flexibiliteit in aanstellings- en contractvormen.

Vraag 7

Bent u bereid de Kamer periodiek (bijvoorbeeld in de staat van Defensie) te informeren over de voortgang ten aanzien van de aanpassing van uniformen, materieel en uitrusting welke deze meer geschikt moet maken voor vrouwen in de krijgsmacht, zodat zij hun werk effectiever, veiliger (bij voorbeeld in relatie tot ballistiek en vesten) en met meer trots (pasvorm) kunnen vervullen?

Antwoord 7

We vinden het belangrijk om, meer dan we tot nu toe hebben gedaan, rekening te houden met verschillende behoeften op het gebied van materieel en uitrusting. We spannen ons er dan ook voor in hier om in de toekomst rekening mee te houden bij aanbestedingen. Een eerste stap hebben we hierbij gezet rondom het aanbestedingstraject voor het Defensie Operationeel Kleding Systeem (DOKS) (Kamerstuk 27 830, nr. 429, 28 maart 2024). Met dit project is een kledingsysteem ontwikkeld en verworven dat het gevechtstenu voor de Nederlandse krijgsmacht en het huidige boordtenue van de Nederlandse en Belgische marine vervangt. Defensie toetste DOKS niet alleen op kwalitatieve aspecten, maar ook op basis van waardering vanuit de gebruikers, waaronder vrouwelijke collega's.

Binnen project DOKS staan bescherming, individuele veiligheid en draagcomfort centraal. Hiermee zorgt Defensie ervoor dat iedere militair de juiste en passende kleding krijgt. Er wordt rekening gehouden met lichaamsvormen, bewegingsbereik, mogelijkheden tot aanpassing, uiterlijke kenmerken en comfort. Om DOKS voor al het defensiepersoneel passend te maken, maakt het systeem daarom gebruik van voorvorming, diverse materiaalsoorten op specifieke plekken en wordt verstellen op verschillende plekken mogelijk. Daarmee wordt het nieuwe kledingsysteem geschikt voor alle militairen ongeacht geslacht, lengte of lichaamstype.

Daarnaast is binnen de innovatieomgeving van het Centrum voor Mens en Luchtvaart de zoektocht naar een scherfvest voor vrouwen gestart. De ontwikkelingen op dit gebied zijn op dit moment nog beperkt. We zijn wel blij dat we hiermee weer een stap zetten in de goede richting.

De Kamer wordt periodiek geïnformeerd over de voortgang van het DOKS-project via de begroting van het Defensiematerieel-begrotingsfonds, het jaarverslag en het Defensie Projectenoverzicht. Over andere initiatieven wordt u via deze weg ook geïnformeerd.

Vraag 8

Kunt u de Kamer informeren over de maatregelen die u reeds genomen heeft ten aanzien van seksueel grensoverschrijdend gedrag binnen Defensie? Kunt u de Kamer informeren over de aantallen en aard van de klachten? Welke mogelijkheden ziet u om de situatie van vrouwen, met name die in lagere rangen, te verbeteren daar waar het gaat om (seksueel) grensoverschrijdend gedrag?

Antwoord 8

Het integriteitsbeleid van Defensie richt zich op het bevorderen van gewenst gedrag en het tegengaan van ongewenst gedrag – waaronder seksueel grensoverschrijdend gedrag – voor alle defensiemedewerkers, ongeacht rang of stand. Zo komt integriteit in opleidingen terug en beschikt Defensie over een groot netwerk van vertrouwenspersonen en andere ondersteuners die laagdrempelig benaderbaar zijn. Daarnaast voeren wij periodieke metingen uit naar verschillende onderdelen van het beleid, zoals het gebruik van de Gedragscode en de meldingsbereidheid. Op dit moment ontwikkelt Defensie een communicatiecampagne, gericht op aanspreken en met elkaar in gesprek gaan, om zo bewustwording bij medewerkers te vergroten. Hierbij wordt waar mogelijk en nuttig aangesloten bij Rijksbrede initiatieven.

Specifiek voor het tegengaan van seksueel grensoverschrijdend gedrag heeft de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) een kennisgroep met specialisten. Deze draagt zorg voor kennisuitwisseling en het ontwikkelen van een betere aanpak van seksueel grensoverschrijdend gedrag. Zo geven de groepsleden trainingen voor onder meer de vertrouwenspersonen en verzorgen zij lezingen op symposia en landelijke bijeenkomsten binnen Defensie. Eind 2023 heeft de kennisgroep een leidraad voor leidinggevendenden uitgebracht. Leidinggevendenden kunnen deze gebruiken wanneer zij te maken

krijgen met een signaal of melding over seksueel grensoverschrijdend gedrag in hun team.

Het aantal meldingen rondom seksuele intimidatie wordt centraal geregistreerd door de COID. De cijfers hierover worden opgenomen in het Jaarverslag Integriteit Defensie, dat elk jaar in mei op Verantwoordingsdag aan uw Kamer wordt verzonden. Het aantal meldingen van «seksuele intimidatie» in de afgelopen jaren is als volgt: 34 in 2021, 58 in 2022 en 43 in 2023. Voorzichtigheid is geboden bij het interpreteren van deze cijfers. In het Jaarverslag wordt uitgebreider ingegaan op de context van de aantallen.

Vraag 9

Kunt u specifiek ingaan op de wijze waarop het ministerie omgaat met de bijzondere rol van vrouwen in de frontlinie en de impact die dat kan hebben op enerzijds militaire gevechtseenheden en anderzijds de dynamiek van vrouwen in de frontlinie op het conflict, de-escalatie en representatie van vrouwen in de lokale bevolking in een conflictgebied?

Antwoord 9

Defensie zet in missiegebieden vrouwen en mannen in diverse functies en rollen in en werkt met het Defensie Actieplan (DAP) 1325, waarvan de uitvoering wordt geleid door twee genderadviseurs. Het DAP 1325 draagt bij aan de implementatie van de Women, Peace and Security (WPS) agenda. Binnen Defensie werken we aan het versterken van het gender-perspectief bij het plannen, uitvoeren en evalueren van operaties en activiteiten. Er wordt zoveel mogelijk gestreefd naar optreden in gemengde teams. Gemengde teams zijn sterkere teams omdat het diversiteit in denkkracht met zich meebrengt. Onze militairen kunnen in gemengde teams beter in contact komen met mannen én vrouwen die deel uitmaken van de lokale bevolking. Dat versterkt onze informatiepositie en daarnaast is het de taak van onze militairen om te luisteren naar de lokale vrouwen, naar hun ervaringen, uitdagingen en veiligheidsbehoeftes zodat Defensie daar de operaties/activiteiten beter op kan afstemmen.

Vrouwelijke militairen worden vaak door de lokale bevolking gezien als makkelijker benaderbaar, zowel door mannen als vrouwen. Een ander positief effect is dat vrouwelijke militairen vaak worden gezien als rolmodel. Binnen de eigen eenheden brengen gemengde teams een andere, vaak minder masculiene dynamiek teweeg. Defensie streeft dus naar een grotere variatie van kwaliteiten en perspectieven. Daar ben ik blij mee omdat ik ervan overtuigd ben dat dit Defensie sterker maakt.

Vraag 10

Herkent u het beeld uit Brits onderzoek, waarin wordt geschetst dat vrouwen zich over het algemeen minder herkennen in het beeld van «de veteraan», dat zij zich minder herkend en erkend voelen als veteraan en dat zij gemiddeld minder gebruik maken van dienstverlening (nazorg) gericht op veteranen? Bent u bereid in samenwerking met het veteraneninstituut onderzoek te doen naar de Nederlandse situatie en wat er gedaan kan worden om dit te verbeteren?

Antwoord 10

In Groot-Brittannië wordt een andere definitie gehanteerd als het gaat over veteranen, hetgeen het moeilijk maakt om de resultaten van het onderzoek direct te vertalen naar de situatie in Nederland. Ondanks het verschil in definitie worden wel overeenkomsten gezien met de uitkomsten van het Brits onderzoek. Onderzoek door het Nederlands Veteraneninstituut (NLVi) onder Nederlandse veteranen laat ook zien dat vrouwen zich minder veteraan lijken te voelen dan mannen. Het meerjarig onderzoek «Zorgbehoeften van vrouwelijke en mannelijke veteranen», uitgevoerd door de Nederlandse Defensieacademie en waarvan in het tweede kwartaal 2024 het onderzoeksrapport wordt gepresenteerd, besteedt ook aandacht aan de identificatie als veteraan van zowel mannen als vrouwen. Daarnaast wordt ingegaan op de zorgvragen van mannen en vrouwen en de verschillen die mogelijk bestaan. Dit onderzoek wordt toegelicht in de Veteranennota 2023/2024, die begin juni aan de Kamer wordt aangeboden. Indien nodig, zal Defensie opvolging geven aan de resultaten.

Vraag 11

Maakt Defensie gebruik van *best practices* uit andere landen ten aanzien van de positie van vrouwen in de krijgsmacht? Zo ja, kunt u aangeven wat hiervan wordt geleerd en geïmplementeerd in de Nederlandse krijgsmacht?

Antwoord 11

Defensie werkt op verschillende terreinen aangaande diversiteit en inclusie samen met andere overheden, bedrijven en kennisinstituten om kennis te delen en innovatie toe te passen. Waar mogelijk en relevant gebeurt dit ook internationaal. Nederland draagt bijvoorbeeld sinds oktober 2015 structureel bij aan het werk van het Nordic Centre for Gender in Military Operations (NCGM), wat tevens fungeert als het NAVO expertise centrum voor dit onderwerp. Vanuit project DOKS is ook contact met Scandinavische landen (Nordic Combat Uniform), België (Belgium Defence Clothing System) en Duitsland. De koers die de Scandinavische landen hebben gekozen komt erg overeen met de koers van Nederland, namelijk een focus op een systeemgedachte en intensief testen met gebruikers. In 2023 hebben daarnaast twee buitenlandse delegaties van het Noorse en Japanse leger een werkbezoek gebracht aan de Centrale Organisatie Integriteit Defensie. Tijdens deze bezoeken werden ervaringen uitgewisseld over (beleid rondom) sociale veiligheid, opvolging van meldingen van (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, hoe om te gaan met cultuurverandering en diversiteit en inclusie. Op 8 maart 2024, internationale vrouwendag, zijn tenslotte digitaal ervaringen uitgewisseld met vrouwelijke militairen in Oekraïne. Hierbij was aandacht voor het integreren van een genderperspectief in de operationele realiteit van Oekraïne en hoe om wordt gegaan met (seksueel) grensoverschrijdend gedrag. Dergelijke uitwisselingen zijn waardevol, zowel voor de Nederlandse krijgsmacht als voor partners, en zullen daarom ook blijvend aandacht krijgen.