

Vergaderjaar 2020–2021

**35 570 X**

## **Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2021**

**Nr. 80**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 december 2020

«Vrouwen, vrede en veiligheid» is een thema waar Nederland grote waarde aan hecht. Nederland sluit zo aan bij VN-resolutie 1325 die oproept tot bescherming van vrouwen en meisjes tegen geweld en streeft naar een verhoogde deelname van vrouwen aan besluitvorming op het gebied van vrede en veiligheid. Defensie heeft een belangrijke rol in de uitvoering hiervan omdat juist in haar werk deze elementen samen komen. Dit vraagt om een genderbewuste organisatie die in staat is om een genderperspectief te integreren in haar werkzaamheden.

Gender gaat over de culturele betekenis die we geven aan rollen van mannen en vrouwen, daar horen verwachtingen bij en soms ook stereotypes. Eenieder die zich hiervan bewust is kan dit actief inzetten om beter te opereren, zo worden operaties binnen de krijgsmacht effectiever wanneer een genderperspectief geïntegreerd is in de planning en uitvoering. Dit houdt in dat de verschillende rollen en belangen van vrouwen en mannen worden meegenomen in het opzetten van deze operaties. Hierdoor doen we meer, horen we meer en weten we uiteindelijk meer.

Het duurzaam integreren van dit genderperspectief kost tijd en moeite. Om dit structureel aan te pakken is het Defensie Actieplan (DAP) 1325 (2021–2025) opgesteld. Dit bied ik u vandaag aan<sup>1</sup>, mede namens de Staatssecretaris, samen met evaluatie van het DAP 1325 (2016–2019)<sup>2</sup>. Dit doe ik juist vandaag, op de Internationale dag van de Mensenrechten, deze dag markeert traditiegetrouw de afsluiting van de *16 Days of Activism*. Een 16-daagse periode die start op 25 november, de Internationale dag tegen geweld tegen vrouwen, waarin organisaties zoals de VN extra aandacht vragen voor geweld tegen vrouwen.

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>2</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

Het DAP 1325 (2021–2025) sluit aan bij het vierde Nationaal Actieplan (NAP) 1325 (2021–2025) dat deze maand wordt gepresenteerd en waarvan Defensie medeondertekenaar is. Hierin geven de overheid en het maatschappelijk middenveld gezamenlijk invulling aan het thema «Vrouwen, vrede en veiligheid» in binnen- en buitenland.

In deze brief ga ik in op de evaluatie van het DAP 1325 (2016–2019) die dit jaar is afgerond. De geleerde lessen van deze evaluatie vormen de bouwstenen van het nieuwe DAP 1325 (2021–2025) dat in hoofdlijnen aan u gepresenteerd wordt in deze brief. Hiermee geef ik invulling aan de gewijzigde motie van de leden Belhaj en Diks<sup>3</sup>. Onder de reeds uitgevoerde maatregelen valt ook de instelling van een fulltime gender adviseur en het uitzenden van genderadviseurs in missies, hiermee wordt ook invulling gegeven aan de motie van het lid Belhaj<sup>4</sup>. De inzet hierop zal zich blijven continueren in het DAP 1325 2021–2025.

### **Evaluatie DAP 1325 (2016–2019)**

Uit de evaluatie van het DAP 1325 (2016–2019) blijkt dat belangrijke stappen zijn gezet om gender steviger op de agenda te zetten bij Defensie. Helaas is bij de uitvoering van de maatregelen wel vertraging opgetreden en zijn niet alle voorgenomen acties gerealiseerd. De evaluatie biedt dan ook voorgestelde vervolgstappen aan waarop het DAP 1325 (2021–2025) verder bouwt.

In de afgelopen vier jaar is er gewerkt aan een structurele borging van het onderwerp gender binnen Defensie. Er is een aantal mooie eerste resultaten behaald die een goede basis vormen voor het nieuwe DAP 1325.

Een paar voorbeelden:

- *Pijler Institutionaliseren*: Er is een regiecommissie opgericht om het belang van gender door de top van Defensie uit te dragen, te borgen en om de genderadviseur mandaat te geven. Deze regiecommissie wordt gevormd door een aantal (hoofd)directeuren en geleid door de Plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten;
- *Pijler Opleiden en trainen*: Er zijn 22 Nederlandse genderadviseurs getraind bij het *Nordic Centre for Gender in Military Operations* (NCGM) in voorbereiding op hun taak. De meerderheid hiervan is opgeleid voor uitzendingen in Afghanistan en Libanon. Daarnaast verzorgt Defensie sinds 2011 samen met het Ministerie van Buitenlandse Zaken en in partnerschap met de Spaanse ministeries van Defensie en Buitenlandse Zaken de cursus «*A comprehensive approach to gender in operations*». Deze cursus heeft inmiddels 1200 civiele en militaire professionals van kennis en vaardigheden voorzien die ze nodig hebben om het genderperspectief te kunnen integreren in hun werkzaamheden met name in internationale missies.
- *Pijler personeel*: alle onderdelen binnen Defensie zijn opengesteld voor vrouwen, zoals het Korps Mariniers in 2017 en de Onderzeedienst in 2020. Binnen Defensie vormen vrouwen per 01-07-2020 10.7% van het militaire personeelsbestand, 25.2% van het burgerpersoneel en 14,2% van het reservistenbestand. Sinds 2016 is het aantal vrouwen binnen Defensie hiermee in absolute getallen met 2.133 vrouwen toegenomen.
- *Internationale samenwerking en implementatie in andere NAVO landen*. Nederland levert gender adviseurs in NAVO- en VN-missies, heeft zich aangesloten bij het Canadese ELSIE-initiatief dat erop is

<sup>3</sup> Gewijzigde motie 35 200 X, nr. 12 van leden Belhaj (D66) en Diks (GroenLinks), 25 juni 2019.

<sup>4</sup> Motie 34 300 X, nr. 105 van lid Belhaj (D66), 24 mei 2016.

gericht meer vrouwen aan vredesmissies te laten deelnemen. Nederland is daarnaast actief lid van het *NATO Committee on Gender Perspectives* (NCGP): een adviesorgaan in het kader van gender integratie voor het NAVO-leiderschap en de lidstaten.

Ik ben trots op deze resultaten maar het is ook duidelijk dat er meer inspanningen nodig zijn. Daarom neem ik de negen voorgestelde vervolgstappen uit de evaluatie ter harte. Een deel hiervan is al geïmplementeerd en het overige deel is onderdeel van het nieuwe DAP 1325 (2021–2025):

Nr.	Voorgestelde vervolgstap evaluatie DAP 1325 (2016–2019)	Status	Oplossing
1.	Het herformuleren van de gestelde doelen in het DAP 1325 in concretere, realistische doelen en actiepunten met daaraan gekoppeld verantwoordelijken en tijdspaden.	Uitgevoerd	Dit is voorzien in het DAP 1325 (2021–2025) door een tabel op te nemen met tijdslijnen en actiehouders.
2.	Het grondig analyseren van de benodigde extra personele capaciteit en financiële middelen voor de uitvoering van het DAP 1325 (2021–2025) en dit vervolgens ter beschikking te stellen.	Voorzien	Deze analyse wordt in 2021 uitgevoerd.
3.	Het instellen van een op zichzelf staande afdeling Gender binnen de Directie Operaties waarover de genderadviseur van de CDS de leiding heeft en optreedt als centrale coördinator op gebied van «gender» binnen Defensie.	Uitgevoerd	De afdeling Gender bestaat nu uit de voltijds genderadviseur en twee personen ter ondersteuning. De afdeling behoort bij de Directie Operaties en de genderadviseur heeft een directe lijn met de P-CDS.
4.	Het duidelijk communiceren door de Defensietop naar de rest van de defensieorganisatie dat het integreren van «gender» geen vrijblijvende keuze is, maar een internationaal vastgelegde verplichting en een maatschappelijke verantwoordelijkheid.	Voorzien	In het DAP 1325 (2021–2025) is dit opgenomen bij doel 3 en 5. Hiervoor zijn concrete acties beschreven om de mate van gendersensitiviteit te verhogen en dit ook tot uiting te brengen in de operaties.
5.	Het intensiveren van de samenwerking tussen HDP/D&I en de genderadviseur, teneinde elkaar te versterken.	Lopend	De samenwerking is inmiddels sterk geïntensiveerd.
6.	Het agenderen en communiceren van het onderwerp «gender» in samenhang met Diversiteit & Inclusiviteit en sociale veiligheid, vanuit een positief uitgangspunt, in alle overlegorganen.	Voorzien	In het DAP 1325 (2021–2025) is dit opgenomen bij doel 3. Hiervoor zijn concrete acties beschreven om gendersensitiviteit binnen Defensie te stimuleren en zo een veilige omgeving voor allen te creëren.
7.	Het instellen van een Defensiebrede structuur van gender focal points. Deze gender focal points zullen worden opgeleid door tussenkomst van de genderadviseur CDS, met behulp van het NCGM.	Voorzien	De realisatie van de aanstelling hiervan staat gepland in het DAP 1325 (2021–2025) voor Q3 2021 waarna de trainingen van deze personen zo snel mogelijk zullen starten.
8.	Het ontwikkelen van nieuw plan ten aanzien van de integratie van een gender perspectief in de opleidingen en trainingen van Defensie.	Voorzien	Het ontwikkelen en opstellen van dit plan is in het nieuwe DAP 1325 (2021–2025) als actie ingepland voor Q3 2021 waarna implementatie in Q4 zal starten.

Nr.	Voorgestelde vervolgstap evaluatie DAP 1325 (2016– 2019)	Status	Oplossing
9.	Het intensiveren van de samenwerking met externe partners, onder andere van het NAP 1325-netwerk om zodoende meer gebruik te maken van elkaars kennis en ervaring op gebied van gender integratie.	Voorzien	Dit is opgenomen in het het DAP 1325 (2021–2025) onder doel 6. Er wordt blijvend ingezet op een actieve rol binnen het NAP 1325-netwerk.

### DAP 1325 (2021–2025)

Het nieuwe DAP laat zien welke doelen Defensie de komende vier jaar nastreeft om gender als geheel beter te borgen. Deze borging betekent een toegenomen mate van genderbewustheid van het personeel en de organisatie en daarmee het integreren van een genderperspectief in de operaties. Het overkoepelende doel van dit Defensie Actieplan 1325 is dan ook:

*«Het integreren van een genderperspectief in alle lagen en activiteiten van de defensieorganisatie ter verhoging van de effectiviteit van de operaties. Hierbij is gerichte aandacht voor de (positie van) lokale vrouwen en meisjes in crisis- en (post) conflictgebieden, met een focus op betere bescherming van vrouwen en meisjes en het bevorderen van hun participatie in de maatschappij».*

Dit overkoepelende doel sluit aan bij het interne operationele planningsproces van Defensie en daarmee bij haar drie hoofdtaken, daarnaast sluit het aan op de externe strategische doelen en subdoelen in het NAP 1325 (2021–2025).

Met de term genderbewustzijn wordt bedoeld dat men kennis neemt, vergaart en rekening houdt met de sociaal-culturele rollen die mensen worden toegekend op basis van gender, en met name met de verschillen die daaruit voortvloeien in macht, gelijkheid, afhankelijkheid en verwachtingen ten aanzien van gedrag. Het toepassen van een genderperspectief in de aanpak van conflict en geweld betekent oog hebben voor de verschillen in aard en omvang van het geweld dat mannen en vrouwen treft én dat je dit in de brede maatschappelijke context ziet van ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in relatie tot gender. In de operationele uitvoering betekent dit dat gestart wordt met een genderanalyse om het beeld op deze factoren compleet te krijgen. Hieruit volgt de planning van activiteiten en operaties waarbij ook in de uitvoering rekening wordt gehouden met de verschillende effecten dat conflict heeft op mannen, vrouwen, jongens en meisjes.

Het overkoepelende doel van het DAP 1325 (2021–2025), zoals hierboven opgenomen, is uitgewerkt in acht concrete doelen. Deze doelen komen mede voort uit de geconstateerde tekortkomingen binnen het DAP 1325 (2016–2019).

De acht doelen luiden als volgt:

- 1) Vergroten van het genderbewustzijn van het defensiepersoneel door het gender perspectief te integreren in opleidingen en trainingen, inclusief de missiegerichte opleidingen;
- 2) Vergroten van genderresponsiviteit binnen de organisatie, door het integreren van gender in bestaand en nieuw beleid, plannen, evaluaties en rapportages;

- 3) Verhogen van de mate van gendersensitiviteit en -inclusiviteit onder het defensiepersoneel door het belang hiervan uit te dragen vanuit de commandantenlijn, en een cultuur te creëren waarin respect en waardering voor elkaar verder worden gestimuleerd en gewaardeerd;
- 4) Vergroten van het genderbewustzijn en het aanjagen van gender integratie bij de diverse (sub)onderdelen van Defensie door de inzet van gender focal points;
- 5) Verhogen van de mate van genderresponsiviteit bij inzet in missiegebieden of bij het verlenen van noodhulp;
- 6) Versterken van de samenwerking tussen de partners van het NAP-netwerk en het beter gebruik maken van elkaars ervaringen, kennis en inzichten ten aanzien van de implementatie van VN-resolutie 1325;
- 7) Vergroten van de aandacht voor het thema gender en «Vrouwen, Vrede en Veiligheid» door het thema geregeld te agenderen en aan de orde te laten komen in diverse communicatie uitingen;
- 8) Voortzetten van lopende en organiseren nieuwe activiteiten voor gender integratie en de implementatie van VN-resolutie 1325.

In het DAP 1325 (2021–2025) is een tabel gevoegd waarin ieder doel wordt uitgewerkt in te behalen resultaat, tijdslijn en de benodigde acties gekoppeld aan de verantwoordelijke actiehouders. De regiecommissie DAP 1325 zal toezien op de voortgang en uitvoering hiervan.

### **Tot slot**

In de afgelopen vier jaar zijn er goede stappen gezet en met name in het laatste jaar heeft zich dit in belangrijke resultaten vertaald. Daarmee is het fundament onder onze organisatie gelegd op het gebied van gender. We hebben een regiecommissie onder leiding van de Plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten, een voltijds genderadviseur en een nieuw DAP 1325 dat concrete acties bevat. Op deze basis kan Defensie de komende vijf jaar voortbouwen en daarmee navolging geven aan VN-resolutie 1325 door een genderbewuste organisatie te worden die een genderperspectief integreert in al haar activiteiten. Ik ben ervan overtuigd dat dit tot mooie resultaten zal leiden en bijdraagt aan een sterkere verankering van gender binnen Defensie in de nabije toekomst.

De Minister van Defensie,  
A.Th.B. Bijleveld-Schouten