

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

### 2539

Vragen van het lid **Van Haga** (Groep van Haga) aan de Staatssecretaris van Defensie over *diversiteit en inclusiviteit bij defensie* (ingezonden 31 maart 2022).

Antwoord van Staatssecretaris **Van der Maat** (Defensie) (ontvangen 25 april 2022).

#### Vraag 1

Is er onderzoek gedaan naar de oorzaken van personeelstekort bij Defensie?

#### Antwoord 1

Ja, er wordt bijvoorbeeld geïnformeerd naar vertrekredenen in het Medewerker Tevredenheidsonderzoek en daar wordt halfjaarlijks over gerapporteerd in de Personeelsrapportage. Dit heeft bijgedragen aan het inzicht in de noodzaak tot onder andere de herziening van het loongebouw en de transitie naar een nieuw HR-model waarover u bent geïnformeerd op 28 mei 2021<sup>1</sup>.

#### Vraag 2

Klopt het dat sommige sectoren nu eenmaal meer mannen dan vrouwen aantrekken, of omgekeerd, vaak is gebaseerd op de natuurlijke eigenschappen van seksen in het algemeen? Zo ja, waarom is het überhaupt nodig te streven naar een groter aandeel vrouwen in het personeelsbestand?

#### Antwoord 2

Ik kan niet spreken voor andere sectoren, echter voor Defensie geldt dat we nu al te weinig mensen hebben om alle vacatures te kunnen vullen. Met het oog op de aanstaande groei van Defensie hebben we nóg meer mensen nodig om de personele gereedheid op niveau te brengen. Ik constateer dat we vooral een ondervertegenwoordiging aan vrouwen hebben, daar ligt dus een extra kans om meer mensen aan ons te binden. Daar komt bij dat het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) onderzocht heeft dat de arbeidsparticipatie van vrouwen de afgelopen jaren harder is gestegen dan die van mannen en daarmee maken vrouwen dus een steeds groter deel uit van de beroepsbevolking. We kunnen het ons simpelweg niet veroorloven om aan deze groep voorbij te gaan.

<sup>1</sup> Kamerbrief HR-transitie Defensie, 28 mei 2021, Kamerstuk 35 570-X, nr. 91.

Los van de personele gereedheid zijn er twee andere belangrijke redenen waarom we streven naar een groter aandeel vrouwen. Ten eerste zijn diverse teams sterkere teams: een diversiteit aan perspectieven zorgt voor betere besluitvorming. Een meer diverse samenstelling van de krijgsmacht leidt er bovendien toe dat ook eenheden in een meer diverse samenstelling kunnen worden ingezet. Een grotere aanwezigheid van vrouwen bij operationele inzet kan zo bijvoorbeeld het wederzijdse begrip verhogen en de toegang tot de lokale bevolking verbeteren. Hierdoor verbetert het resultaat van de operatie. Ten tweede zorgt meer diversiteit binnen de organisatie voor een betere afspiegeling van de maatschappij, dit is belangrijk voor het draagvlak van de krijgsmacht en de verbinding met de samenleving. Tot slot heeft Defensie baat bij een meer inclusieve cultuur waarin iedereen zich veilig en gewaardeerd voelt, een grotere diversiteit aan medewerkers draagt hieraan bij. Dit sluit ook aan bij de maatregelen die zijn genomen om de sociale veiligheid binnen Defensie te vergroten als opvolging van het rapport Giebels uit 2018<sup>2</sup>.

#### Vraag 3

Is het streefcijfer van 30% meer vrouwen over de gehele breedte bij Defensie realistisch? Zo ja, op basis van welk onderzoek?

#### Antwoord 3

Ik ben me ervan bewust dat we hiermee een forse ambitie neerzetten. Zoals ook in de Kamerbrief benoemd, zijn de eerste jaren uitdagend omdat er ook een wisselwerking is met andere maatregelen die nog in voorbereiding zijn, zoals de HR-transitie. Echter als we blijven doen wat we deden verandert er te weinig, een sterkere impuls is nu nodig. De cijfers zijn tot stand gekomen op basis van analyses en gesprekken van de defensietop met de verschillende defensieonderdelen. Hierbij is ook meegewogen dat een aantal van 30% in de sociale wetenschap beschouwd wordt als een aantal dat voldoende groot is om impact te maken binnen een organisatie. Overigens is het niet zo dat het streefcijfer betekent dat er 30% meer vrouwen bijkomt ten opzichte van de huidige situatie. Het doel is het bereiken van 30% vrouwen in het gehele bestand in 2030. Dit is ten opzichte van het huidige percentage van 16% vrouwen defensiebreed.

#### Vraag 4

Bent u bekend met het onderzoek «De KMA raad ik mijn toekomstige dochter niet eens aan: Een kwalitatief onderzoek naar de invloed van gendergerelateerde normbeelden op de alledaagse informele vorming bij cadetten op de Koninklijke Militaire Academie»?<sup>3</sup>

#### Antwoord 4

Ja, zie hiervoor ook de antwoorden op de Schriftelijke Vragen van het lid Piri (PvdA) over het bericht «Voor vrouw is sfeer op KMA giftig» die de vorige Minister heeft beantwoord op 6 september 2021 (Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 3958).

#### Vraag 5

Kan een voorkeursbeleid voor vrouwen het gevolg hebben dat hierdoor geschikte (mannelijke) kandidaten afhaken en dit beleid dus averechts werkt op het algemene doel (meer personeel werven)?

#### Antwoord 5

Ik heb er begrip voor dat deze maatregelen verschillende sentimenten oproepen. De perspectieven binnen Defensie verschillen daarin niet van die in de samenleving. Echter, zoals benoemd in het antwoord op vraag 2 hebben we meer mensen nodig. Door duidelijk aan te geven dat we werken aan een

<sup>2</sup> Kamerbrief Plan van Aanpak «Een veilige defensie organisatie» 28 maart 2018, Kamerstuk 34 919, nr. 4.

<sup>3</sup> «De KMA raad ik mijn toekomstige dochter niet eens aan»: Een kwalitatief onderzoek naar de invloed van gendergerelateerde normbeelden op de alledaagse informele vorming bij cadetten op de Koninklijke Militaire Academie – NLDA Bachelor Eindstudies – CONTENTdm Title (oclc.org)

inclusieve cultuur kunnen we een aantrekkelijke werkgever zijn voor een bredere groep, van zowel mannen als vrouwen, in de samenleving en vergroten we dus ons arbeidspotentieel.

Vraag 6

Kunt u aangeven hoe het instellen van een vrouwenquotum wèl meer vrouwen gaat interesseren voor Defensie, terwijl dit ook al tevergeefs sinds 2016 geprobeerd wordt op vele andere manieren?

Antwoord 6

We gaan werken met streefcijfers en niet met een quotum. Een quotum betekent dat het in regelgeving staat en sancties kunnen worden afgedwongen. Dit streefcijfer is een opdracht van de CDS aan de gehele organisatie en wordt jaarlijks herijkt.

Het klopt dat er al veel activiteiten gericht op de werving van vrouwen zijn ingezet, echter het aandeel vrouwen stijgt maar beperkt en te langzaam, zie ook het antwoord op vraag 2. Vandaar dat we met de gepresenteerde set aan maatregelen een sterkere impuls geven die naast de streefcijfers ook maatregelen bevat ten aanzien van personeelsbeleid en opleidingen. Hiermee zetten we zowel in op de werving als het behoud van vrouwelijke medewerkers.

Vraag 7

Zijn er, buiten de gebrekkige website <https://genderdiversiteitindeoverheid.nl/>, cijfers voorhanden van het werven van vrouwen in andere delen van de (semi-)publieke sector? Zo ja, wat zijn de resultaten?

Antwoord 7

Deze zijn mij niet bekend.

Vraag 8

Bent u van mening dat selectie primair op kwaliteit moet plaatsvinden en niet op geslacht?

Antwoord 8

Kwaliteit is en blijft leidend bij Defensie. Het voorkeursbeleid dat we invoeren bij de werving spreekt nadrukkelijk van voorrang bij gelijke geschiktheid en heeft invloed op de volgorde van het proces maar niet op de inhoud. Er gelden dus niet verschillende eisen voor verschillende groepen medewerkers, bijvoorbeeld voor medewerkers van een verschillend geslacht.