

de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Bezuidenhoutseweg 67
2594 AC Den Haag



Ministerie van Defensie

Datum 25 april 2022
Betreft Antwoord op vragen van het lid Eppink (JA21) aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief Diversiteit en Inclusiviteit bij Defensie van 29 maart 2022

Ministerie van Defensie

Plein 4
MPC 58 B
Postbus 20701
2500 ES Den Haag
www.defensie.nl

Hierbij stuur ik u de antwoorden op de vragen op vragen van het lid Eppink (JA21) over de brief Diversiteit en Inclusiviteit bij Defensie van 29 maart 2022. Deze vragen werden ingezonden op 4 april 2022 met kenmerk 2022Z06451

Onze referentie

BS2022008385

Afschrift aan

de Voorzitter van de Eerste
Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20017
2500 EA Den Haag

DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE

*Bij beantwoording datum,
onze referentie en betreft
vermelden.*

mr. drs. C.A. van der Maat

Antwoorden op vragen van het lid op vragen van het lid Eppink (JA21) aan de Staatssecretaris van Defensie over de brief Diversiteit en Inclusiviteit bij Defensie van 29 maart 2022. Deze vragen werden ingezonden op 4 april 2022 met kenmerk 2022Z06451.

1. Hoe komt het dat - juist nu er oorlog woedt aan de grens van het NAVO-gebied en er ruim 8600 vacatures openstaan, het Nederlandse leger niet eens bij machte is het eigen grondgebied te verdedigen en een soldaat minder verdient dan een werknemer van McDonalds – u de tijd neemt om Defensie lastig te vallen met diversiteitsdictaten en daar een brief over naar de Kamer stuurt?

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.

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 2018¹.

Al met al draagt deze inzet dus bij aan een betere en slagvaardigere organisatie die juist in deze tijden hard nodig is. Diversiteit- en inclusiviteit beleid maken integraal deel uit van de versterking van de krijgsmacht, waarvoor ook andere investeringen in onder andere materieel en een nieuw loongebouw en HR-model onontbeerlijk zijn.

¹ Kamerbrief Plan van Aanpak "Een veilige defensie organisatie" 28 maart 2018, nummer: 34919-4.

2. Bent u van mening dat voorkeursbeleid bij sollicitaties in strijd is met Artikel 1 van de Grondwet over het gelijkheidsbeginsel?

Nee, dat is niet het geval. Wanneer er sprake is van een stelselmatige en aanzienlijke achterstand mag een werkgever voorrang geven aan de achterstandsgroep. Dit (voorkeurs)beleid verandert de volgorde van het proces maar niet het inhoudelijke oordeel en dus worden mannen en vrouwen niet verschillend beoordeeld ten aanzien van de kwaliteiten die gesteld worden. Nadere informatie hierover is te vinden op [Rijksoverheid.nl](https://www.rijksoverheid.nl)².

3. Bent u van mening dat ‘positieve discriminatie’ een vorm van ‘discriminatie’ ofwel ‘ongelijke behandeling’ is en daardoor dus per wet verboden is?

Nee, zie ook het antwoord op vraag 2.

4. Heeft u een analyse laten uitvoeren naar hoeveel extra vrouwen gaan solliciteren op een baan bij Defensie naar aanleiding van deze maatregelen? Zo ja, kunt u deze met de Kamer delen? Zo nee, waarom heeft u nog geen analyse laten uitvoeren?

Nee, dit is van vele factoren afhankelijk zoals ook de bredere arbeidsmarkt-ontwikkelingen en economische trends. De inzet van Defensie is om aan onze zijde, de vraagkant, de belemmeringen op te heffen en te zorgen dat vrouwen meer dan welkom zijn. De ontwikkelingen in het aanbod op de arbeidsmarkt heeft Defensie niet in de hand.

5. Deelt u de vrees dat vrouwen zich mogelijk ongemakkelijk kunnen gaan voelen als ze het idee krijgen dat ze enkel een baan of promotie krijgen vanwege het zijn van een vrouw?

Het invoeren van een streefcijfer voor vrouwen is één van de middelen om de ambitie te realiseren. Dit laat onverlet dat het een instrument is dat ook negatieve reacties kan oproepen. Het kan rolbevestigend werken en andere groepen voelen zich wellicht minder gehoord en gezien. Ik erken deze nadelen. Echter, deze wegen op dit moment niet op tegen de beoogde effecten zoals toegelicht in vraag 1. Daarbij wil ik nogmaals bevestigen dat de kwaliteitseisen niet worden aangepast, er wordt dus niemand aangenomen of bevorderd die niet geschikt is.

6. Heeft u laten onderzoeken wat de uitwerking van dit beleid is op mannen die al langere tijd bij Defensie werken en jonge mannen die een carrière bij Defensie overwegen? Zo ja, kunt u deze met ons delen? Zo nee, waarom heeft u nog geen analyse laten uitvoeren?

Nee, daar is geen specifiek onderzoek naar verricht. Ik heb er begrip voor dat deze maatregelen verschillende sentimenten oproepen. De

²Website Rijksoverheid: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/gelijke-behandeling-op-het-werk/vraag-en-antwoord/mag-een-werkgever-onderscheid-maken-tussen-sollicitanten>

perspectieven binnen Defensie verschillen daarin niet van die in de samenleving. Echter, dit beleid draagt in belangrijke mate bij aan een sterkere Defensieorganisatie zoals ook toegelicht in het antwoord op vraag 1.

7. Deelt u de mening dat het oneerlijk is dat een mannelijke soldaat, die al langere tijd wacht op promotie, ingehaald kan worden door een vrouwelijke soldaat die hier minder voor in aanmerking komt?

Het voorkeursbeleid houdt in dat er bij gelijke geschiktheid de voorkeur aan een vrouw gegeven kan worden. In het geval van een mindere geschiktheid gebeurt dat niet en gaat het voorbeeld dus niet op. Het kan wel gebeuren dat de vrouwelijke kandidaat een kortere wachttijd heeft voordat zij benoemd wordt, echter dan is er altijd sprake van gelijke geschiktheid.

8. Waarom neemt u een risico om mannelijke militairen en sollicitanten mogelijk te ontmoedigen met dit voorkeursbeleid, terwijl 89 procent van het militaire personeel momenteel man is en de meeste sollicitanten dit ook zijn?

Zoals ook aangegeven in het antwoord op vraag 1 en vraag 6 ben ik er samen met de Defensietop van overtuigd dat dit de Defensieorganisatie sterker maakt.

Daarnaast is de nieuwe wervingscampagne gestart, getiteld "Generatie D". Dit is nadrukkelijk niet gericht op een specifieke doelgroep of functie maar is gericht op een gezamenlijke mentaliteit. De campagne richt zich op iedereen; ook op mensen die nog niet eerder een baan bij de krijgsmacht hebben overwogen. De campagne Generatie D spreekt mensen aan die werk willen doen dat ertoe doet, geloven in de kracht van samenwerking en persoonlijk willen groeien. Wat je achtergrond ook is. Ook dit draagt bij aan een grotere diversiteit van de krijgsmacht maar zonder de focus op een specifieke doelgroep.

9. Bedoelt u, door te zeggen dat het momenteel niet haalbaar is dat 30% van bijvoorbeeld het Korps Mariniers snel uit vrouwen zal bestaan omdat hier 'meer tijd voor nodig' is en dat de 'profielen en eisen tegen het licht gehouden zullen worden', dat er plannen liggen om de eisen voor onze gevechtseenheden te verlagen? Zo nee, hoe gaan er in de toekomst dan wel meer vrouwen bij de fysiek zware gevechtseenheden komen?

Nee, we gaan de fysieke eisen voor het Korps Mariniers niet aanpassen. Wel gaan we kijken of we de gestelde eisen voor een functie aansluiten bij de taken die onder die functie vallen. Bijvoorbeeld in het geval van functies in het cyber commando waarbij niet altijd fysieke taken gemeoid zijn. In geval iemand geen fysieke taken heeft hoeft het ook niet nodig te zijn dat hij/zij aan de fysieke vereisten voldoet. Met het nader bekijken van deze profielen en eisen ontstaat meer ruimte om te werken met specifiek inzetbare profielen in plaats van de breed inzetbare profielen en dit biedt kansen om dergelijke specialisten beter aan ons binden.

10. U zegt in de brief dat u wilt gaan onderzoeken of in de toekomst streefcijfers ook mogelijk zijn voor andere groepen, maar is het niet de bedoeling dat er gesolliciteerd wordt op kwaliteit in plaats van op geslacht of afkomst?

Inderdaad, kwaliteit blijft leidend. Er is dan ook geen sprake van dat er verschillende eisen gelden voor verschillende groepen medewerkers.

11. Bent u op de hoogte van eerdere Diversiteit en Inclusiviteit wervingsacties in het verleden en weet u ook dat deze vrijwel geen effect hebben gehad, aangezien het percentage vrouwen bij defensie gelijk is gebleven de afgelopen 20 jaar? Waarom zouden uw nieuwe maatregelen dan wel resultaat hebben?

Er zijn veel activiteiten ingezet gericht op de werving van vrouwen en er zijn al aanzienlijke resultaten geboekt in de werving en instroom van vrouwen voor bijvoorbeeld de officiersopleiding, zo bedroeg de instroom bij de KMA in 2021 al 30% vrouwen. Echter het aandeel vrouwen in het gehele personeelsbestand stijgt maar beperkt. Het is daarom naast werving ook van groot belang om aandacht te besteden aan het behoud van vrouwelijke medewerkers. Vandaar dat we met de gepresenteerde set aan maatregelen een sterkere impuls geven die breder is dan de streefcijfers en bijvoorbeeld ook gericht is op personeelsbeleid, talentmanagement en opleidingen en zo bijdraagt aan een beter werkklimaat voor de huidige vrouwelijke medewerkers.

12. Wordt er bij Defensie tijdens exitgesprekken gevraagd naar de redenen waarom bijvoorbeeld vrouwen het voor gezien houden? Zo ja, kunt u enkele van de redenen delen? Zo nee, zou dit van toegevoegde waarde kunnen zijn?

In het Doorlopend Dienstverlaters onderzoek Defensie (D3) wordt gevraagd naar de vertrekredenen. De vertrekredenen van mannen en vrouwen komen grotendeels overeen. De meest genoemde redenen voor het ongeplande vertrek zijn: 'de wijze waarop de organisatie wordt bestuurd', 'gebrek aan loopbaan- en ontwikkelingsmogelijkheden', en 'onvoldoende nuttig en zinvol werk'. Een aantal van deze elementen is onderwerp van het nieuwe HR-model waarin meer ruimte is voor flexibiliteit en maatwerk en strategisch talentmanagement één van de programma onderdelen is.

De verdeling tussen mannen en vrouwen die de vragenlijst invullen, is gelijk aan de verdeling man/vrouw in de populatie. Daarmee hebben we van een beperkt aantal vrouwen antwoorden: circa 40 ingevulde vragenlijsten van vrouwen per jaar. We zien slechts kleine, per jaar wisselende, verschillen in de vertrekredenen tussen mannen en vrouwen, deze verschillen zijn niet significant genoeg om conclusies aan te verbinden.

13. Kunt elk van deze vragen afzonderlijk beantwoorden en binnen de gebruikelijke termijn van drie weken?

Ja.