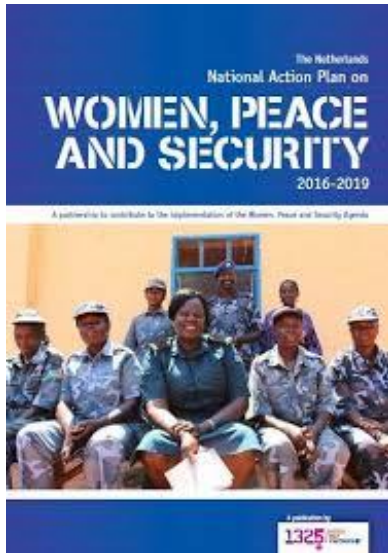


Geachte leden van de vaste Commissie van Defensie van de Tweede Kamer,

Op 26 januari a.s. behandelt u **het langverwachte Defensie Actieplan (DAP) 1325**. Hierin beschrijft het ministerie van Defensie, als een van de vijf ondertekenende ministeries van het Nationaal Actieplan (NAP) 1325<sup>1</sup>, hoe zij uitvoering geeft aan VN Veiligheidsraad Resolutie 1325 over Vrouwen, Vrede & Veiligheid en de gestelde doelen van het NAP 1325. Graag geven wij hierop onze input.



Wij zijn verheugd dat het ministerie van Defensie met het DAP 1325 benoemt dat zij *meer expertise in de eigen organisatie en tijdens missies* wil realiseren over de verschillende impact van (gewapend) conflict en van missies zelf op vrouwen, mannen, meisjes en jongens. Ook zijn wij blij dat het ministerie *het belang onderstreept* van het betrekken van vrouwen en mannen bij het interveniëren tijdens conflict, maar óók bij het voorkomen van conflict. Evenals bij de stabilisatie en wederopbouw van een land. Dat is nodig voor **effectievere vredesprocessen met draagvlak bij de bevolking**.

Terecht ook stelt het ministerie van Defensie dat *opgedane ervaringen en behaalde successen door de organisatie moeten worden geïnstitutionaliseerd*. Dat leidinggevenden verantwoordelijk zijn voor het integreren van een genderperspectief in het operationeel optreden. Dat het trainen van Defensiepersoneel in o.a. de verschillende veiligheidsperspectieven van vrouwen, mannen, meisjes en jongens cruciaal is. En dat een divers personeelsbestand bij de

planning en uitvoer van een missie van meerwaarde kan zijn. Al is het alleen al om in de praktijk te brengen wat je als missie wilt uitdragen (*practice what you preach*). Toch zien wij ook **vijf belangrijke aandachtspunten voor dit DAP**:

1. **Borg structureel een genderadviseur in de organisatie**
2. **Stel een full time kennisautoriteit aan**
3. **Geef tijd én status aan de gender focalpoints**
4. **Integreer genderperspectief vanaf de basisopleiding van militairen**
5. **Integreer het betrekken van en het afstemmen met het lokale maatschappelijk middenveld in alle onderdelen van de operatie**

### 1. **Structurele borging genderadviseur**

Voor de organisatorische inbedding van genderperspectief in het operationeel optreden wordt een genderadviseur aangesteld met directe toegang tot de Commandant der Strijdkrachten (CDS). Deze persoon wordt verantwoordelijk voor de coördinatie van de uitvoer van het DAP en vervult de rol van *kennisautoriteit*.

Wij juichen toe dat een genderadviseur *directe toegang* heeft tot in de top van de organisatie, maar wij vragen ons af in hoeverre deze functie voortduurt tot na de looptijd van het DAP? Als genderexpertise standaard onderdeel moet uitmaken van het denken en doen van de organisatie en het eigen personeel bewust moeten worden van het belang van een genderperspectief, is *structurele borging* van de genderadviseur bij het ministerie van Defensie cruciaal. Kortom, **hoe wordt gegarandeerd dat genderexpertise ook ná 2019 institutioneel is geborgd?**

---

<sup>1</sup> Naast het ministerie van Defensie, hebben het ministerie van Veiligheid & Justitie, het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, het ministerie van Buitenlandse Handel & Ontwikkelingssamenwerking & coördinerend ministerie van Buitenlandse Zaken het NAP 1325 ondertekend. Het NAP is eveneens ondertekend door een groot aantal organisaties uit het maatschappelijk middenveld en kennisinstituten. Zie voor meer informatie: <http://wo-men.nl/wp-content/uploads/2016/05/FINAL-NAP-2016-2019.pdf>



## 2. Full time kennisautoriteit

Wij zijn verheugd met het realiseren van een kennisautoriteit op gender. Nu worden missies niet vanuit genderperspectief gedebrieft. Geleerde lessen (wat gebeurde er met genderadviezen, wat werkte wel of juist niet, wat zagen we over het hoofd, wat kon efficiënter) worden niet gebundeld of teruggekoppeld.

Een kennisautoriteit kan daarin bij toekomstige operaties een rol spelen. Een kennisautoriteit kan bovendien bijdragen aan het *operational design* en genderanalyses *voorafgaand aan missies*. Ook is het gunstig als de kennisautoriteit toegang heeft tot en links legt met *andere* werkvelden (academisch en militair) en instrumenten ontwikkelt voor assessments, zoals dat gebeurt bij de VN en de NAVO. Kortom, de rol van kennisautoriteit is *essentieel* voor het ontwikkelen en uitbreiden van genderexpertise binnen Defensie.

In het DAP wordt de kennisautoriteit op dit moment belegd bij dezelfde persoon die verantwoordelijk is voor de coördinatie van de uitvoer van het DAP. **Wegens het belang en de zwaarte van beide functies, dringen wij er op aan een volledige fte voor de functie kennisautoriteit vrij te maken.** Zodat zowel de *organisatorische* inbedding van genderperspectief in het operationeel optreden, als het ondersteunen en versterken van *genderkennis* bij het personeel de nodige focus krijgt.

## 3. Tijd & status voor gender focal points

Aangegeven wordt dat binnen iedere OPCO *gender focal points* worden aangesteld. Het gaat hierbij om functionarissen die 10% van hun tijd besteden aan het integreren van genderperspectief in de taakstelling van hun organisatieonderdeel. De ervaring leert dat *gender focal points* deze taak in de praktijk *bovenop* hun reguliere taken krijgen toebedeeld. **Hoe wordt gegarandeerd dat *gender focal points* voldoende tijd vrij kunnen maken voor deze extra taak?**

Hoewel essentieel voor de effectiviteit van missies, is het zijn van *gender focal point* geen gewilde functie. Mensen zijn bang daarna voor altijd vast te blijven zitten in 'the pink getto'. **Wat gaat het ministerie ondernemen om het belang van *gender focal points* sterker op de kaart te zetten?**

## 4. Genderperspectief vanaf de basis

Wij juichen toe dat extra wordt ingezet in het integreren van genderperspectief in de *predeployment* training. Tegelijk leert de praktijk dat *al bij de planning* van een missie, zowel op strategisch, tactisch als operationeel niveau, genderperspectief aanwezig moet zijn om te kunnen anticiperen op de verschillende veiligheidsperspectieven van vrouwen, mannen, meisjes en jongens.

Kortom, om genderperspectief in alle fasen van een operatie te kunnen integreren - zonder dat het als een 'tick the box' exercitie wordt gezien – is het van belang dat personeel daarin *vanaf de basisopleiding* wordt getraind. **Hoe wordt genderperspectief ook geïntegreerd bij o.a. de Koninklijke Militaire Academie (KMA), het Koninklijke Instituut voor de Marine (KIM) en de Koninklijke Militaire School (KMS)?**

## 5. Samenwerking met maatschappelijk middenveld cruciaal



Ten slotte, wij ondersteunen de oproep van het ministerie van Defensie om *de lokale bevolking* te betrekken bij informatie-inwinning en vooral bij besluitvormingsprocessen. In ieder land – hoe onstabiel ook – is een maatschappelijk middenveld. Vaak zijn zij allang bezig met processen rond vrede en sociale inclusie. Zij weten als geen ander wat de problemen zijn onderliggend aan de sociale instabiliteit. Vroegtijdig betrekken kan óók voorkomen dat militairen onvoorbereid worden geconfronteerd met gender gerelateerd geweld, zoals in Afghanistan, en niet daarop kunnen of weten te anticiperen. Het is ten slotte dát maatschappelijk middenveld dat uiteindelijk een maatschappij draaiende moet houden, ook ná de beëindiging van een missie. Het betrekken van het maatschappelijk middenveld voor, tijdens en na een missie is dus cruciaal.

Tegelijk kent het betrekken van het maatschappelijke middenveld een keerzijde: lokale organisaties, bijvoorbeeld van vrouwelijke mensenrechtenverdedigers die zich inzetten tegen gewelddadige extremismes, zitten lang niet altijd te wachten op samenwerking met militairen. Het kan henzelf en de (soms fragiele) processen waarmee zij vaak al jaren bezig zijn, in gevaar brengen. Maatschappelijke organisaties zijn dan ook gebaat bij een onafhankelijke ruimte. Afstemmen *aan de voorkant*, bij de planning van een missie, is óók daarom van belang. Wij vragen ons dan ook af: **hoe wordt de afstemming met en het betrekken van de lokale bevolking geïntegreerd in alle onderdelen van de operatie (van planning en inlichtingen tot en met liaison)?**

Tot zover onze input. Wij zijn uiteraard van harte bereid om deze aandachtspunten nader toe te lichten.

Met vriendelijke groet,

De Gender, Vrede & Veiligheidswerkgroep van WO=MEN, Dutch Gender Platform

### Over WO=MEN

WO=MEN | Dutch Gender Platform is het Nederlandse netwerk van vrouwenrechten-, diaspora- en ontwikkelingsorganisaties, ondernemers, militairen, academici en activisten die zich inzetten voor genderrechtvaardigheid en vrouwenrechten wereldwijd. WO=MEN is het grootste netwerk in Europa op dit gebied. Daarnaast is WO=MEN met het ministerie van Buitenlandse Zaken de coördinator van het Nationaal Actieplan 1325. Zie voor meer informatie: [www.wo-men.nl](http://www.wo-men.nl).