33763 Toekomst van de krijgsmacht

Nr. 184 Brief van de staatssecretaris van Defensie

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 5 oktober 2026

Met deze brief reageer ik op de schriftelijke inbreng van het lid Jagtenberg (D66) met de actieagenda "Sterke vrouwen, sterk Defensie". Het actieplan zet de barrières die vrouwen binnen Defensie ervaren helder uiteen en het stelt concrete verbetermaatregelen voor. Met deze brief spreek ik mijn volledige steun uit voor de ambities van de actieagenda. Divers samengestelde teams zijn sterkere teams en presteren beter, diversiteit maakt Defensie dus sterker. Als werkgever staan we immers voor flinke uitdagingen op het gebied van personeelsvulling en het behoud van ons personeel. Defensie staat voor een opgave en heeft meer mensen nodig. Defensie moet niet verlangen dat vrouwen zich aanpassen aan een systeem dat voor en door mannen is ingericht, maar dat het systeem moet veranderen om elke medewerker optimaal te laten functioneren. Dit vormt een belangrijk uitgangspunt van het personeelsbeleid. Een betere afspiegeling van de maatschappij terugzien in de defensieorganisatie draagt bij aan de legitimiteit van onze krijgsmacht. Een inclusieve organisatie met voldoende diversiteit is dan ook een expliciete doelstelling van Defensie. Het versterken van de positie van vrouwen is geen gunst, maar een randvoorwaarde voor een slagvaardige, moderne en toekomstbestendige krijgsmacht.

De maatregelen die het lid Jagtenberg voorstelt, zijn al grotendeels geïnitieerd als onlosmakelijk onderdeel van de opschaling van de krijgsmacht en het beleid rondom diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie. Ik licht deze zaken per onderwerp toe.

Eindverantwoordelijkheid

De suggestie uit het actieplan om één generaal eindverantwoordelijk te maken voor zowel het behalen van de doelstelling als de daarbij horende aspecten van cultuurverandering is reeds ingevuld met de interne veranderopgave “Voorwaarts!” die voortvloeit uit de Defensienota 2026 (Kamerstuk 36 975, nr. 1) van 29 juni 2026. De programmadirecteur die verantwoordelijk is voor de opschaling van de krijgsmacht heeft als aanvullende opdracht gekregen de inspanningen te intensiveren om de doelstelling van 30 procent vrouwen in 2030 te behalen. Daarvoor wordt een specifiek programma ingericht om de randvoorwaarden te creëren voor verhoogde instroom, behoud en doorstroom. Het gaat daarbij zowel om het verbeteren van de voorzieningen en faciliteiten als om cultuur, gedrag en leiderschap.

Kleding en uitrusting
Het veilig werken bij Defensie met passende kleding die de missie ondersteunt, is van essentieel belang. Een militair moet kunnen vertrouwen op de verstrekte uitrusting. Het is een harde eis dat uniformkleding en persoonlijke beschermingsmiddelen, van scherfvesten tot zuurstofmaskers, beschikbaar zijn voor alle lichaamsvormen en -maten. Voor vrouwelijke militairen is het testen van kleding en uitrusting op vrouwelijke lichaamstypen een logische en noodzakelijke stap voor hun veiligheid. Ook wordt in alle aanbestedingstrajecten nadrukkelijk de eis gesteld dat producten geschikt moeten zijn voor zowel mannen als vrouwen, waar nodig moet gedifferentieerde maatvoering mogelijk zijn.

De wens voor meer keuzevrijheid in het uniform en schoeisel, is eveneens een belangrijk signaal. Uiteraard staat de operationele veiligheid voorop, maar professionaliteit betekent ook dat een militair zich representatief en comfortabel moet voelen in zijn of haar tenue. Ook dit onderwerp nemen we ter hand in het eerder genoemde programma. Defensie biedt overigens al meer ruimte in de keuze voor specifiek schoeisel.

Gezondheid

Vrouwspecifieke gezondheid is van grote operationele relevantie. Het bewust omgaan met de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen in de training en gezondheidszorg versterkt de inzetbaarheid van de krijgsmacht. Ik onderschrijf de oproep tot een integrale aanpak, waarbij er ook aandacht is voor menstruatieproducten in de fieldkit en medische kennis over vrouwspecifieke gezondheid. Onlangs is een platform voor vrouwengezondheid gelanceerd op het Defensie-intranet; een eerste stap op weg naar de erkenning van de noodzaak en het belang van dit onderwerp.

Leiderschapsontwikkeling

Het voorstel om een specifieke focus te leggen op vrouwelijk leiderschap via mentoring en coaching sluit aan bij onze ambitie om een inclusieve organisatie te zijn. Ik erken dat de doorstroom naar hogere functies moet worden verbeterd en dat rolmodellen daarbij cruciaal zijn. Een apart opleidingstraject voor vrouwelijk leiderschap heeft echter niet mijn voorkeur. Een dergelijk traject kan onbedoeld verder bijdragen aan het onderscheid tussen mannen en vrouwen, terwijl juist gelijkwaardige ontwikkelingsmogelijkheden in onze organisatie centraal moeten staan. Binnen de veranderopgave “ Voorwaarts!” werken we aan maatregelen die zorgen voor onderlinge steun en inspiratie en versterking, bijvoorbeeld door middel van netwerken, lezingen en workshops. Tevens zal ik de integratie van inclusief leiderschap in de beoordelings- en bevorderingscycli intensiveren, conform de motie Bamenga (Kamerstuk 30 950, nr. 422) van 12 september 2024
.

Sociale veiligheid

De roep om ‘één loket, één aanpak en nul tolerantie’ bij discriminatie en intimidatie is evident. Een fysiek en sociaal veilige werkomgeving is de basis van alles. Ik onderschrijf de noodzaak voor een laagdrempelige meldprocedure

waarbij de melder altijd een terugkoppeling krijgt. Defensie staat voor een organisatie waar sociale veiligheid voor iedereen die hier werkt geborgd is. Ik onderken dat er situaties zijn binnen Defensie, waarin door medewerkers discriminatie, sociale onveiligheid en grensoverschrijdend gedrag wordt ervaren. Defensie accepteert geen ongewenst gedrag en treedt hier tegenop. Om dit beter te doen actualiseren wij de Gedragscode. Hierin stellen wij duidelijker de norm op het gebied van discriminatie en (seksuele) intimidatie. Leidinggevenden moeten de Gedragscode en de hierin gestelde norm binnen het team bespreken en indien nodig handhaven, door het nemen van gepaste en effectieve maatregelen. Voorbeeldgedrag is hierbij essentieel. Het tegengaan van discriminatie en racisme vraagt blijvende aandacht en is een opdracht voor mij en alle medewerkers en leidinggevenden binnen Defensie. Op dit moment richt Defensie een centraal meldpunt in, van waaruit we tevens de voortgang van de behandeling volgen en toezien op de terugkoppeling naar de melder. Ik verwacht dat dit centrale meldpunt in de eerste helft 2027 beschikbaar is.

Ouderschap en ouderschapsverlof

Ook een belangrijk thema is de verenigbaarheid van werk en gezin. Flexibiliteit in roosters, betere kinderopvangmogelijkheden en afspraken over inzet als beide ouders militair zijn, is noodzakelijk om talent te behouden. We moeten voorkomen dat militairen met jonge gezinnen gedwongen worden te kiezen tussen hun loopbaan en hun gezin. Voor de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen ten behoeve van een volgend akkoord zal de regeling worden onderzocht die de sector Rijk kent. Daarnaast hebben we in het huidige arbeidsvoorwaardenakkoord al maatregelen afgesproken die specifiek de defensiemedewerker meer ruimte bieden om hun persoonlijke leven beter te kunnen combineren met werken bij Defensie. Voorbeelden zijn het verruimen van de tegemoetkoming in de kosten van kinderopvang en mantelzorg bij varen, oefenen of inzet en het schrappen van de terugbetalingsverplichting van ouderschapsverlof.

Meten is weten

Het hanteren van meetbare doelstellingen is de enige manier om vooruitgang zichtbaar te maken. Daartoe wordt halfjaarlijks gerapporteerd over diversiteit en inclusie in de “Stand van Defensie”.

Tot slot

De actieagenda van het lid Jagtenberg biedt heldere aanknopingspunten en voorstellen om de barrières voor vrouwen weg te nemen en de integratie van vrouwen in de krijgsmacht te bevorderen. Ik committeer mij aan de geest van deze agenda; we moeten het systeem inrichten om de mens – man en vrouw – maximaal de ruimte te geven om te excelleren.

Ik zal de Kamer in het eerste kwartaal van 2027 nader informeren over de concrete vervolgstappen die Defensie gaat ondernemen om de belangrijkste elementen uit deze actieagenda te verankeren in de organisatie.

Langs deze weg dank ik het lid Jagtenberg voor haar betrokkenheid en haar waardevolle bijdrage aan de versterking van Defensie.

De staatssecretaris van Defensie,
D.G. Boswijk