

2022Z06451

Vragen van het lid **Eppink** (JA21) aan de Staatssecretaris van Defensie over *de brief Diversiteit en Inclusiviteit bij Defensie van 29 maart 2022* (ingezonden 4 april 2022).

Vraag 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?¹

Vraag 2

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

Vraag 3

Bent u van mening dat «positieve discriminatie» een vorm van «discriminatie» ofwel «ongelijke behandeling» is en daardoor dus per wet verboden is?

Vraag 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?

Vraag 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?

¹ <https://www.rtlnieuws.nl/onderzoek/artikel/5294112/defensie-oorlog-materieel-personeel-verdedigen-navo>; <https://nos.nl/nieuwsuur/artikel/2420827-oud-commandant-der-strijdkrachten-veranker-navo-norm-2-procent-in-een-wet>; <https://www.nrc.nl/nieuws/2022/03/14/soldaat-worden-bij-de-mcdonalds-verdien-je-beter-a4100868>.

² https://www.denederlandsegrondwet.nl/id/vgrnb2er8avw/artikel_1_gelijke_behandeling_en?v=1&ctx=vgrnb2er8avw.

Vraag 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?

Vraag 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?³

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?

Vraag 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?⁴

Vraag 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?

Vraag 13

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

³ <https://www.nrc.nl/nieuws/2022/03/29/vrouwen-krijgen-voorrang-voor-baan-bij-de-krijgsmacht-a4105579>.

⁴ <https://fd.nl/politiek/1434710/defensie-moet-in-2030-voor-30-uit-vrouwen-bestaan-p3c2caLDV0p7>.