

Vergaderjaar 1996–1997

**25 436**

## **Emancipatiebeleid Defensie**

**Nr. 1**

### **BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN DEFENSIE**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

's-Gravenhage, 25 juni 1997

Conform mijn toezegging bij de behandeling van de Defensiebegroting 1997 bied ik u hierbij aan de beleidsbrief Emancipatie. Met deze beleidsbrief is een nieuwe weg gekozen voor het emancipatiebeleid bij Defensie.

Met een samenhangend stelsel van maatregelen is het beleid gericht op het interesseren, het motiveren en behouden van vrouwen voor de defensie-organisatie. Als speerpunten noem ik de verruiming van de mogelijkheden voor deeltijdverlof voor militairen aangesteld voor onbepaalde tijd en het loopbaanbeleid voor vrouwen vanaf schaal 10 en vanaf de rang van kapitein. Daarnaast heb ik nieuwe streefpercentages vastgesteld.

Over de maatregelen is gesproken met individuele vrouwelijke werknemers en met het Defensie Vrouwen netwerk als vertegenwoordiging van vrouwelijke werknemers. Over de beleidsbrief is voorts geadviseerd door de Interdepartementale Coördinatiecommissie Emancipatiebeleid. Dit advies is als bijlage bijgevoegd.<sup>1</sup>

Door de centrales voor militair en burgerpersoneel is op hoofdlijnen ingestemd met de beleidsbrief. Daarbij zij aangetekend dat de voorgestelde maatregelen die van rechtspositionele aard zijn, op de daartoe geëigende wijze aan de overlegpartners zullen worden voorgelegd en afgeprocedeerd.

De Staatssecretaris van Defensie,  
J. C. Gmelich Meijling

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

## BELEIDSBRIEF EMANCIPATIE DEFENSIE

### Inhoudsopgave:

1.	Inleiding	3
2.	Doelstelling	4
3.	Het verleden	5
4.	Huidige situatie	6
5.	Omgevingsfactoren	6
6.	Instroom	7
7.	Doorstroom/uitstroom	9
8.	Streefpercentages	14
9.	Acceptatie en bejegening	14
10.	Samenvatting	16
11.	Kosten	17
Bijlagen <sup>1</sup>		
Bijlage A	Verdeling vrouwen per rang en Verdeling vrouwen per schaal	
Bijlage B	Aandeel vrouwen onder leerlingen in voorbereidend beroepsonderwijs	

---

<sup>1</sup> Ter inzage gelegd bij de afdeling Parlementaire Documentatie.

## 1. INLEIDING

1.1. Het personeelsbeleid van Defensie is er steeds op gericht om de defensie-organisatie te voorzien van voldoende goed gekwalificeerde en gemotiveerde personeelsleden. Daarbij is de aandacht de afgelopen jaren sterk gericht geweest op het herstructurerings- en reductieproces. Alle betrokken partijen hebben een uiterste inspanning moeten verrichten om personeel te herplaatsen en gedwongen ontslagen te voorkomen. Tegelijkertijd worden hoge operationele eisen aan de eenheden gesteld. Het emancipatieproces is in de afgelopen jaren voortgezet, maar het tempo waarin de gestelde doelen konden worden gerealiseerd, viel tegen. Om die reden worden met deze beleidsbrief nieuwe impulsen aan het emancipatiebeleid bij Defensie gegeven. Met de voorgestelde maatregelen wordt bovendien aangesloten bij de kritische opmerkingen van de Algemene Rekenkamer in haar rapport van 1995 (TK 1994–1995, 24 230, nrs. 1–2) over de voortgang van het integratieproces van de vrouw in de krijgsmacht en de opmerkingen van de Inspecteur-Generaal der Krijgsmacht in zijn jaarverslag over het jaar 1996.

1.2. Met de beleidsbrief «Emancipatiebeleid 1997» (TK 1996–1997, 25 006 nr. 1) van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, geeft de regering nader inhoud aan het toekomstige emancipatiebeleid. Deze beleidsbrief biedt een nieuw kader voor de afzonderlijke departementale emancipatieprogramma's. Ten eerste wordt het accent in emancipatiebeleid verschoven van de achterstand van vrouwen naar de erkenning van de waarde van verschillen tussen mensen. Diversiteit in sekse, leeftijd, etniciteit, seksuele voorkeur en religie worden gezien als een bron van kwaliteit voor de samenleving als geheel. Een tweede accentverschuiving ligt in het streven naar een situatie waarin mannen en vrouwen actief kunnen zijn in verschillende levenssferen door een juiste combinatie van arbeid, zorg, sociale en politieke activiteiten. Deze accentverleggingen in het regeringsbeleid vormen een tweede aanleiding om het emancipatiebeleid bij Defensie onder de loep te nemen.

1.3. Gebruikmaking van het arbeidspotentieel van vrouwen door hen voor de organisatie te werven en vervolgens te behouden, is voor Defensie, naast de gewenste diversiteit in haar personeelsbestand, tevens een noodzaak. Omdat de opkomstplicht voor dienstplichtigen in 1996 is opgeschort, heeft de krijgsmacht een grote behoefte aan beroepsmilitairen, met name met een tijdelijke verbintenis. Het huidige wervingsresultaat bestaat voor het merendeel uit jonge mannen en is op dit moment het maximaal haalbare voor de krijgsmacht. Op langere termijn zal door de demografische ontwikkelingen het aantal jonge mannen dat op de arbeidsmarkt beschikbaar is voor een functie in de krijgsmacht, afnemen. De ontwikkeling in de beroepsbevolking toont aan dat het voor Defensie relevante aanbod van geschikte mannen en vrouwen in de leeftijdscategorie 15 t/m 29 jaar in de periode 1995 t/m 2010 afneemt met ca. 12%: van ca. 1,89 mln in 1995 tot ca. 1,67 mln in 2010 (bron: Centraal Bureau voor de Statistiek/Centraal Planbureau «Bevolking en arbeidsaanbod tot 2020, scenario European Coordination», Den Haag 1997). Het aantal jonge mannen neemt in deze periode zelfs af met 16%: van 1,05 mln in 1995 naar 880 000 in 2010. Een denkbare en logische oplossing om ook in de toekomst in een gelijkblijvende behoefte van de krijgsmacht te kunnen voorzien, is om een veel groter gebruik te maken van het beschikbare aanbod aan vrouwen. Was de integratie van vrouwen in het verleden met name een zaak van een gewenste culturomslag, op dit moment is de situatie ontstaan dat de krijgsmacht zich, binnen de operationele en organisatorische mogelijkheden die de organisatie daartoe biedt, meer moet aanpassen aan en instellen op vrouwen.

Ik benadruk het eigenbelang van Defensie om te investeren in vrouwen, omdat dit, naast de toegevoegde waarde van vrouwen voor de kwaliteit van de organisatie, zijn rendement zal hebben voor de nabije toekomst.

1.4. De combinatie van arbeid en zorg is het centrale thema in de maatschappelijke discussie over het emancipatiebeleid. Dit thema zal voor een succesvol emancipatiebeleid in de krijgsmacht eveneens centraal moeten staan. De krijgsmacht is echter, als instrument van de politiek, een organisatie met een aantal specifieke kenmerken. Inconveniënten als uitzendingen, vaarperiodes, functieroulatie, oefeningen, de gedwongen combinatie van wonen en werken e.d. trekken onvermijdelijk een wissel op het personeel en brengen een frequente en soms langdurige gezinscheiding met zich mee. Er wordt – vooral bij crisisbeheersingsoperaties en varende eenheden – veel aandacht besteed aan de zorg voor het thuisfront, omdat de afwezigheid uit het gezin als belastend wordt ervaren. Mannen en vrouwen die deel wensen uit te maken van de krijgsmacht, dienen zich bewust te zijn van de invloed die een dergelijke beroepskeuze kan hebben op hun privéleven. Het vinden van een juist evenwicht in een militaire loopbaan enerzijds en gezin, studie en vrijetijdsbesteding anderzijds, blijft daarbij in belangrijke mate een persoonlijke aangelegenheid. Defensie acht zich echter, bij het vinden van een evenwichtige balans in de diverse activiteiten, zeker medeverantwoordelijk. Deze beleidsbrief wil Defensie in haar positie van goed werkgever ondersteunen en versterken door het creëren van maatregelen die tegemoet komen aan vrouwen en mannen die te maken krijgen met de dubbele belasting van arbeid en zorg. Deze maatregelen zijn er tevens op gericht daarmee personeel te behouden en te motiveren voor de organisatie. Bovendien is het van belang dat Defensie zich hiermee op de arbeidsmarkt kan profileren en voor kwalitatief goede mannen en vrouwen een aantrekkelijke werkgever is.

## **2. DOELSTELLING**

2.1. De doelstelling van het emancipatiebeleid is het verwezenlijken van gelijke rechten en plichten aan mannen en vrouwen. Een doelstelling die het noodzakelijk maakt dat de beleidsinspanningen gericht blijven op het totstandbrengen van een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in het personeelsbestand bij Defensie, zowel in kwantitatieve als in kwalitatieve zin, rekening houdend met de mogelijkheden van de eigen organisatie en de arbeidsmarkt.

2.2. Om een substantiële verbetering van de positie van vrouwen bij Defensie te bewerkstelligen, is in deze brief gekozen voor een samenhangend stelsel van maatregelen dat, naast de reeds bestaande instrumenten, een andere weg wil openen voor het emancipatieproces.

2.3. Het beleid geldt zowel voor het militair als het burgerpersoneel. De in de beleidsbrief aangehaalde maatregelen en instrumenten hebben in beginsel dan ook betrekking op beide categorieën. Daar waar dit niet het geval is, bijvoorbeeld omdat een maatregel specifiek is gericht op een situatie die zich alleen bij militair personeel voordoet, wordt dit expliciet aangegeven. Bij de nadere uitwerking van de maatregelen zal enige differentiatie per krijgsmachtdeel mogelijk zijn, teneinde een invulling op maat naar de specifieke omstandigheden van de krijgsmachtdelen mogelijk te maken.

### 3. HET VERLEDEN

3.1. De vrouwenkorpsen MARVA, MILVA en LUVA zijn in 1 januari 1982 formeel opgeheven. Binnen deze vrouwenkorpsen vervulden vrouwelijke militairen functies bij de administratie, verbindingdienst, geneeskundige dienst, intendance, aan- en afvoertroepen, gevechtsleiding en verkeersleiding. Hun loopbaan werd begeleid vanuit het eigen korps en hun carrièreperspectief was beperkt. Met de openstelling in 1978 van in beginsel alle opleidingen in de krijgsmacht voor vrouwen (het Koninklijk Instituut voor de Marine werd in 1983 opengesteld), ontstond voor het eerst in de geschiedenis de situatie dat vrouwen werden toegelaten tot de opleidingsinstituten die voorheen slechts openstonden voor hun mannelijke collega's, waardoor hun carrièremogelijkheden gelijk werden aan die van de mannen.

3.2. In het kader van het regeringsbeleid ter bevordering van de emancipatie van de vrouw binnen de rijksdienst, bood de minister van Defensie in december 1985 de beleidsnota «Vrouw in de krijgsmacht» aan de Tweede Kamer aan (TK 1985–1986, nrs. 3–4). Het vergde een ingrijpende cultuuromslag om jonge vrouwen, tezamen met mannen, op te leiden voor functies waar zij in het verleden slechts ten dele of geen toegang toe hadden. Teneinde de integratie van vrouwen een extra stimulans te geven, werden in 1989 op basis van het departementale «Plan voor positieve actie voor de integratie van de vrouw in de krijgsmacht» (TK 1988–1989, 20 800 hfst. X, nr. 34) door de krijgsmachtdelen plannen voor positieve actie opgesteld. Naast de invoering van de wettelijke regeling «Ouderschapsverlof», verruiming en flexibilisering van «Zwangerschaps- en bevallingsverlof», introductie van kinderopvang en een onderzoek naar de mogelijkheden voor deeltijdarbeid, werd, op basis van departementaal beleid, gestreefd naar het behalen van 8% vrouwelijke militairen in 1993.

In het interdepartementale beleidsprogramma «Met het oog op 1995» (TK 1992–1993, 22 913, nr. 1) is opgenomen de eerste evaluatie van het integratiebeleid bij Defensie. De resultaten ervan zijn op 11 oktober 1991 in een voortgangsrapportage aangeboden aan de Eerste en Tweede Kamer der Staten-Generaal (TK 1991–1992 22 300 hfst. X, nr. 7). Daarin werd geconstateerd dat, ondanks het feit dat sinds de opheffing van de vrouwenkorpsen iedere vorm van beroepscheiding binnen Defensie is verdwenen (met uitzondering van het Korps Mariniers en de Onderzeedienst die om praktische redenen gesloten zijn voor vrouwen), de belangstelling van vrouwen voor een functie bij de krijgsmacht gering was. De stereotype beeldvorming van Defensie als een mannenmaatschappij waarin weinig plaats is voor een vrouw, was voor vrouwen in negatieve zin bepalend bij het maken van een beroepskeuze. Tevens werd vastgesteld dat de krijgsmacht een organisatie is met een groot aantal technische functies en dat zij bij de werving van nieuw personeel dus voor een aanzienlijk deel moet putten uit het technische segment van de arbeidsmarkt. Het aandeel vrouwen in dat segment is evenwel klein. Ook de fysieke belasting tijdens de initiële opleidingen bleek een knelpunt. Naar aanleiding van deze evaluatie werden additionele maatregelen getroffen en werd het bestaande beleid aangescherpt (onder meer de verruiming van de mogelijkheid om in deeltijd te werken, het opnemen van extra fysieke training in de opleidingsprogramma's en het institutionaliseren van de functie coördinator emancipatiebeleid bij de krijgsmachtdelen).

In de Memorie van Toelichting op de defensiebegroting 1994 (TK 1993–1994, 23 400, hfst. X, nr. 2) werd het behalen van een percentage van 8% vrouwen in het militaire beroepsbestand verschoven van 1993

naar eind 1996. In de Memorie van Toelichting op de begroting 1995 (TK 1994–1995, 23 900 hfst.. X, nr. 2) werd bevestigd dat bij de werving extra aandacht zou uitgaan naar de groepen op de arbeidsmarkt die in de krijgsmacht zijn ondervetegenwoordigd, waaronder vrouwen.

3.3. Voor burgerpersoneel werd op hoofdlijnen het emancipatiebeleid gevolgd zoals dat geldt voor de gehele rijksoverheid. Daarnaast waren de instrumenten uit het plan voor positieve actie voor het militair personeel tevens van toepassing op het burgerpersoneel. Het streven was erop gericht dat in 1995 gemiddeld 20% vrouwen deel uit zou maken van het totale burgerpersoneelsbestand (TK 1992–1993, 22 913, nr. 1).

#### 4. HUIDIGE SITUATIE

4.1. De ervaringen met het integratiebeleid tonen inmiddels aan dat het bereiken van een meer evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere rangen en schalen, een proces van langere adem is. Bijlage A geeft een overzicht van de aantallen in de rangen/schalen per 31 december 1996.

De gerealiseerde percentages vrouwelijk militair personeel waren per 31 december 1996:

---

KM: 8.6 %	KL: 6.0 %	KLu: 6.1 %	KMar: 6.6 %	totaal: 6.7%
-----------	-----------	------------	-------------	--------------

---

De gerealiseerde percentages vrouwelijk burgerpersoneel per 31 december 1996:

---

KM	13.3 %
KL	18.9 %
KLu	23.8 %
KMar	47.2 %
CO	29.4 %
DICO	20.0 %
totaal	19.0 %

---

4.2. In haar beleidsbrief «Emancipatiebeleid 1997» geeft de regering aan, dat zij met het emancipatiebeleid ruimte wil bieden aan de verdere ontwikkeling van een geëmancipeerde samenleving. Thema's als arbeid en zorg en bestrijding van seksueel geweld moeten centraal blijven staan in het emancipatiebeleid. Dit geldt ook voor het verminderen van de ongelijke machtsverhouding tussen mannen en vrouwen die berust op beelden die in de samenleving bestaan over wat vrouwelijk en mannelijk is (het zogeheten «ongezien onderscheid»), waarbij de mannelijke waarden en kwaliteiten als norm worden gezien, aldus de beleidsbrief. Om inzicht te krijgen in de werking van deze zelfde aandachtsgebieden bij Defensie, is een analyse gemaakt van de knelpunten die zich nog steeds voordoen bij de instroom en het behoud van vrouwen en zijn oplossingsrichtingen onderzocht en uitgewerkt.

#### 5. OMGEVINGSFACTOREN

In het «Plan voor positieve actie voor de integratie van de vrouw in de krijgsmacht» (februari 1989) is reeds aangegeven in welke mate het aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen daarin in de tijd, onder meer worden bepaald door

- ontwikkelingen op de arbeidsmarkt (aanbod van arbeidskrachten).
- kwaliteit schoolverlaters.

Een actuele weergave van deze omgevingsfactoren laten het volgende beeld zien:

### **5.1. Ontwikkelingen op de arbeidsmarkt**

Het vrouwelijke deel van de beroepsbevolking van 15–29 jaar stijgt in relatieve zin (t.o.v. het totale aanbod) van 45% in 1995 naar 47% in 2010. Het Centraal Bureau voor de Statistiek/Centraal Planbureau geeft in zijn rapport «Bevolking en arbeidsaanbod tot 2020» aan dat de toename van de arbeidsparticipatie van vrouwen het gevolg is van de ontwikkelingen aan de aanbodzijde – een sterk toenemend opleidingsniveau, het streven naar economische zelfstandigheid, het afnemend kindertal – en aan de vraagzijde, die met name is gerelateerd aan de sterke groei van sectoren in de dienstverlening. De voortgaande participatiestijging van vrouwen is een dominante trend; een tweede trend is de neerwaartse beweging in de beschikbare beroepsbevolking: in de leeftijdscategorie 15–29 jaar neemt de beroepsbevolking af van 29% in 1995 tot 22% in 2010. Vanwege dreigende arbeidsaanbodtekorten, stelt het rapport, zijn werkgevers daardoor meer dan ooit bereid tot flexibilisering van werktijden en uitbreiding van verlofregelingen: er worden banen op maat gecreëerd.

### **5.2. Kwaliteit schoolverlaters**

In bijlage B is opgenomen het aandeel van vrouwen onder de leerlingen voorbereidend, middelbaar en hoger beroepsonderwijs (bron: CBS Onderwijsstatistiek) t/m 1996. Het aantal vrouwelijke leerlingen in de technische studierichtingen is nog steeds klein. Daarmee moet worden vastgesteld, dat aan de vraag van Defensie v.w.b. de functies waarvoor een technische achtergrond is vereist, door de kwaliteit van de schoolverlatende vrouwen slechts ten dele kan worden voldaan. De KM heeft inmiddels t.b.v. MAVO- en HAVO-opgeleiden een speciale leergang ontwikkeld om de benodigde technische kennis intern bij te scholen.

## **6. INSTROOM**

6.1. Naast de omgevingsfactoren die het aanbod van vrouwen op de arbeidsmarkt beïnvloeden (zie punt 5 van deze beleidsbrief), wordt de daadwerkelijke instroom van vrouwen in de Defensie-organisatie mede beïnvloed door:

- de beschikbare wervingsruimte;
- de fysieke eisen;
- de beeldvorming.

### **6.2. Beschikbare wervingsruimte**

Door de reductie-operatie is de wervingsruimte, met name voor de beroepsmilitairen aangesteld voor onbepaalde tijd, en tijdelijk voor het burgerpersoneel, nadelig beïnvloed. De wervingsruimte voor beroepsmilitairen aangesteld voor bepaalde tijd, is toegenomen door de omvorming van een kadermilitie krijgsmacht naar een kader-vrijwilligerskrijgsmacht.

In 1996 zijn circa 8016 beroepsmilitairen aangesteld, waarvan 7238 voor bepaalde tijd. (bron: «Werving militairen 1996», brief aan de Voorzitters van de Tweede Kamer en Eerste Kamer der Staten-Generaal, TK 1997, 25 000 X, nr. 80).

Omdat het hanteren van een instroomcijfer – met name voor beroepsmilitairen aangesteld voor bepaalde tijd – een belangrijk middel blijft bij

het realiseren van voldoende aantallen vrouwen, wil ik hiervan één van de speerpunten van het beleid maken. Mede om het streefpercentage van 8% vrouwelijke militairen op zo kort mogelijk termijn te behalen wil ik, als inhaalslag, vanaf heden ertoe overgaan voor de instroom van vrouwen in het bestand militairen aangesteld voor bepaalde tijd, gemiddeld een percentage van 20 te hanteren.

### **6.3. Fysieke eisen**

In een aantal functiegebieden, met name bij de gevechtseenheden en de gevechtsondersteunende eenheden, zijn de fysieke eisen hoog. Aangezien vrouwen in het algemeen minder fysieke kracht hebben dan mannen, zal deze problematiek voor vrouwen een beperkende rol blijven spelen.

6.3.1. Sedert 1995 is sprake van een samenwerking tussen de KL en twee MBO-colleges, het «Spectrumcollege» te Breda en de «Friese Poort» te Leeuwarden. Doel van deze samenwerking is het bieden van mogelijkheden aan meisjes en jongens jonger dan 18 jaar, om zich te oriënteren en voor te bereiden op een baan binnen de KL-organisatie. In het kader van oriëntatie- en schakelonderwijs wordt een brugjaar gevolgd dat, naast reguliere vakken als Nederlands, Engels en informatica, is gericht op verbetering van de psychische weerbaarheid en de fysieke conditie van jonge vrouwen en mannen. Door middel van stages wordt kennis gemaakt met de krijgsmacht. Na afloop van het brugjaar kan worden geopteerd voor een verbintenis als beroepsmilitair voor bepaalde tijd.

Een eerste evaluatie laat de gunstige effecten zien die een dergelijk brugjaar heeft voor de geschiktheid van deze kandidaten voor een functie bij de KL. Het oriëntatie- en schakelonderwijs past met ingang van het schooljaar 1997–1998 niet langer binnen de Wet Educatie en Beroepsonderwijs. Omdat deze projecten toch voorzien in een behoefte, wordt thans een formule uitgewerkt waarbij leerlingen zich enerzijds door middel van een opleiding voorbereiden op een civiel beroep en anderzijds in de zogenoemde vrije studieruimte en in eigen tijd voorbereiden op een baan bij de krijgsmacht.

6.3.2. Teneinde te voorzien in oplossingen voor de fysieke problematiek, stel ik een aantal maatregelen vast:

- ik wil de voortgang en zo mogelijk de uitbreiding van projecten als bij het «Spectrumcollege» en de «Friese Poort» stimuleren;
- ik zal laten onderzoeken welke mogelijkheden kunnen worden geboden aan jongeren om, gesteund en/of begeleid door Defensie, zelf te werken aan hun fysieke conditie indien bij de selectie is aangetoond dat zij niet voldoen aan de eisen. Daarbij worden verschillende opties gezien, variërend van het openstellen van defensiesportgelegenheden tot het aangaan van samenwerkingsverbanden met (sport)scholen;
- momenteel wordt onderzocht welk effect het instellen van een vooropkomst, voorafgaand aan hun werkelijke opkomst, zal hebben op de fysieke conditie en psychische weerbaarheid van vrouwelijke militairen

### **6.4. De beeldvorming**

6.4.1. Wat betreft de beeldvorming op de arbeidsmarkt, blijft het zaak uit te dragen dat de periode waarin de defensie-organisatie een «mannenmaatschappij» was, voorbij is. De voorlichtingscampagnes en wervingsuitingen zullen inhoudelijk hierop worden aangepast. Teneinde in de externe werving een zichtbaar vrouwelijk element aan te brengen, heb ik besloten meer vrouwen als wervingsofficier en -onderofficier te



benoemen. Met name aan reeds in dienst zijnde vrouwen die beschikken over voldoende operationele ervaring, zal deze functie worden aangeboden.

6.4.2. Uit de exit-interviews blijkt als belangrijke reden voor jonge vrouwen om de organisatie te verlaten, het beeld dat zij hadden over de eisen die het functioneren bij de krijgsmacht stelt. De ontvangen voorlichting stemt volgens hen niet altijd overeen met de realiteit. Het betreft voor het merendeel de voorlichting over functies voor bepaalde tijd en is overigens zowel een probleem voor mannen als voor vrouwen. De inspanningen om de voorlichting zoveel mogelijk te laten sporen met de groep van functies die werkelijk gaat worden vervuld, worden geïntensiveerd.

## **7. DOORSTROOM/ (VOORTIJDIGE) UITSTROOM**

7.1. De doorstroom c.q. het voorkomen van uitstroom van vrouwen is één van de grotere uitdagingen waarvoor de organisatie zich geplaatst ziet. De instroom, met name van vrouwelijke beroepsmilitairen aangesteld voor bepaalde tijd, ontwikkelt zich in de goede richting. Om echter een structurele omslag te bewerkstelligen, is het zaak dat deze ontwikkeling zich voortzet bij beroepsmilitairen aangesteld voor onbepaalde tijd. Een belemmerende factor daarin vormt echter de constatering dat door de reductie-operatie met name in dit functiebestand het aantal functies drastisch is afgenomen waardoor de doorstroom van een aanstelling voor bepaalde tijd naar een aanstelling voor onbepaalde tijd, wordt gestagneerd.

Als belangrijkste stagnaties in de doorstroom c.q. als redenen voor uitstroom gelden:

- fysieke opleidingseisen;
- onvoldoende doorstroom;
- loopbaanbeleid;
- combinatie arbeid en zorg.

### **7.2. Fysieke opleidingseisen**

7.2.1. Fysieke beperkingen worden vooral zichtbaar tijdens de initiële opleiding. Daar worden de jongeren voor het eerst echt met hun fysieke tekortkomingen geconfronteerd en op dit punt getraind. Het is essentieel dat mannen en vrouwen op voet van gelijkheid binnen de krijgsmacht kunnen functioneren. Om die reden is het niet gewenst dat bij de selectie en opleiding wordt getornd aan de fysieke functie-eisen, aangezien dit noch in het belang van de organisatie noch in het belang van betrokkene is. Mannen en vrouwen zullen in gelijke mate moeten voldoen aan de fysieke functie-eisen. Het is van belang dat vrouwen in voldoende mate in de gelegenheid worden gesteld om met de juiste trainingsmogelijkheden hun fysieke conditie op peil te brengen. Daarbij zal, indien dit binnen een opleidingseenheid als effectief wordt beoordeeld, de coëducatie met mannelijke leerlingen worden losgelaten.

7.2.2. De NATO Defence Research Group stelt in haar rapport van januari 1997 «Optimizing the performance of women in the armed forces of NATO», vast dat een samenstel van maatregelen dient te worden getroffen om de beperkingen op te heffen die zijn gesteld aan het operationele optreden van vrouwen omdat zij fysiek minder sterk zijn dan mannen.

Als aanbevelingen noemt het rapport:

- de studie naar de fysieke inspanning die is verbonden aan functies, met het oogpunt te komen tot vernieuwde ergonomische vormgeving van

taken en uitrusting teneinde, waar mogelijk, de fysieke eisen te verminderen zonder nadelige gevolgen voor de operationele gereedheid;

- optimalisering van fysieke training om de in potentie aanwezige kracht van vrouwen zo veel mogelijk uit te buiten;
- de invoering van reële selectietesten die zijn gerelateerd aan de fysieke functie-eisen, waarbij ook wordt gekeken naar de grootte en samenstelling van teams, teneinde het aantal functies dat niet wordt beperkt door zware fysieke eisen, te vergroten.

Ik onderschrijf de aanbevelingen uit dit rapport en heb de krijgsmacht-delen opdracht gegeven een plan van aanpak in te dienen voor de implementatie van de aanbevelingen.

### **7.3. Doorstroom**

De doorstroom is één van de punten waarop, met name in kwalitatieve zin, winst kan worden geboekt en wel om twee redenen.

7.3.1 In de eerste plaats geldt dat de belangstelling van vrouwen voor functies met een bepaalde tijd, relatief groot is. Hierdoor is er reeds een aanzienlijk aantal vrouwen dat hun interesse in de krijgsmacht vertaald ziet in een verbintenis. Als deze vrouwen van begin af aan worden gewezen op de mogelijkheden aan het eind van hun verbintenis of eventueel tussentijds, door te stromen naar een aanstelling voor onbepaalde tijd, moet het mogelijk zijn het aandeel van vrouwen in dit bestand te vergroten.

7.3.2 Een tweede reden om de doorstroom te stimuleren is, dat voor de werving van beroepsmilitairen met een aanstelling voor onbepaalde tijd, in toenemende mate zal worden geput uit het bestand aan militairen met een aanstelling voor bepaalde tijd. Binnen dit beleid past het, om aan vrouwelijke militairen met een aanstelling voor bepaalde tijd – mits zij aan de eisen voldoen en voor zolang de achterstandspositie van vrouwen in de hogere rangen bestaat – een voorkeurspositie toe te kennen.

### **7.4. Management development**

Vrouwen hebben dezelfde opleiding als mannen. Toch bestaat bij vrouwen veelal het beeld, dat hun loopbaanmogelijkheden beperkter zijn. Dit beeld wordt mede gevoed door het ontbreken van vrouwen in de hoogste functies, zowel wat betreft militair als burgerpersoneel.

7.4.1. Tot het moment dat een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere functies een feit is, zal ik de vrouwen die momenteel de potentie hebben om door te stromen naar hogere rangen/schalen, doelbewust laten volgen en begeleiden in hun loopbaan en dit proces monitoren.

Om te bewerkstelligen dat vrouwen hogere functies bereiken door hen in de gelegenheid te stellen de vereiste ervaring op te doen en de vereiste opleidingen te volgen voor een naasthogere rang/schaal, zal voorafgaand aan de gebruikelijke begeleiding in het management developmenttraject, per beleidsterrein het uitzetten en begeleiden van een loopbaan voor vrouwen reeds vanaf schaal 10 en vanaf de rang van kapitein gaan plaatsvinden en worden bewaakt.

7.4.2. Ook voor de vrouwen onder dat niveau zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de loopbaanbegeleiding. De opleidings- en ervaringsgegevens van de bij Defensie werkzame vrouwen zullen bij de

personeelsfunctionarissen beter beschikbaar komen. Bij vulling van vacatures zal daarvan op actieve wijze gebruik worden gemaakt.

#### *7.4.3. Horizontale instroming*

In aanvulling op de begeleiding van vrouwen naar de hogere functies zal ook het instrument horizontale instroom worden versterkt. Doelbewuste werving van vrouwelijke specialisten (b.v. artsen, juristen) is een middel om vrouwen in de hogere functies horizontaal te laten instromen. Het als maatwerk bieden van een loopbaanperspectief aan deze vrouwen, zal Defensie op de arbeidsmarkt aantrekkelijk kunnen maken.

### **7.5. Combinatie arbeid en zorg**

Uitstroom is – naast de verkleining van de krijgsmacht – de belangrijkste reden waarom in de hogere rangen/schalen vrouwen sterk ondervertegenwoordigd zijn. De belangrijkste reden voor tussentijdse uitstroom van vrouwelijke militairen wordt gevormd door complicaties in het combineren van een (loop)baan bij de krijgsmacht met zorgtaken. Realisatie van een meer evenwichtige vertegenwoordiging is daarom slechts haalbaar door het treffen van een aantal specifiek op vrouwen gerichte maatregelen die zoveel mogelijk helpen bij het wegnemen van die complicaties.

De maatschappelijke tendens is dat tussen mannen en vrouwen de last voor arbeid en zorg steeds meer gelijkelijk wordt verdeeld. Vrouwen ondervinden echter nog steeds de meeste praktische problemen, ondanks deze veranderde opvattingen, in de combinatie van arbeid en zorg. Zeker indien deze zorg kinderen betreft. Deeltijdarbeid, in combinatie met verlofbepalingen rond zwangerschap en bevalling, ouderschapsverlof en kinderopvang vormen in algemene zin de beste oplossing voor het behoud van vrouwen. Een betere voorlichting over bestaande verlofregelingen (waaronder ook het buitengewoon verlof voor zorg en het buitengewoon verlof voor maximaal 6 maanden op basis van persoonlijk belang) zal het gebruik daarvan stimuleren. De nieuwe Arbeidstijdenwet die zijn beslag moet krijgen binnen organisaties, is eveneens ingegeven door de toenemende behoefte aan flexibiliteit: de arbeid «op maat», rekening houdend met wisselende omstandigheden.

#### *7.5.1. Deeltijdarbeid*

In haar beleidsbrief «Emancipatiebeleid» geeft de regering aan dat beleid gericht op het behoud van vrouwen, vooral aan moet grijpen bij een cruciaal moment in de loopbaan van vrouwen, de geboorte van kinderen. Bij de beslissing om na de geboorte van kinderen al dan niet te blijven werken, spelen onder meer de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsvoorwaarden in de vorm van arbeidspatronen die aan te passen zijn aan de zorgtaken (zoals ouderschapsverlof en deeltijdarbeid), een doorslaggevende rol.

De regering geeft daarnaast aan dat ook mannen gestimuleerd moeten worden daadwerkelijk bij te dragen aan zorgtaken door aanpassing van hun werkpatroon. Naar aanleiding van het «Plan voor positieve actie voor de integratie van de vrouw in de krijgsmacht» (februari 1989) zijn toentertijd bij de krijgsmachtdelen een aantal functies aangewezen als zijnde geschikt voor deeltijdverlof. De aard en organisatie van de krijgsmacht beperken echter de mogelijkheid om in deeltijd te werken. Omdat de loopbaan en carrièregang van militairen afhankelijk is van opgebouwde ervaring (in operationele functies), is verplaatsbaarheid een vereiste. De inzetbaarheid van de krijgsmacht kan bovendien niet worden

beperkt doordat militairen die in deeltijd werken, niet beschikbaar zijn voor uitzending, varen en oefenen. Het structureel afwentelen van deze last op degenen die wél voltijds werken, past naar mijn mening ook niet in een evenwichtige belasting van personeel. In het spanningsveld tussen persoonlijk belang en de vereiste algemene inzetbaarheid als militair moeten – ook in de toekomst – verzoeken om in deeltijd te werken, worden beoordeeld.

Ik heb geconstateerd dat het beslag dat momenteel door militairen (mannen én vrouwen) wordt gelegd op deeltijdfuncties, gering is. Het is niet aannemelijk dat dit voortkomt uit de geringe behoefte aan deeltijdarbeid. Het is daarom mijn voornemen deeltijd in de krijgsmacht krachtig te stimuleren. Gelet op de eerder genoemde bijzondere eisen die aan het militaire beroep worden gesteld, kan dat recht slechts worden uitgeoefend voor zover de beschikbaarheid voor uitzending, varen en oefenen, dat niet belet. De toekenning van deeltijd zal om die reden steeds voor een bepaalde tijd geschieden en kunnen worden ingetrokken indien dwingende operationele eisen dat noodzakelijk maken. Teneinde te voorkómen dat door een opeenvolgende toewijzing van operationele functies het werken in deeltijd voor een vrouwelijk militair feitelijk onmogelijk wordt, zal ik, zolang er een achterstandssituatie bestaat, bewerkstelligen dat een verzoek om deeltijd van een vrouwelijke militair aangesteld voor onbepaalde tijd, zo snel mogelijk maar altijd binnen drie jaren wordt gehonoreerd, voor tenminste twee maal een periode van drie achtereenvolgende jaren.

Voor het laten werken van militairen in deeltijd is een bijzondere rechtspositionele constructie gekozen. In tegenstelling tot andere overheidsaanstellingen kan de aanstelling van de militair niet in deeltijd plaatsvinden. Daarom wordt – teneinde militairen wel feitelijk in deeltijd te kunnen laten werken – gekozen voor het toekennen van verlof (verder te noemen deeltijdverlof) voor een individueel af te spreken aantal uren. Ik zal de centrales van overheidspersoneel voorstellen om een recht op deeltijdverlof voor militairen aangesteld voor onbepaalde tijd te introduceren met inachtneming van de bovengenoemde randvoorwaarden.

Door het opheffen van de beperking dat militairen slechts deeltijdverlof kunnen genieten tot ten hoogste 19 uur per week, wordt bovendien een meer flexibel gebruik van de regeling mogelijk. Vanuit het uitgangspunt «optimale flexibiliteit in de werkroosters» kan op de werkvloer in overleg met het bevoegd gezag hieraan invulling worden gegeven. Met maatwerk in de vorm van (gedeeltelijke) non-activiteit na een vaarperiode of een uitzending, wil ik de mogelijkheid van deeltijdverlof ook binnen het operationele functiegebied introduceren. Dit zal nog nader worden uitgewerkt.

Het recht om in deeltijd te werken is voor burgerpersoneel een gegeven. Bij de uitvoering van het P-beleid zal er nogmaals op worden toegezien dat daaraan ook de nodige bekendheid wordt gegeven.

#### *7.5.2. Meldpunt*

Teneinde individuele verzoeken voor deeltijdverlof zo veel mogelijk te coördineren, wordt bij elk van de krijgsmachtdelen een centraal meldpunt «deeltijd» ingesteld. Bij dit meldpunt bestaat inzicht in het bestand aan functies die in deeltijd kunnen worden vervuld en kunnen door evt. samenvoeging van individuele verzoeken duo-banen worden gecreëerd.

### *7.5.3. Ouderschapsverlof*

Het gebruik van de regeling ouderschapsverlof door mannelijk en vrouwelijk militair personeel, is laag. Een belangrijke rol speelt hierbij het – in tegenstelling tot burgerpersoneel van Defensie – onbetaalde karakter van dit verlof. De wens om te komen tot betaald ouderschapsverlof heeft verschillende malen deel uitgemaakt van de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen en zal bij de komende onderhandelingen opnieuw aan de orde komen.

### *7.5.4. Kinderopvang*

Bij Defensie is inmiddels zes jaar ervaring opgedaan met kinderopvang. Knelpunten die zich voordoen zijn: de geringe flexibiliteit in de vormen van kinderopvangvoorzieningen, m.n. wat betreft buitenschoolse opvang, opvang van kinderen ouder dan 12 jaar en de mogelijkheden voor 24-uurs opvang, alsmede de hoge kosten van kinderopvangplaatsen. Het betreft hier overigens geen specifiek Defensie-probleem, maar algemeen maatschappelijke tekortkomingen in de kinderopvang. In zijn rapport «Witte vlekken in de kinderopvang» (OR 19-ER/IV/1996) stelt de Emancipatieraad vast dat één van de meest nijpende en acute kwesties betrekking heeft op de buitenschoolse opvang. Door het Kabinet is zeer recent M.F. 60 extra ter beschikking gesteld voor de versterking van buitenschoolse opvang.

Het oorspronkelijke beleid was erop gericht de kinderopvang buiten de militaire locaties te organiseren. Dit beleid is onveranderd, maar ik zal de krijgsmachtdelen opdracht geven de wenselijkheid en haalbaarheid te onderzoeken van bedrijfskinderopvang op of nabij een defensielocatie indien voor de bestaande knelpunten geen oplossingen buiten de organisatie worden gevonden.

Wat betreft het totale volume aan kinderopvang is in het arbeidsvoorwaardenakkoord voor de periode 1 april 1997 tot 1 juni 1999 overeengekomen, dat het beschikbare budget voor de thans bestaande vormen van kinderopvang (gastoudergezinnen, kinderopvangplaatsen, buitenschoolse opvang) wordt verhoogd met M.F. 1, 2 structureel. Hiermee worden 134 extra (voltijds)kindplaatsen gerealiseerd.

### *7.5.5. Gezinsbeleid*

Bij de KL en de KLu wordt als ongeschreven regel gehanteerd dat vrouwen met kind(eren) in de leeftijd tot en met vier jaar, niet worden uitgezonden, tenzij dit om operationele redenen onmogelijk is. Zolang de achterstandssituatie voor vrouwen bestaat, wil ik de praktijk op dit punt voortzetten en ook bij KM en KMar hanteren. Indien mannelijke militairen verantwoordelijk zijn voor de zorg van een één-oudergezin, zal de zelfde regel voor hen van toepassing zijn. De «één-ouder»-restrictie ten aanzien van mannelijke militairen is gefundeerd op de pragmatische overweging dat met name vrouwen de zorg voor kinderen op zich nemen.

Alhoewel hiermee voor vrouwen een vorm van positieve actie wordt gevoerd, heeft de overweging dat het bestand aan niet-uitzendbare militairen niet te groot mag worden, bij mijn beslissing de doorslaggevende factor gevormd.

Wanneer in een gezin zowel man als vrouw militair is, dan zullen de directies personeel bij plaatsing (m.n. bij reguliere plaatsing in het buitenland) en bij uitzending uitdrukkelijk rekening houden met de belangen van dit militaire gezin. In uitdrukkelijke zin zelfs in het geval er sprake is van de zorg voor een of meerdere kinderen teneinde te

voorkómen dat beide ouders gelijktijdig afwezig zijn. In overleg met de Directeuren Personeel zullen hierover afspraken worden gemaakt.

#### *7.5.6. Recht op herintreding*

Het recht op herintreding blijkt – hoewel in de regelgeving neergelegd – in de praktijk een zachte garantie te zijn omdat destijds een voorbehoud is gemaakt voor situaties waarin personele reducties kunnen leiden tot gedwongen ontslagen. Zittend personeel krijgt in dat kader voorrang boven herintreders. Voor vrouwelijke militairen met een aanstelling voor onbepaalde tijd die om een gezin te verzorgen ontslag hebben genomen, zal, zo lang er sprake is van een achterstandssituatie voor vrouwen, in 2000 het recht op herintreding worden hersteld (of zoveel eerder als zulks met het oog op het verloop van het reductietraject mogelijk is). Indien een vrouwelijke beroepsmilitair reeds vooraf te kennen geeft dat zij na een non actieve-periode wil herintreden, dan zal gedurende haar afwezigheid zowel door haar als door de organisatie geïnvesteerd moeten worden in het bijhouden van kennis (deelname aan oefeningen en het volgen van niveau-opleidingen d.m.v. afstandsonderwijs moeten tot de mogelijkheden behoren). Om te bereiken dat vrouwen met kind(eren) sneller kunnen herintreden, zal herintreding met toekenning van deeltijdverlof eveneens tot de mogelijkheden gaan behoren.

### **8. STREEFPERCENTAGES**

8.1. In de periode 1987–1989 steeg het percentage vrouwelijke militairen van 3.1 naar 4.9 (bron TK, 1994–1995, 24 230, nrs. 1–2) en bedroeg op 1 maart 1992 5.2% (bron: TK 1992–1993, 22 913, nr. 2). Per 31 december 1996 bedroeg het percentage 6.7. Uitgaande van een instroompercentage van gemiddeld 20% vrouwelijke militairen aangesteld voor bepaalde tijd en een vergroting van de doorstroom naar een verbintenis voor onbepaalde tijd, is het een reële verwachting dat het personeelsbestand militair personeel in het jaar 2010 voor 12% uit vrouwen bestaat.

8.2. Voor burgerpersoneel vormt de huidige vacaturestop een belemmering om te voldoen aan de taakstelling zoals deze door de rijksoverheid is gehanteerd, n.l. 30% vrouwen als algemeen streefcijfer. Per 31 december 1996 bedroeg het percentage burgervrouwen 19.0. Zodra de vacaturestop is opgeheven, zal het streefcijfer 30% worden gehanteerd voor het jaar 2010. Conform het rijksoverheidsbeleid wil ik, op basis van in- en externe mobiliteit, ernaar blijven streven om een percentage van 20% vrouwen in de hogere functies (vanaf schaal 10), te behalen (uiterlijk in 2010).

### **9. ACCEPTATIE EN BEJEGENING**

Voor een succesvol integratiebeleid is de acceptatie van vrouwen noodzakelijk. Ik wil bereiken dat voor vrouwen bij Defensie een klimaat heerst dat hun voldoende ruimte geeft om te kunnen functioneren en zich te kunnen ontplooien.

De verwachting is dat het steeds groeiend aantal vrouwen dat werkzaam is bij Defensie, uiteindelijk op geleidelijke en natuurlijke wijze een positief effect op integratie zal hebben. In dit licht bezien is met name de toenemende instroom van vrouwelijke militairen met een aanstelling voor bepaalde tijd, zeer waardevol.

Ik wil niet onbelicht laten dat het in toenemende mate gemengd werken en de gemengde legering, ook een keerzijde kent. Correcte omgangsvormen, gebaseerd op wederzijds respect, vormen de basis voor samenwerken en samenleven van mannen en vrouwen in alle situaties binnen de krijgsmacht waarin zij met elkaar optrekken. In de gedragscode voor de krijgsmacht is de basis gelegd voor het stellen van nadere regels, te hanteren in de werk- en leefgemeenschap. Die regels zullen per krijgsmachtdeel nader worden uitgewerkt. Aan boord van schepen zijn dergelijke regels b.v. reeds gegeven.

De regering benadrukt de waarde van maatschappelijke diversiteit. In het eindadvies «Ongezien onderscheid naar sekse» van de interdepartementale projectgroep «Doorbreking van beeldvorming in termen van mannelijkheid en vrouwelijkheid» (rapport Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid 1996) is door Defensie de aandacht gevestigd op het tolerantieverleggend onderwijs. Ter bevordering van de integratie van vrouwen, allochtonen en homoseksuelen in de krijgsmacht worden sinds 1991 voor militair personeel specifiek daarop gerichte cursussen en lessen verzorgd bij initiële en vervolgopleidingen.

Om te bereiken dat de cultuur binnen de krijgsmacht voldoende ruimte biedt aan een diversiteit van personeelsleden zal «managing diversity» een wezenlijk onderdeel moeten gaan vormen van het opleidingspakket voor leidinggevend (hoger en middelbaar kader). Als eerste stap zal nog dit jaar op de Koninklijke Militaire Academie een congres voor de top van de krijgsmachtdelen en het hogere kader worden georganiseerd waarin acceptatie en bejegening van een divers personeelsbestand centraal staat.

Op den duur moet het emancipatiebeleid als facetbeleid verdwijnen en worden ondergebracht in het algemene personeelsbeleid. Om die reden zal ik in overleg met de Directeur Coördinatie Emancipatiebeleid (DCE) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bezien welke algemene beleidsvoornemens en voorgenomen wijzigingen in de arbeidsvoorwaarden door middel van de Emancipatie-effect Rapportage (EER) zich lenen om te worden getoetst op hun effect op het emancipatiebeleid. Binnen DCE wordt momenteel tevens een plan ontwikkeld voor een interdepartementaal monitorsysteem voor het emancipatiebeleid. De te monitoren facetten worden in overleg met de departementen opgesteld en besproken binnen de Interdepartementale Coördinatiecommissie Emancipatiebeleid. Defensie maakt deel uit van deze commissie.

De functies van de coördinatoren emancipatiebeleid (zoals deze zijn ingesteld bij de aanbieding van de voortgangsrapportage over het integratiebeleid aan de Eerste en Tweede Kamer der Staten-Generaal, TK 1991–1992 22 300 X, nr. 7), worden bij de krijgsmachtdelen gecontinueerd, al dan niet gecombineerd met de functie van vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersonen spelen een belangrijke rol in de inmiddels operationele klachtenprocedure seksuele intimidatie.

Als logisch gevolg van het rapport «Vanzelfsprekend besturen wij graag met vrouwen» (rapport Raad voor het OverheidsPersoneelsbeleid ROP/96.00363 Z.807.1 van oktober 1996) zal ik de projecten ondersteunen die worden ontplooid door de centrales voor militair en burgerpersoneel, om het aantal vrouwelijke bestuurders binnen hun organisaties te doen toenemen.

## 10. SAMENVATTING

De voorliggende beleidsintensivering in het emancipatiebeleid bij Defensie is gericht op de verbetering in kwalitatieve zin en in kwantitatieve zin van de positie van vrouwelijke werknemers.

Er is bewust gezocht naar het bieden van adequate instrumenten die kunnen worden benut om vrouwen in de organisatie te laten instromen en voor de organisatie te behouden. Positieve actie voor vrouwen is slechts daar toegepast waar aantoonbare achterstand van vrouwen dit nodig maakte.

Vanzelfsprekend speelt een uitgesproken en zichtbaar commitment van de Defensieleiding, van chefs, commandanten en kaderleden, een onmisbare rol in het integratieproces. Slechts met hun steun heeft dit proces voldoende draagvlak in de organisatie. Ik acht het om die reden van belang dat de maatregelen die zijn opgenomen in de beleidsbrief, met hun steun en instemming worden bekend gesteld aan alle belanghebbenden.

De belangrijkste maatregelen zijn als volgt te resumeren:

Streefpercentages:

in 2010 dient het militaire personeelsbestand te bestaan uit 12% vrouwen;

bij het burgerpersoneel wordt na opheffing van de vacaturestop gestreefd naar een algemeen percentage van 30 in 2010. Op basis van in- en externe mobiliteit wordt gestreefd naar een percentage van 20% vrouwen in de hogere burgerfuncties (vanaf schaal 10).

Bevordering instroom door:

- het streefpercentage voor de instroom van vrouwelijke militairen met een aanstelling voor bepaalde tijd, te stellen op gemiddeld 20;
- de voortgang en uitbreiding te stimuleren van instroomprojecten als het «Spectrumcollege» en de «Friese Poort»;
- te onderzoeken op welke wijze jongeren die opteren naar een functie bij Defensie, hun fysieke conditie op peil kunnen brengen.
- onderzoek naar de effecten van een vooropkomst op de fysieke conditie van vrouwelijke militairen;
- de externe beeldvorming van Defensie op de arbeidsmarkt beter af te stemmen op vrouwen;
- de benoeming van vrouwelijke officieren en onderofficieren als wervingsfunctionarissen;
- aandacht voor de functievoorlichting bij de werving gezien de gegeven kritiek van uitstromers bij hun exit-interview;
- horizontale instroom;
- recht op herintreding.

Beperken uitstroom door:

- implementatie door de krijgsmachtdelen van de aanbevelingen uit het NATO-rapport «Optimizing the performance of women in the armed forces of NATO» (januari 1997) m.b.t. de fysieke functie-eisen, te weten:
  - de studie naar de fysieke inspanning die is verbonden aan functies, met het oogpunt te komen tot vernieuwde ergonomische vormgeving van taken en uitrusting teneinde, waar mogelijk, de fysieke eisen te verminderen zonder nadelige gevolgen voor de operationele gereedheid;
  - de optimalisering van fysieke training om de in potentie aanwezige kracht van vrouwen zo veel mogelijk uit te buiten;
  - de invoering van reële selectietesten die zijn gerelateerd aan de fysieke functie-eisen, waarbij ook wordt gekeken naar de grootte en



samenstelling van teams, teneinde het aantal functies dat niet wordt beperkt door zware fysieke eisen, te vergroten;

- recht op deeltijdverlof;
- onderzoek naar bedrijfskinderopvang;
- gezinsbeleid.

Bevorderen doorstroom door:

- het interne wervingsbeleid erop te richten vrouwelijke militairen aangesteld voor bepaalde tijd, te laten doorstromen naar een aanstelling voor onbepaalde tijd;
- management development voor vrouwen vanaf schaal 10 en vanaf de rang van kapitein, evenals het bijhouden van opleidings- en ervarings-eisen van de overige vrouwen.

Maatregelen in het kader van acceptatie en bejegening:

- voortzetting tolerantieverleggend onderwijs;
- het opnemen van het onderwerp «managing diversity» in het opleidingspakket voor leidinggevenden;
- instandhouding van de functie coördinator emancipatiebeleid bij de krijgsmachtdelen, al dan niet gecombineerd met de functie van vertrouwenspersoon;
- ondersteuning projecten centrales voor militair en burgerpersoneel.

## **11. KOSTEN**

De realisatie van de maatregelen zoals opgenomen in de beleidsbrief, leidt niet tot extra kosten, met uitzondering van het betaald ouderschapsverlof voor militairen. Indien de maatregelen aanleiding geven tot beslaglegging op de arbeidsvoorwaardelijke gelden, dan zal dit op de daartoe geëigende wijze worden ingebracht in het overleg met de centrales van overheidspersoneel.