



Ministerie van Defensie

DEFENSIE ACTIEPLAN 1325

2021-2025

DEFENSIE ACTIEPLAN 1325

2021-2025

Dit Defensie Actieplan 1325 is opgesteld voor de periode 2021-2025 en beschrijft de wijze waarop Defensie de VN-resolutie 1325 over Vrouwen, Vrede en Veiligheid implementeert.

Dit plan bouwt voort op het vorige Defensie Actieplan 1325 (2016-2019), de evaluatie daarover en het sluit aan op het nieuwe Nationaal Actieplan 1325 (2021-2025) dat eind 2020 wordt gelanceerd.

Steller: DOPS/Gender
Versie: 10 december 2020

Inhoud

INLEIDING	6
1. VN-RESOLUTIE 1325 – NATIONAAL ACTIEPLAN 1325 – DEFENSIE ACTIEPLAN 1325	8
2. DEFENSIE ACTIEPLAN 1325 (2021-2025) - DOELEN EN ACTIES	14
3. IMPLEMENTATIE DAP 1325 (2021-2025) – VOORWAARDEN, STURING EN RAPPORTAGES	26
Bijlage 1 NATIONAAL ACTIEPLAN 1325 (2021-2025)	28
Bijlage 2 DE VERTAALSLAG NAAR DE OPERATIES T.A.V. VN-RESOLUTIE 1325: VROUWEN, VREDE EN VEILIGHEID	30
Bijlage 3 DEFENSIE BELEID EN PLAN VAN AANPAK T.A.V. DIVERSITEIT EN INCLUSIVITEIT	32

De VN Veiligheidsraad bracht in 2000 resolutie 1325 uit over het thema 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' - de eerste resolutie die de aandacht vestigt op de rechten en noden van vrouwen in oorlogen en gewapende conflicten. De resolutie roept op tot bescherming van vrouwen en meisjes tegen geweld en streeft ook naar een verhoogde deelname van vrouwen aan de besluitvorming op het gebied van vrede en veiligheid. Vele VN-lidstaten, Nederland en organisaties zoals de NAVO en de EU onderschrijven de oproep. Nederland vertaalde de VN-resolutie 1325 in het eerste Nationaal Actieplan 1325 in 2008. Inmiddels is het vierde Nationaal Actieplan 1325 (2021-2025) in ontwikkeling. Defensie koppelt daaraan dit eigen Defensie Actieplan (2021-2025).

De evaluatie van het vorige Defensie Actieplan (2016-2020) wees uit dat we binnen Defensie nog onvoldoende in staat zijn geweest om gender¹ te integreren in onze operaties en activiteiten. Om meer aandacht voor gender te genereren en gender beter te integreren in plannen, beleid, uitvoering en evaluaties van onze operaties en activiteiten, is dit huidige Defensie Actieplan 1325 uitgebreider dan het vorige actieplan en bevat het meer concrete doelen en acties zodat het duidelijker is waaraan Defensie gaat werken de komende jaren.

In het eerste hoofdstuk wordt ingegaan op de verschillen in impact van een conflict op mannen en vrouwen en de disproportionele gevolgen van conflict voor vrouwen en meisjes. Daarna wordt de VN-resolutie 1325 belicht die oproept actie te ondernemen op het thema Vrouwen, Vrede & Veiligheid. Vervolgens wordt kort uitgelegd wat de NAVO, EU en Nederland doen en wordt het vierde Nationaal Actieplan 1325 met haar vijf strategische doelen kort uiteengezet.

In aansluiting hierop wordt ingegaan op de wijze waarop Defensie haar steentje bijdraagt aan de implementatie van de VN-resolutie 1325 door het opstellen van een Defensie Actieplan 1325 en wordt ingegaan op nut en noodzaak van gender integratie bij Defensie. Ook wordt uitgelegd dat gender integratie en de implementatie van VN-resolutie 1325 onder de verantwoordelijkheid valt van de PCDS, en dat het thema Diversiteit en Inclusiviteit is belegd bij de Hoofddirecteur Personeel. Aan het einde van het eerste hoofdstuk worden huidige geconstateerde tekortkomingen binnen Defensie op het gebied van '1325' beknopt beschreven en wordt afgesloten met het overkoepelend doel van dit Defensie Actieplan 1325 met de daarbij behorende acht doelen waarop Defensie zich gaat richten de komende jaren.

In het tweede hoofdstuk is de actietabel opgenomen dat een overzicht geeft van de tekortkomingen, doelen, te behalen resultaten, acties, actienemers en de periode van realisatie van de acties.

In het derde hoofdstuk wordt ingegaan op de voorwaarden, wijze van sturing en rapporteren ten aanzien van de uitvoering van dit nieuwe Defensie Actieplan 1325 (2021-2025).

Tot slot is in de bijlagen additionele informatie te vinden over het Nationaal Actieplan 2021-2025 gevolgd door een nadere toelichting over de hoe vertaalslag naar de operaties ten aanzien van de VN-resolutie 1325 gemaakt kan worden, en over het Defensiebeleid en Plan van Aanpak ten aanzien van Diversiteit en Inclusiviteit.

¹ Het begrip gender onderscheidt vrouwen en mannen door eigenschappen aan beide sekse toe te kennen. Deze eigenschappen hebben uitsluitend betrekking op sociale-, gedrags- en identiteitsaspecten. In feite is 'gender' een script waarin is beschreven hoe een man of vrouw zich in een bepaalde cultuur moet gedragen. Gender verwijst naar aangeleerd gedrag en de culturele betekenis van de verschillen van de man en vrouw. Deze verschillen variëren in de tijd en tussen culturen. Gender heeft geen betrekking op biologische verschillen tussen vrouw en man.

1. VN-RESOLUTIE 1325 – NATIONAAL
ACTIEPLAN 1325 – DEFENSIE ACTIEPLAN
1325

Aanleiding: Verschillen in impact van een conflict op mannen en vrouwen en de disproportionele gevolgen van conflict voor vrouwen en meisjes

Een gewapend conflict heeft een negatieve impact op de gehele burgerbevolking. Deze impact kan verschillend zijn voor mannen, vrouwen, jongens en meisjes. Waar mannen en jongens het slachtoffer worden van dodelijk geweld, wordt seksueel geweld vaak gebruikt als wapen of oorlogstactiek tegen vrouwen en meisjes. Daarnaast is er een verschil voor mannen en vrouwen in de toegang tot medische, juridische, psychosociale en sociaaleconomische diensten. Deze toegang is vaak beperkter voor vrouwen en meisjes in een noodsituatie. Door deze beperkingen is de impact van een conflict op de veiligheid, rol en positie van deze groep dan ook groot, divers en vergaand. Een voorbeeld hiervan zijn de omvangrijke vluchtelingenstromen die op gang zijn gekomen door de diverse conflicten in de wereld. Deze migratiestromen via o.a. Mediterrane- en West Balkan routes bereiken ook Europa en Nederland. Uit onderzoek blijkt dat de overgrote meerderheid van vrouwen met een migratieachtergrond niet alleen in eigen land, maar ook tijdens de migratieroute te maken heeft gehad met enige vorm van seksueel geweld, vaak meerdere keren en op verschillende locaties. Vrouwgeleide huishoudens lopen niet alleen risico's langs de migratieroute en in vluchtelingen- en intern ontheemdenkampen, maar ook in de opvangcentra, ook in Nederland.

Het voorkomen of (anders) oplossen van conflicten vraagt om een holistische benadering. Mannen en vrouwen zouden samen aan de tafel moeten zitten waar gesproken wordt over mogelijke conflictoplossingen of wederopbouwplannen van hun land. In de praktijk blijkt dat vrouwen vaak wel het inzicht en de wens hebben om een actieve bijdrage te leveren, maar de mogelijkheid daartoe niet krijgen. Verbeteringen op dit vlak gaan zeer langzaam en recente ontwikkelingen laten zien dat er sprake is van een wereldwijde *pushback*. Maatschappelijke actoren zoals vrouwelijke politici, gemeenschapsleiders, vredesactivisten, journalisten, mensenrechtenactivisten en -verdedigers krijgen wereldwijd steeds minder bewegingsruimte en lopen een verhoogd risico om slachtoffer te worden van geweld. Te denken valt aan cyberaanvallen tegen vrouwen die zich uitspreken over vrouwenrechten.

VN roept op tot actie: Resolutie 1325 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' en de Women, Peace and Security agenda

Na een langdurige lobby hebben internationale vrouwenbewegingen het absolute en disproportionele onrecht dat vrouwen en meisjes in situaties van (gewapend) conflict wordt aangedaan op de agenda van de VN Veiligheidsraad gekregen. Dit leidde in 2000 tot de resolutie 1325 over het thema 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid'. De resolutie erkent dat vrouwen disproportioneel geraakt worden door conflict en roept op tot actieve participatie van vrouwen - op elk besluitvormingsniveau - in preventie van conflict, in vredesonderhandelingen en tijdens het wederopbouwproces. Voorts roept de resolutie op om vrouwen in (post-) conflictgebieden beter te beschermen tegen seksueel geweld en gender-gerelateerd geweld; het genderperspectief in alle aspecten van vredesoperaties in te bedden, en vrouwenrechten en gendergelijkheid te promoten. Er volgden nog tien resoluties² over dit thema, hetgeen de noodzaak van de roep om aandacht voor dit onderwerp aantoont. Deze resoluties staan allemaal in het teken van het thema Vrouwen, Vrede en Veiligheid en worden als geheel vaak aangeduid als de Women, Peace and Security agenda (WPS-agenda). Alle VN-lidstaten zijn opgeroepen om de resolutie 1325 te implementeren en een Nationaal Actieplan (NAP 1325) op te stellen. Nederland gaf aan deze oproep gehoor net als tot zover 84 andere lidstaten³. Ook de NAVO en de EU roepen op tot actie en hebben actieplannen opgesteld.

² Resoluties 1820 (2008); 1888 (2009); 1889 (2009); 1960 (2010); 2106 (2013); 2122 (2013) 2242 (2015), 2467 (2019) en 2493 (2019), 2538 (2020).

³ Stand van zaken 2020 (www.peacewomen.com).

Wat doet de NAVO?

De NAVO heeft zich ook gecommitteerd aan de resolutie 1325 en erkent dat een gewapend conflict een verschillende effect kan hebben op mannen en vrouwen en dat beide groepen een gewapend conflict verschillend kunnen beïnvloeden. Het overwegen van deze verschillen kan een positief effect hebben op de militaire bijdrage aan het voorkomen en oplossen van een conflict en het wederopbouwproces.

In 2008 zijn de eerste formele richtlijnen met betrekking tot integratie van genderperspectief en de implementatie van resolutie 1325 vastgelegd in de NATO Bi-SC 40-1, waarvan de vierde update eind 2020 verschijnt. Dit document geeft richting aan de wijze waarop gender integratie binnen Defensie in alle internationale militaire producten en processen kan worden gerealiseerd. Tevens raadt het alle NAVO lidstaten dringend aan om gender te operationaliseren binnen de nationale militaire organisatie. In hun rol als *NATO Department Head for Gender in Military operations* heeft het *Nordic Center for Gender in Military operations* (NCGM) verschillende producten ontwikkeld die NAVO lidstaten kunnen ondersteunen bij het operationaliseren van gender. Nederland is lid van de stuurgroep van het NCGM.

Wat doet de EU?

In december 2018 heeft de EU haar eerste EU WPS actieplan gepubliceerd: *EU Strategic Approach to WPS1* (2019-2024). Dit plan roept op tot een holistische benadering en erkent dat gendergelijkheid en *empowerment* van vrouwen twee voorwaarden zijn voor het voorkomen en oplossen van conflict. Daarnaast doet de EU in dit plan beroep op haar lidstaten en instituten door aan te geven dat het een gezamenlijke verantwoordelijkheid is om gendergelijkheid, mensenrechten, vrede en veiligheid zowel binnen als buiten haar grenzen te promoten.

Wat doet Nederland?

Nederland heeft in 2008 haar eerste Nationaal Actieplan 1325 (NAP 1325) opgesteld, er volgde er nog twee, ieder met een geldigheidstermijn van vier jaar. Het derde NAP 1325 (2016-2019) werd met 1 jaar verlengd tot 2020. In dit derde NAP 1325 staat beschreven welke acties Nederland onderneemt om bij te dragen aan het behalen van de doelstellingen van de VN-resolutie 1325, zoals het trainen en de verhoogde inzet van vrouwelijke vredeshandhavers, steun aan vrouwelijke mensenrechtenverdedigers, vredesactivisten en niet-gouvernementele mensenrechten en vrouwenrechten organisaties en de preventie en aanpak van conflict gerelateerd seksueel geweld. Hierbij is ook een rol voor Defensie weggelegd.

Vierde Nationaal Actieplan 1325 (2021-2025)

In 2020 is gestart met het opstellen van het vierde NAP (NAP IV). Het Ministerie van Buitenlandse Zaken en WO=MEN Dutch Genderplatform vormen de kartrekkers. Defensie is samen met een aantal andere ministeries, de politie, maatschappelijke organisaties en kennisinstituten mede-opsteller van het plan en evenals bij NAP I, II en III ook ondertekenaar. Defensie heeft ook zitting in de *Oversight Board*⁴ van het NAP IV, dat als doel heeft de ontwikkeling en de uitvoering van het NAP in goede banen te leiden. Het vierde NAP zal eind 2020 worden gelanceerd.

⁴ Meer informatie over functie van de *Oversight Board* is terug te vinden in bijlage 1.

Het vierde NAP 1325 (2021-2025) heeft als doel bij te dragen aan het creëren van verbeterde omstandigheden en randvoorwaarden waardoor rechten van vrouwen en meisjes zijn gewaarborgd en zij een rol van betekenis kunnen spelen in besluitvorming en uitvoering in conflictpreventie en -beslechting, vredesopbouw, bescherming, noodhulp, wederopbouw en herstel, zowel in Nederland als daarbuiten. Dit NAP 1325 heeft naast een internationale- ook een nationale oriëntatie. Mede hierdoor ontstaat een verband met alle drie de hoofdtaken van Defensie.

Gerangschikt langs de vier pijlers van de WPS-agenda⁵ zet Nederland in op de volgende vijf strategische doelen:

1. **Participatie:** Meer vrouwen in leiderschapsposities en gelijke en betekenisvolle participatie van vrouwen en meisjes op alle niveaus in besluitvormingsprocessen ten behoeve van vrede en veiligheid, inclusief conflictpreventie en -beslechting, vredesopbouw, bescherming, noodhulp, wederopbouw en herstel.
2. **Preventie:** De preventie van gewelddadig conflict en conflict gerelateerd geweld tegen vrouwen en meisjes, inclusief gewelddadig extremisme, is *human rights based* alsook gendersensitief en responsief.
3. **Bescherming:** Vrouwen en meisjes in en uit conflict, worden beschermd tegen alle vormen van conflict gerelateerd geweld, waaronder seksueel- en gender gerelateerd geweld, hun rechten worden gewaarborgd en zijn afdwingbaar.
4. **Noodhulp, wederopbouw en herstel:** Noodhulp, wederopbouw en herstel voldoen aan de behoeften en dragen bij aan de empowerment van vrouwen en meisjes.
5. **WPS Mainstreaming:** Institutionele veranderingsprocessen op het gebied van gender zijn beter geconsolideerd.

Deze vijf strategische doelen zijn nauw met elkaar verbonden. Per strategisch doel zijn enkele subdoelen geformuleerd, welke zijn terug te vinden in het vierde NAP 1325⁶. Van de ondertekenaars van het Nationaal Actieplan wordt verwacht dat zij zich gezamenlijk inspanssen om de strategische doelen te behalen.

Wat doet Defensie?

Defensie heeft VN-resolutie 1325 al vroeg omarmd en is mede-ondertekenaar van het NAP 1325. Defensie zet zich al jarenlang in voor het thema Vrouwen, Vrede en Veiligheid. Defensie heeft in 2016 het Defensie Actieplan 1325 geschreven met dezelfde looptijd als het derde NAP 1325 (2016-2020).

Defensie Actieplan 1325 (2016-2019)

Het Defensie Actieplan 1325 (2016-2019) beschreef op welke wijze Defensie gender integratie en daarmee de implementatie van VN-resolutie 1325 wil aanpakken met een inzet op drie pijlers: Opleiden & Trainen, Personeel en Institutionaliseren. Medio 2020 is dit DAP geëvalueerd over de periode 2016-2019. Uit de evaluatie kwam naar voren dat er veel inspanningen zijn verricht maar dat gender nog niet voldoende is geïntegreerd binnen Defensie. Geconstateerd is dat defensiepersoneel niet voldoende genderbewust is en er onvoldoende draagvlak is voor het onderwerp defensie breed. Geconcludeerd is dat er nog vele stappen genomen moeten worden te beginnen met een nieuw Defensie Actieplan 1325 dat realistische doelstellingen en concrete acties bevat en door de Defensietop gedragen zal worden.

⁵ De vier pijlers van de WPS agenda zijn: **Participatie** van vrouwen, **Bescherming** van vrouwen en meisjes, **Preventie** van conflict en geweld tegen vrouwen en meisjes, en **Noodhulp**.

⁶ Pag 6: Het vierde Nederlandse Nationale Actie Plan betreffende de implementatie van Resolutie 1325 van de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties en opvolgende verwante resoluties (2020). Bron: www.NAP1325.nl

De evaluatie wees ook uit dat Defensie internationaal gezien goed scoort als het gaat om inspanningen op gebied van Vrouwen, Vrede en Veiligheid, waarbij Nederland zich zeer zichtbaar maakt door onder andere het uitzenden van gender adviseurs naar missies, de inzet van een gender expert bij het NCGM, actieve deelname aan het NATO *Committee on Gender Perspectives* (NCGP), verbintenis met het Canadese Elsie-initiatief, deelname van de CDS aan het internationale CDS Women, Peace and Security netwerk en het al jarenlang verzorgen van de Nederlands-Spaanse internationale gender cursus.

Nut en noodzaak van gender integratie in Defensie operaties en activiteiten

Bij elk van de drie hoofdtaken van Defensie is het in alle fasen van de operaties van belang om rekening te houden met gender aspecten.

De taken die Defensie heeft zijn zowel nationaal als internationaal, waarbij het vaak gaat om het beschermen van de lokale burgerbevolking, het verzorgen van advies en training en/of het leveren van (nood)hulp aan de lokale bevolking.

De lokale bevolking bestaat uit mannen, vrouwen, jongens en meisjes en voor al deze groepen dient aandacht te zijn. Bijdragen aan veiligheid, stabiliteit, vrede en wederopbouw is pas echt effectief als er tegemoet wordt gekomen aan die verschillen in behoeften van mannen en vrouwen. Het is dan ook van essentieel belang dat defensiepersoneel bij het plannen, uitvoeren en evalueren van operaties en activiteiten altijd het genderperspectief toepast, hetgeen wil zeggen dat de vraag wordt gesteld welke impact heeft de operatie/activiteit op mannen, vrouwen, jongens en meisjes heeft en of dit de beoogde impact is die Defensie wil behalen met de operatie/actie.

Defensie ziet dit belang in en daarom wordt er ingezet op gender integratie binnen de gehele organisatie. Echter een noodzakelijke voorwaarde voor een succesvolle gender integratie binnen Defensie is dat defensiepersoneel genderbewust is en weet op welke wijze het genderperspectief kan worden geïntegreerd in het dagelijkse werk en/of de operationele activiteiten⁷.

Samenwerking met Diversiteit en Inclusiviteit (HDP)

Daar waar het Defensie Actieplan 1325 zich richt op de implementatie van 1325 en integratie van het genderperspectief dat onder de verantwoordelijkheid valt van de Plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten (PCDS) en is belegd bij de afdeling GENDER van de Directie Operaties (DOPS), richt het beleidsplan Diversiteit & Inclusiviteit (D&I)⁸ zich op een meer divers personeelsbestand en een inclusieve organisatie cultuur waarin elke defensie medewerker zich thuis voelt. Dit valt onder de verantwoordelijkheid van de Hoofddirecteur Personeel (HDP).

Beide thema's hebben veel raakvlakken, waarom er een nauwe samenwerking is tussen de HDP/D&I en DOPS/GENDER.

Defensie Actieplan 1325 (2021-2025)

Wat zijn de huidige geconstateerde tekortkomingen binnen Defensie op het gebied van '1325'?

Geconstateerd is dat gender nog niet voldoende is geïntegreerd binnen Defensie en dat het defensiepersoneel niet voldoende genderbewust is. Dit blijkt ook uit het evaluatierapport Defensie Actieplan 1325 (2016-2019). Om die reden staat in dit Defensie Actieplan 1325 (2021-2025) het vergroten van genderbewustzijn en gender integratie centraal.

Onvoldoende genderbewustzijn en gender integratie heeft als gevolg dat er nog te weinig gender sensitiviteit en -responsiviteit is in de organisatie wat afhankelijk van de situatie in meerdere of mindere mate zijn weerslag heeft op beleidskeuzes en -inhoud, de manier waarop we werken en opereren, trainingen en opleidingen, de organisatiecultuur en hoe we met elkaar omgaan. Daarnaast wordt er in de missies/operaties nog onvoldoende tegemoet gekomen aan de verschillende

⁷ In bijlage 2 wordt de vertaalslag van de VN-resolutie 1325 Vrouwen, Vrede en Veiligheid naar de operaties nader toegelicht.

⁸ Meer informatie over het beleidsplan Diversiteit & Inclusiviteit (D&I) is te vinden in bijlage 3.

behoefden en wensen van lokale mannen, vrouwen, jongens en meisjes.

Ook is er nog onvoldoende bekendheid met- en begrip van het thema 'gender' en 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' onder het defensiepersoneel hetgeen tot gevolg heeft dat het thema vaak onvoldoende wordt begrepen en gesteund, hetgeen de algehele gender integratie binnen Defensie belemmert. Daarnaast is er onvoldoende krachtenbundeling met de partners uit het NAP 1325 netwerk zowel in Nederland als in missiegebieden waardoor kansen voor het behalen van gezamenlijke verbeterde resultaten worden misgelopen. Deze geconstateerde tekortkomingen geven extra aanleiding voor Defensie om zich de komende jaren hard in te spannen om dit te verbeteren.

Wat is het doel?

Dit nieuwe Defensie Actieplan 1325 (2021-2025) beschrijft hoe Defensie het genderbewustzijn van het defensiepersoneel wil vergroten en bovenstaande geconstateerde tekortkomingen aan wil pakken.

Het overkoepelende doel van dit Defensie Actieplan 1325 is het integreren van gender in alle lagen en activiteiten van de defensieorganisatie ter verhoging van de effectiviteit van de operaties, waarbij gerichte aandacht is voor de (positie van) lokale vrouwen en meisjes in crisis- en (post) conflictgebieden, met een focus op betere bescherming van vrouwen en meisjes en het bevorderen van hun participatierol.

Om dit doel te bereiken is het een voorwaarde dat elke militair genderbewust is en weet hoe het genderperspectief te integreren in de operationele activiteiten.

Dit overkoepelende doel is uitgewerkt in de volgende acht doelen die elk gekoppeld zijn aan geconstateerde tekortkomingen.⁹

Alle doelen leveren direct of indirect een bijdrage aan het overkoepelende doel.

1. Vergroten van het genderbewustzijn van het defensiepersoneel door gender te integreren in opleidingen en trainingen, inclusief de missiegerichte opleidingen;
2. Vergroten van gender responsiviteit binnen de organisatie, door het integreren van gender in bestaand- en nieuw beleid, plannen, evaluaties en rapportages;
3. Verhogen van de mate van gendersensitiviteit en inclusiviteit onder het defensiepersoneel door het belang hiervan uit te dragen vanuit de commandantenlijn, en een cultuur te creëren waarin respect en waardering voor elkaar verder wordt gestimuleerd en gewaardeerd;
4. Vergroten van het genderbewustzijn en het aanjagen van gender integratie bij de diverse (sub) onderdelen van Defensie door de inzet van *gender focal points*;
5. Verhogen van de mate van gender responsiviteit bij inzet in missiegebieden of bij het verlenen van noodhulp;
6. Versterken van de samenwerking tussen de partners van het NAP-netwerk en het beter gebruik maken van elkaars ervaringen, kennis en inzichten ten aanzien van de implementatie van VN-resolutie 1325;
7. Vergroten van de aandacht voor het thema gender en 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' door het thema geregeld te agenderen en aan de orde te laten komen in diverse communicatie uitingen;
8. Voorzetten van lopende- en organiseren nieuwe activiteiten ten behoeve van gender integratie en de implementatie van VN-resolutie 1325.

Aan alle doelen zijn acties verbonden die worden vermeld in de actietabel in het volgende hoofdstuk.

⁹ Evaluatierapport DAP 1325 (2016-2019)

2. DEFENSIE ACTIEPLAN 1325 (2021-2025) – DOELEN EN ACTIES

In aansluiting op het vierde Nationaal Actieplan 1325 (2021-2025) is dit nieuwe Defensie Actieplan 1325 (2021 – 2025) opgesteld. Dit plan houdt rekening met de uitkomsten van de evaluatie van het Defensie Actieplan 1325 (2016-2020) en de ontwikkelingen bij VN, NAVO en EU.

Het overkoepelende doel van dit Defensie Actieplan is het integreren van gender in alle lagen en activiteiten van de defensieorganisatie ter verhoging van de effectiviteit van de operaties, waarbij gerichte aandacht is voor de (positie van) lokale vrouwen en meisjes in crisis- en (post) conflictgebieden, met een focus op betere bescherming van vrouwen en meisjes en het bevorderen van hun participatierol.

Om dit doel te bereiken is het een voorwaarde dat elke militair genderbewust is en weet hoe het genderperspectief te integreren in de operationele activiteiten.

Dit overkoepelende doel is onderverdeeld in acht doelen die een respons vormen op de tekortkomingen die thans aan de orde zijn binnen Defensie.

Onderstaande tabel geeft een overzicht van de tekortkomingen met daaraan gekoppeld de doelen, te behalen resultaten, acties, actienemers en de periode van realisatie van de acties.

In de tabel wordt ook vermeld wanneer een actie gerelateerd is aan één of meerdere strategische doelen uit het NAP 1325 (2021-2025), waarmee wordt bedoeld dat de actie beoogt in directe of indirecte zin een bijdrage te leveren aan het bereiken van de strategische doelen.

Er is geen noodzakelijke volgorde in de acties benoemd in de tabel. Voor elke afzonderlijke actie wordt aangegeven in welke periode de actie gerealiseerd dient te zijn. Wanneer het doorlopende acties zijn, wordt dit ook aangegeven. Het betekent dus dat vele acties parallel zullen worden uitgevoerd.

1. GENDER INTEGRATIE IN OPLEIDEN EN TRAINEN			
TEKORTKOMING	Defensiepersoneel is onvoldoende genderbewust, hetgeen tot gevolg heeft dat onvoldoende rekening wordt gehouden met de verschillende impact dat een bepaald plan of beleid, activiteit of operatie heeft op mannen en vrouwen.		
DOEL	Vergroten van het genderbewustzijn van het defensiepersoneel door gender te integreren in opleidingen en trainingen, inclusief de missiegerichte opleidingen.		
TE BEHALEN RESULTAAT	Gender is een onderdeel van de opleidingen en trainingen en draagt bij aan een vergroot genderbewustzijn en aan een gender responsieve manier van werken/opereren, hetgeen een beter effect genereert.		
ACTIES	ACTIENEMER(S)	REALISATIE	BIJZONDERHEDEN
1.1 Opstellen van een Plan van aanpak 'Gender in Opleidingen en Trainingen' dat beschrijft op welke wijze gender te integreren in de basis- en doorstroom opleidingen van Defensie. <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER HDP/D&I in samenwerking met: DAOG	Plan gereed: Q3 2021 Start implementatie: Q4 2021 1e evaluatie: Q4 2022	Gender en het onderwerp Diversiteit & Inclusiviteit kunnen aan elkaar worden gekoppeld Implementatie zal in fases plaatsvinden
1.1.1 Integreren van gender in het gereedstellingsproces van de operationele commando's <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	Operationele Commando's in samenwerking met: DOPS/GENDER DAOG	Start implementatie: Q4 2021 1e evaluatie: Q4 2022	Implementatie zal in fases plaatsvinden
1.2 Trainen van opleiders en trainers binnen Defensie in hoe gender te integreren in opleidingen <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER in samenwerking met: <i>Nordic Center for Gender in Military Operations</i>	Doorlopend Opleidingsplekken worden jaarlijks aangeboden	Opleiders/trainers van Defensie die zich bezig (gaan) houden met de integratie van gender in opleidingen, kunnen deelnemen
1.3 Integreren van scenario-training m.b.t. gender, VN-resolutie 1325 en conflict related sexual and genderbased violence (CRSV / GBV) en Sexual exploitation and Abuse (SEA) in de opleidingen/trainingen tijdens het opwerktraject voorafgaand aan uitzendingen. <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	School voor Vredesmissies in samenwerking met: DOPS/GENDER	Start: Q2 2021	Gefaseerde invoering
1.4 Organiseren/aanbieden van gender cursussen, seminars, workshops en andere bijeenkomsten rondom het thema gender, Vrouwen, Vrede en Veiligheid en D&I voor Defensiemedewerkers <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies HDP-D&I NAP 1325-partners Directie Communicatie	Doorlopend 2 tot 4 activiteiten per jaar	Het streven is om meerdere activiteiten te organiseren voor diverse doelgroepen gedurende de looptijd van het actieplan

1.5	Beschikbaar maken van een online NATO-gendertraining, toegankelijk voor al het Defensie personeel. <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: <i>Nordic Center for Gender in Military Operations</i>	Start: Q2 2021	
1.6	Integreren genderperspectief in oefeningen <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: DAOG Operationele Commando's	Start: Q4 2021	Bruikbare NAVO/ NCGM tool: 'Gender perspective integration guide for exercise'.

2. GENDER INTEGRATIE IN BELEID EN PLANNEN

TEKORTKOMING	Defensiebeleid, -plannen, -evaluaties en –rapportages worden met onvoldoende oog voor genderspecten opgesteld en uitgevoerd hetgeen tot gevolg heeft dat onvoldoende rekening wordt gehouden met de verschillende impact dat een bepaald plan of beleid, activiteit of operatie heeft op mannen en vrouwen.		
DOEL	Vergroten van gender responsiviteit binnen de organisatie, door het integreren van gender in bestaand- en nieuw beleid, plannen, evaluaties en rapportages.		
TE BEHALEN RESULTAAT	In defensiebeleid, -plannen, -evaluaties en –rapportages wordt voldoende rekening gehouden met gender aspecten hetgeen betere effecten genereert.		
ACTIES	ACTIENEMER(S)	REALISATIE	BIJZONDERHEDEN
2.1 Opstellen Plan van aanpak om invulling te geven aan integratie van gender in defensiebeleid <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DG BELEID in samenwerking met: DOPS/GENDER HDP/D&I	Plan gereed: Q1 2021	
2.2 Het organiseren van sessies ten behoeve van kennisontwikkeling op gebied van hoe gender te integreren in beleid, plannen, evaluaties en rapportages <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DG BELEID DOPS/GENDER In samenwerking met: NAP 1325 experts	Start: Q2 2021	
2.3 Het integreren van gender in bestaande SOP's van de diverse afdelingen van de Directie Operaties/ Defensiestaf en bij de operationele commando's <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 2,3,4,5</i>	DOPS/GENDER Directie Operaties (Defensiestaf) Operationele Commando's	Start: Q3 2022 Jaarlijkse voortgang evalueren	Gefaseerde invoering Bruikbare NAVO/ NCGM tool: SOP 106
2.4 Invoeren van een genderanalyse tool bij de Directie Operaties <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 2,3,4, 5</i>	DOPS/GENDER in samenwerking met: <i>Directie Operaties (Defensiestaf)</i> <i>Nordic Center for Gender in Military Operations</i>	Start: Q2 2021 1e evaluatie: Q2 2022	Gefaseerde invoering Bruikbare NAVO/ NCGM tool: - Gender analysis tool; - ACO gender functional planning guide

2.5	Het beschikbaar stellen van budget voor de uitvoering van het Defensie actieplan 1325 <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	Defensieleiding	Jaarlijkse begroting aanpassen op geplande activiteiten conform DAP 1325	
2.5.1	Het beschikbaar stellen van budget voor de uitvoering van activiteiten ten behoeve van gender integratie <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies	Jaarlijkse begroting aanpassen op geplande activiteiten conform DAP 1325	

3. INCLUSIEVE EN GENDERSENSITIEVE ORGANISATIE CULTUUR

TEKORTKOMING	De organisatiecultuur binnen Defensie is niet voldoende inclusief en gendersensitief waardoor de werkomgeving niet voor iedereen veilig en prettig voelt.		
DOEL	Verhogen van de mate van gendersensitiviteit en inclusiviteit onder het defensiepersoneel door het belang hiervan uit te dragen vanuit de commandantenlijn, en een cultuur te creëren waarin respect en waardering voor elkaar verder wordt gestimuleerd en gewaardeerd.		
TE BEHALEN RESULTAAT	Een organisatie cultuur waarin gender sensitiviteit en inclusiviteit hoog in het vaandel staat en iedereen zich gewaardeerd, gerespecteerd en thuis voelt.		
ACTIES	ACTIENEMER(S)	REALISATIE	BIJZONDERHEDEN
3.1 Het continue uitdragen van het belang van gendersensitiviteit en inclusiviteit door de defensieleiding en in de commandantenlijn op elk niveau. <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 1, 5</i>	Defensieleiding Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies in samenwerking met: DOPS/GENDER HDP/D&I	Doorlopend Jaarlijkse voortgang evalueren	
3.2 Het inzetten van rolmodellen (met diverse achtergronden), zowel mannen als vrouwen binnen Defensie op leiderschapsposities als in andere zichtbare rollen die op de voorgrond treden en de waarde van diversiteit en inclusiviteit in de organisatie uitdragen <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 1, 5</i>	Defensieleiding Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies in samenwerking met: DOPS/GENDER HDP/D&I Defensienetwerken Directie Communicatie	Doorlopend Jaarlijkse voortgang evalueren	Rolmodellen moeten worden ondersteund door hun commandanten
3.3 Opstellen Plan van aanpak ten aanzien van meer vrouwen in leiderschapsposities en gelijke en betekenisvolle participatie van vrouwen op alle niveaus in besluitvormingsprocessen <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 1</i>	HDP/D&I ism met MD comité DOPS/GENDER Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies	Plan gereed: Q3 2021 Jaarlijkse voortgang evalueren	Het SER-advies ('Diversiteit in de top, tijd voor versnelling') wordt hierbij ook meegenomen.

4. GENDER FOCAL POINTS (= aanspreekpunten binnen defensie (sub)onderdelen die werken aan het bevorderen van gender integratie (neventaak))			
TEKORTKOMING	Binnen Defensie is een tekort aan genderexpertise en –capaciteit op de werkvloer (bij de diverse (sub)onderdelen en op diverse niveaus) waardoor er op gebied van gender integratie te weinig voortgang is.		
DOEL	Vergroten van gender expertise en aanjagen van gender integratie bij de diverse (sub)onderdelen van Defensie door de inzet van <i>gender focal points</i> .		
TE BEHALEN RESULTAAT	Er zijn <i>gender focal points</i> aangesteld binnen diverse defensie (sub)onderdelen, die een betekenisvolle adviserende en ondersteunende rol spelen binnen hun onderdeel ter bevordering van gender integratie.		
ACTIES	ACTIENEMER(S)	REALISATIE	BIJZONDERHEDEN
4.1 Aanstellen van gender focal points (neventaak) <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies	Start: Q3 2021	Aanstellen van <i>gender focal points</i> zal in fases plaatsvinden.
4.2 Opleiden en trainen van <i>gender focal points</i> <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 1,2,3,4,5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies <i>Nordic Center for Gender in Military Operations</i>	Doorlopend 1 of 2 x per jaar een gender focal point cursus	Er zullen gender focal point cursussen worden aangeboden gedurende de looptijd van het actieplan. Bruikbare NAVO/ NCGM tool: Gender focal Point course; ADL 171 en ADL 169
4.3 Ondersteunen en begeleiden van <i>gender focal points</i> bij hun taken die met name zijn gericht op het geven van advies en ondersteuning t.a.v. gender integratie binnen hun onderdeel <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies	Doorlopend	
4.4 Organiseren bijeenkomsten voor <i>gender focal points</i> ten behoeve van verdere professionalisering <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies	Doorlopend Minimaal 2 bijeenkomsten per jaar	

5. GENDER INTEGRATIE BIJ INZET IN MISSIES/OPERATIES EN BIJ NOODHULP (Nationaal en internationaal)

TEKORTKOMING	Bij alle operationele activiteiten wordt er onvoldoende rekening gehouden met gender aspecten en daarmee tekort gekomen aan de verschillende behoeften van de lokale mannen, vrouwen, jongens en meisjes.		
DOEL	Verhogen van de mate van gender responsiviteit bij inzet in (nationale) missies/operaties of bij het verlenen van noodhulp		
TE BEHALEN RESULTAAT	Bij alle operationele activiteiten wordt het rekening gehouden met gender aspecten en daarmee tegemoet gekomen aan de verschillende behoeften van de lokale mannen, vrouwen, jongens en meisjes.		
ACTIES	ACTIENEMER(S)	REALISATIE	BIJZONDERHEDEN
5.1 Het inzetten van gender adviseurs in internationale en nationale missies <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 1,2,3,4,5</i>	Directie Operaties (Defensiestaf) In samenwerking met: DOPS/GENDER Operationele Commando's	Doorlopend Evaluatie na elke inzet van een gender adviseur	Sinds 2017 heeft NLD 1 militaire gender adviseur stoel in VN missie: UNIFIL
5.1.1 Het voorbereiden en begeleiden van de gender adviseurs die worden uitgezonden. <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: <i>Nordic Center for Gender in Military Operations</i>	Doorlopend	Bruikbare NAVO/ NCGM tool: Gender advisers course, ADL 168 en 169.
5.2 Het uitvoeren van een gender analyse voor aanvang van een missie/inzet <i>Gerelateerd aan NAP1325 - Strategisch doel 1,2,3,4,5</i>	DOPS J5 Missie MSE/J5/J2/J9 in samenwerking met: DOPS/GENDER	Doorlopend Evaluatie na elke missie/inzet	Bruikbare NAVO/ NCGM tool: Gender analysis tool
5.3 Het integreren van gender bij het plannen, uitvoeren en evalueren van operaties. <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 1, 2, 3,4,5</i>	DOPS alle afdelingen Missie J5/J3/J2/J7/EVAL-CDS Operationele Commando's	Doorlopend Jaarlijks voortgang evalueren	
5.4 Het verhogen van het percentage militaire vrouwen in missies: -ter vergroting van de diversiteit, en -om meer contact te kunnen leggen met lokale vrouwen. <i>Gerelateerd aan NAP 1325- Strategisch doel 1,2,3,4,5</i>	DOPS J1 DOPS/GENDER In samenwerking met: Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies	Doorlopend Jaarlijks voortgang evalueren	Dit actiepunt heeft een relatie met actiepunt 3.3
5.5 Het rapporteren op de verschillende (veiligheids) behoeften en impact van het conflict of bepaalde acties op mannen, vrouwen, jongens en meisjes <i>Gerelateerd aan NAP 1325- Strategisch doel 1,2,3,4,5</i>	In missies/operaties: Commandanten/ Engagement teams/ CIMIC teams/Gender adviseur/Gender focal points/Waarnemers	Doorlopend	

5.5.1	Het monitoren en rapporteren over <i>Conflict Related Sexual- and Gender based Violence</i> (CRSGBV) en <i>Children in Armed Conflict</i> (CAAC) <i>Gerelateerd aan NAP 1325- Strategisch doel 1, 2,3,4,5</i>	In missies/operaties: Commandanten/ Engagement teams/ CIMIC teams/Gender adviseur/ <i>Gender focal points</i> /Waarnemers Gender adviseur monitort en rapporteert indien het om interne zaken gaat	Doorlopend	
5.6	Samenwerken met <i>Civil Society</i> organisaties in missiegebieden zodat vrouwen en meisjes die fysieke of geestelijke gezondheidszorg of asielopvang etc. nodig hebben kunnen worden doorverwezen. <i>Gerelateerd aan NAP 1325- Strategisch doel 2,3,4</i>	In missies/operaties: Engagement teams/ CIMIC teams/Gender adviseur/ <i>Gender focal points</i> /Waarnemers Guidance: DOPS/ GENDER ism NAP 1325 partners	Doorlopend	
5.7	Aanwijzen en trainen van <i>gender focal points</i> in de diverse afdelingen binnen de commando structuur, op elk niveau <i>Gerelateerd aan NAP 1325- Strategisch doel 5</i>	In missies/operaties: Commandanten In samenwerking met: Gender adviseur	Doorlopend	
5.8	Het actief benaderen van en luisteren naar lokale vrouwenorganisaties en de behoeftes in kaart brengen en waar mogelijk aan tegemoet komen <i>Gerelateerd aan NAP 1325- Strategisch doel 1,2,3,4,5</i>	In missies/operaties: Commandanten/ Engagement teams/ CIMIC teams/Gender adviseur/ <i>Gender focal points</i> /Waarnemers In samenwerking met: Gender adviseur	Doorlopend	
5.9	Promoten en ondersteunen van de participatie van vrouwen en meisjes op alle niveaus en de bescherming van hun rechten. <i>Gerelateerd aan NAP 1325- Strategisch doel 1,2,3,4,5</i>	In missies/operaties: Commandanten/Missie leiderschapsteam/ Gender adviseur/ <i>Gender focal points</i> Guidance: DOPS/ GENDER	Doorlopend	
5.10	Promoten en ondersteunen van een betere genderbalans in de veiligheidssector <i>Gerelateerd aan NAP 1325- Strategisch doel 1,5</i>	In missies/operaties: Commandanten/Missie leiderschapsteam/ Gender adviseur/ <i>Gender focal points</i> Guidance: DOPS/ GENDER	Doorlopend	
5.11	Vastleggen van best practices op gebied van gender integratie en implementatie van VN-resolutie 1325 <i>Gerelateerd aan NAP 1325- Strategisch doel 5</i>	Al het uitgezonden personeel (indien van toepassing) DOPS/J7 In samenwerking met: DOPS/GENDER	Doorlopend	

6. SAMENWERKING MET PARTNERS UIT NAP 1325 NETWERK			
TEKORTKOMING	Gefragmenteerde samenwerking c.q. onvoldoende krachtenbundeling van partners uit het NAP 1325 netwerk ten aanzien van de uitvoering van de activiteiten i.h.k.v. van VN-resolutie 1325, waardoor de geïntegreerde benadering niet altijd wordt toegepast en kansen voor behalen van betere resultaten worden misgelopen.		
DOEL	Versterken van de samenwerking tussen de partners van het NAP-netwerk en het beter gebruik maken van elkaars ervaringen, kennis en inzichten ten aanzien van de implementatie van VN-resolutie 1325.		
TE BEHALEN RESULTAAT	Een vruchtbare samenwerking met de partners van het NAP-netwerk die bijdraagt aan een meer geïntegreerde aanpak (<i>comprehensive approach</i>) ten aanzien van de implementatie van VN-resolutie 1325 en betere resultaten.		
ACTIES	ACTIENEMER(S)	REALISATIE	BIJZONDERHEDEN
6.1 Intensiveren van de samenwerking met de NAP 1325 partners door regelmatig overleg en door gezamenlijke activiteiten te ondernemen/organiseren. <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: NAP 1325 partners	Doorlopend Jaarlijks een bijeenkomst 'hosten' op een defensie locatie	Het streven is om aan meerdere activiteiten deel te nemen gedurende de looptijd van het actieplan.
6.1.1 Vergroten van een geïntegreerde (comprehensive) gender sensitieve approach bij plannen en uitvoeren van de missie <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 4,5</i>	DOPS Ministerie van Buitenlandse Zaken In samenwerking met: DOPS/GENDER NAP-netwerk	Doorlopend	

7. COMMUNICATIE			
TEKORTKOMING	Er is onvoldoende bekendheid met en begrip van het thema gender en 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' onder het defensiepersoneel hetgeen tot gevolg heeft dat het thema onvoldoende wordt begrepen en gesteund, hetgeen de algehele gender integratie binnen Defensie belemmert.		
DOEL	Het vergroten van de aandacht voor het thema gender en 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' door het thema geregeld te agenderen en aan de orde te laten komen in diverse communicatie uitingen.		
TE BEHALEN RESULTAAT	Grotere bekendheid en beter begrip van het thema gender en 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' onder het defensiepersoneel.		
ACTIES	ACTIENEMER(S)	REALISATIE	BIJZONDERHEDEN
7.1 Opstellen van een communicatieplan rondom het thema Gender en Vrouwen, Vrede en Veiligheid en het Defensie Actieplan 1325 <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: Directie Communicatie		

7.1.1	Het samenstellen van een brochure en informatiebundel (naslagwerk) over gender in operaties <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: Directie Communicatie	Q1 2021	
7.1.2	Genereren van aandacht voor gender aspecten in diverse briefings, berichtgeving, overlegfora, presentaties, en evenementen <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies In samenwerking met: Directie Communicatie NAP 1325-netwerk	Doorlopend	
7.1.3	Publiceren van artikelen over het thema gender en 'Vrouwen, Vrede en Veiligheid' in publicaties binnen- en buiten Defensie <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies In samenwerking met: Directie Communicatie NAP 1325-netwerk	Doorlopend Minimaal 3x per jaar	
7.1.4	Organiseren van diverse bijeenkomsten rondom het thema gender en Vrouwen, Vrede en Veiligheid voor diverse doelgroepen binnen Defensie <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies NAP-netwerk Directie Communicatie	Doorlopend 2 tot 4 bijeenkomsten per jaar	
7.1.5	Benoemen van het belang van gender integratie en implementatie van VN-resolutie 1325 in speeches en andere uitingen van de defensieleiding <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	Defensieleiding Operationele Commando's Defensieonderdelen/ Directies In samenwerking met: DOPS/GENDER Directie Communicatie		

8. CONTINUERING VAN OVERIGE ACTIVITETEN in het kader van de implementatie van VN-resolutie 1325

TEKORTKOMING	Wereldwijd blijven de resultaten ten aanzien van de implementatie van VN-resolutie 1325 achter waardoor de positie van met name meisjes en vrouwen in (post-) conflictgebieden onverminderd slecht is en zij disproportioneel het slachtoffer zijn van conflicten. Er worden onvoldoende concrete acties ondernomen door de internationale gemeenschap die concreet bijdragen aan verbetering.		
DOEL	Het voorzetten van lopende- en organiseren nieuwe activiteiten ten behoeve van gender integratie en de implementatie van VN-resolutie 1325.		
TE BEHALEN RESULTAAT	Een divers pakket van activiteiten dat bijdraagt aan gender integratie en de implementatie van VN-resolutie 1325 op nationaal en internationaal niveau, waarbij Nederland in het algemeen en Defensie specifiek zich door het uitvoeren van concrete acties, zich zichtbaar op de kaart zet.		
ACTIES	ACTIENEMER(S)	REALISATIE	BIJZONDERHEDEN
8.1 Deelnemen aan het Canadese initiatief 'ELSIE' ter bevordering van de aantallen vrouwelijke peacekeepers in missies <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 1, 5</i>	DOPS/GENDER + HDP D&I In samenwerking met: Ministerie van Buitenlandse Zaken	Zolang het project loopt	
8.2 Het organiseren van de ESDC Nederlands/Spaanse 'Comprehensive approach of Gender in Operations'-cursus ter bevordering van het genderbewustzijn onder militairen, politie, diplomaten en NGO-medewerkers <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER Ministerie van Buitenlandse Zaken In samenwerking met: Spaans Ministerie van Buitenlandse Zaken en Defensie NLDA <i>European Security & Defence College</i> US AFRICOM COMMAND	Doorlopend 4 cursussen per jaar	Cursus loopt sinds 2011. De cursus wordt 2 keer per jaar georganiseerd onder de vlag van het ESDC (locaties: Madrid/ Den Haag) voor militairen, politie, diplomaten en NGO-medewerkers. De cursus wordt daarnaast 2 keer per jaar georganiseerd in samenwerking met US AFRICA Command op het International Peace Support Training Center in Nairobi-Kenia voor deelnemers van het Afrikaanse continent
8.3 Actieve bijdrage leveren aan het NATO Committee on Gender Perspectives (NCGP) ter bevordering van de implementatie van VN-resolutie 1325 binnen de NAVO <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	HDP D&I DOPS/GENDER	Doorlopend	Nederland heeft het voorzitterschap van het NCGP van 2020-2022
8.3.1 Deelnemen aan de jaarlijkse vergadering NCGP op HQ NATO/Brussel <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	HDP D&I DOPS/GENDER	Jaarlijks	NLD stuurt elk jaar 2 officieren naar deze vergadering

8.4	Actieve bijdrage leveren aan het <i>Nordic Center voor Gender in Military Operations</i> (NCGM) <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: HDP D&I	Doorlopend	Nederland heeft een gender adviseur gedetacheerd bij het NCGM Nederlands is lid van de stuurgroep NCGM
8.5	Actieve bijdrage leveren aan het internationale <i>Chief of Defence Women, Peace & Security Network</i> (CHOD-WPS Netwerk) <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	(P)CDS In samenwerking met: DOPS/GENDER Directie Communicatie	Doorlopend Bijeenkomst 1x per jaar	De CDS is lid van het netwerk sinds 2017
8.5.1	Organiseren van de internationale <i>Chief of Defence WPS</i> -conferentie in Nederland <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER In samenwerking met: andere afdelingen binnen Defensie Directie Communicatie	2022	2021: Australië 2022: Nederland
8.6	Actieve bijdrage leveren aan (internationale) cursussen en conferenties door het houden van sessies/briefings/toespraken rondom het thema Gender/ Vrouwen, Vrede en Veiligheid. <i>Gerelateerd aan NAP 1325 - Strategisch doel 5</i>	DOPS/GENDER (P)CDS en bij gelegenheid andere leden van de regiecommissie	Doorlopend	Bijdragen zijn vaak op verzoek van andere landen/organisaties.

3. IMPLEMENTATIE DAP 1325 (2021-2025) – VOORWAARDEN, STURING EN RAPPORTAGES

Voorwaarden voor een succesvolle implementatie

Om succesvol te zijn in de uitvoering van het actieplan, is het volgende benodigd:

- Volledige ondersteuning en medewerking vanuit de defensieleiding en alle onderliggende managementniveaus binnen de organisatie;
- Voldoende capaciteit, kennis en kunde binnen de organisatie om gender systematisch te integreren en gender analyses uit te voeren;
- Voldoende toegewezen budget;
- Een optimale samenwerking binnen- en buiten de organisatie met nationale en internationale partners ter versterking van elkaars inspanningen.

Sturing: Regiecommissie

De regiecommissie is in het leven geroepen om het belang van gender integratie vanuit de top van Defensie uit te dragen en te borgen, en om de genderadviseur CDS mandaat te geven. De regiecommissie is verantwoordelijk voor de sturing, monitoring en de evaluatie van het DAP 1325 en tevens het D&I beleid vanwege de vele raakvlakken met het DAP 1325. Daarnaast is het een taak van de regiecommissie om direct of indirect medewerking te verlenen aan de actiepunten in DAP 1325.

De samenstelling van de regiecommissie is als volgt:

Plaatsvervangend Commandant der Strijdkrachten (voorzitter); Hoofddirecteur Personeel; Directeur Operaties; Directeur Aanstellen Operationele Gereedheid; Directeur-Generaal Beleid; Hoofddirecteur Financiën & Control; Directeur HR en Bedrijfsvoering Bestuursstaf; Directeur Communicatie; Genderadviseur CDS (secretaris) en Beleidsadviseur Diversiteit & Inclusiviteit

Positie Genderadviseur

De Genderadviseur CDS heeft een directe lijn met de (P)CDS en is ondergebracht bij de Directie Operaties (DOPS), de directie die zich bezighoudt met militaire operaties. De genderadviseur heeft hierdoor korte lijnen zowel met de leiding van Defensie als met het operationele veld en de stafofficieren binnen de DOPS die verantwoordelijk zijn voor de planning, uitvoering en evaluatie van de missies en operaties.

Rapportages

Dit actieplan is een levend document dat gedurende de implementatieperiode kan worden herzien, aan de hand van nieuwe inzichten en ontwikkelingen. Over de voortgang van de activiteiten van het plan zal jaarlijks worden gerapporteerd. Daarnaast zal het plan aan het einde van de looptijd (2025) worden geëvalueerd. De jaarlijkse rapportages dienen ertoe om inzicht te verkrijgen in de voortgang van het implementatieproces en te bepalen op welke gebieden er meer inspanningen en/of voorwaarden nodig zijn om de gestelde doelen te bereiken. De rapportages en de finale evaluatie zullen worden besproken in de regiecommissie.

Bijlage 1 | NATIONAAL ACTIEPLAN 1325
(2021-2025)

Nederland heeft in het najaar van 2020 haar vierde Nationaal Actieplan 1325 (NAP IV) op het gebied van *Women, Peace and Security* opgesteld met daarin een verbreding van haar focus: namelijk inclusief een nationale gender sensitieve beleidsinzet- en uitvoering; en een ambitieus monitoring, evaluatie, verantwoordingsmechanisme. Hierbij geldt dat een constructieve en gedeelde leeragenda voor continue verbetering een van de belangrijkste doelen is en tevens het belangrijkste middel om bij te dragen aan het behalen van de geformuleerde strategische doelen.

Oversight Board Nationaal Actieplan 1325

Het ontwikkelproces van het Nederlandse NAP IV in 2020 en de implementatie ervan in 2021-2025 wordt gezien als een uitgelezen kans om zowel de ministeries als maatschappelijke organisaties te betrekken, op werkniveau en op directeurs/bestuursniveau.

Om het NAP IV zowel in de ontwikkeling als uitvoering in goede banen te leiden is er een *Oversight Board* NAP IV ingesteld dat functioneert bij de ministeries op afdelingsniveau. Voor Defensie betekent dit dat de Gender adviseur CDS zitting heeft in dit orgaan.

Leden van de Oversight Board (op werkniveau)

- Ministerie van Buitenlandse Zaken (en tevens coördinator NAP IV)
- WO=MEN, Dutch gender platform (en tevens coördinator NAP IV)
- Ministerie van Defensie
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
- Ministerie van Justitie en Veiligheid
- De politie
- Maatschappelijke organisaties: 2-jaarlijks roulerende leden, vanuit de NAP-gemeenschap van grote en kleine (diaspora) maatschappelijke organisaties, met een staat van dienst op het gebied van WPS-werk, internationaal en binnen Nederland.

Belangrijkste taken van de Oversight Board

De *Oversight Board* vervult een centrale organisatorische- en bestuurlijke rol met het oog op de planning, uitvoering en verantwoording van NAP IV.

De *Oversight Board* draagt zorg voor een inclusief en transparant NAP IV-ontwikkelproces en zorgt voor een kwalitatief goed NAP IV-document; zet zich in voor het vergroten van maatschappelijk draagvlak voor 1325; volgt de voortgang en implementatie van het NAP IV binnen de verschillende departementen- en overheidsorganisaties, waarbij m.n. aandacht voor de processen rond gendermainstreaming bij overheidsdiensten (waaronder het in stelling krijgen/houden van genderadviseurs en genderfocuspunten, verplichte gendertrainingen, actief betrekken van vrouwen en mannen bij beleid en praktijk). E.e.a. bij voorkeur aan de hand van nader- per overheidsorganisatie- te ontwikkelen actieplannen/implementatieplannen; zorgt voor eigenaarschap op hoog niveau binnen ministeries (DG/minister) en bij directeuren van organisaties; zorgt tevens voor politieke ondersteuning en zichtbaarheid op het gebied van het thema Gender/Vrouwen, Vrede en Veiligheid en de NAP IV uitvoering en behaalde resultaten; komt tijdens het planjaar voor NAP IV maandelijks bijeen en na de inwerkingtreding van NAP IV driemaandelijks.

Bijlage 2 | DE VERTAALSLAG NAAR DE
OPERATIES T.A.V. VN-RESOLUTIE
1325: VROUWEN, VREDE EN
VEILIGHEID

Bij militair optreden is het van essentieel belang om een optimaal beeld te hebben van de omgeving en de lokale bevolking en hun sociaal-culturele en etnische aspecten. Hoe ziet de omgeving eruit en wat speelt er zich af, wie maken er deel uit van de lokale bevolking en wie heeft welke rol? Hoe zijn de machtsverhoudingen? Commandanten zullen bij de uitgifte van de orders een zo nauwkeurig mogelijk beeld van al deze factoren en actoren willen hebben om de opdracht succesvol uit te kunnen voeren.

Om dit optimale beeld te bereiken speelt de informatie van en over de lokale bevolking een belangrijke rol. Daarbij is het van belang te beseffen dat de lokale bevolking niet een homogene groep is, maar bestaat uit mannen, vrouwen, jongens en meisjes die ook weer verschillen van elkaar. De sociaal-geconstrueerde rollen ('gender rollen') en de mogelijkheden, ervaringen, risico's en behoeftes die deze verschillende groepen hebben, zijn vaak heel divers. Zo zijn vrouwen vaak de grootste slachtoffers bij oorlogen en in conflictsituaties. Zij verliezen vaak als eerste de toegang tot gezondheidszorg, onderwijs en economische activiteiten. Tevens vormen de vrouwen het grootste deel van de vluchtelingen en zijn in toenemende mate slachtoffer van seksueel geweld, dat steeds vaker door militieën wordt ingezet als wapen. Mannen daarentegen sneuvelen eerder in gevechten. Om al deze en andere verschillen in kaart te brengen is het van belang contact te leggen met en dezelfde vragen te stellen aan alle groepen: mannen én vrouwen.

In veel missiegebieden in de wereld is het vanwege religieuze- en culturele redenen dat alleen vrouwelijke militairen contact kunnen leggen met de lokale vrouwen. Daarom heeft het op tactisch niveau sterk de voorkeur om zoveel mogelijk in gemengde teams te opereren zodat je de lokale mannen en vrouwen kunt bereiken. De informatie die ingewonnen wordt van beide groepen levert een completer beeld op van de situatie in het gebied. Des te specifiek en geavanceerder het beeld is van de omgeving waarin we opereren des te beter de operationele strategieën en activiteiten hierop kunnen worden afgestemd. Kortom, een goede analyse van het *human terrain* is essentieel voor militaire troepen. Door het genderperspectief mee te nemen bij de analyse, kunnen de verschillen tussen de diverse groepen beter in kaart worden gebracht. Op die manier wordt ook duidelijk welke impact conflict heeft op de diverse groepen en wie zich in de meest kwetsbare situaties bevinden en meer bescherming nodig hebben. Dit zijn vaak vrouwen en kinderen. Tegelijkertijd zal een goede analyse ook duidelijkheid verschaffen over de machtsverhoudingen en wie er wel of niet betrokken worden bij de besluitvormingsprocessen. Ook wanneer het gaat om besprekingen met de leiders (*key leader engagement*) is het belangrijk mannen én vrouwen te betrekken. Vrouwen hebben vaak andere inzichten, vaardigheden en werkwijzen dan mannen en hebben evenals de mannen een grote rol te spelen in vredes- en wederopbouwprocessen. Echter, vrouwen krijgen over het algemeen minder de kans om hieraan deel te nemen. Het is van groot belang dat om vrouwen die willen participeren daartoe ook de gelegenheid te geven of die te creëren. Het is een taak voor elke militaire commandant in een missiegebied om hierop te letten en de participatie van vrouwen te ondersteunen, waarbij de vrouwen zelf kunnen aangeven op welke wijze zij betrokken willen en kunnen worden. Door het betrekken van mannen én vrouwen kunnen we bereiken wat we nastreven: veiligheid, stabiliteit en een succesvolle en duurzame wederopbouw voor de gehele bevolking.

Bijlage 3 | DEFENSIE BELEID EN PLAN VAN
AANPAK T.A.V. DIVERSITEIT EN
INCLUSIVITEIT

Het thema Diversiteit en Inclusiviteit (D&I) dat binnen Defensie is belegd bij de Hoofddirectie Personeel (HDP) heeft raakvlakken met het thema 'Gender in operaties' (VN-resolutie 1325 Vrouwen, Vrede en Veiligheid). Vanwege deze raakvlakken wordt in dit hoofdstuk in grote lijnen beschreven wat het beleidsplan D&I behelst.

Beleidsplan Diversiteit & Inclusiviteit

Defensie staat voor een bedrijfsklimaat waarbinnen gelijke en eerlijke kansen centraal staan, ongeacht sekse, leeftijd, seksuele oriëntatie en/of culturele, etnische of religieuze achtergrond. Defensie spant zich in om het aantal vrouwen bij Defensie te verhogen en inclusiviteit binnen de krijgsmacht te vergroten.

Waar met diversiteit primair aan verscheidenheid wordt gedacht, wordt met inclusiviteit bedoeld dat iedereen binnen de organisatie geaccepteerd en gewaardeerd wordt, een bijdrage kan leveren en zich thuis voelt bij Defensie.

In 2018 is er door de Hoofddirectie personeel een beleidsplan Diversiteit en Inclusiviteit ontwikkeld. Hierin staan de maatregelen in de vorm van routekaarten, die voortvloeien uit het rapport "Grenzen aan de eenheid" van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP). Het SCP-rapport beschrijft de beleving van diversiteit en inclusiviteit binnen de krijgsmacht, waaruit blijkt dat er nog ruimte is voor verbetering op het gebied van D&I.

Routekaarten

In 2020 is besloten de komende jaren te werken met 5 routekaarten:

(1) Leiderschap (2) Opleiden en Individueel Trainen (3) IDU (Instroom, Doorstroom, Uitstroom/ Exitgesprekken) (4) Defensienetwerken en (5) Sociale veiligheid.

De routekaarten dienen als leidraad en kader. Het doel van de verzameling routekaarten is het bewerkstelligen van een verandering en deze op lange termijn te borgen in de organisatie. De verandering die wordt beoogd ziet er voor elk defensieonderdeel anders uit. Ieder defensieonderdeel kan een eigen focus aanbrengen, passend binnen de huidige plannen op het gebied van diversiteit en inclusiviteit.

Spelers en verantwoordelijken

De routekaarten worden ingevuld door verschillende spelers binnen de organisatie. De kerngroep bestaat uit de HDP (centrale regierol), DPOD, de defensieonderdelen en de vier defensienetwerken (Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK), Vrouwen en Defensie (VenD), Multicultureel Netwerk Defensie (MND) en Jong Defensie (JD)). Team D&I bij de DPOD ondersteunt de defensieonderdelen bij de uitvoering van de routekaarten en is daarmee ook verantwoordelijk voor de beleidsvertaling.

Het beleidsplan D&I en de daarbij behorende routekaarten valt onder de verantwoording van de HDP. Het Defensie Actieplan 1325 valt onder verantwoording van de PCDS. De HDP en PCDS werken nauw samen op deze thema's. De voorgaande tabel laat zien op welke acties er specifiek wordt samengewerkt met de HDP/D&I.

Voor meer gedetailleerde informatie kan het beleidsplan D&I worden geraadpleegd.

