

# De operationele noodzaak van 'Women, Peace & Security'

Luitenant-generaal b.d. C.J. Matthijssen\*





*Een Female Engagement  
Team van een VN-  
vredesoperatie op patrouille*

FOTO MONUSCO, MICHAEL ALI

**Meer vrouwen in eigen gelederen vergroot de operationele effectiviteit van de Nederlandse krijgsmacht. Om dit te bereiken zijn leiderschap en commandanten die het goede voorbeeld geven cruciaal. Internationale Vrouwendag (8 maart) is voor mij aanleiding aandacht te besteden aan de rol van vrouwen in conflicten en conflictoplossingen. Internationaal wordt die thematiek geduid als Women, Peace & Security (WPS). In 2000 nam de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties unaniem resolutie 1325 aan waarin dit thema werd omarmd. Daarmee werden lidstaten opgeroepen hieraan meer aandacht te besteden. Wat is er sindsdien gebeurd en bereikt, en wat kunnen we leren van praktijkervaringen, zoals die van mij als Force Commander van MINUSMA?**

## 'Gender parity is a moral duty and an operational necessity' - António Guterres

In dit artikel staat WPS centraal om meer aandacht te vragen voor dit belangrijke thema. Eerst komt resolutie 1325 aan de orde, het formele document waarmee WPS nadrukkelijk op de agenda kwam. Daarna geef ik een overzicht van hoe de VN inhoud geeft aan de resolutie en voortdurend probeert die vervolg te geven. Op basis daarvan volgt de relevantie hiervan voor het militaire domein en de noodzaak om eraan te blijven werken. Vervolgens beschrijf ik de link naar vredesoperaties en, onder andere, een indruk van mijn eigen ervaringen als Force Commander van de VN-missie in Mali MINUSMA. Tot slot volgen enkele overwegingen hoe de Nederlandse krijgsmacht beter inhoud kan geven aan WPS.

### Resolutie 1325

Resolutie 1325 was voor de VN het startpunt om nadrukkelijk aandacht te vragen voor de rol van vrouwen in relatie tot conflicten, vrede en veiligheid. De strekking van de resolutie is op

24 oktober 2000 uitgesproken door Kofi Annan, de toenmalig secretaris-generaal. Voorafgaande aan de behandeling in de Veiligheidsraad zei hij: 'Vrouwen kennen als geen ander de tol die conflicten eisen en zijn vaak ook beter in staat dan mannen om ze te voorkomen of op te lossen. Al generaties lang treden vrouwen op als pleitbezorgers voor de vrede, zowel in de huiselijke sfeer als in de bredere samenleving. Zij hebben een doorslaggevende rol gespeeld dankzij hun talent bruggen te slaan in plaats van muren op te trekken. Ook zijn zij onvervangbaar gebleken bij het in stand houden van het maatschappelijk bestel wanneer gemeenschappen verscheurd raakten. De Veiligheidsraad heeft dit jaar in een verklaring naar aanleiding van de Internationale Vrouwendag erkend dat vooral vrouwen en meisjes het slachtoffer zijn van de gevolgen van gewapende conflicten. U hebt ingezien dat vrede onlosmakelijk verbonden is met de gelijkwaardigheid van man en vrouw. En u hebt verklaard dat de handhaving en bevordering van vrede en veiligheid de actieve deelname vereisen van vrouwen, op voet van gelijkheid met mannen. Ik wil u nu vragen alle middelen die u ter beschikking staan aan te wenden om deze verklaring om te zetten in krachtadig optreden. De centrale doelstelling daarbij is dat vrouwen en meisjes in conflictsituaties bescherming krijgen, dat plegers van gewelddaden jegens vrouwen in conflictsituaties worden vervolgd en dat vrouwen op voet van gelijkheid de plaats innemen die hen toekomt bij de besluitvorming op het gebied van vrede en veiligheid.'<sup>1</sup>

De unanieme instemming van de Veiligheidsraad met de resolutie op 31 oktober 2000 was historisch. Voor het eerst nam de VN een formeel besluit op het gebied van vrouwen, vrede en veiligheid, waarin iedereen die belast is met het voeren van vredesonderhandelingen en met het toezicht op de naleving van vredesakkoorden opgeroepen werd terdege rekening te houden met de gelijkwaardigheid van de seksen en ook zorgvuldig rekening te houden met de bijzondere behoeften van vrouwen en meisjes bij hun terugkeer en vestiging in voormalige conflictgebieden, evenals bij hun re-integratie en bij hersteloperaties. De aanvaarding van deze

\* Luitenant-generaal b.d. C.J. (Kees) Matthijssen was in zijn laatste functie van 10 januari 2022 tot 10 januari 2023 Force Commander van MINUSMA in Mali. De auteur dankt Rhonda Brunsting, Elanor Boekholt-O'Sullivan en Anne-Marij Strikwerda-Verbeek voor het commentaar op eerdere versies van dit artikel.

1 Peacewomen, 'Vrouwen, Vrede, Veiligheid. Resolutie 1325 (2000) van de Veiligheidsraad'. Zie: [https://www.peacewomen.org/sites/default/files/1325\\_Dutch.pdf](https://www.peacewomen.org/sites/default/files/1325_Dutch.pdf).

historische resolutie gold als een belangrijke stap in de richting van de erkenning van de rol van vrouwen bij het beheersen van conflicten, vredeshandhaving en het consolideren van de vrede na conflicten.<sup>2</sup>

## Het vervolg

Resolutie 1325 vormt nog steeds een belangrijk ankerpunt voor de VN(-lidstaten). Hoewel de resolutie inmiddels ruim 23 jaar oud is, is de inhoud nog altijd zeer valide en wellicht zelfs wel meer dan ooit. De VN heeft in de jaren erna veel inhoud gegeven aan het vervolg in de volle breedte van de eigen organisatie maar ook specifiek binnen vredesoperaties. In de loop van de jaren na 2000 zijn er bovendien nog zeven resoluties aangenomen waarin vooral het belang van de betrokkenheid van vrouwen in vredesoperaties werd erkend en ondersteunt.

De realiteit gebied te zeggen dat de VN daarbij in de eerste jaren grote uitdagingen heeft gekend om gendergelijkheid na te streven. Zo was er een gebrek aan financiële middelen, maar ook ontbrak het aan een entiteit die verantwoordelijk werd gemaakt voor de agenda op dit thema. Om die reden is in juli 2010 in de Algemene Vergadering van de VN besloten UN Women op te richten. Deze organisatie zou 'the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women' worden en de verantwoordelijkheid krijgen om de uitdagingen aan te pakken en het thema verder te brengen. De oprichting van UN Women was deel van de VN-hervormingsagenda die zich richtte op het beter bijeenbrengen van middelen en mandaten om de effectiviteit te vergroten.<sup>3</sup>

In recentere jaren zijn door de VN meer specifieke doelstellingen gekoppeld aan WPS in vredesoperaties. In 2015, met VN-Veiligheidsraad resolutie 2242 bijvoorbeeld, werd opgeroepen tot een verdubbeling van het aantal vrouwen in de geüniformeerde componenten van VN-vredesoperaties uiterlijk in het jaar 2020. In 2018 is door het Department of Peace Operations de *Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028* uitgegeven met verdergaande doelstellingen.<sup>4</sup> De

huidige secretaris-generaal van de VN, António Guterres, heeft het belang daarvan nog maar eens onderstreept door te zeggen: 'Gender parity at the United Nations is an urgent need – and a personal priority. It is a moral duty and an operational necessity. The meaningful inclusion of women in decision-making increases effectiveness and productivity, brings new perspectives and solutions to the table, unlocks greater resources and strengthens efforts across all the three pillars of our work.'<sup>5</sup>

## Uniformed Gender Parity Strategy 2018-2028

Bij het opstellen van deze strategie heeft de VN vele consultaties gedaan met lidstaten, geüniformeerd militair en politiepersoneel in vredesmissies, en de eigen organisatie UN Women om een beter beeld te krijgen van de bestaande uitdagingen. Ten tijde van het opstellen van de strategie was binnen de VN slechts vijf procent van het geüniformeerde personeel vrouw. Hieraan lagen diverse oorzaken ten grondslag, zoals lidstaten die onvoldoende werk maakten van het vergroten van het percentage vrouwen in hun krijgsmachten. Daarnaast bleken vrouwen onvoldoende op de hoogte van arbeidsmogelijkheden binnen de VN en er was een gebrek aan rolmodellen waardoor er onvoldoende zichtbaarheid was van vrouwen en daarmee bekendheid voor andere vrouwen. Voorts bleek zelfs dat sommige lidstaten de uitzendmogelijkheden beperkten door deze soms alleen voor mannen mogelijk te maken en in veel landen was er bovendien onvoldoende flexibiliteit in het uitzendbeleid.<sup>6</sup>

2 Peacewomen, 'Vrouwen, Vrede, Veiligheid'.

3 UN Women, 'About UN Women'. Zie: <https://www.unwomen.org/en/about-us/about-un-women>.

4 United Nations, 'Uniformed Gender Parity 2018-2028', Department of Peace Operations, New York. Zie: <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/uniformed-gender-parity-2018-2028.pdf>.

5 United Nations, 'United for gender parity'. Zie: <https://www.un.org/gender/>.

6 United Nations, 'Uniformed Gender Parity 2018-2028'.



*In 2015 neemt de VN-Veilighedsraad, voortbouwend op resolutie 1325, resolutie 2242 aan. Hiermee werd opgeroepen uiterlijk in 2020 het aantal vrouwen in geüniformeerde componenten van VN-vredesoperaties te verdubbelen*

FOTO UN WOMEN, RYAN BROWN

De strategie richt zich uiteindelijk op de meer gelijkwaardige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen. Er zijn twee belangrijke kwantitatieve doelstellingen geformuleerd: (1) om in 2028 25 procent vrouwen in geüniformeerde functies te hebben in de eigen organisatie en in stafposities in vredesmissies; en (2) om in contingents in missies 15 procent vrouwen te hebben in 2028. Hoewel deze percentages een bepaalde ambitie weergeven, gaan de doelstellingen verder dan alleen maar deze getallen. Het gaat veel meer om het bereiken van inclusiviteit in de werkomgeving en het veranderen van de institutionele cultuur in de VN als randvoorwaarde voor betere effectiviteit in het invullen van de VN-verantwoordelijkheden. Daarom zijn

onderliggend vier gebieden genoemd waarbinnen actie nodig is om de juiste randvoorwaarden te creëren voor de groei van het percentage vrouwen. Ten eerste het realiseren van een voor vrouwen toegeruste werkomgeving, waarbij te denken valt aan woon- en werkfaciliteiten specifiek voor vrouwen. Rekrutering en training, ten tweede, moeten waar nodig meer toegespitst worden op vrouwen. Ten derde betreft het de communicatie en het overleg met lidstaten over bijvoorbeeld training, workshops en organisatorische vraagstukken gericht op het ondersteunen van lidstaten op het thema WPS. Tot slot gaat het om de rol van leiderschap en de accountability van leidinggevendenden. De VN verwacht van leidinggevendenden in missies bijvoor-

beeld een sterke betrokkenheid en vraagt om periodieke rapportages over de voortgang van de actiegebieden.<sup>7</sup>

Een concreet element voor missies is het concept van Female Engagement Teams. Het is in de 'United Nations Infantry Battalion Manual' opgenomen als essentiële capaciteit voor engagement met het vrouwelijk deel van de burgerbevolking in een missiegebied. Deze teams kunnen in dorpen en steden met vrouwen spreken, wanneer dit voor mannen doorgaans niet mogelijk is door bijvoorbeeld religieuze en/of culturele overwegingen. Daarbij geldt dat in gesprekken tussen vrouwen onderling vaak andere zaken aan de orde kunnen komen die minder makkelijk, of zelfs helemaal niet, met mannen zullen worden besproken. Troepen leverende landen worden geacht deze teams te hebben in eenheden van bataljonsgrootte.

Uit onderzoek is gebleken dat de inzet van deze teams de effectiviteit in missies vergroot heeft.<sup>8</sup> Wel is daaruit eveneens gebleken dat de inzet van deze teams altijd gemengd moet plaatsvinden met mannen, en niet separaat. Dat is ook mijn ervaring in Mali, waar vrouwen van Female Engagement Teams zelf zeggen dat dit niet alleen nodig is, maar door de bevolking bovendien als 'normaal' wordt gezien. Een patrouille die alleen uit vrouwen bestaat wordt door de bevolking als onnatuurlijk beschouwd. Een eenheid die bestaat uit mannen en vrouwen geeft een meer normaal beeld en biedt de flexibiliteit om vrouwen met lokale vrouwen te laten spreken. Al de ervaringen die opgetekend zijn uit onderzoeken en missies hebben ertoe geleid dat de VN in 2022 een 50/50 balans tussen mannen en vrouwen voor *engagement platoons* doctrinair heeft vastgelegd.<sup>9</sup>

Hoewel er in de afgelopen 23 jaar vooruitgang is geboekt, moet er vooral binnen de veiligheidsinstituten van lidstaten nog veel gebeuren. Veel troepen leverende landen hebben grote moeite om aan de doelstellingen van de VN *Gender Parity Strategy* te voldoen en ook de Nederlandse krijgsmacht heeft hier nog altijd een grote uitdaging.

## Het waarom voor de krijgsmacht

Voortvloeiend uit het bovenstaande en alvorens in te gaan op mijn praktijkervaringen is het goed om stil te staan bij de vraag waarom het voor de Nederlandse krijgsmacht noodzakelijk is meer inhoud te geven aan genderbeleid. Het lijkt misschien een open deur, maar het is toch goed het nog maar eens expliciet te benoemen.

De krijgsmacht is van oudsher een mannenbolwerk. In de klassieke oudheid voerden legers veroverings- of vrijheidsoorlogen, een vaak brute en gewelddadige strijd tegen andere legers. In die tijd gold ook dat vrouwen in de samenleving traditionele rollen vervulden. Maar tijden zijn veranderd op beide aspecten. Ten eerste hebben vrouwen allang niet meer alleen maar traditionele rollen en ten tweede is er nogal wat veranderd in militaire operaties en krijgsmachten. Alleen al vanwege deze beide veranderingen is het logisch dat vrouwen een rol kunnen en moeten hebben in krijgsmachten. Ook de Nederlandse krijgsmacht zou deze beide ontwikkelingen moeten reflecteren.

In de Nederlandse krijgsmacht hebben we formeel sinds 1943<sup>10</sup> vrouwen in de organisatie, maar toch is het hedendaagse percentage van 12 voor militaire functies nog steeds erg laag. Sinds 2016 heeft Defensie met het Defensie Actie Plan 1325 (2016-2019) weliswaar een actieplan, maar toch zijn de effecten ervan helaas beperkt

7 Ibidem.

8 Center for Civilians in Conflict, '#WPS20: Assessing the Effectiveness of Female Engagement Teams (FETs) in UN Peacekeeping Operations'. Zie: <https://civiliansinconflict.org/blog/wps20-assessing-the-effectiveness-of-female-engagement-teams/>.

9 United Nations, 'United Nations Engagement Platoon Handbook, First Edition 2022'. Zie: [https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/2022\\_11\\_un\\_engagement\\_platoon\\_handbook\\_october\\_2022.pdf](https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/2022_11_un_engagement_platoon_handbook_october_2022.pdf).

10 Op 20 december 1943 gaf de Nederlandse minister van Oorlog jonkheer Otto van Lidth de Jeude in Engeland de zogenoemde 'Hulpkorpsbeschikking' uit. Daarmee kwam een Nederlands vrouwenkorps met een militaire status tot stand. Het kreeg de naam (Vrijwillig) Vrouwen Hulpkorps (VHK) en maakte deel uit van de Koninklijke Landmacht. De eerste verbandakte werd op 25 april 1944 getekend. Dit is daarom de officiële datum van de intrede van vrouwen bij de landmacht. De eerste commandant van het korps was majoor C.E. Smit-Dyserinck. Zie: <https://www.defensie.nl/onderwerpen/militaire-geschiedenis/vrouwen-75-jaar-bij-defensie/1944-1978#:~:text=Daarmee%20kwam%20een%20Nederlands%20vrouwenkorps,de%20vrouw%20bij%20de%20landmacht.>

gebleven. Dat is ook geconcludeerd in de evaluatie over die periode.<sup>11</sup> In 2020 is er een vervolg uitgekomen, het Defensie Actie Plan 1325 (2021-2025). Desondanks is het een enigszins pijnlijke conclusie dat we met een lange historie van vrouwen in de krijgsmacht er wel heel lang over doen om tot een hoger percentage te komen en vooral tot een beter bewustzijn.

Het is daarom misschien wel bijna symbolisch dat we bijvoorbeeld nog onvoldoende in staat zijn onze vrouwen volledig te voorzien van op hen toegeruste kleding en uitrusting. Vrouwen hebben nu eenmaal een andere lichaamsbouw dan mannen. In de topsport en vele andere organisaties hebben vrouwen wel volledig op hen toegeruste kleding. Waarom is het bij Defensie zo moeizaam om het voor vrouwen goed te regelen? Dit zou vanzelfsprekend moeten zijn. Zouden we niet een voorbeeld moeten zijn voor andere organisaties? Hoe het komt dat we helaas nog niet verder zijn en wat er moet gebeuren laat ik buiten de scope van dit artikel, maar het is goed dat Defensie vorig jaar in maart de doelstelling heeft geformuleerd dat in 2030 drie op de tien werknemers van Defensie een vrouw moet zijn.<sup>12</sup> Een impuls is hard nodig en hoewel een genoemd quotum dan de aandacht trekt, gaat het om veel meer dan alleen dat.

De belangrijkste reden voor de Nederlandse krijgsmacht om het aandeel van vrouwen in de organisatie te vergroten is het verbeteren van de effectiviteit. De krijgsmacht is een organisatie die een belangrijke rol heeft in conflicten en conflictoplossingen. Resolutie 1325 beoogt nadrukkelijk daarbij de rol van vrouwen te vergroten. In het besef dat de krijgsmacht in operationele omstandigheden altijd tussen de bevolking opereert en dat ongeveer de helft daarvan vrouw is, is het evident dat de effectiviteit toeneemt met vrouwen in operationele eenheden. Dat opent mogelijkheden voor

interactie met het vrouwelijke deel van de bevolking. Hoewel dit aspect wellicht minder geldt voor lucht- en maritieme eenheden en meer voor landmachteenheden en het Korps Mariniers, gaat het ook om het feit dat militaire operaties nogal zijn veranderd in de afgelopen decennia. Naast het interactieaspect brengen vrouwen een ander perspectief en wellicht meer of andere creativiteit en verbindend vermogen. Dat verhoogt de effectiviteit van operaties.

Naast bovenstaande overwegingen geldt evenzeer dat divers samengestelde teams met een betere man-vrouw balans doorgaans beter functioneren. Het brengt een andere dynamiek in het team en andere invalshoeken waar mannen wellicht niet altijd bij stil staan. Vrouwen kunnen een tegenwicht vormen ten opzichte van teams die alleen uit mannen bestaan waarmee het risico van masculien groepsdenken aanzienlijk kleiner wordt. Deze overweging van een meer diverse samenstelling van eenheden is krijgsmachtbreed relevant en komt de effectiviteit in alle domeinen ten goede. Daarbij speelt bovendien het aspect van hoe militaire eenheden door de omgeving gepercipieerd (kunnen) worden. Gemengde eenheden kunnen van huis uit gemakkelijker draagvlak creëren bij de bevolking in een operatiegebied omdat een mix van mannen en vrouwen beter past bij het beeld in de samenleving, zoals eerder genoemd. Een niet onbelangrijk neveneffect is dat hiermee de drempel voor jonge vrouwen om militair te worden wel eens lager zou kunnen worden. Immers, hoe meer voorbeelden, hoe lager de drempel.

Dan resteert de vraag of het onderscheid tussen de eerste en tweede hoofdtak en of vrouwen wel of niet in gevechtsfuncties moeten dienen relevant is om te adresseren. Natuurlijk is het zo dat fysieke en mentale vaardigheden daarbij een rol spelen. Maar dat mogen we niet als argument gebruiken. Vrouwen doen mentaal niet onder voor mannen. Op fysiek gebied is er wel een verschil. Dat zien we ook in de topsport, maar de topsport leert dat vrouwen tot veel in staat zijn en binnen de krijgsmacht zien we bijvoorbeeld bij de Luchtmobiele Brigade al sinds de oprichting vrouwen die, met dezelfde eisen als man-

11 Ministerie van Defensie, 'Evaluatierapport Defensie Actieplan 1325 2016-2019'. Zie: <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-b7931c53-1194-4988-81fb-9ae5341291b7/pdf>.

12 Ministerie van Defensie, 'Meer diversiteit maakt Defensie sterker'. Zie: <https://www.defensie.nl/actueel/nieuws/2022/03/29/meer-diversiteit-maakt-defensie-sterker>.

nen, de rode baret behalen. Om die redenen mogen de verschillen op fysiek gebied geen argument zijn. Daarnaast geldt dat militairen, zowel mannen als vrouwen, over veel meer competenties en vaardigheden moeten beschikken dan alleen de fysieke.

In deze context is de vraag eerste of tweede hoofdtak wat mij betreft dan ook minder relevant. Sterker nog, er zijn de nodige voorbeelden van vrouwen in de Israëlische krijgsmacht die hun kwaliteiten laten zien in de oorlog met Hamas.<sup>13</sup> Hetzelfde geldt voor de vele Oekraïense vrouwen die dienen in de strijd tegen Rusland.<sup>14</sup> De aard van gevechtsoperaties verschilt, maar de omgeving waarin geopereerd wordt is niet veel anders. Bovendien geldt dat als er echt gevochten moet worden, er ook echt iets op het spel staat en vrouwen dan hun rol willen spelen zoals in Israël en Oekraïne te zien is. Het geweldsniveau kan anders zijn, maar nog steeds hebben we een militaire opdracht te vervullen

die effectieve inzet vraagt. Het leed voor de bevolking kan vele malen groter zijn, maar daarbij geldt dat, indachtig resolutie 1325, vrouwen en kinderen het meest getroffen worden. Meer vrouwen in de operationele eenheden kan, naast eerdergenoemde overwegingen, ook bijdragen aan een beter inlevingsvermogen in de omstandigheden in een operatiegebied en de effecten van een conflict op de onschuldige bevolking. Dit inlevingsvermogen kan helpen om te komen tot een beter begrip, wat een betere basis biedt voor het eigen optreden.

13 Isabel Kershner, 'Israeli women fight in the frontline in Gaza', *The New York Times*, 19 januari 2024. Zie: <https://www.nytimes.com/2024/01/19/world/middleeast/israel-gaza-women-soldiers.html>.

14 Daniel Boffey, "Fighting two enemies": Ukraine's female soldiers decry harassment', *The Guardian*, 4 augustus 2023. Zie: <https://www.theguardian.com/world/2023/aug/04/fighting-two-enemies-ukraine-female-soldiers-decry-harassment>.

*Er zijn genoeg voorbeelden van vrouwen in de Israëlische krijgsmacht die hun kwaliteiten laten zien in de oorlog met Hamas*

FOTO: ANP, THE NEW YORK TIMES, AVISHAG SHAAAR-YASHUV





## Enkele praktijkervaringen in Mali

In mijn tijd als Force Commander ben ik nadrukkelijk bezig geweest met de thematiek WPS. Dat was niet alleen omdat de VN leidinggevenden vraagt het voortouw te nemen, maar vooral vanuit mijn persoonlijke overtuiging dat er een operationele noodzaak is en dat gemengde teams beter functioneren. Je kunt als Force Commander niet alles beïnvloeden omdat je uiteraard afhankelijk bent van de troepen leverende landen als het gaat om kwaliteit en samenstelling van eenheden en de kwaliteit van stafofficieren. Om met het laatste te beginnen wil ik iets zeggen over de functie van genderadviseur. Die had ik in mijn hoofdkwartier, en ook op het niveau van de sector (mijn ondercommandanten) waren genderadviseurs in de staven opgenomen. Zij adviseerden commandanten, staven en eenheden op het gebied van WPS met resolutie 1325 en de VN-Gender Strategy in het achterhoofd. Ik heb daarbij uitstekende voorbeelden gezien van staf-officieren die de nodige expertise over gender meenamen uit eerdere functies in hun land. Ik heb helaas ook andere voorbeelden gezien, waarbij duidelijk werd dat voor het land dat de functionaris moest leveren de vulling van de functie belangrijker was dan de kwaliteiten en ervaring van het individu. Dit is overigens een breder probleem. Het moge duidelijk zijn dat ervaring en expertise in het domein noodzakelijke voorwaarden zijn om commandanten effectief te kunnen ondersteunen en adviseren over WPS.

Zolang WPS nog geen vanzelfsprekendheid is, is het systeem van genderadviseurs cruciaal, maar niet alleen op het topniveau. Daarom was ik blij dat ook mijn ondercommandanten een dergelijke adviseur hadden. Op het niveau daaronder hadden eenheden een zogenaamd *gender focal point*. Dat is een functionaris die zich als neventaak bezighoudt met het thema WPS. Ook die rol moet niet onderschat worden. Gender focal points hebben binnen het deel van de eenheid of staf waarin zij functioneren een voortrekkersrol om het perspectief van WPS concreet te vertalen naar het werk dat gedaan wordt. De effectiviteit van deze functionarissen valt of staat met de ruimte en steun die ze van hun leidinggevenden krijgen voor hun nevenfunctie.

Het systeem van genderadviseurs werkt goed mits de functionaris inderdaad zelf voldoende ervaring heeft, maar dat is niet het enige. Er is nog een mits, en dat is een commandant die voldoende betrokkenheid heeft bij het thema. De rol van commandanten, op alle niveaus, is naar mijn mening nog wel het belangrijkste. Hoe goed een genderadviseur ook is, we kunnen niet verwachten dat hij of zij alleen zich hard maakt voor WPS. Commandanten hebben een essentiële rol. Zij moeten uitstralen en uitdragen dat zij belang hechten aan deze thematiek. Wat mij betreft gaat het nog verder: commandanten moeten in houding en gedrag het voorbeeld zijn in alles wat ze doen. Daarmee kunnen zij een positieve invloed hebben op de cultuur in de organisatie. De traditionele masculiene cultuur in operationele eenheden moet doorbroken worden, die zit vaak nog te veel in de weg. In vele gesprekken met vrouwen en Female Engagement Teams in Mali is mij wel duidelijk geworden dat ongeacht nationaliteit de cultuur in krijgsmachten over het algemeen nog niet zover is. Dat heeft ook nog als bijkomend effect dat vrouwen vaak het gevoel hebben 'er alleen voor te staan'. Bovendien willen vrouwen niet als uitzondering worden gezien. Zij willen gewoon volwaardig deel van het team zijn. Dat zijn nog redenen te meer dat commandanten en leidinggevenden hierbij een cruciale rol hebben. De 'tone at the top' kan echt verschil maken. Persoonlijke aandacht voor het thema en er

Commandanten hebben een cruciale rol. De 'tone at the top' kan echt verschil maken



Een genderadviseur van MINUSMA tijdens een genderseminar

FOTO VN

voortdurend proactief aandacht aan besteden helpen echt.

Dan wil ik een paar zaken noemen gerelateerd aan het punt van kwaliteit en samenstelling van eenheden. In de strategie van de VN wordt landen nadrukkelijk gevraagd het percentage vrouwen in eenheden te laten groeien. Ik heb in Mali gezien dat sommige landen hier inderdaad bewust mee bezig zijn en er inhoud aan geven. Landen als Benin, Senegal, Nigeria, Guinee, El Salvador, Bangladesh, Pakistan en Zweden zijn positieve voorbeelden daarvan. Bij sommige van deze landen verwacht je het misschien niet onmiddellijk, omdat wij ze als conservatief beschouwen. Pakistan is zo'n voorbeeld. Maar dit land blijkt een interessant voorbeeld als je erin verdiept. De Pakistaanse krijgsmacht kent pas zo'n tien jaar een beleid voor gendergelijkheid en inclusiviteit. Daarmee is men erin geslaagd om niet alleen een meer diverse personeelssamenstelling te realiseren, maar ook om de Pakistaanse krijgsmacht als een voorbeeld te laten dienen voor de rest van het land op weg naar een meer inclusieve maatschappij. Het

toenemend aantal vrouwen in de Pakistaanse krijgsmacht heeft bijvoorbeeld mede geleid tot het uitdagen van diepgewortelde vooroordelen ten opzichte van vrouwen. Het Pakistaanse beleid heeft verder zichtbaar gemaakt dat er mogelijkheden zijn voor vrouwen die er in het verleden niet waren en het heeft een meer inclusieve werkomgeving in de krijgsmacht tot gevolg gehad. Dat alles heeft meisjes en jonge vrouwen in Pakistan geïnspireerd tot het nastreven van carrièremogelijkheden in segmenten die traditioneel door mannen werden gedomineerd.<sup>15</sup>

Naast landen die er veel aan doen, heb ik ook voorbeelden gezien van landen waar het van het toeval afhangt of de eenheid die uitgezonden wordt überhaupt vrouwen heeft. Groot-Brittannië was zo'n voorbeeld. De eerste Britse eenheid die ik gezien heb, had een klein

15 Nabila Rind, 'Empowering women in the Pakistan Army: A catalyst for Gender Equality and National Progress'. Zie: <https://medium.com/@rindnabila/empowering-women-in-the-pakistan-army-a-catalyst-for-gender-equality-and-national-progress-bc4497a95007>.

## Gender is een zaak van ons allen, mannen en vrouwen

percentage vrouwen en was in staat een Female Engagement Team in te zetten in patrouilles en operaties. Toen ik dit team sprak en vroeg of hun opvolgers zouden voortbouwen op hun verdiensten was het antwoord dat de volgende rotatie geen vrouwen had omdat de aangewezen eenheid organiek geen vrouwen in de gelederen had. Het operationele gevolg was dan ook onmiddellijk dat de opgebouwde contacten met vrouwen in het operatiegebied geen voortzetting kregen, ten nadele van de effectiviteit van de inkomende eenheid. Continuïteit is van groot belang, zeker omdat militaire eenheden roteren. Ik noem de Britten als voorbeeld, maar ik weet zeker dat het met Nederlandse eenheden waarschijnlijk net zo van het toeval zou afhangen.

Hoe heb ik dan als commandant aandacht besteed aan WPS? Ik heb in het stuk hiervoor al enkele voorbeelden daarvan gegeven, waarvan de belangrijkste is om in je doen en laten het voorbeeld te zijn. Ik wil nog een paar dingen toevoegen. Ten eerste heb ik bewust in mijn persoonlijke stafteam vrouwen opgenomen. Ongeveer een derde van mijn team was vrouw. Als je het voorbeeld wilt geven, moet je dat ook in je directe omgeving kunnen zien. Los van het uitstralingseffect heb ik in het functioneren van mijn team bovendien dagelijks de toegevoegde waarde van vrouwen kunnen merken. Zij brengen doorgaans echt een iets ander perspectief waar mannen niet altijd aan denken. Ten tweede had ik regelmatig overleg met mijn genderadviseur. Naast haar terugkoppelingen, benutte ik dit overleg om met haar van gedachten te wisselen en te sparren over hoe we meer en beter inhoud konden geven aan WPS. Zij wist goed hoe het ervoor stond omdat ze in haar rol regelmatig eenheden bezocht, waarbij ze sprak

met genderadviseurs, gender focal points, en commandanten. Naast de inhoudelijke kant vond ik het belangrijk dat mijn genderadviseur kon ervaren dat ze gesteund werd.

Ten derde besteedde ik bij werkbezoeken aan eenheden aandacht aan WPS, bijvoorbeeld in gesprekken met ondercommandanten, maar ook in gesprekken met vrouwen en Female Engagement Teams. Het was nuttig, interessant en leerzaam bovendien. Ik denk dat militaire mannen zich nog wel eens te weinig inleven in de vrouwen in de organisatie. Uit die gesprekken werd ik alleen maar meer bevestigd op het punt dat er een operationele noodzaak is in het werk dat we doen.

Op een aantal momenten, ten vierde, hebben we in de volle breedte van de Force aandacht besteed aan WPS door het organiseren van activiteiten als seminars om bijvoorbeeld Internationale Vrouwendag te markeren of de verjaardag van resolutie 1325. Dit soort activiteiten is van belang om de thematiek uit te dragen. Er staat me nog een genderseminar bij waarin de organisatoren een interactief deel met participatie van vele vrouwen (en mannen) van verschillende nationaliteiten uit de gehele Force hadden opgenomen. Ik was vooral onder de indruk van de deelnemende vrouwen die open en eerlijk durfden te spreken. Ik hoorde en zag zeer betrokken vrouwen van alle nationaliteiten, maar wat me zeker bijblijft zijn de vrouwen uit de eerdergenoemde, als conservatief gepercipieerde, landen. Zij schroomden zeker niet om hun mening te geven. Als je het misschien niet verwacht, word je positief verrast. In dat gesprek waren de vrouwen bijvoorbeeld unaniem op het punt dat het patrouilleren met alleen vrouwen-teams niet wenselijk is. Zoals eerder gezegd gaat het om gemengde eenheden en daarmee de flexibiliteit om met vrouwen onder de bevolking te kunnen spreken. Dat brengt dan een schat aan andersoortige informatie en bouwt relaties met de lokale vrouwengemeenschap. Een andere belangrijke en breed gedragen mening onder de vrouwen was dat gender een zaak van ons allen is, van mannen en vrouwen. Veel vrouwen hebben het gevoel dat het hun probleem is en voelen zich er vaak alleen voor staan. Maar er is



*De Nederlandse krijgsmacht kan veel leren van andere landen, ook buiten Europa.  
Bijvoorbeeld Pakistan heeft in korte tijd grote vorderingen gemaakt met gendergelijkheid*

FOTO MONUSCO

meer voor nodig, iedereen heeft een rol hierbij, vrouwen, mannen, en vooral het leiderschap. Ook dat laatste bleek een breed gedragen gevoel bij vrouwen uit veel landen.

## Tot slot

Ik heb een overzicht gegeven over het thema Women, Peace & Security, waarbij ik de stand van zaken in de VN heb geschetst als opstap naar de operationele praktijk. Ik ben ervan overtuigd dat er, naast een maatschappelijke verantwoordelijkheid, een operationele noodzaak is om meer te doen en werk te maken van meer vrouwen in operationele eenheden. Als krijgsmacht opereren we altijd tussen de bevolking en die bestaat ongeveer voor de helft uit vrouwen. Meer vrouwen in eigen gelederen vergroot de operationele effectiviteit. Het is goed dat Defensie een ambitie heeft uitgesproken voor de toekomst. Laten we daarbij evenzeer kijken wat we kunnen leren van andere landen, ook buiten Europa.

Er moet nog veel gebeuren, maar vooral ook om verandering te realiseren in de overwegend masculiene cultuur die ons vaak in de weg zit. Ik kan het alleen maar eens zijn met luitenant-generaal Elanor Boekholt-O'Sullivan die gezegd heeft te strijden tegen het beeld van stoere mannen en vrouwen.<sup>16</sup> Waar het om gaat is dat we collectief gaan zien dat onze effectiviteit beter wordt met een mix van mannen en vrouwen. Dat is nodig als we serieus werk willen maken van meer vrede. Women, Peace & Security: daar moeten we samen werk van maken en Defensie moet de vrouwen binnen de eigen organisatie het gevoel geven dat we daar inderdaad samen aan werken. Commandanten hebben hierbij een essentiële rol. Zij moeten in hun doen en laten vooropgaan, zich bovendien durven uitspreken en het voorbeeld zijn. ■

16 José Rozenbroek, 'Luitenant-generaal: "Ik strijd tegen het beeld van stoere mannen en vrouwen"', *Het Financieele Dagblad*, 11 december 2023. Zie: <https://fd.nl/samenleving/1499191/ik-strijd-tegen-het-beeld-vanstoeremannen-en-vrouwen>.