

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

28 mars 2013

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

relative à la politique du genre à la Défense

(déposée par
Mme Karolien Grosemans et consorts)

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

28 maart 2013

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

over het genderbeleid van Defensie

(ingediend door
mevrouw Karolien Grosemans c.s.)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie	
PS	:	Parti Socialiste	
MR	:	Mouvement Réformateur	
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams	
sp.a	:	socialistische partij anders	
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen	
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten	
VB	:	Vlaams Belang	
cdH	:	centre démocrate Humaniste	
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones	
LDD	:	Lijst Dedecker	
MLD	:	Mouvement pour la Liberté et la Démocratie	

Abréviations dans la numérotation des publications:		Afkortingen bij de nummering van de publicaties:	
DOC 53 0000/000:	Document parlementaire de la 53 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif	DOC 53 0000/000:	Parlementair document van de 53 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Questions et Réponses écrites	QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral (couverture verte)	CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag (groene kaft)
CRABV:	Compte Rendu Analytique (couverture bleue)	CRABV:	Beknopt Verslag (blauwe kaft)
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes) (PLEN: couverture blanche; COM: couverture saumon)	CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen) (PLEN: witte kaft; COM: zalmkleurige kaft)
PLEN:	Séance plénière	PLEN:	Plenum
COM:	Réunion de commission	COM:	Commissievergadering
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)	MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants		Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers	
Commandes: Place de la Nation 2 1008 Bruxelles Tél. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.lachambre.be e-mail : publications@lachambre.be		Bestellingen: Natieplein 2 1008 Brussel Tel. : 02/ 549 81 60 Fax : 02/549 82 74 www.dekamer.be e-mail : publicaties@dekamer.be	

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Notre société est très attachée à la diversité et à l'égalité des chances. En tant qu'organisation moderne, la Défense prône, elle aussi, un rapport équilibré entre hommes et femmes sur le lieu de travail, équilibre qui s'avère en outre gagner en importance compte tenu des aspects humanitaires de plus en plus marqués des opérations militaires. Pour concrétiser les objectifs en la matière, le département devra continuer à mener une politique du genre restaurant la parité hommes - femmes et, qui plus est, soutenue par des campagnes de recrutement et de promotion d'image. Cela fait bien trop longtemps que l'armée manque de jeunes militaires. Il convient que le public cible tant masculin que féminin se sente concerné par la Défense.

Nous ne remettons pas en cause le fait que l'armée constitue un milieu distinct et exigeant. Toutes les femmes ne se sentiront pas à l'aise dans un environnement militaire ou ne pourront supporter la vie de soldat, mais cela vaut également pour tous les hommes. La plus-value d'une parité hommes — femmes est en tout cas incontestable.¹ D'une manière générale, une équipe forte et résistante est composée de personnes disposant d'une maximum de qualités différentes. De plus, des forces armées reflétant le mieux possible la société moderne et attentives au genre, et à la diversité en général, seront plus proches et mieux acceptées par cette société. Il est cependant essentiel de constater que la présence de militaires féminines dans le cadre d'opérations à l'étranger offre divers avantages et est même indispensable. À l'heure actuelle, les opérations à l'étranger sont axées sur la gestion de conflits, ce qui a notamment entraîné une interaction complexe entre militaires et civils. La compréhension des rapports sociaux, culturels et politiques dans une région et une culture de coopération revêtent une importance cruciale. C'est précisément là qu'intervient la valeur ajoutée de militaires féminines. C'est ainsi que, par l'intermédiaire des femmes locales, elles entrent aisément en contact avec une partie de la population locale jadis ignorée, qu'elles s'avèrent parvenir plus facilement à gagner la confiance de la population locale, qu'elles peuvent fouiller d'autres femmes sans que cela ne pose problème... Il s'agit d'autant de facteurs importants dans la réussite d'une opération.

¹ Comité OTAN sur la dimension de genre (http://www.nato.int/cps/fr/natolive/topics_50327.htm).

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Onze samenleving draagt diversiteit en gelijke kansen hoog in het vaandel. Als moderne organisatie hecht ook Defensie waarde aan een evenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen op de werkvloer, wat met de groeiende nadruk op de humanitaire aspecten van militaire operaties bovendien van steeds groter belang blijkt. Om de doelstellingen op dat vlak waar te maken, zal het departement werk moeten blijven maken van een genderbeleid dat streeft naar een betere balans tussen mannen en vrouwen en dat bovendien wordt ondersteund door imago- en rekruteringscampagnes. Het leger kampt al veel te lang met een tekort aan jonge militairen. Zowel het mannelijke als het vrouwelijke doelpubliek moet zich aangesproken voelen door Defensie.

Dat het leger een aparte en veeleisende omgeving vormt, staat hier niet ter discussie. Niet elke vrouw zal zich thuis voelen in een militaire context of het soldatenleven aankunnen, maar dat kan evenmin worden gezegd van elke man. In ieder geval staat de meerwaarde van een evenwichtige man-vrouwverhouding in het leger buiten kijf.¹ In het algemeen geldt dat een sterk en weerbaar team bestaat uit mensen met zoveel mogelijk verschillende kwaliteiten. Vrouwen leveren een waardevolle bijdrage tot die verscheidenheid. Daarnaast vindt een krijgsmacht die zo veel mogelijk een afspiegeling is van de moderne maatschappij en aandacht heeft voor gender, en diversiteit in het algemeen, sneller aansluiting en aanvaarding bij die maatschappij. Essentieel is echter de vaststelling dat de aanwezigheid van vrouwelijke militairen in buitenlandse operaties verschillende voordelen biedt en zelfs onmisbaar is. Buitenlandse operaties zijn tegenwoordig gericht op conflictmanagement, wat onder andere heeft geleid tot een complexere wisselwerking tussen militairen en burgers. Inzicht in de sociale, culturele en politieke verhoudingen in een gebied en een samenwerkingscultuur zijn van cruciaal belang. Precies daar komt de toegevoegde waarde van vrouwelijke militairen kijken. Zo leggen ze via lokale vrouwen vlot contact met een deel van de plaatselijke bevolking dat vroeger over het hoofd werd gezien, blijken ze er makkelijker in te slagen om het vertrouwen van de bevolking te winnen en kunnen ze zonder problemen andere vrouwen fouilleren ... Dat zijn allemaal belangrijke factoren in het welslagen van een operatie.

¹ NATO Committee on Gender Perspectives (http://www.nato.int/cps/en/natolive/topics_50327.htm).

Dans notre pays aussi, la Défense reconnaît cette plus-value.² Le genre constitue aujourd'hui un des cinq thèmes de la politique de diversité élaborée en 2010, mais cela fait déjà plus de dix ans que la diversité et l'égalité des chances retiennent l'attention. En 2007, le ministre de la Défense de l'époque, M. Flahaut, a signé une charte en faveur de la promotion de l'égalité des hommes et des femmes au sein de l'armée.³ Depuis lors, la Défense s'est également dotée d'un plan d'action en faveur de la diversité et du genre, qui fait partie intégrante du plan d'action national pour la mise en œuvre de la résolution 1325 de l'ONU "Femmes, paix et sécurité". Par ailleurs, diverses initiatives ont été prises en vue d'augmenter la représentation des femmes, en particulier dans le cadre des opérations de maintien de la paix. La Défense a également déjà pris des mesures en matière d'infrastructure, d'équipement et de bien-être pour l'ensemble de son personnel, de crèches, de régime de travail, etc., et, à différents niveaux, le personnel reçoit des formations à la diversité destinées à leur permettre de collaborer avec respect. Enfin, toutes les fonctions militaires sont en principe accessibles aux femmes dans notre pays.

Il est cependant indéniable qu'en dépit de ces mesures — et des dépenses qui en découlent — les femmes restent sous-représentées au sein de notre armée. Aucune évolution n'est perceptible: cela fait plus de dix ans que le nombre de militaires féminins tourne autour de 8 %. Ce pourcentage est même en léger recul depuis 2010. La part de femmes officiers est passée à environ 10 %, mais le nombre de femmes en mission à l'étranger représentait moins de 5 % au 1^{er} janvier 2013.

D'autres pays prouvent qu'il est possible de faire mieux. Les Pays-Bas et le Royaume-Uni comptent plus de 9 % de militaires féminins.⁴ En Allemagne, près de 10 % du personnel militaire sont des femmes.⁵ L'armée espagnole compte plus de 12 % de femmes dans ses rangs⁶ et l'armée portugaise presque 14 %⁷. La France est le pays européen qui a enregistré l'évolution la plus notable: de 9,1 % en 2000, elle est passée à 15,2 % en 2012.⁸ Près d'une nouvelle recrue sur cinq est une

Ook in ons land erkent Defensie deze meerwaarde.² Gender vormt momenteel een van de vijf thema's van het diversiteitsbeleid uit 2010, maar er wordt al meer dan tien jaar aandacht besteed aan diversiteit en gelijke kansen. In 2007 tekende toenmalig minister van Defensie Flahaut een charter voor het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen in het leger.³ Ondertussen beschikt Defensie ook over een actieplan voor diversiteit en gender, dat deel uitmaakt van het nationale actieplan voor de implementatie van VN-resolutie 1325 "Vrouwen, vrede en veiligheid". Er werden diverse initiatieven genomen om de vertegenwoordiging van vrouwen te verhogen, in het bijzonder bij vredesoperaties. Defensie heeft ook al maatregelen genomen inzake infrastructuur, uitrusting en welzijn voor al het personeel, kinderdagverblijven, arbeidstijdregeling, enz., en op verschillende niveaus krijgt het personeel diversiteitsvormingen om zo respectvol samen te werken. Tot slot staan in ons land alle militaire functies principieel open voor vrouwen.

Het valt echter niet te ontkennen dat vrouwen ondanks deze maatregelen — en de bijbehorende uitgaven — ondervertegenwoordigd blijven in ons leger. Er is geen enkele evolutie merkbaar: al meer dan tien jaar lang schommelt het aantal vrouwelijke militairen rond 8 procent. Dat percentage is sinds 2010 zelfs lichtjes gedaald. Het aandeel vrouwelijke officieren is gegroeid tot ongeveer 10 procent, maar het percentage vrouwen op buitenlandse missie bedroeg op 1 januari 2013 nog geen 5 procent.

Andere landen bewijzen dat er ruimte is voor groei. Nederland en het Verenigd Koninkrijk tellen meer dan 9 procent vrouwelijke militairen.⁴ In Duitsland maken vrouwen bijna 10 procent van alle militairen uit.⁵ Het Spaanse leger bestaat voor meer dan 12 procent uit vrouwen;⁶ het Portugese voor bijna 14 procent.⁷ Frankrijk legde in Europa het beste parcours af: van 9,1 procent in 2000 naar 15,2 procent in 2012.⁸ Onder de nieuwe rekruten is bijna 1 op 5 een vrouw. Bijna een derde van

² DGHR-SPS-DIVMGT-003, *La politique de diversité — Thème genre*, p. 8-9.

³ *Charte du 8 mars 2007 pour la promotion de l'égalité des femmes et des hommes au sein du département de la Défense et pour la mise en œuvre des principes de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies.*

⁴ *Dutch National Report 2012 (OTAN)* (chiffres: décembre 2011) et *UK National Report 2012 (OTAN)* (chiffres: mars 2012).

⁵ *Normalität: Frauen in der Bundeswehr*, 2012 (<http://www.bundeswehr.de>).

⁶ *Spanish National Report 2012 (OTAN)* (chiffres: 2011).

⁷ *Portuguese National Report 2011 (OTAN)* (chiffres: avril 2011).

⁸ *French National Report 2012 (OTAN)* et *Les femmes de la Défense* (<http://www.defense.gouv.fr>).

² DGHR-SPS-DIVMGT-003, *Diversiteitsbeleid — Thema gender*, p. 8-9.

³ *Charter van 8 maart 2007 voor het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen bij het departement Defensie en voor de toepassing van de principes van resolutie 1325 van de Verenigde Naties.*

⁴ *Dutch National Report 2012 (NAVO)* (cijfers: december 2011) en *UK National Report 2012 (NAVO)* (cijfers: maart 2012).

⁵ *Normalität: Frauen in der Bundeswehr*, 2012 (<http://www.bundeswehr.de>).

⁶ *Spanish National Report 2012 (NAVO)* (cijfers: 2011).

⁷ *Portuguese National Report 2011 (NAVO)* (cijfers: april 2011).

⁸ *French National Report 2012 (NAVO)* en *Les femmes de la Défense* (<http://www.defense.gouv.fr>).

femme. Près d'un tiers des candidats officiers (recrutement externe) sont des femmes. La composante médicale française est composée pour moitié de femmes, soit près de deux fois plus que dans notre pays.

Cette année démarre le nouveau plan d'action national 2013-2016. Le ministre De Crem a déclaré que grâce à ce plan, la Défense serait à nouveau attentive à une plus grande participation des femmes aux processus de paix, ainsi qu'à l'amélioration de leur statut social. Pour parvenir à une véritable politique du genre efficace, axée sur le développement et l'exploitation optimale des qualités des femmes et des hommes, le moment est venu de procéder à une évaluation approfondie de toutes les mesures qui existent actuellement en matière de genre.

La dimension du genre peut notamment être mieux prise en compte lors du recrutement. La Défense est confrontée depuis des années déjà à un problème de recrutement: elle ne parvient malheureusement pas à toucher un groupe important de candidats potentiels. Lors de chaque campagne publicitaire et de chaque événement, la Défense souligne que le recrutement est ouvert tant aux hommes qu'aux femmes, mais cela s'avère insuffisant. Bien que les femmes aient trouvé leur voie au sein de l'armée, celle-ci est et reste un milieu réservé aux hommes. C'est la raison pour laquelle il s'impose d'accorder une attention supplémentaire au public-cible féminin. La Défense doit convaincre les femmes qu'elles sont plus que bienvenues à l'armée et que leur présence, en tant que femmes, est tout autant souhaitée et désirée que celle des hommes. Il existe, au sein de l'armée, suffisamment de fonctions intéressantes et attrayantes pour les femmes, mais la Défense ne joue pas suffisamment sur cet argument. Les mesures intégrant la dimension du genre ne sont pas mises en évidence. Aucune femme n'apparaît sur la page principale du site emplois de la Défense. De plus, aucune page d'information actualisée du site Internet de la Défense n'est consacrée au rôle des femmes au sein de l'armée, aux opportunités et aux possibilités que la Défense leur offre et à la politique de diversité, ce qui est pourtant le cas dans de nombreux autres pays.

En donnant une vision plus nuancée de l'armée, en particulier vis-à-vis des jeunes, la Défense construit son image d'organisation moderne, où des hommes et des femmes collaborent, vivent ensemble et tirent le meilleur parti d'eux-mêmes dans un environnement dynamique, ce qui peut en outre contribuer à réduire l'attrition des militaires masculins. Pour reprendre le discours de la Défense: "Une organisation attentive au genre constitue un employeur attractif à la fois pour les femmes et pour les hommes".⁹

⁹ DGHR-SPS-DIVMGT-003, Politique de diversité — Thème genre, p. 8.

de kandidaat-officieren (externe werving) is een vrouw. De Franse medische component telt 50 procent vrouwen, ongeveer dubbel zoveel als in ons land.

Dit jaar gaat het nieuwe nationale actieplan 2013-2016 van start. Minister De Crem heeft verklaard dat Defensie met dit plan opnieuw aandacht zal schenken aan een grotere deelname van vrouwen aan de vredesprocessen, alsook aan de verbetering van hun maatschappelijke positie. Om te komen tot een volwaardig en efficiënt genderbeleid, gericht op het optimaal ontplooiën en benutten van kwaliteiten van vrouwen en mannen, is het nu tijd voor een grondige evaluatie van alle bestaande maatregelen op het vlak van gender.

Met name bij de rekrutering kan het genderperspectief nog meer aan bod komen. Defensie worstelt al jaren met een rekruteringsprobleem, een grote groep potentiële kandidaten wordt helaas niet bereikt. Bij elke publiciteitscampagne en bij elk evenement van Defensie wordt benadrukt dat de werving openstaat voor zowel mannen als vrouwen, maar dit blijkt niet te volstaan. Hoewel vrouwen de weg naar het leger hebben gevonden, is en blijft het een mannenwereld. Daarom is er extra aandacht nodig voor het vrouwelijke doelpubliek. Defensie moet vrouwen overtuigen dat ze meer dan welkom zijn in het leger en dat ze als vrouw even gewenst en gewild zijn als mannen. Er bestaan genoeg functies bij het leger die interessant en aantrekkelijk zijn voor vrouwen, maar Defensie speelt dit onvoldoende uit. Gendervriendelijke maatregelen worden niet in de verf gezet. Op de hoofdpagina van de jobsite van Defensie is geen enkele vrouw te zien. Bovendien is er op de website van Defensie geen enkele actuele infopagina gewijd aan de rol van vrouwen in het leger, aan de kansen en mogelijkheden die Defensie hen biedt of aan het diversiteitsbeleid. In vele andere landen is dit wel het geval.

Door een genuanceerder beeld te schetsen van het leger, in het bijzonder naar jongeren toe, bouwt Defensie aan zijn imago van moderne organisatie waarin vrouwen en mannen samenwerken, samenleven en in een dynamische omgeving het beste uit zichzelf halen. Dat kan bovendien de uitval bij mannelijke militairen naar beneden helpen. In de woorden van Defensie: "een organisatie die erom bekend staat aandacht te besteden aan het gender vormt een aantrekkelijke werkgever voor zowel vrouwen als mannen".⁹

⁹ DGHR-SPS-DIVMGT-003, Diversiteitsbeleid — Thema gender, p. 9.

Notre plaidoyer n'a pas pour but de favoriser les femmes au détriment des hommes, mais bien de faire tout ce qui est possible pour ne perdre aucun potentiel et de donner à la Défense l'aspect moderne et performant qu'elle tient à juste titre à promouvoir.

Dit is geen pleidooi om vrouwen te bevoordelen ten koste van mannen maar wel om al het mogelijke te doen om geen potentieel verloren te laten gaan en om Defensie het moderne en performante uitzicht te geven dat het terecht wil uitdragen.

Karolien GROSEMANS (N-VA)
Jan JAMBON (N-VA)
Theo FRANCKEN (N-VA)
Bert MAERTENS (N-VA)

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. vu la valeur ajoutée de la présence de femmes dans l'armée, particulièrement lors d'opérations internationales;

B. vu l'engagement de la Défense de faire de l'égalité des femmes et des hommes un objectif permanent tant dans ses politiques internes qu'externes et dans l'accomplissement de ses missions nationales comme internationales (*Charte 2007*);

C. vu la volonté de la Défense de parvenir à une meilleure représentation des femmes et des hommes au sein de l'organisation (*Politique de diversité — Thème du genre*);

D. vu la stagnation du pourcentage de femmes militaires, en dépit de mesures visant à accroître ce pourcentage;

E. considérant que des pays comme l'Allemagne, l'Espagne et la France sont parvenus à établir un meilleur équilibre entre les hommes et les femmes au sein de l'armée;

F. vu l'importance d'envisager la politique de recrutement sous l'angle du genre;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT FÉDÉRAL:

1. de corriger dans les plus brefs délais sa politique du genre:

a. en procédant à une évaluation approfondie des directives et des mesures existantes dans ce domaine;

b. en examinant l'applicabilité des pratiques mises en œuvre à l'étranger ayant permis de renforcer la représentation des femmes dans l'armée;

c. en examinant la reproductibilité des exemples concrets présentés par le Comité OTAN sur la dimension de genre dans sa publication "*Best Practices to Improve the Gender Balance*" (2008);

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. gelet op de toegevoegde waarde van de aanwezigheid van vrouwen in het leger, in het bijzonder bij buitenlandse operaties;

B. gelet op de verbintenis van Defensie om van de gelijkheid van vrouwen en mannen een permanente doelstelling te maken, zowel in het interne als het externe beleid, net als bij de uitvoering van nationale en internationale opdrachten (*Charter 2007*);

C. gelet op het streven van Defensie om te komen tot een betere vertegenwoordiging van vrouwen en mannen in de organisatie (*Diversiteitsbeleid — Thema gender*);

D. gelet op het feit dat het percentage vrouwelijke militairen stagneert, ondanks maatregelen om dat percentage te verhogen;

E. gelet op het feit dat landen als Duitsland, Spanje en Frankrijk erin zijn geslaagd een betere balans te creëren tussen vrouwelijke en mannelijke militairen;

F. gelet op het belang van het genderperspectief bij het rekruteringsbeleid;

VRAAGT DE FEDERALE REGERING OM:

1. onmiddellijk werk te maken van een bijsturing van het genderbeleid:

a. door een grondige evaluatie van de bestaande richtlijnen en maatregelen op het vlak van gender;

b. door een onderzoek naar de toepasbaarheid van de praktijken die in het buitenland succesvol hebben geleid tot een grotere vertegenwoordiging van vrouwen;

c. door een onderzoek naar de toepasbaarheid van de concrete voorbeelden aangereikt door *The NATO Committee on Gender Perspectives* in de publicatie *Best Practices to Improve the Gender Balance* (2008);

d. en intégrant mieux la dimension du genre dans la politique de recrutement et dans la communication (en ligne) avec le grand public;

e. en fixant des objectifs clairs par rapport auxquels la politique du genre pourra être évaluée.

21 mars 2013

d. door een betere integratie van het genderperspectief binnen het rekruteringsbeleid en de (online) communicatie naar het brede publiek;

e. door het vastleggen van duidelijke doelstellingen waaraan het genderbeleid kan worden getoetst.

21 maart 2013

Karolien GROSEMANS (N-VA)
Jan JAMBON (N-VA)
Theo FRANCKEN (N-VA)
Bert MAERTENS (N-VA)