

Vergaderjaar 2019–2020

**29 544**

**Arbeidsmarktbeleid**

**Nr. 1009**

**LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN**

Vastgesteld 25 mei 2020

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Rechtsbescherming over de brief van 7 februari 2020 inzake de kabinetsreactie op het SER-advies «Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling» (Kamerstuk 29 544, nr. 999).

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft deze vragen, mede namens de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en voor Rechtsbescherming, beantwoord bij brief van 19 mei 2020. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,  
Tellegen

De griffier van de commissie,  
De Kler

**1.  
Hoe definieert u «diversiteit»?**

**2.  
Betreft diversiteit volgens u enkel uiterlijke kenmerken, zoals  
geslacht of etniciteit?**

**6.  
Hoe gaat u waarborgen dat het stimuleren van diversiteit binnen  
organisaties zich niet alleen gaat beperken tot hokjes denken?**

Ik sluit voor het antwoord op deze vragen graag aan bij de definitie zoals de SER deze gebruikt in zijn advies. Diversiteit gaat over alle aspecten en persoonskenmerken waarop mensen van elkaar verschillen. Onder meer kan het gaan om zichtbare kenmerken zoals geslacht, leeftijd en etniciteit, maar eveneens om minder zichtbare kenmerken zoals arbeidshandicaps en seksuele oriëntatie. Elke werkende heeft immers een eigen unieke combinatie van kenmerken, waarvan een deel direct van invloed is op zijn/haar functioneren in de organisatie en dat daarmee ook relevant is voor de organisatie als geheel.

Het advies van de SER richt de aandacht specifiek op gender- en culturele diversiteit, waarbij het bij culturele diversiteit gaat om mensen met een niet-westerse migratie-achtergrond. Het is hoog tijd voor een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond in de top. Het ontwikkelen van beleid voor het bevorderen van diversiteit dient de aandacht overigens niet alleen te richten op de top van het bedrijfsleven. De SER pleit expliciet voor een brede, integrale aanpak om diversiteit en inclusiviteit in de samenleving en in bedrijven te realiseren en talenten optimaal te benutten.

Aandacht voor diversiteit kan er juist aan bijdragen dat (onbewust) hokjes- en groepsdenken vermindert. Ik vind het wenselijk dat individuen op hun individuele kwaliteiten worden beoordeeld en dat werkgevers de beste persoon voor een baan kiezen, ongeacht gender of migratieachtergrond. Ik heb echter reden te verwachten dat het vóórkomt dat goede kandidaten worden afgewezen, omdat zij anders zijn dan degenen die nu werken op die functie.

Uit onderzoek blijkt dat het heel moeilijk is om te ontkomen aan mechanismen van (onbewuste) associaties. Daardoor wordt het individu in de ogen van anderen toch beschouwd als onderdeel van een groep.<sup>1</sup> Het is bekend dat we een automatische voorkeur hebben voor mensen die meer op ons lijken, wat vrouwen en minderheidsgroepen (waaronder Nederlanders met een migratieachtergrond) disproportioneel benadeelt. Dit blijkt keer op keer uit onderzoek<sup>2</sup> en kan een mogelijke verklaring zijn voor het feit dat ongelijke kansen op de arbeidsmarkt van vrouwen en Nederlanders met en zonder migratieachtergrond niet verdwijnen bij gelijke kwalificaties.

Een focus op een evenredige afspiegeling van bepaalde groepen mensen in het personeelsbestand of aan de top (het vergroten van aantallen) is te beperkt en niet voldoende om diversiteit duurzaam te verankeren in de organisatie. En het gaat zeker om meer dan getallen, en voorbij het

<sup>1</sup> Zie bijvoorbeeld Rooth (2007), «Implicit Discrimination in Hiring: Real World Evidence», *IZA Discussion Paper No. 2764*, of Rivera L.A. (2012). «Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms». *American Sociological Review*, 77(6): 999–1022, of College voor de Rechten van de Mens (2019), *Interventies om discriminatie bij de werving en selectie tegen te gaan*.

<sup>2</sup> Zie bijvoorbeeld van Schmidt, F.L. and Hunter, J.E. (1998) «The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings». *Psychological Bulletin*, 124, 262–274.

denken in «hokjes»: Van belang is dat diversiteitsbeleid ook gaat over het komen tot een inclusieve organisatie. Een inclusieve organisatie maakt zo goed mogelijk gebruik van de diverse talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. In een inclusieve werkomgeving komen alle (toekomstige) werknemers tot hun recht, ongeacht hun leeftijd, levensfase, functieverblijfsduur, geslacht of herkomst. Alle medewerkers worden gerespecteerd. Verschillen worden gewaardeerd en zelfs gezocht om voor het werk te benutten. Om dat te bereiken is een focus op concrete maatregelen om een inclusieve organisatiecultuur te creëren onmisbaar.

Daarom heeft de SER een belangrijke nadruk gelegd op eigenaarschap van bedrijven. Zij zijn aan zet om diversiteit en inclusiviteit op de werkvloer te realiseren.

### **3.**

#### **Gaat u burgerservicenummers van werknemers gebruiken om na te gaan of hun werkvloer wel cultureel divers is?**

U verwijst naar de plannen voor het mogelijk maken van een Barometer Culturele Diversiteit. Deze heeft als doel om werkgevers in staat te stellen om feiten-gedreven culturele diversiteitsbeleid te maken en evalueren. Voor mij is het een voorwaarde dat daarbij, met het oog op privacy, geen informatie over de herkomst van individuen bekend wordt.

In een pilotversie van de Barometer Culturele Diversiteit zijn bsn-nummers gebruikt om gegevens met elkaar te koppelen. Er blijkt echter een goed alternatief voor te zijn, in de vorm van andere persoonsgegevens (geboortedatum, geslacht, postcode, huisnummer). Een bsn-nummer zal niet nodig zijn in een definitieve versie van de Barometer.

### **4.**

#### **Op welke manieren verschilt het voorstel van de diversiteitscheck met de per 31 december 2003 beëindigde tijdelijke wet Stimulering Arbeidsdeelname Etnische Minderheden (SAMEN), die een registratie bijhield van etnische minderheden?**

Gebruik maken van de Barometer is vrijwillig, in tegenstelling tot de registratie onder de «wet Samen». En in tegenstelling tot de «wet Samen» is er in dit geval geen sprake van het registreren van de afkomst van individuen door werkgevers.

De Barometer Culturele Diversiteit kan werkgevers zo juist een alternatief bieden voor het registreren van afkomst van werknemers. Momenteel is de enige wijze waarop je (onder voorwaarden) informatie over culturele achtergrond van je personeel kunt verkrijgen namelijk door er rechtstreeks naar te vragen. Dit wordt voor zo ver mij bekend door een kleine groep werkgevers toegepast, maar bij gebrek aan alternatieven wel door meer werkgevers overwogen.

De Barometer stuurt niet op uitkomsten. De Barometer bepaalt ook niet de kansen van individuele werknemers, bijvoorbeeld om aangenomen te worden of promotie te krijgen. De gegevens betreffen namelijk nooit een individu.

Wel biedt de Barometer een basis voor bedrijven om feiten-gedreven culturele diversiteitsbeleid te voeren. Dus dáár waar het nodig is, en zó dat effect meetbaar is. De Barometer kan zo bijdragen aan diversiteitsbeleid dat ertoe leidt dat ieder talent op zijn of haar merites wordt. Dat vind ik in het belang van individuen, van werkgevers op zoek naar talent en van een rechtvaardige samenleving waarin iedereen mee kan doen.

## 5.

### **Op welke manier gaat u de aanbevelingen van de Sociaal-Economische Raad (SER) voor het bevorderen van culturele diversiteit in de top overnemen?**

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gaat inzetten op het vergroten van kennis en mogelijkheden voor monitoring en rapportage over culturele diversiteit. Hierbij blijft uiteraard van belang dat het verwerken van persoonsgegevens betreffende culturele of etnische achtergrond uitsluitend kan gebeuren met respect voor de privacy van het individu. Concreet gaat het om het overnemen van de volgende SER-adviezen:

1. *Barometer Culturele Diversiteit*. Met de Barometer Culturele Diversiteit kunnen werkgevers de culturele diversiteit van hun personeelsbestand in beeld brengen<sup>3</sup>. De SER benadrukt de potentiële impact van deze barometer, die met succes is getest in een pilot.
2. *Verkenning van de mogelijkheden om de individuele doorstroom naar de top van talenten met een migratieachtergrond te volgen*. De Barometer voorziet niet in gegevens over individuen, maar werkgevers willen graag individueel talent kunnen volgen. We verkennen de privacy- en praktische aspecten van een dergelijk systeem en, samen met de SER gaan we na welke plaats het kan hebben binnen de te ontwikkelen ondersteunende infrastructuur.

Aanvullend op deze punten, ziet het kabinet nut en noodzaak van het breder verkennen van manieren om werkgevers te ondersteunen bij het stellen van zinvolle targets voor diversiteit in de top. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid initieert daartoe:

3. *Verkenning van de manieren om culturele diversiteit in de top te monitoren, op sectorniveau*. Het CBS en het SCP beschikken over cijfers die inzicht geven in culturele diversiteit op sectorniveau, maar het is de vraag in hoeverre ze kunnen inzoomen tot uitsluitend de toplaag. Het SCP en het CBS zullen worden gevraagd om betrokken te zijn bij de verkenning naar de mogelijkheden om dit niveau van detail te bereiken.
4. *Verkenning van de werkzame elementen en doeltreffendheid bij maatregelen voor meer culturele diversiteit in de top*. Het gaat hierbij om inzichten rondom werving, selectie, behoud en doorstroom van Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond. Deze verkenning zal plaatsvinden samen met werkgevers.

Over de voortgang van de uitvoering van deze vier initiatieven zal de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid uw Kamer in het najaar van 2020 informeren, in de volgende voortgangsbrief van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA).

## 7.

### **Hoe gaat u waarborgen dat vrouwen aangenomen zullen blijven worden om hun kennis en kunde en niet om hun geslacht?**

Het gaat er juist om dat in de huidige situatie de kennis en kunde aanwezig bij vrouwen onvoldoende wordt benut. Het belang van het streven naar diversiteit is erop gericht om het aanwezig potentieel beter te benutten.

## 8.

### **Wanneer verwacht u te gaan handhaven op de quota rondom diversiteit en op welke manier?**

<sup>3</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 960.

Er is gekozen voor een civielrechtelijke handhaving bij de quotumregeling. Dit betekent dat het aan beursvennootschappen en hun aandeelhouders is om commissarissen te benoemen die, als de man-vrouw verhouding in de raad van commissarissen minder is dan een derde mannen en een derde vrouwen, de raad van commissarissen evenwichtiger maken. Als er een kandidaat in strijd met de wet benoemd wordt, is de benoeming nietig. Mocht een nietig benoemde commissaris hebben deelgenomen aan de besluitvorming in de raad van commissarissen, wordt de besluitvorming niet aangetast door de nietigheid. Ik verwacht dat net als bij de limiteringsregeling die grenzen stelt aan het aantal bestuurlijke/toezichthoudende functies de sanctie dat een benoeming nietig is voldoende is om te voorkomen dat dergelijke benoemingen plaatsvinden.

Er is momenteel geen sprake van quota of handhaving van streefcijfers voor culturele diversiteit.

**9.**

**Op welke manier worden bedrijven die zich niet houden aan de regels rondom diversiteit in de top gesanctioneerd?**

**29.**

**Op welke manier zal de nieuwe streefcijferregeling worden gehandhaafd?**

Er is nu geen sprake van sancties verbonden aan doelstellingen van een bepaalde mate van culturele diversiteit in de top.

Zie voor genderdiversiteit het antwoord op vraag 8 ten aanzien van het quotum. Ten aanzien van de streefcijferregeling is de transparantieverplichting voor grote vennootschappen een belangrijk onderdeel van het wetsvoorstel en daaraan gekoppeld de door de SER op te zetten infrastructuur. De infrastructuur biedt zowel ondersteuning bij het opzetten en uitwerken van de plannen van vennootschappen voor het bevorderen van diversiteit als een adequaat monitoringssysteem waarmee de vennootschappen zich kunnen spiegelen aan anderen. Dit zorgt voor eigenaarschap onder bedrijven voor zowel de te bereiken resultaten als de aanpak. De SER zal gaan monitoren of vennootschappen zich aan deze transparantieverplichting houden.

**10.**

**Klopt het dat de meest recente cijfers van de (gecorrigeerde) loonkloof tussen vrouwen en mannen van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over 2016 gaan?**

**11.**

**Wanneer kunnen er nieuwe cijfers van het CBS over de loonkloof tussen vrouwen en mannen worden verwacht?**

Ja, dat klopt. In 2020 publiceert het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), in opdracht van de Staatssecretaris van SZW, weer het tweejaarlijks rapport naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij de overheid en in het bedrijfsleven. Deze cijfers gaan dan over 2018.

**12.**

**Welke Nederlandse bedrijven of sectoren zijn onderzocht in «Delivering through diversity»?**

Uit het onderzoek blijkt dat bedrijven uit Frankrijk, Duitsland en het Verenigd Koninkrijk zijn onderzocht. Er zijn dus geen Nederlandse bedrijven onderzocht.

**13.  
Wanneer wordt de kabinetsreactie op het IBO Deeltijdwerk verwacht?**

De kabinetsreactie op het IBO Deeltijdwerk is op 29 april jl. naar uw Kamer gestuurd.

**14.  
Wat wordt verstaan onder «het transparant maken van de verscheidenheid aan onderwerpen»?**

De SER noemt een heel aantal onderwerpen waarbij transparantie helpt om diversiteit te bereiken. Zo wijst de SER erop dat professionele, transparante wervings- en selectieprocedures de objectiviteit bevorderen. De SER heeft transparantie een centrale plaats gegeven in bereiken dat het eigenaarschap van bedrijven bij het streven naar diversiteit wordt versterkt en zij van elkaar kunnen leren. Door transparant te zijn over de streefcijfers die zij hanteren, de maatregelen die zij treffen en het resultaat dat zij bereiken, kunnen bedrijven hun aanpak concretiseren en leren van elkaar.

**15.  
Waarom is een diversiteitsquotum niet ideaal?**

Ondanks het verstrijken van de tijd en de veelvuldig uitgesproken intentie tot verbetering, zijn de resultaten ten aanzien van de man/vrouw verhouding in de top dusdanig teleurstellend, dat het kabinet zich genoodzaakt ziet om ingrijpende maatregelen te treffen ten aanzien van het bevorderen van meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven.

Het is een ingrijpende maatregel om het ingroeiquotum bij de raden van commissarissen van beursgenoteerde bedrijven in te voeren en in die zin niet ideaal. Maar gebleken is dat er anders onvoldoende verandert. Het quotum voor vrouwen aan de top is één onderdeel uit een breed pakket van maatregelen om meer diversiteit te realiseren. Het is essentieel te erkennen dat het realiseren van diversiteit in de top een gezamenlijke verantwoordelijkheid is waarbij ieder zijn taak heeft om gelijke kansen te creëren.

**16.  
Worden de verplichtingen voor grote naamloze vennootschappen (nv's) en besloten vennootschappen (bv's) ook vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek?**

De verplichtingen voor de vennootschappen zullen in het Burgerlijk Wetboek worden vastgelegd. Dit geldt zowel voor het ingroeiquotum als voor de verplichting passende en ambitieuze streefcijfers te formuleren, daar transparant over te zijn en een plan van aanpak voor te formuleren. In het nog te wijzigen Besluit inhoud bestuursverslag zal worden geregeld dat alle grote vennootschappen in het bestuursverslag rapporteren over de voortgang ten aanzien van de streefcijfers en de plannen om deze te bereiken. De verplichting om streefcijfers op te stellen voor de diversiteit m/v geldt voor rvb, rvc (van niet beursgenoteerde bedrijven) en subtop. De definitie van subtop is aan de bedrijven zelf, bijvoorbeeld senior managementfuncties.

**17.  
Hoe wordt het criterium «passende en ambitieuze streefcijfers» geoperationaliseerd?**

### **23.**

#### **Wanneer zijn de streefcijfers voor diversiteit van nv's en bv's ambitieus genoeg en wie beoordeelt dat?**

Het is aan bedrijven om doelen in de vorm van een streefcijfer vast te stellen voor hun top (raad van bestuur en raad van commissarissen) en subtop. De streefcijfers moeten passend en ambitieus zijn. Met «ambitieuw» wordt bedoeld dat het streefcijfer erop gericht moet zijn om de samenstelling evenwichtiger te maken dan de bestaande situatie. Dat betekent dat bij een bestuur of raad van commissarissen zonder vrouw ten minste als eerste stap gestreefd moet worden naar de benoeming van één vrouw. Bedrijven worden verplicht in het bestuursverslag te rapporteren over de voortgang ten aanzien van de streefcijfers en de plannen om deze te bereiken. Het bestuursverslag is de informatiebron voor aandeelhouders en werknemers. Daarnaast zullen zij deze gegevens ook moeten aanleveren bij de door de SER nader op te richten infrastructuur. Grote naamloze en besloten vennootschappen worden verplicht aan deze infrastructuur deel te nemen, zodat kan worden gemonitord op welke wijze vennootschappen aan hun verplichtingen voldoen en waarbij zij zich kunnen spiegelen aan anderen.

### **18.**

#### **Welke bepalingen bevat de *Corporate Governance Code* over diversiteit?**

De Code vraagt van ondernemingen dat zij een diversiteitsbeleid formuleren voor de samenstelling van het bestuur, de raad van commissarissen en, indien aanwezig, het executive committee. In het beleid wordt ingegaan op de concrete doelstellingen ten aanzien van diversiteit en de voor de vennootschap relevante aspecten van diversiteit, zoals nationaliteit, leeftijd, geslacht en achtergrond inzake opleiding en beroepservaring.

In de corporate governance verklaring worden het diversiteitsbeleid en de uitvoering daarvan toegelicht. Hierbij wordt ingegaan op:

- i. de doelstellingen van het beleid;
- ii. de wijze waarop het beleid is uitgevoerd; en
- iii. de resultaten van het beleid in het afgelopen boekjaar.

Indien de samenstelling van het bestuur en de raad van commissarissen afwijkt van de doelstellingen van het diversiteitsbeleid van de vennootschap en/of van het streefcijfer voor de verhouding man-vrouw, indien en voor zover dit bij of krachtens de wet is bepaald, wordt in de corporate governance verklaring tevens toegelicht wat de stand van zaken is, welke maatregelen worden genomen om de nagestreefde situatie wel te bereiken en op welke termijn.

### **19.**

#### **In welk tempo zal naar verwachting bij de Nederlandse beursgenoteerde bedrijven een vertegenwoordiging van 30% vrouwen in alle raden van commissarissen worden bereikt, nu nieuwe benoemingen die niet bijdragen aan een verdeling van de zetels van tenminste 30% (m/v) nietig worden? Kunt u dit in meerjarenperspectief weergeven?**

De wet kent een horizonbepaling. Dit betekent dat deze na acht jaar vervalst. Veel benoemingen zijn voor 4 jaar. Dat betekent dat na 8 jaar er twee benoemingstermijnen verstreken zijn. Ook rekening houdend met mogelijke herbenoemingen zou er dan toch een zichtbaar positief effect moeten zijn. In dit kader hoop ik dat dan het resultaat is behaald wat nu

wordt beoogd namelijk minstens 30% vrouwen in raden van commissarissen binnen acht jaar na inwerkingtreding. Indien dit niet het geval is, kan de wet worden aangepast of verlengd. De evaluatie na vijf jaar zal daar meer helderheid over moeten geven.

## **20.**

**Welke overwegingen liggen eraan ten grondslag dat u grote naamloze en besloten vennootschappen het vertrouwen schenkt dat het met streefcijfers en transparantie wel goed gaat komen en u nieuwe benoemingen die afbreuk doen aan de beoogde betere vertegenwoordiging van vrouwen niet nietig verklaart?**

Het kabinet neemt conform de wens van de Tweede Kamer integraal het SER-advies over. In het licht hiervan is het kabinet gekomen tot een quotum voor raden van commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen als één onderdeel uit een breed pakket van maatregelen om gelijkheid te realiseren. Het kabinet vindt het essentieel om te erkennen dat het realiseren van diversiteit in de top een gezamenlijke verantwoordelijkheid is waarbij ieder zijn taak heeft. Het kabinet scheidt met de gepresenteerde wettelijke maatregelen de randvoorwaarden. Streefcijfers en transparantie geven bedrijven eigenaarschap en de mogelijkheid zich aan elkaar te spiegelen en van elkaar te leren. Het is aan werkgevers om alle talent op de arbeidsmarkt optimaal te benutten en door te laten groeien.

## **21.**

**Is er in de aanpak die u momenteel ontwikkelt ook aandacht voor intersectionaliteit, rekening houdend met het gegeven dat onder meer vrouwen van kleur, vrouwen met een beperking of lesbische, biseksuele of transvrouwen vaak dubbel hoge drempels ervaren?**

Het kabinet is zich ervan bewust dat niet voor alle groepen vrouwen het emancipatieproces op hetzelfde moment is begonnen en ook niet voor alle groepen in hetzelfde tempo verloopt. De arbeidsmarkt is een van de sectoren waar we dat terugzien. Een onderdeel van de aanpak die ik momenteel ontwikkel, is de door de SER op te zetten infrastructuur. De infrastructuur helpt bedrijven met het maken van plannen, het monitoren van de voortgang en het presenteren van de resultaten op het gebied van diversiteit. De SER wil daarbij de samenwerking tussen verschillende activiteiten uit het veld stimuleren waarin zowel culturele als gender dimensies van diversiteit een duidelijke plek hebben, onder meer via de expertise van Diversiteit in Bedrijf. Het kabinet vindt het namelijk van groot belang dat alle vrouwen gelijke kansen hebben om hun capaciteiten te ontwikkelen en op de arbeidsmarkt in te zetten. Over het beleid voor vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt is de Tweede Kamer in november 2019 geïnformeerd<sup>4</sup>.

Daarnaast wordt er reeds op diverse plekken in opdracht van of in samenwerking met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid onderzoek gedaan, waarin aandacht is voor intersectionaliteit:

- In het kader van de veranderopgave inburgering (VOI) zijn pilots ingericht die zich richten op vrouwelijke nareizigers en gezinsmigranten.
- In samenwerking met OCW wordt binnen het ZonMw-programma Vakkundig aan het Werk een nieuwe subsidieronde ingericht met het doel «de economische zelfstandigheid en financiële onafhankelijkheid van vrouwen met een afstand tot de arbeidsmarkt te vergroten».

<sup>4</sup> Kamerstuk 30 420, nr. 334.



Hieronder bevinden zich veel vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond.

- In het kader van de Nationale Wetenschapsagenda (NWA) wordt met steun vanuit SZW en OCW een subsidieronde geopend om – evidence based – doorbraken te creëren om de arbeidsparticipatie van kwetsbare vrouwen, waaronder vrouwen met een niet-westerse migratieachtergrond, alleenstaande moeders en oudere vrouwen en vrouwen met een combinatie van deze kenmerken te verbeteren.
- Binnen de programmering van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS) voor 2020 zal voor het thema arbeidsparticipatie van migrantenvrouwen opnieuw aandacht worden gevraagd. Eerder heeft KIS een studie uitgevoerd naar participatie en kansen voor arbeidsmarkttoeleiding van vrouwelijke statushouders (met de titel «Mind the gap», 2018). En verslag gedaan van een verdiepend onderzoek in drie gemeenten naar het bevorderen van arbeidsparticipatie van vrouwelijke statushouders (met de titel «Vrouwelijke statushouders op weg naar werk», 2019).

## **22.**

### **Wanneer komt de voortgangsrapportage emancipatie?**

U kunt de brief voor de zomer van 2020 verwachten.

## **24.**

### **Hoeveel vrouwen zijn er in raden van bestuur en raden van commissarissen benoemd sinds 3 december 2019?**

Het kabinet gaat uit van de meeste recente cijfers uit de Bedrijvenmonitor Topvrouwen op dit gebied. De Bedrijvenmonitor Topvrouwen 2019 geeft aan dat in 2018 voor grote vennootschappen het gemiddeld aandeel vrouwen in de raden van bestuur 18,4% was, en voor raden van commissarissen 12,4%.<sup>5</sup>

## **25.**

### **Wordt er, net als in Zweden, verwacht dat voor de wetgeving in werking treedt al meer vrouwen zullen worden benoemd?**

De hoop is dat door de bewustwording omtrent het belang van diversiteit, het brede draagvlak dat is gerealiseerd met het SER advies en de voorgenomen wetgeving er een versnelling zal ontstaan in de doorstroom van vrouwen naar de top.

## **26.**

### **Klopt het dat stichtingen niet onder de nieuwe flexibele streefcijferregeling zullen vallen?**

Het kabinet heeft aangegeven het SER-advies integraal over te nemen. In het licht hiervan zal de nieuwe regeling van toepassing zijn op grote nv's en grote bv's. Dit sluit aan bij de reikwijdte van de streefcijferregeling die tot 1 januari 2020 gold. Dit betekent dat wanneer een organisatie een andere rechtsvorm gebruikt dan een NV of een BV, deze niet onder de nieuw in te voeren streefcijferregeling zal vallen. Het SER advies geeft aan dat een vergelijkbare aanpak zal moeten gelden voor de (semi)publieke sector. Het kabinet neemt deze aanbeveling over en zal voor de zomer komen met een programma waarin aangegeven wordt hoe dit wordt uitgewerkt. Dit zal zeker van invloed zijn op veel stichtingen in de (semi)publieke sector.

<sup>5</sup> Zie Kamerstuk 30 420, nr. 331.

**27.**

**Klopt het dat de meeste pensioenfondsen niet onder de nieuwe streefcijferregeling zullen vallen?**

De meeste Nederlandse pensioenfondsen gebruiken de stichting als rechtsvorm. Dit betekent dat de meeste pensioenfondsen niet onder de streefcijferregeling zullen vallen. Overigens kennen pensioenfondsen een eigen streefcijferregeling voor gender- en leeftijdsdiversiteit. Op grond van de Code Pensioenfondsen geldt de *comply-or-explain* norm dat elk bestuur ten minste één vrouw en tenminste één man in het bestuur moet hebben en ten minste één iemand jonger dan 40 jaar oud en één iemand ouder dan 40 jaar oud. Met de sector zijn in 2018 diverse stimuleringsmaatregelen afgesproken om de diversiteit te vergroten. De effecten van deze maatregelen worden de komende jaren zichtbaar. Mogelijk kan de sector daarnaast leren van het programma dat het kabinet ter hand neemt om diversiteit in de (semi)publieke sector te vergroten.

**28.**

**Hoe gaan andere landen met een quotum voor vrouwen in de top om met het pensioenfondsbesturen?**

Het kabinet is niet bekend met onderzoek naar diversiteit in de top van pensioenbesturen in het buitenland.

**30.**

**Hoe handhaven andere landen met een quotumregeling voor vrouwen aan de top hun maatregelen voor de subtop?**

In Duitsland geldt een bindend quotum voor de raad van commissarissen van beursgenoteerde ondernemingen. Voor de raad van bestuur van beursgenoteerde ondernemingen en voor de raad van bestuur én de raad van commissarissen van 3500 kleinere grote bedrijven<sup>6</sup> gelden streefcijfers die door bedrijven zelf moeten worden vastgesteld. Voor de streefcijferregeling geldt «pas-toe-of-leg-uit». Hiervoor geldt een rapportageverplichting. Overtreding van de rapportageverplichting kan leiden tot oplegging van een geldboete van maximaal EUR 50.000. Ook Italië, Frankrijk en België hebben quotumregelingen voor de top van beursgenoteerde vennootschappen. De sancties die zij hanteren hebben betrekking op de top waarvoor de quotumbepaling geldt en niet voor de subtop.

**31.**

**Welke streefcijfers bevat het voorstel van de Europese Commissie «Women on Boards» en voor welke bedrijven?**

**32.**

**Zou Nederland met de voorgenomen wetgeving voldoen aan de richtlijn «Women on Boards», indien deze zou worden aangenomen?**

De onderhandelingen over dit voorstel liggen sinds 2017 stil. De maatregelen waarin het concept richtlijn voorstel voorziet, zien op beursgenoteerde ondernemingen. Het gaat daarbij om een quotum van 40%. Het richtlijnvoorstel geeft lidstaten ruimte voor nationale regelingen.

---

<sup>6</sup> Hieronder vallen private ondernemingen die onderworpen zijn aan een medezeggenschapsregeling die werknemers recht geeft op vertegenwoordiging in de Aufsichtsrat. Het gaat hierbij om de «Drittmitbestimmung», waarbij de werknemersgeleding een derde van de Aufsichtsrat beslaat. Dit geldt in de regel voor ondernemingen met meer dan 500 werknemers.

Het concept richtlijn voorstel richt zich niet op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's) in de zin van Aanbeveling 2003/361/EG van de Commissie van 6 mei 2003 betreffende de definitie van kleine, middelgrote en micro-ondernemingen, ook al zijn zij beursgenoteerd.

### **33.**

#### **Op welke termijn wordt het voorstel voor een wettelijke regeling aan de Raad van State gestuurd?**

Het kabinet heeft in de kabinetsreactie op het SER-advies aangegeven ernaar te streven om in het voorjaar het wetsvoorstel naar de Raad van State te sturen. Dit blijft ongewijzigd. Het voorontwerp is op 15 april 2020 in internetconsultatie gegaan, deze is inmiddels afgelopen.<sup>7</sup>

### **34.**

#### **Hoe verhoudt het aanbieden van mogelijkheden tot het vergroten van inzicht in culturele diversiteit zich tot de eisen die worden gesteld aan de verwerking van persoonsgegevens?**

Gebrek aan data vormt momenteel een aanhoudende belemmering voor effectief cultureel diversiteitsbeleid. Werkgevers moeten zich baseren op nattevingerwerk waar het gaat om hoe het op het niveau van een vestiging, afdeling, of functieschaal staat met instroom, doorstroom en behoud van Nederlanders met een migratieachtergrond. Dat hindert organisaties die cultureel divers talent willen aantrekken en behouden, om voor hen relevante bedrijfsmatige of maatschappelijke redenen. De Barometer culturele diversiteit (en het binnen de Barometer met het CBS delen van gegevens) maakt het mogelijk om deze ontbrekende informatie toch inzichtelijk te maken, zonder dat daarbij de privacy van individuen wordt geraakt. Hierbij maakt het CBS gebruik van standaard procedures om privacygevoelige data te verwerken (zie vraag 41).

In de definitieve versie van de Barometer kunnen werkgevers conform bestaande wetgeving de afweging maken welke procedures voor zorgvuldige gegevensverwerking zij volgen bij toepassing van de Barometer.

Werkgevers die aan de pilot Barometer Culturele Diversiteit deelnamen hebben een leveringsovereenkomst met het CBS gesloten en zijn erop gewezen dat de AVG (Algemene Verordening Gegevensverwerking) van toepassing is, waarbij in bepaalde gevallen een PIA (*privacy impact assessment*) nodig is. Ook zijn pilotdeelnemers geïnformeerd over de rol van de Ondernemingsraad.

### **35.**

#### **Is de Basisregistratie Personen (BRP) bedoeld om werkgevers een instrument te verschaffen om culturele diversiteit in de organisatie te meten? Zo ja, wat is daarvoor de wettelijke basis?**

Nee, de BRP is hier niet voor bedoeld.

De wettelijke basis voor het verwerken van gegevens volgt uit de wettelijke taak van het CBS (artikel 3 van de Wet op het CBS). Het doel van de verwerking van de gegevens is om een statistiek te maken, de persoonsgegevens mogen daarvoor, conform artikel 24 Uitvoeringswet Algemene Verordening Gegevensbescherming (UAVG) verwerkt worden. Het CBS kan op verzoek van een organisatie informatie verschaffen over de culturele diversiteit van de desbetreffende organisatie. Deze mogelijkheid staat alleen open voor grote organisaties. Daarmee wordt voorkomen dat de informatie kan worden herleid tot individuele werknemers.

<sup>7</sup> Zie <https://www.internetconsultatie.nl/nvenmv>.

**36.**

**Wat zijn de consequenties voor de bedrijven die gebruik maken van de Barometer Culturele Diversiteit, als zij niet voldoen aan het streefcijfer dat het kabinet heeft gesteld?**

Er zijn geen streefcijfers op het gebied van culturele diversiteit gesteld door het kabinet.

Het is de intentie om bedrijven met de barometer een instrument te geven dat een neutrale feitenbasis kan verstrekken voor het maken en evalueren van beleid. Er is in de Barometer Culturele Diversiteit geen sprake van sanctionering, of het geven van een waardeoordeel.

**37.**

**Welke proeven lopen er momenteel ten aanzien van een dergelijke Barometer Culturele Diversiteit?**

Er lopen momenteel geen proeven meer. De pilot Barometer Culturele Diversiteit is afgerond binnen het programma VIA (Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt).

**38.**

**Worden de resultaten van de Barometer Culturele Diversiteit openbaar gemaakt?**

Ja. Het CBS publiceert de data die worden verwerkt op hun website, conform de Wet op het CBS. Deze data zijn niet herleidbaar tot individuen.

**39.**

**Wat is de voortgang van de pilots Barometer Culturele Diversiteit?**

De pilot Barometer Culturele Diversiteit leverde voor werkgevers bruikbare inzichten over culturele diversiteit op, met voldoende detailniveau om effectief beleid te kunnen maken of evalueren. De Barometer blijkt ook goed uitvoerbaar, zonder extra administratieve last voor werkgevers.

In de praktijk is ook gebleken dat dit mogelijk is zonder dat de privacy van individuen in het geding komt, zolang de omvang van het werknemersbestand groot genoeg is. De ondergrens daarbij schat het CBS op het grootbedrijf (250 of meer werkzame personen), waarbij alleen voor grotere bedrijven daarbinnen subgroepen kunnen worden onderscheiden. Ik heb u recent geïnformeerd<sup>8</sup> over mijn plan de Barometer per 1 juli 2020 breed beschikbaar te maken, op vrijwillige basis, voor werkgevers met minimaal 250 werknemers, die behoefte hebben aan inzicht in de culturele diversiteit in hun organisatie.

**40.**

**Hoe gaan andere landen om met het bevorderen van culturele diversiteit en de stigmatiserende werking van het registreren van afkomst?**

Voor het bevorderen en monitoren van diversiteit kent een aantal Europese landen een Diversiteitscharter<sup>9</sup>, waarmee (ook) culturele diversiteit wordt gestimuleerd.

<sup>8</sup> «De Barometer Culturele Diversiteit komt per 1 juli 2020 beschikbaar», dd. 14 mei 2020.

<sup>9</sup> [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/tackling-discrimination/diversity-management/diversity-charters-eu-country_en).

Het is mij niet in voldoende mate bekend hoe andere Europese landen omgaan met het registreren van afkomst. Deze vraag wordt ook niet beantwoord in het SER-advies «Diversiteit in de top». Dat is de reden dat het kabinet in de kabinetsreactie op het SER-advies het voornemen heeft uitgesproken een verkenning te doen van de mogelijkheden om de individuele doorstroom naar de top van talenten met een migratieachtergrond te volgen, binnen de kaders van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Hierin zal ook een internationale verkenning worden meegenomen. Deze is naar verwachting tweede helft 2020 gereed.

**41.**

**Welke stappen worden genomen om de privacy bij Barometer Culturele Diversiteit voor 100% te waarborgen? Hoe kan worden voorkomen dat er op een verkeerde manier gebruik gaat worden gemaakt van Barometer Culturele Diversiteit?**

Het kabinet ziet geen aanleiding tot de veronderstelling van verkeerd gebruik. Voor het verwerken van de werknemersgegevens in het kader van de Barometer Culturele Diversiteit maakt het CBS gebruik van standaard procedures om privacygevoelige data te verwerken. Zo worden de data via het beveiligde uploadportaal aan het CBS geleverd. Na ontvangst worden de direct identificerende gegevens verwijderd en vervangen door een betekenisloos pseudoniem. Op basis hiervan kan uit andere eveneens gepseudonimiseerde data de migratieachtergrond bepaald worden. Daarbij wordt door het CBS bij het samenstellen van de output gecheckt, dat deze geen informatie bevat die herleidbaar is naar individuele werknemers.

**42.**

**Wat wordt bedoeld met de constatering «dat vaak onvoldoende bekend is wat er echt werkt om culturele diversiteit te bevorderen»?**

In de afgelopen jaren is veel onderzoek gedaan naar de achterstand op de arbeidsmarkt van Nederlanders met een migratieachtergrond<sup>10</sup>, de factoren die hierop van invloed zijn en de belangrijke transitie-momenten<sup>11</sup>. Het probleem is goed in kaart gebracht. Veel minder is echter bekend over aantoonbaar effectieve interventies of instrumenten<sup>12</sup>, die bijvoorbeeld scholen, gemeenten en werkgevers kunnen en willen inzetten om de positie op de arbeidsmarkt van deze groep effectief te verbeteren? En juist aan die oplossingen is nu behoefte. Daarom wordt in deze kabinetsperiode ingezet op het achterhalen van werkzame elementen (in het programma VIA), om deze vervolgens in een volgende periode breder uit te kunnen rollen. Ik wil weten en vervolgens doen wat écht werkt.

**43.**

**Heeft de bijeenkomst met ondernemingsraden over het stimuleren van diversiteit en inclusie binnen de eigen organisatie inmiddels plaatsgevonden? Zo ja, wat waren daarvan de uitkomsten?**

<sup>10</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/11/16/rapport-verdere-integratie-op-de-arbeidsmarkt-via>.

<sup>11</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 848.

<sup>12</sup> Zie bijvoorbeeld de conclusies van Lex Thijssen in zijn promotieonderzoek naar discriminatie op de arbeidsmarkt: Thijssen, Lex. 2020. Racial and Ethnic Discrimination in Western Labor Markets: Empirical evidence from Field Experiments. Utrecht: ICS-dissertation.

Middels een brede communicatiecampagne, die in 2019 is gestart, worden de bedrijven geattendeerd op de aankomende wet ter voorkoming van discriminatie bij werving en selectie en worden ze bewustgemaakt van de instrumenten die zij kunnen inzetten voor een eerlijk werving- en selectiebeleid. Als onderdeel van deze campagne zijn ook fysieke bijeenkomsten georganiseerd met bedrijven.

Voor de ondernemingsraden wordt echter een aparte bijeenkomst georganiseerd. Dit zou plaatsvinden in het eerste kwartaal van 2020, maar is nu tot nader order uitgesteld.

**44.**

**Is het een taak van de overheid om de agenda van ondernemingsraden te bepalen?**

Ondernemingsraden hebben een specifieke taak om te waken tegen discriminatie in de onderneming. Zij kunnen het onderwerp uit hoofde van de stimulerende taak die ze hebben, op grond van artikel 28 Wet op de ondernemingsraden (WOR), agenderen voor de overlegvergadering met de bestuurder. Ook kunnen ondernemingsraden bijvoorbeeld de *business case* voor diversiteit extra onder de aandacht brengen.

Het is bij een bewustwordingscampagne derhalve relevant om ook de ondernemingsraden te betrekken. Hiermee wordt niet gepoogd om een agenda op te leggen, maar om kennis en bewustwording bij te brengen.

**45.**

**Welke wettelijke verplichting wordt bedoeld in de paragraaf «Ondersteunende infrastructuur en transparantie over diversiteit in de top»?**

Grote vennootschappen worden verplicht een streefcijfer vast te stellen voor het bestuur, de raad van commissarissen en de door de vennootschap zelf te bepalen subtop, een plan op te stellen om deze doelen te bereiken en transparant te zijn over de behaalde resultaten, zowel in het bestuursverslag als via een door de SER op te zetten infrastructuur<sup>13</sup>. Voor de rapportage aan de SER zal een format ontwikkeld worden en beschikbaar worden gesteld.

Grote naamloze en besloten vennootschappen worden verplicht aan deze infrastructuur deel te nemen, zodat kan worden gemonitord op welke wijze vennootschappen aan hun verplichtingen voldoen en waarbij zij zich kunnen spiegelen aan anderen. Hiermee wordt de eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap van vennootschappen voor diversiteit benadrukt.

**46.**

**Wat verstaat u onder «een vergelijkbare regeling voor de (semi-)publieke sector als de regeling voor beursgenoteerde en grote vennootschappen»?**

**47.**

**Kunt u met twee voorbeelden een geval van een (semi-)publieke sector of organisatie toelichten waarin het ingroei-quotum kan gaan gelden en een geval van een (semi-)publieke sector of organisatie waarin dit beslist niet kan en moet worden volstaan met een ambitieus streefcijfer dat men er zelf moet vaststellen?**

De maatregelen die gaan gelden voor de private sector zullen ook een vertaling krijgen naar de (semi-)publieke sector. Ook hier geldt dus dat het

<sup>13</sup> Voor uitleg over de infrastructuur, zie antwoord op vraag 9 en 29.

kabinet heeft besloten het SER-advies «Diversiteit in de top, tijd voor versnelling» integraal over te nemen.

Voor de (semi-)publieke sector geldt dat er een groot aantal organisaties en instellingen toe behoren, die erg divers van aard zijn. Een regeling voor de (semi-)publieke sector moet wat mij betreft dan ook recht doen aan deze diversiteit. Om dit uit te werken wordt een programma ingesteld, daarin wordt ook gekeken voor welk van de organisaties het ingroei-quotum dan wel een streefcijferregeling zal gelden. Het kabinet zal de Kamer voor de zomer van 2020 informeren over de vormgeving, de aanpak en het tijdsplan van het programma.

#### **48.**

##### **Hoe gaat u waarborgen dat er geen «naming and shaming» gaat plaatsvinden bij bedrijven die hun eigen streefcijfers met betrekking tot diversiteit niet halen?**

Uit de bedrijven monitor blijkt dat onder de oude streefcijferregeling voor genderdiversiteit, de rapportage niet altijd aanwezig was. Daarom moet er een nieuwe manier gezocht worden om diversiteit in de top verder te brengen. De inzet van het kabinet is bedrijven aan te sporen actief werk te maken van meer diversiteit in de top. Daar hoort bij dat bedrijven die onder de wettelijke regeling gaan vallen, transparant moeten zijn over het proces, de inzet en de resultaten van het streefcijfer en de plannen om die te halen. Dit zal zijn plaats moeten vinden in het bestuursverslag en door rapportage via een door de SER in te richten infrastructuur. Die infrastructuur biedt zowel ondersteuning bij het opzetten en uitwerken van de plannen als een adequaat monitoringssysteem waarmee vennootschappen zich kunnen spiegelen aan anderen. Hiermee wordt de eigen verantwoordelijkheid en eigenaarschap van vennootschappen voor diversiteit benadrukt.

De combinatie van het vaststellen van streefcijfers door bedrijven en eigenaarschap maakt dat dit juist een positieve impuls zal geven waardoor het eerder over «naming and faming» zal gaan dan «naming and shaming».

Voor culturele diversiteit geldt daarnaast dat de partijen die data uit de Barometer Culturele Diversiteit willen ontvangen, er steeds expliciet door het CBS op gewezen worden dat de data over hun organisatie gepubliceerd worden op de CBS website. Dit is conform de publicatieplicht van het CBS. Overigens gelden voor culturele diversiteit geen streefcijfers. Individuele werkgevers kunnen van de Barometer afzien indien er bedenkingen tegen publicatie bestaan.

#### **49.**

##### **Hoeveel bedrijven nemen op dit moment deel aan het Charter Diversiteit van het project Diversiteit in Bedrijf?**

Op dit moment hebben 207 organisaties het Charter Diversiteit ondertekend (peildatum 15 februari 2020). Daaronder zijn 82 private, 101 (semi-)publieke organisaties en 24 belangen- en brancheorganisaties, waarin talrijke mkb-bedrijven en organisaties zijn vertegenwoordigd.

Veruit de meeste Charterondertekenaars focussen op meer dan één dimensie van diversiteit. De meeste bedrijven/organisaties richten zich op een inclusiever bedrijfsklimaat (62%). De dimensie culturele diversiteit is een goede tweede (53%). De dimensies gender en arbeidsbeperking/



chronische ziekte worden even vaak gekozen (44%). De dimensie leeftijd en seksuele oriëntatie/LHBTI+ worden het minst expliciet genoemd (28 om 22%).

## 50.

### **Wat zijn de concrete opbrengsten van het Charter Diversiteit?**

Diversiteit in Bedrijf heeft in 2019 een extern onderzoek laten uitvoeren naar de voortgangsrapportages over het jaar 2018 van ondertekenaars van het Charter Diversiteit<sup>14</sup>. Het Charter Diversiteit blijkt een effectief instrument, dat een nieuwe impuls of een nieuwe focus geeft aan het diversiteitsbeleid van de ondertekenaars:

- Meer dan 80% van de Charterondertekenaars geeft aan hun doelstellingen geheel (46%) of bijna (39%) te hebben gehaald.
- Bijna alle ondertekenaars signaleren in 2018 een toename van de instroom van medewerkers uit diversiteitsgroepen.
- Ondertekenaars zijn positief over de bewustwording over en het draagvlak voor diversiteit en inclusie in hun organisatie, ze nemen een verbetering waar ten opzichte van 2017.
- Ondertekenaars zijn positief over de meerwaarde van diversiteit in de praktijk, vooral over de bijdrage aan respectvol gedrag tussen medewerkers en aan creativiteit en innovatie.

Deze uitkomsten komen overeen met een eerdere evaluatie<sup>15</sup>.

## 51.

### **Is er onderzoek beschikbaar naar welke maatregelen het beste werken binnen het Charter Diversiteit?**

Ja. Diversiteit in Bedrijf heeft in 2018 en 2019 evaluatiestudies laten uitvoeren<sup>14, 15</sup>. De volgende maatregelen blijken het meest effectief:

- Op het gebied van het bevorderen van bewustwording en draagvlak voor diversiteit en inclusie blijken vooral trainingen (bijvoorbeeld over onbewuste vooroordelen of vrouwelijk leiderschap) en specifieke evenementen (bijvoorbeeld een levende bibliotheek of een *Diversity Award*) goed te werken.
- Op het gebied van het personeelsbeleid was vooral het aanpassen van wervings- en selectiestrategieën succesvol. Voorbeelden hiervan zijn aanpassen van vacatureteksten, het organiseren van meet-and-greets met vluchtelingen en een mentorprogramma voor potentiële werknemers met een arbeidsbeperking.

Een succesvol diversiteitsbeleid is volgens de Charterondertekenaars met name afhankelijk van:

- Betrokkenheid van de top en leidinggevenden
- Duidelijke probleemeigenaar en verantwoordelijkheid
- Voldoende budget en personele capaciteit
- Het combineren van activiteiten voor het vergroten van bewustzijn en draagvlak en voor het aanpassen van het personeelsbeleid
- Monitoring van de voortgang
- Continue aandacht voor diversiteitsbeleid.

<sup>14</sup> Het Charter Diversiteit. Monitor 2018, Regioplan, februari 2020.

Zie: <https://diversiteitinbedrijf.nl/monitor-2018-charterbedrijven-positief-over-resultaten/>.

<sup>15</sup> Het Charter Diversiteit: ervaringen en resultaten uit de praktijk, Regioplan, december 2018.

Zie: <https://diversiteitinbedrijf.nl/evaluatie-het-charter-diversiteit-werkt/>.

<sup>14</sup> Het Charter Diversiteit. Monitor 2018, Regioplan, februari 2020.

Zie: <https://diversiteitinbedrijf.nl/monitor-2018-charterbedrijven-positief-over-resultaten/>.

<sup>15</sup> Het Charter Diversiteit: ervaringen en resultaten uit de praktijk, Regioplan, december 2018.

Zie: <https://diversiteitinbedrijf.nl/evaluatie-het-charter-diversiteit-werkt/>.



**52.**

**Wat is de huidige stand van het aantal vrouwen in de top van de (semi-)publieke sector?**

Het kabinet gaat uit van de meest recente cijfers uit de Bedrijvenmonitor Topvrouwen op dit gebied (bedrijvenmonitor 2017). Het gemiddeld aandeel vrouwen in de publieke sector was 36,4% voor Raad van Toezicht en 30,8% voor de Raad van Bestuur. In het najaar van dit jaar zal er een nieuwe Bedrijvenmonitor Topvrouwen komen met nieuwe cijfers, ook met cijfers van de publieke sector.

**53.**

**Wat is de huidige stand van het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen bij de rijksoverheid?**

Op basis van het meest recente onderzoek bij het CBS (obv cijfers 2016) kan worden geconcludeerd dat de loonkloof bij het Rijk kleiner is dan bij het bedrijfsleven en bij de overheid in zijn totaliteit. Het gecorrigeerde beloningsverschil is 3% bij het Rijk ten opzichte van 5% bij de overheid en 7% in het bedrijfsleven. De onderzoeksmethode van het CBS geeft een indicatie van de loonkloof. Hierbij is gekeken naar het loon en gecorrigeerd op kenmerken van de medewerker, kenmerken van de werkgever en kenmerken van de functie. Dit gaat bijvoorbeeld om opleidingsniveau, voltijd/deeltijd werk, sector en andere kenmerken.

Op basis van het CBS-onderzoek kan nog niet worden aangetoond dat er ook sprake is van loondiscriminatie. Bij loondiscriminatie spelen andere factoren een rol die niet in de data van het CBS naar voren komen. Dat zijn factoren waar het CBS geen gegevens over heeft of die niet goed kwantificeerbaar zijn. Dit wordt de komende periode binnen het Rijk nader onderzocht. Er is pas sprake van discriminatie als gelijkwaardige arbeid bij dezelfde werkgever ongelijk wordt beloond. Uw kamer wordt hierover naar verwachting in het najaar van 2020 over geïnformeerd.

**54.**

**Hoe wordt vastgesteld in hoeverre «de samenleving zich herkent in de samenstelling van het personeelsbestand van de rijksoverheid»?**

Zoals gezegd in het strategisch personeelsbeleid Rijk 2020–2025 is het kabinet van mening, dat voor het goed functioneren van de rijksoverheid een gezonde mix van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis een randvoorwaarde is. Daarbij gaat het om zichtbare en onzichtbare verschillen tussen alle medewerkers. De rijksoverheid voelt de verantwoordelijkheid om zelf een voorbeeldfunctie te vervullen. In de kabinetsreactie op het SER-advies is opgenomen dat de rijksoverheid meerdere maatregelen heeft getroffen om de diversiteit en inclusiviteit te vergroten, zowel rijksbreed als binnen departementen. Het hierboven genoemde programma is hier een verrijking op. Door een diverse samenstelling en ruimte geven aan verschillen op de werkvloer ontstaan er meer mogelijkheden om het beleid beter aan te laten sluiten op de complexe vraagstukken en maatschappelijke opgaven van de samenleving.

**55.**

**Wat wordt bedoeld met de zinsnede «dat diversiteit aan de top het gevolg is van beleid gericht op de basis»? Hoe luidt de titel van het SER-advies?**

De titel van het SER-advies luidt: «*Diversiteit in de top, tijd voor versnelling*».

Het kabinet onderschrijft het belang van de brede analyse die de SER heeft gemaakt. Zij realiseert zich dat diversiteit aan de top het gevolg is van beleid gericht op de basis. Het kabinet ziet de noodzaak om deze brede en integrale invalshoek te omarmen in haar beleid.