

Vergaderjaar 2021–2022

**30 420**

**Emancipatiebeleid**

**31 490**

**Vernieuwing van de rijksdienst**

**Nr. 362**

**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 29 oktober 2021

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap over de brief van 8 juli 2021 inzake voortgang genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector (Kamerstukken 30 420 en 31 490, nr. 360).

De vragen en opmerkingen zijn op 28 september 2021 aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap voorgelegd. Bij brief van 25 oktober 2021 zijn de vragen beantwoord.

De fungerend voorzitter van de commissie,  
Tellegen

De adjunct-griffier van de commissie,  
Bosnjakovic

## **I Vragen en opmerkingen uit de fracties**

### **Inbreng van de leden van de VVD-fractie**

De leden van de VVD-fractie hebben kennisgenomen van de voortgang genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector en hebben hierover nog enkele vragen.

De leden van de VVD-fractie lezen dat de Minister geen reactie geeft op het advies van de Adviesgroep Vinkenburg, vanwege de demissionaire status van het kabinet en dat het aan een volgend kabinet is om een reactie hierop te stellen. Daar hebben de leden begrip voor. Een alinea verder lezen de leden echter dat in de reactie op het advies van de Adviesgroep Vinkenburg de ambtelijke top heeft besloten vanuit haar rol als werkgever tot een ambitieuze samenhangende aanpak van diversiteit en inclusie te komen. Waarom wordt dit ook niet aan een volgend kabinet gelaten? Is het niet gek om al wel stappen te nemen op basis van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg zonder dat hier een kabinetsreactie ten grondslag aan ligt? Welke rol heeft de Minister gespeeld in het besluit om te komen tot «een ambitieuze samenhangende aanpak van diversiteit en inclusie», zo vragen de leden.

Daarnaast vragen de leden van de VVD-fractie wat precies die «ambitieuze samenhangende aanpak» is, behalve dan te komen tot een streefcijfer van het aantal vrouwen in de (sub)top. Welke andere maatregelen worden er genomen, behalve een quotum, om te komen tot meer diversiteit aan de top van de rijksdienst? Ook lezen de leden dat er sprake is van «diversiteit in brede zin». Kan de Minister uitleggen wat ze precies bedoelt met «in brede zin», zo vragen de leden.

Daarnaast lezen de leden van de VVD-fractie dat de Minister aansluit bij het advies van de Adviesgroep Vinkenburg om meer richting te geven aan genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector en dat hier draagvlak en het stimuleren van eigenaarschap belangrijk is. Waarom kiest de Minister hier wederom om zich aan te sluiten bij het advies van de Adviesgroep Vinkenburg, terwijl ze eerder stelde dit aan een volgend kabinet te laten?

Tot slot lezen de leden van de VVD-fractie dat het doel is om de komende periode met de sectoren, organisaties en instellingen te komen tot «ambitieuze streefcijfers» en een «bijbehorend ambitieus tijdspad waar draagvlak voor is». Kan de Minister dit nader expliciteren? Wat zijn voor haar «ambitieuze streefcijfers» en «ambitieuze tijdspad», zo vragen de leden.

### **Inbreng van de leden van de D66-fractie**

De leden van de D66-fractie bedanken de Minister voor dit overzicht van de eerste stappen naar aanleiding van de motie van het lid Bergkamp c.s.<sup>1</sup>. Zij lezen dat er later dit jaar nog verdere informatie volgt. Kan de Minister een overzicht geven van de planning van alle vervolgstappen, zo vragen deze leden.

De leden van de D66-fractie lezen dat de rijksdienst bij elk departement ernaar zal streven binnen vijf jaar te komen tot 45 tot 55 procent vrouwen in de (sub)top. Deze leden ondersteunen dit streven van harte. Zij vragen de Minister op welke wijze de rijksdienst dit streven wil realiseren. Zij wijzen daarbij op de aanbeveling van de Adviesgroep Vinkenburg om

<sup>1</sup> Kamerstuk 35 628, nr. 10.

naast een streefcijfer ook een plan om dit te bereiken te hebben en het beleggen van de verantwoordelijkheid voor dit plan wettelijk vast te leggen. Ook vragen deze leden of een dergelijk plan ook sancties zal bevatten als het streefcijfer niet gehaald wordt. Zo niet, welke andere stok achter de deur zal er worden gehanteerd om de streefcijferregeling geen vrijblijvende maatregel te maken, zo vragen deze leden.

De leden van de D66-fractie lezen dat het Ministerie van Justitie en Veiligheid zich in de eerste fase richt op voor hem relevante onderdelen en organisaties. Kan de Minister toelichten waar dit «richten op» uit bestaat? Daarnaast vragen deze leden of er voor dit ministerie en de relevante organisaties al cijfers bekend zijn over de samenstelling van de top, zoals voor de andere ministeries in de brief gepresenteerd zijn. Zo niet, waarom niet, zo vragen deze leden.

De leden van de D66-fractie lezen dat er momenteel een inventarisatie plaatsvindt van de bestaande rapportagecycli en mechanismen waar de verschillende sectoren momenteel bekend mee zijn. Deze leden zijn het met de Minister eens dat het aansluiten bij deze bestaande instrumenten wenselijk is, zoals ook de Adviesgroep Vinkenburg aanbeveelt. Desalniettemin is het voor controle en sturing wenselijk om de voortgang ook op een centrale wijze gepresenteerd te krijgen. Kan de Minister aangeven op welke wijze zij de Kamer in de toekomst zal informeren over de voortgang, zo vragen deze leden.

De leden van de D66-fractie lezen dat er ook met organisaties in de semipublieke sector wordt gesproken. Zij lezen echter niets over gesprekken met pensioenfondsen en werkgevers- en werknemersorganisaties. Deze branches scoren echter zeer slecht op de man-vrouwverdeling aan de top, zoals het rapport-Vinkenburg laat zien. Klopt het dat er met deze organisaties geen gesprekken worden gevoerd? Als dat klopt, waarom niet? Is de Minister van mening dat het ook bij deze maatschappelijke organisaties van belang is om tot een diverse top te komen? Is de Minister bereid om de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te sporen ook met deze organisaties te praten over wat zij kunnen doen om een meer diverse top te bereiken, zo vragen deze leden

De leden van de D66-fractie merken op dat door de man-vrouwverdeling als maatstaf te hanteren het bredere begrip van gender onbenoemd blijft. Kan de Minister het gebruik van het begrip genderdiversiteit nader toelichten. Welke invulling krijgt de bredere definitie van gender binnen het diversiteitbeleid van het Rijk, zo vragen deze leden.

De leden van de D66-fractie lezen dat een verdere uitwerking van de inventarisatie later dit jaar naar de Kamer gestuurd zal worden. Is het mogelijk om deze toe te zenden vóór het wetgevingsoverleg Emancipatie, zo vragen deze leden. Zij bedanken de Minister alvast voor dit overzicht en kijken uit naar de vervolgbrief.

### **Inbreng van de leden van de PVV-fractie**

De leden van de PVV-fractie vragen aan de Minister waarom diversiteit binnen organisaties als Defensie van zo'n groot belang is. Welke objectieve verbeteringen worden hiermee verwezenlijkt, zo vragen de leden.

De leden van de PVV-fractie vragen aan de Minister waarom zij zo'n minachting heeft voor vrouwen, aangezien haar vrouwenquotum duidelijk maakt dat zij van mening is dat vrouwen zonder overheidssteun niet hun weg naar de top kunnen vinden.

De leden van de PVV-fractie vragen aan de Minister of zij heeft onderzocht of de meerderheid van de vrouwen wel op vrouwenquota zit te wachten. Is het feit dat bij sommige functies minder vrouwen te vinden zijn niet toe te schrijven aan het gegeven dat vrouwen over het algemeen genomen vaker deeltijd willen werken (bijvoorbeeld om een gezin te stichten) en dat dit lastiger te combineren is met een drukke baan, zo vragen de leden.

De leden van de PVV-fractie vragen aan de Minister waarom zij alleen haar best doet vrouwen op hoge posities te krijgen en dikbetaalde baantjes toe te schuiven, terwijl er nog veel meer beroepen zijn waar vrouwen ondervertegenwoordigd zijn. Waarom wil de Minister niet meer vrouwelijke bouwvakkers, vuilnisophalers of rioolreinigers? Hoe is het mogelijk dat deze beroepsgroepen nog kunnen functioneren zonder de zegeningen van de door de Minister zo geprezen diversiteit, zo vragen de leden.

### **Inbreng van de leden van de PvdA-fractie**

#### *Rijksdienst*

De leden van de PvdA-fractie onderstrepen het belang van diversiteit en inclusie op de werkvloer. De (semi)publieke sector kan hierin dienen als goed voorbeeld en daarom staan voorgenoemde leden positief tegenover het streven om binnen vijf jaar 45 à 55 procent vrouwen in de (sub)top van elk departement te bewerkstelligen.

De leden hebben begrip voor het feit dat elk departement de eigen verantwoordelijkheid draagt en daarom de voortgang van de doelstelling zelf zal monitoren. Deze leden vragen wel of kennisdeling tussen departementen over de voortgang van het verbeteren van de genderdiversiteit van waarde zou kunnen zijn. Ook vragen deze leden op welke manier wordt verzekerd dat de doelstellingen binnen vijf jaar worden gehaald en op welke manier tijdig kan worden bijgestuurd mocht dit nodig zijn.

De leden van de PvdA-fractie benadrukken dat personeelsbeleid inclusief moet zijn en gelijke ruimte moet bieden aan iedereen om zorgtaken op zich te nemen. Zowel het kunnen combineren van zorg voor bijvoorbeeld kinderen of een oudere met het werk, als het creëren van een cultuur waarin die zorgtaken gewoon eerlijk worden verdeeld zijn taak voor de werkgever. Deze leden vragen dan ook wat er nodig is om ook vaders en meemoeders meer ouderschapsverlof te gunnen en deze periode te verlengen naar drie maanden? Welke cultuuromslag voorziet de Minister op dit punt, zo vragen de leden.

De leden van de PvdA-fractie vragen of de Minister kan reflecteren op de voortgang van de genderdiversiteit in het licht van de coronacrisis, en in het verlengde daarvan de manieren waarop het sluiten van de scholen en kinderopvangen en het verplicht thuiswerken traditionele rolpatronen in de hand hebben gewerkt. Kan er iets worden gezegd over de effecten hiervan op verdeling van werk en zorgtaken? Welke rol ziet de Minister hierin weggelegd voor de rijksoverheid? Wat wordt er concreet gedaan om te voorkomen dat de doorstroom van vrouwen naar de (sub)top binnen de verschillende departementen stagneert als gevolg van de coronacrisis, zo vragen de leden.

Ten slotte vragen de leden van de PvdA-fractie de Minister te reflecteren op de werkwijze van het Ministerie van Defensie, dat als enige kijkt naar de gehele keten. Deelt de Minister dat in zowel de fase van werving als die van selectie en doorstroom specifiek aandacht hiervoor moet komen? Kan de Minister toezeggen dat andere departementen zullen worden gevraagd dezelfde werkwijze toe te passen? Kan de Minister tevens een toezegging doen de uitstroomcijfers te zullen monitoren aangezien we uit het bedrijfsleven weten dat vrouwen aan de top snel weer uitstromen nadat zij moeite hebben gedaan hier genderdivers beleid op te voeren? Deze leden menen dat daarmee belangrijke informatie vergaard kan worden om de genderdiversiteit voortvarend te verbeteren.

### **Inbreng van de leden van de Volt-fractie**

De leden van de Volt-fractie gaan uit van diversiteit en inclusie als kracht. Deze leden zijn van mening dat diversiteit en inclusie maatschappij breed bevorderd dienen te worden, met name ook in de (sub)top van de publieke sector. Zo zijn de leden van mening dat er naar een gelijkwaardige verdeling op basis van gender toegewerkt moet worden. Op basis daarvan stellen deze leden de volgende vragen.

De leden van de Volt-fractie merken op dat de ambitie is om binnen vijf jaar te komen tot 45 tot 55 procent vrouwen in de (sub)top voor elk departement binnen de rijkdienst. Waarom ligt dit streven op 45 tot 55 procent en niet op 50 procent, zo vragen de leden.

Voorts vragen de leden van de Volt-fractie of binnen ieder departement dezelfde set aan definities wordt gehanteerd voor de streefdoelen. Zoals: heeft ieder departement dezelfde definitie van «subtop», zo vragen de leden.

Tevens vragen de leden van de Volt-fractie welke van de Europese beleidsvoorbeelden op dit gebied het kabinet als eventuele *best practice* ziet.

Tot slot vragen de leden van de Volt-fractie welke definitie wordt toegekend aan «inclusief werkgeverschap» vanuit de verschillende departementen. Wordt er hierbij rekening gehouden met zogenaamde *unconscious bias* die de doorstroom van vrouwen naar de (sub)top kunnen bemoeilijken of zorgen voor extra uitstroom onder vrouwen uit diezelfde (sub)top? Zo ja, hoe, zo vragen de leden.

### **Inbreng van het lid van de BIJ1-fractie**

#### ***Rijkdienst***

Het lid van de BIJ1-fractie leest in de brief van de demissionaire Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap dat er is besloten om de genderdiversiteit in de top te verhogen en dat elk departement binnen de rijkdienst ernaar zal streven binnen vijf jaar te komen tot 45 tot 55 procent vrouwen in de (sub)top, maar dat er enkel en alleen wordt gesproken over de vrouw-manverhouding. Daar de motie van het lid Bergkamp<sup>2</sup> over het treffen van voorbereidingen op de uitvoering van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg zich specifiek toespitst op vrouwen, is die keuze makkelijk te volgen. Het lid vraagt of, en zo ja, op welke manier, er is nagedacht om gender in de bredere zin toe te passen in het voorbereidingswerk van de uitvoering van de Adviesgroep Vinkenburg. Mocht er geen aandacht aan zijn besteed, dan vraagt het lid waarom er niet in die

<sup>2</sup> Kamerstuk 35 628, nr. 10.

zin is nagedacht over het opnemen van alle genderidentiteiten in de huidige werkwijze.

Het lid van de BIJ1-fractie merkt op dat het vergroten van genderdiversiteit in de (sub)top van de publieke en semipublieke sector immers in lijn met het beschermen en handhaven van het eerste artikel van onze Grondwet staat. In de Algemene wet gelijke behandeling is met de inwerkingtreding van de Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen per 1 november 2019 reeds de explicitering opgenomen dat onder onderscheid op grond van geslacht mede moet worden verstaan onderscheid op grond van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken. Het lid is van mening dat dit betekent dat, wanneer men spreekt over genderdiversiteit, cisgender identiteiten zoals «vrouw» of «man» breder gelezen dienen te worden dan alleen iemands geslacht, en dat er ook aandacht besteed dient te worden aan transpersonen, non-binaire personen, genderqueer personen, enzovoorts.

Voorts is het lid van de BIJ1-fractie verbaasd dat genderdiversiteit door de Minister specifiek wordt losgekoppeld van culturele diversiteit. De Adviesgroep Vinkenburg schrijft tenslotte heel duidelijk in de inleiding dat «een (meer) evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen én meer culturele diversiteit [horen bij het belang van de maatschappelijke taak een afspiegeling te zijn van de samenleving]». Genderdiversiteit, zelfs wanneer er wordt gesproken over pariteit tussen cisgender vrouwen en mannen in de (sub)top van de (semi)publieke sector, kan niet los worden gezien van culturele diversiteit. Culturele achtergrond, maar ook sociaal-economische omstandigheden, fysieke of verstandelijke beperkingen en neurodiversiteit beïnvloeden, naast gender, in grote mate kansengelijkheid. Daarmee spelen zij net zo goed een directe rol in het bepalen van diversiteit in de (sub)top van de publieke en semipublieke sector.

Aangezien de eerdergenoemde motie van het lid Bergkamp expliciet spreekt over kansengelijkheid, ziet het lid van de BIJ1-fractie genoeg ruimte om, in lijn met het advies van de Adviesgroep Vinkenburg, culturele diversiteit mee te nemen in het streven naar meer evenredige vertegenwoordiging van gender in de (sub)top van de (semi)publieke sector. Het lid vraagt derhalve waarom culturele diversiteit niet expliciet is meegenomen in de opdrachtgeving aan de ministeries, en wat de demissionair Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap nu nog kan doen om de onlosmakelijke relatie tussen genderdiversiteit en culturele diversiteit alsnog te implementeren en handhaven in de huidige werkwijze.

Het lid van de BIJ1-fractie vindt de keuze om culturele diversiteit niet expliciet onderdeel te maken van de huidige verkenning des te opmerkelijker na gelezen te hebben dat er minstens vijf ministeries zijn die allemaal hebben aangegeven noodzaak te zien in het verankeren van diversiteit en inclusiviteit die verder gaat dan alleen genderdiversiteit (te weten, de Ministeries van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Defensie, Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Buitenlandse Zaken). Het lid is blij verrast met dergelijke inzichten en vraagt de demissionaire Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap wat zij gaat doen om dat besef ook bij de andere ministeries te onderstrepen en aan te moedigen.

## **BIJLAGE 1**

### ***Vorbereiden genderdiversiteit in de (semi)publieke sector per departement***

*Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*

Het lid van de BIJ1-fractie heeft met interesse kennisgenomen van het feit dat de Ministeries van VWS, SZW en OCW als aandachtspunt hebben benoemd dat «het belangrijk is om ook breder te kijken naar inclusiviteit en niet alleen naar gender.» Dat er in de culturele sector reeds actief beleid wordt gevoerd om niet alleen diversiteit maar ook inclusiviteit te bevorderen.

Dat onderscheid is, volgens het lid van de BIJ1-fractie, erg belangrijk, daar diversiteit zich richt op de «wat» (de samenstelling van het personeelsbestand), terwijl inclusiviteit zich focust op de «hoe» (het faciliteren van een werkcultuur die de diversiteit in het personeel toestaat om zichzelf te zijn en te floreren). Het verleggen van de focus voorbij diversiteit naar inclusiviteit betekent dat er meer nodig is dan het kunnen afvinken van behaalde cijfers (zoals, het hebben van genderpariteit tussen cisgender vrouwen en mannen). Het betekent dat er ook moet worden gekeken naar simpele dingen zoals het toekennen van zelf in te delen vrije dagen (Suikerfeest in plaats van kerst), of genderneutrale toiletten, maar ook naar meer complexe werkprocessen zoals intercultureel dialoog, het wegnemen van vooroordelen of het onderzoeken van geïnstitutionaliseerd racisme.

Het lid van de BIJ1-fractie vraagt in hoeverre dergelijke vraagstukken omtrent inclusiviteit structureel deel zijn gemaakt van de huidige werkwijze. In het geval dat deze vraagstukken niet als opdracht zijn meegegeven aan de ministeries, vraagt het lid naar de reden waarom dat niet is gedaan, en wat er nu nog gedaan gaat worden om die vraagstukken wél structureel in te bedden in het verdere proces. Diversiteit op de werkvloer houdt immers geen stand zonder inclusiviteit. Voorts kijkt het lid ernaar uit om in de verdere verkenning te lezen hoe de overheid de verschillende sectoren kan ondersteunen om inclusiviteit te bevorderen.

### *Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties*

Het lid van de BIJ1-fractie leest dat «een aanzienlijk deel van de (sub)top in de BZK-achterban via een democratisch proces wordt gekozen, waardoor de invloed zeer beperkt is.» Het lid onderstreept hier graag dat de Adviesgroep Vinkenburg in de inleiding schreef dat «een (meer) evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en mannen én meer culturele diversiteit [horen bij het belang van de maatschappelijke taak een afspiegeling te zijn van de samenleving]». En dat «dat betekent dat het voor degenen die over de benoemingen, verkiezingen en de nominaties in de top van de sector gaan vanzelfsprekend moet worden om elke kandidatenlijst en iedere uiteindelijke beslissing door deze bril te bekijken.» Hierin ziet het lid, ondanks vermeende beperkte invloed, wel degelijk ruimte om terrein te winnen. Er moet kan bijvoorbeeld meer gedaan worden om de redenen *waarom* democratische verkiezingsprocessen nog altijd meer leiden tot het verkiezen van cisgender mannen te ondervangen, om vrouwen of andere gemarginaliseerde groepen zich vaker verkiesbaar te stellen en te onderzoeken wat de rol van netwerkconnecties zijn in deze processen. Het lid vraagt in hoeverre dergelijke vraagstukken zijn meegenomen in het concluderen dat er beperkte

invloed uitgeoefend kan worden in het verhogen van diversiteit in de (sub)top van de publieke en semipublieke sector.

#### *Ministerie van Defensie*

Het lid van de fractie van BIJ1-fractie verwelkomt de ketenbenadering van het Ministerie van Defensie, omdat die zich laat tekenen door het bewustzijn dat diversiteit in het personeelsbestand minstens net zo belangrijk is als ervoor zorgen dat iedereen geaccepteerd en gewaardeerd wordt en daarmee waardevolle en zinvolle bijdragen kan leveren, ongeacht diens afkomst, achtergrond of geaardheid. Het getuigt van het bewustzijn dat inclusiviteit in de organisatiestructuur ingebed dient te worden en dus in ieder onderdeel van de keten terug dient te komen. Het lid juicht het tevens toe dat het Hoofd Directie Personeel zich laat leiden door diversiteitsnetwerken en diversiteitsfunctionarissen, maar hoopt dat die posities ook daadwerkelijk door ervaringsdeskundigen vervuld worden. Het lid vraagt wat het Defensiepersoneel nodig heeft om zich in diversiteitskwesaties gehoord en veilig te laten voelen.

#### *Ministerie van Buitenlandse Zaken*

Het lid van de BIJ1-fractie leest dat van de drie genoemde adviescolleges er momenteel twee voldoen aan de norm van genderpariteit, maar dat in de ontwikkelingsorganisaties de uitdagingen zich met name voordoen op het gebied van het verhogen van culturele diversiteit in de top. Dit benadrukt nogmaals dat genderdiversiteit en culturele diversiteit niet los van elkaar gezien moeten of mogen worden. Het lid hoopt derhalve dat culturele diversiteit vanaf dit moment expliciet wordt meegenomen in het vergroten van genderdiversiteit in de top. Het lid vraagt tevens om toezegging en confirmatie dat, ook bij de twee adviescolleges waar genderpariteit bestaat, er nog wordt doorgewerkt aan het vergroten van diversiteit in de top, aangezien er – ook met genderpariteit tussen cisgender vrouwen en mannen – nog een wereld te winnen valt.

## **II Reactie van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap**

Hierbij dank ik de fracties van VVD, D66, PVV, PvdA, Volt en BIJ1 voor hun inbreng bij het schriftelijk overleg over de voortgang genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector (Kamerstuk 30 420 en 31 490, nr. 360). Door de leden van verschillende fracties zijn vergelijkbare vragen gesteld over onderstaande thema's:

1. het streefcijfer voor de Rijksdienst en de monitoring van de voortgang hierop;
2. de diversiteitsaanpak bij de Rijksdienst;
3. diversiteit in brede zin;
4. en het bredere begrip van gender.

De beantwoording van deze vragen neem ik eerst hieronder gezamenlijk per thema. De overige vragen zal ik per fractie in de gestelde volgorde beantwoorden.

### **1. Aangepaste ambitie Rijksdienst en monitoring**

*De leden van de fracties van D66, PvdA en Volt hebben vragen gesteld over de aangepaste ambitie van de Rijksdienst en de monitoring van de voortgang hierop. De leden van de D66-en PvdA fractie vroegen hierbij naar hoe de Rijksdienst dit streven wil realiseren. Daarnaast vragen de leden van de PvdA-fractie op welke manier tijdig kan worden bijgestuurd, mocht dit nodig zijn. Ook vragen de leden van de PvdA-fractie een toezegging om de uitstroomcijfers te zullen monitoren. De leden van de Volt-fractie vragen waarom het streven op 45 tot 55 procent ligt en niet op*



50 procent. Ook vragen de leden van de Volt-fractie of binnen ieder departement dezelfde definities worden gehanteerd voor de (sub)top.

De Rijksdienst is voornemens de doelstelling van 45 tot 55% vrouwen in de (sub)top binnen vijf jaar te behalen. Voor deze bandbreedte is gekozen omdat er in de praktijk fluctuaties kunnen zijn in de in- en uitstroom van vrouwen in de (sub)top van departementen. Daarom is er voor gekozen niet rigide te zijn in de toepassing van de doelstelling van 50% vrouwen, maar uitkomsten die binnen de bandbreedte vallen als acceptabel te beschouwen in lijn met de bedoeling van het programma. Daarnaast is hierbij voor ieder departement dezelfde definitie van de top vastgesteld: medewerkers binnen schaal 16 tot en met schaal 19, voor zowel functies vallend onder de Algemene Bestuursdienst (ABD) als niet-ABD functies. De subtop is gedefinieerd als functies binnen schaal 15.

De voortgang op deze doelstelling wordt jaarlijks gemonitord. Hierbij wordt ook gekeken naar hoe in de lagen onder de (sub)top de man/vrouw-verhouding zich ontwikkelt. Ook worden binnen de Rijksdienst de vertrekredenen van personeel in kaart gebracht en is er een enquête in ontwikkeling om de uitstroom verder te monitoren. Door middel van deze jaarlijkse monitoring wordt zicht gehouden of het streefcijfer gehaald wordt binnen de voorgenomen periode van vijf jaar. Na drie jaar is een tussentijdse evaluatie om vorderingen te bekijken en kunnen voorstellen worden gedaan als bijsturing nodig is.

## **2. Brede diversiteitsaanpak Rijksdienst en inclusief werkgeverschap**

*De fracties van VVD, PvdA, Volt en BIJ1 hebben vragen gesteld over de diversiteitsaanpak bij de departementen, de kennisdeling tussen departementen en de plek die inclusief werkgeverschap krijgt in de diversiteitsaanpak. De leden van de VVD-fractie vroegen hierbij wat precies «ambitieuze samenhangende aanpak» is. De leden van de PvdA-fractie hebben gevraagd of kennisdeling tussen departementen over de voortgang van het verbeteren van de genderdiversiteit van waarde zou kunnen zijn. Daarbij vragen zij of de Minister de mening deelt dat in zowel de fase van werving als die van selectie en doorstroom specifiek aandacht voor genderdiversiteit moet komen en of de Minister kan toezeggen dat andere departementen zullen worden gevraagd dezelfde werkwijze toe te passen. Ten slotte vragen de leden van de Volt-fractie welke definitie wordt toegekend aan «inclusief werkgeverschap» vanuit de verschillende departementen, of hierbij rekening wordt gehouden met zogenaamde unconscious bias die de doorstroom van vrouwen naar de (sub)top kunnen bemoeilijken of zorgen voor extra uitstroom onder vrouwen uit diezelfde (sub)top en zo ja, hoe hier rekening mee wordt gehouden. Het lid van de BIJ1-fractie vraagt in hoeverre vraagstukken omtrent inclusiviteit – zoals zelf in te delen vrije dagen, genderneutrale toiletten, intercultureel dialoog, het wegnemen van vooroordelen, of het onderzoeken van institutioneel racisme – structureel onderdeel zijn gemaakt van de huidige werkwijze. In het geval dat deze vraagstukken niet als opdracht zijn meegegeven aan de ministeries, vraagt het lid naar de reden waarom dat niet is gedaan, en wat er nu nog gedaan gaat worden om die vraagstukken wél structureel in te bedden in het verdere proces.*

Binnen de diversiteitsaanpak van de Rijksdienst wordt toegewerkt naar het aanboren van bestaande en nieuwe wervingsnetwerken, het borgen van objectieve selectiemethoden en het bespreekbaar maken van de organisatiecultuur in de breedte van de organisatie.

Daarnaast worden bij het ontwikkelen van de diversiteitsaanpak binnen departementen momenten ingericht voor kennisdeling tussen ministeries en organisatieonderdelen. Ook het advies-Vinkenburg bepleit dat het vergroten van de genderdiversiteit binnen een organisatie alleen duurzaam mogelijk is wanneer nadrukkelijk aandacht wordt besteed aan de hele keten van werving en selectie, benoeming en in- en doorstroom, met aandacht voor bijvoorbeeld profielschetsen, promotieprocessen en benoemingsprocedures. De door de PvdA genoemde ketenaanpak van het Ministerie van Defensie is bekend en wordt ook actief meegenomen in de kennisdeling die tussen ministeries plaatsvindt.

In de huidige aanpak van verschillende ministeries speelt het bewust worden van *unconscious bias* een belangrijke rol. Dit is opgenomen in trainingen bijvoorbeeld rondom inclusief werven en selecteren en het komt met regelmaat aan de orde bij lezingen en workshops. Daarbij gaat het niet alleen om bias die een rol speelt in de doorstroming van vrouwen, maar ook andere (voor)oordelen die leven en belemmerend kunnen zijn in de omgang met collega's. Om zicht te houden op in hoeverre de *unconscious bias* van invloed is geweest op de uitstroom wordt bij de exit-monitor aan vertrekkend personeel naar de ervaren mate van gelijke behandeling gevraagd. Deze exit-monitor is nog in ontwikkeling.

Het aspect inclusie speelt zeker een rol in de diversiteitsaanpak van alle ministeries, dus niet alleen bij de Ministeries van VWS, SZW en OCW. Het is steeds meer onderdeel van de Rijksbrede werkwijze en is onderdeel van de opdracht voor ministeries. In het strategisch personeelsbeleid Rijk 2025 zijn beide elementen ook nadrukkelijk en in samenhang meegenomen.

### **3. Diversiteit in brede zin**

*De fracties van de VVD en BIJ1 hebben vragen gesteld over de definitie van diversiteit in brede zin en hoe dit wordt meegenomen in het programma. De leden van de VVD-fractie vroegen hierbij naar wat er bedoeld wordt met «diversiteit in brede zin». Het lid van de BIJ1-fractie vraagt derhalve waarom culturele diversiteit niet expliciet is meegenomen in de opdrachtgeving aan de ministeries, en wat de demissionair Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap nu nog kan doen om de onlosmakelijke relatie tussen genderdiversiteit en culturele diversiteit alsnog te implementeren en handhaven in de huidige werkwijze. Ook vraagt het lid van de BIJ1-fractie wat de demissionair Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap kan doen om het besef dat diversiteit en inclusie verder gaat dan genderdiversiteit alleen bij andere ministeries te onderstrepen en aan te moedigen.*

Met brede diversiteitsdoelen, of diversiteit «in brede zin» worden onder andere mensen met een bi-culturele achtergrond, LHBTI+-personen of mensen met een beperking bedoeld. Binnen de Rijksdienst wordt beoogd de samenkomst van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis te stimuleren. Er zijn verschillende diversiteitsdoelen die in de praktijk tot uitdrukking moeten gaan komen. Daar moet rekening mee worden gehouden in de aanpak.

Het is bij de aanpak van de Rijksdienst dus ook van belang genderdiversiteit in de context van diversiteit in bredere zin te plaatsen. Het gaat hier niet om of of, maar om én én. Gezien de maatschappelijke taak wil de Rijksdienst een diverse en inclusieve organisatie zijn, die weet wat er in de maatschappij speelt en in verbinding is met verschillende groepen en organisaties. De Rijksdienst wil bovendien vanuit goed werkgeverschap een organisatie zijn waarin iedereen zich veilig voelt, betrokken is en

zichzelf kan zijn. Dit is onderdeel van het Strategisch Personeelsbeleid Rijk, en iets dat ik bij overige ministeries zal blijven aankaarten.

Voor overige stappen omtrent het bevorderen van culturele diversiteit heeft het kabinet de aanbevelingen overgenomen uit het SER-advies «Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling». Hierbij gaat het om maatregelen als het instellen van een Barometer Culturele Diversiteit om zo de culturele diversiteit van personeelsbestanden in beeld te kunnen brengen. Verder zijn diverse verkenningen uitgevoerd naar de mogelijkheden om individuele doorstroom van talenten met een migratieachtergrond en culturele diversiteit op sectorniveau te monitoren.

Gelet op de inhoud van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg lag de focus in de voortgangsrapportage echter op genderdiversiteit. Gezien de demissionaire status van het kabinet is het niet meer aan mij toe te zeggen hoe het bevorderen van culturele diversiteit in top van de (semi)publieke sector verder betrokken kan worden bij de verdere uitwerking van het advies. Dit is aan een volgend kabinet.

#### **4. Bredere begrip van gender**

*De fracties van D66 en BIJ1 hebben vragen gesteld over de doelstellingen van het programma in relatie tot het bredere begrip van gender.*

In de Nederlandse context betekent het woord gender meer dan de absolute verdeling tussen mannen en vrouwen en is het een continuüm waar mensen hun eigen plaats op kunnen en mogen vinden. Binnen het programma voor de bevordering van de genderdiversiteit in de (sub)top van de (semi)publieke sector is echter bewust gekozen voor een binaire benadering, omdat dit aansluit bij het vraagstuk dat het kabinet met dit programma wil aanpakken: de bestaande onevenwichtige verhouding tussen mannen en vrouwen in de (sub)top de (semi)publieke sector, hetgeen een uiting is van de verschillen in sociale rollen en macht die worden geassocieerd met mannelijk- en vrouwelijkheid. In het licht hiervan is het nodig om naar de aantallen mannen en vrouwen te kijken.

#### **Beantwoording op de inbreng van de leden van de VVD-fractie**

*De leden van de VVD-fractie vragen waarom de aangepaste ambitie voor de Rijksdienst en het creëren van draagvlak voor de (semi)publieke sector niet aan een volgend kabinet zijn gelaten. Daarnaast vragen zij welke rol de Minister heeft gespeeld in het besluit om te komen tot «een ambitieuze samenhangende aanpak van diversiteit en inclusie». Ook vragen de leden van de VVD-fractie welke definities horen bij «ambitieuze streefcijfers» en een «ambitieuze tijdsfad».*

Het demissionaire kabinet heeft in haar reactie op het SER-advies aangegeven de aanbevelingen van de SER – voor maatregelen gericht op het realiseren van diversiteit in de top van de (semi)publieke sector – over te nemen. Naar aanleiding hiervan, en het verschijnen van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg, heeft de ambtelijke top vooruitlopend op een nieuw kabinet initiatief genomen en vanuit haar rol als werkgever besloten de ambitie voor het aantal vrouwen in de (sub)top van de Rijksdienst te verhogen en het streefcijfer voor het aantal vrouwen in de (sub)top aan te passen. Dit had ook te maken met het feit dat het vorige streefcijfer voor genderdiversiteit in de top lag op 30 procent en al in 2015 was behaald. De ambtelijke top heeft dit vanuit haar werkgeversrol op eigen initiatief ondernomen en ik heb hier geen rol in gespeeld.

Daarbij heeft de aangenomen motie Bergkamp de regering opgeroepen voorbereidingen te treffen op de uitvoering van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg. Het creëren van draagvlak door middel van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg onder de aandacht te brengen bij de (semi)publieke sectoren is daarbij een belangrijke eerste stap. Dit om ook daar het eigen initiatief te stimuleren, aansluitend bij de gedachte van de motie Bergkamp. Op basis van de inzichten uit deze voorbereidingen kan een nieuw kabinet bezien in hoeverre specifieke maatregelen noodzakelijk zijn.

Met «ambitieuze streefcijfers» en een «ambitieuze tijdsplan» wordt bedoeld dat het streefcijfer erop gericht moet zijn om de samenstelling van de (sub)top evenwichtiger te maken dan de bestaande situatie, en dat dit in een sneller tempo gebeurt dan dat het in de afgelopen periode is gedaan.

### **Beantwoording op de inbreng van de leden van de D66-fractie**

*De leden van de D66-fractie vragen naar een overzicht van de planning van de vervolgstappen, vragen over het informeren van de Kamer over de monitoring en vragen ook of de aangekondigde voortgangsbrief over de inventarisaties vóór het wetgevingsoverleg Emancipatie naar de Tweede Kamer kan worden verstuurd.*

Om uw Kamer eenduidig te informeren zal de verdere uitwerking van de inventarisaties per departement samen met een reactie op de inventarisatiemonitor door SEO naar uw Kamer worden verzonden. De resultaten van het inventarisatieonderzoek van onderzoeksbureau SEO naar bestaande monitors en governance codes worden medio november 2021 verwacht. Om tegemoet te komen aan uw verzoek zal ik beide stukken voor het wetgevingsoverleg Emancipatie aan uw Kamer verzenden. De besluitvorming en het informeren van de Kamer over de verdere vervolgstappen, ook naar aanleiding van de inventarisatiemonitor, zijn echter aan een volgend kabinet.

*De leden van de D66-fractie wijzen op de aanbeveling van de Adviesgroep Vinkenburg om naast een streefcijfer ook een plan om dit te bereiken te hebben en het beleggen van de verantwoordelijkheid voor dit plan wettelijk vast te leggen. Ook vragen deze leden of een dergelijk plan ook sancties zal bevatten als het streefcijfer niet gehaald wordt. Zo niet, welke andere stok achter de deur zal er worden gehanteerd om de streefcijferregeling geen vrijblijvende maatregel te maken, zo vragen deze leden.*

Het is aan een volgend kabinet om een besluit te nemen over het al dan niet wettelijk vastleggen van de verantwoordelijkheid voor het hebben van een plan om het streefcijfer te behalen en de mogelijke sanctionering bij het niet behalen van het streefcijfer.

*Ook vragen de leden van de D66-fractie naar een toelichting op het «richten op» door het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Ook vragen de leden of er voor dit ministerie en de relevante organisaties al cijfers bekend zijn over de samenstelling van de top, zoals voor de andere ministeries in de brief gepresenteerd zijn*

Vanwege het grote aantal organisaties behorend tot de (semi)publieke sector is gekozen om in de voorbereidende periode gefaseerd te werk te gaan. Voor het Ministerie van Justitie en Veiligheid betekent dit dat er een aantal organisaties zijn gekozen waar zij in deze eerste fase het gesprek mee zijn aangegaan. Dit zijn de organisaties die expliciet in de begroting van het Ministerie van Justitie en Veiligheid zijn opgenomen. Van de organisaties waarvan cijfers bekend zijn, hebben de Autoriteit Persoons-

gegevens, het College van de Rechten van de Mens, de IND, Justis, het Nederlands Forensisch Instituut en de Raad voor de Kinderbescherming meer dan 50% vrouwen in de top. Bij het Bureau Financieel toezicht, het COA, het College van toezicht collectieve beheersorganisatie auteurs en naburige rechten, de Kansspelautoriteit en het CJI ligt het percentage vrouwen nog tussen de 25% en de 50%. Voor de overige organisaties die door het ministerie als prioritair zijn aangemerkt zitten nul vrouwen in de top, of is de informatie niet bekend.

*Ten slotte vragen de leden of het klopt dat er geen gesprekken worden gevoerd met de pensioenfondsen en werkgevers- en werknemersorganisaties, en als dat klopt waarom dat niet wordt gedaan. Ook vragen zij of de Minister van mening is dat het ook bij deze maatschappelijke organisaties van belang is om tot een diverse top te komen. Daarnaast vragen zij of de Minister bereid is om de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te sporen ook met deze organisaties te praten over wat zij kunnen doen om een meer diverse top te bereiken.*

Vanwege het grote aantal organisaties behorend tot de (semi)publieke sector is er voor gekozen om in de voorbereidende periode gefaseerd te werk te gaan. De organisaties vallend onder het register Wet Normering Topinkomens (WNT) zijn hierbij als uitgangspunt genomen. Omdat zowel pensioenfondsen als werkgevers- en werknemersorganisaties niet onder de (semi)publieke sector vallen, zijn zij niet opgenomen in de voortgangsbrief genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector die 8 juli jl. (Kamerstukken 30 420 en 31 490, nr. 360) aan uw Kamer is gestuurd. Het is aan een volgend kabinet of zij deze maatschappelijke organisaties willen onderbrengen bij de verdere aanpak van het programma.

Diversiteit in pensioenfondsbesturen heeft echter wel degelijk de aandacht van het kabinet. Voor pensioenfondsen geldt dat op grond van de Pensioenwet (artikel 107, diversiteit) reeds in het bestuursverslag gerapporteerd moet worden over de samenstelling naar geslacht en leeftijd van het verantwoordingsorgaan, belanghebbende orgaan en het bestuur en over de inspanningen die zijn verricht op diversiteit in de organen van het pensioenfonds te bevorderen. Hiernaast kennen pensioenfondsen een eigen streefcijferregeling voor gender- en leeftijdsdiversiteit. De streefcijferregeling die pensioenfondsen moeten hebben, vindt de basis in de «Code Pensioenfondsen». Op grond van de Code Pensioenfondsen geldt de comply-or-explain norm op basis waarvan elk bestuur ten minste één vrouw en tenminste één man in het bestuur moet benoemen, ten minste één iemand jonger dan veertig jaar oud en één iemand ouder dan veertig jaar. Het bestuur stelt daarnaast een stappenplan op om diversiteit in het bestuur te bevorderen. De Minister van SZW heeft de Tweede Kamer op 25 maart 2021 via de brief «Diversiteit pensioenfondsbesturen en aanvulling samenvallende diensttijd» geïnformeerd over de mate en ontwikkeling van diversiteit in pensioenfondsbesturen en aangegeven welke initiatieven er lopen om diversiteit in de sector te bevorderen (Kamerstuk 32 043, nr. 557). Kortom, ook in de pensioensector is diversiteit in het bestuur (de top) van belang en worden er initiatieven genomen om diversiteit te bevorderen. Waar de pensioensector en semipublieke sectoren van elkaar kunnen leren, wordt dit uiteraard niet nagelaten.

### **Beantwoording op de inbreng van de leden van de PVV-fractie**

*De leden van de PVV-fractie vragen aan de Minister waarom diversiteit binnen organisaties als Defensie van zo'n groot belang is. Welke objectieve verbeteringen worden hiermee verwezenlijkt, zo vragen de leden.*

Uit onderzoek blijkt dat meer inclusiviteit en diversiteit kan leiden tot betere prestaties en meer sociale veiligheid. Een evenwichtige balans tussen het aantal mannen en vrouwen op de werkvloer is onderdeel van deze brede diversiteit en kan organisaties efficiënter maken.<sup>3</sup> Dit geldt ook voor organisaties als Defensie, waar nog geen sprake is van een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de (sub)top. Met het uitblijven van een verbeterde balans gaat veel potentieel verloren en wordt vrouwelijk talent onvoldoende benut. Dat is zonde, voor zowel deze vrouwen, als de betreffende organisaties. Defensie, een organisatie die bovendien met grote personeelstekorten kampt, is in dit opzicht gebaat bij de werving van meer vrouwelijk talent, en de doorstroom van vrouwelijk talent naar de (sub)top.

*De leden van de PVV-fractie vragen aan de Minister waarom zij zo'n minachting heeft voor vrouwen, aangezien haar vrouwenquotum duidelijk maakt dat zij van mening is dat vrouwen zonder overheidssteun niet hun weg naar de top kunnen vinden.*

Het probleem is dat gekwalificeerde vrouwen nog vaak niet worden aangenomen vanwege vooroordelen in selectieprocedures. Zo wordt vaak binnen hetzelfde netwerk geworven en bestaat de neiging om voorkeur te hebben voor mensen die op ons lijken.<sup>4</sup> Het argument dat er te weinig geschikte vrouwen zijn, gaat ook niet op. Uit de Topvrouwen Database van de SER, waarin meer dan 2000 board-ready vrouwen zijn opgenomen, blijkt dat het in Nederland echt niet schort aan vrouwen met kennis, kunde én ambitie.

*Daarnaast vragen de leden van de PVV-fractie of vrouwen wel op een quotum zitten te wachten en of het feit dat er minder vrouwen te vinden zijn niet toe te wijzen is aan het deeltijdwerken door vrouwen.*

Met de instelling van het programma voor het vergroten van de genderdiversiteit in de (sub)top van de (semi)publieke sector, geeft het kabinet invulling aan het advies «Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling», een advies afkomstig van de SER dat derhalve een breed draagvlak geniet onder ondernemers én werknemers, vrouwen én mannen. Daarnaast is de unieke Nederlandse deeltijdcultuur an sich geen probleem, en vergemakkelijkt het combineren van betaald werk met zorg- of huishoudelijke taken voor vrouwen én mannen. Problematischer is dat de keuze voor deeltijdwerk vaak wordt ingegeven door genderstereotiepe verwachtingspatronen. De sterke deeltijdcultuur is een belangrijke oorzaak voor de slechte doorstroom van vrouwen naar hogere niveaus. Belemmerende factoren hierbij zijn de verdeling van onbetaald werk thuis, sociale weerstand tegen fulltime werk voor vrouwen met kinderen en de openingstijden van kinderopvang en scholen. Uit onderzoek van het SCP blijkt daarbij dat vrouwen idealiter gemiddeld meer uren zouden werken dan ze doen, en mannen minder.<sup>5</sup> Het demissionaire kabinet heeft daarom ook beleid gevoerd om te stimuleren dat mensen die in deeltijd werken meer uren gaan werken, bijvoorbeeld door het makkelijker te maken om arbeid en zorg te combineren. Dat draagt bij aan meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt, op alle beroepsniveaus.

<sup>3</sup> Zie bijvoorbeeld: McKinsey & Company (2020), *Diversity Wins: How Inclusion Matters*, New York: McKinsey & Company.

<sup>4</sup> Oakley, J. G. (2000) *Gender-based barriers to senior management positions. Understanding the scarcity of female CEOs*. *Journal of Business Ethics*, 27, pp. 321–334.

<sup>5</sup> SCP (2020), *Emancipatiemonitor 2020*.

*Ten slotte vraagt de PVV mij waarom de Minister zich niet richt op beroepen waar vrouwen onder vertegenwoordigd zijn, zoals bouwvakkers, vuilnisophalers of rioolreinigers.*

Meer diversiteit op de werkvloer is van belang in alle lagen van een organisatie en in alle beroepsgroepen. Daarom streef ik er ook naar dat meisjes en vrouwen de ruimte krijgen om hun eigen talent te ontwikkelen en een studierichting en beroep te kiezen die past bij de eigen capaciteiten en interesses. Om hiervoor te zorgen steun ik de alliantie Werk.en.de Toekomst die werken aan het doorbreken van stereotypering in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Op die manier hoeven we in de toekomst niet meer te spreken over typische mannen- of vrouwenberoepen. Deze alliantie zet zich bijvoorbeeld in voor meisjes en vrouwen in de technieksector in het primair onderwijs, voortgezet onderwijs en het mbo. Onder andere om gelijkheid tussen mannen en vrouwen in alle lagen van organisaties te bevorderen, heeft het kabinet daarnaast beleid gevoerd om het makkelijker te maken om werken en zorgtaken te combineren. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de uitbreiding van het geboorteverlof, de investeringen in kinderopvang en de verlaging van lasten op arbeid.

### **Beantwoording op de inbreng van de leden van de PvdA-fractie**

*De leden van de PvdA-fractie vragen wat er nodig is om ook vaders en meemoeders meer ouderschapsverlof te gunnen en deze periode te verlengen naar drie maanden. Daarbij vragen zij welke cultuuromslag ik voorzie op dit punt.*

De mogelijkheden om arbeid en zorg te combineren zijn inderdaad belangrijk voor een inclusief personeelsbeleid. Het huidige kabinet heeft hierin stappen gezet, onder andere door invoering van extra geboorteverlof en door het indienen van het wetsvoorstel Betaald ouderschapsverlof. Als het betaald ouderschapsverlof wordt ingevoerd, beschikken ouders in een tweoudergezin na de geboorte gezamenlijk over ten minste 34 weken betaald verlof inclusief bevallings- en geboorteverlof. Met uitzondering van de eerste week geboorteverlof zijn deze weken volgtijdelijk op te nemen, zodat desgewenst beurtelings één van de ouders gedurende ruim zeven maanden thuis de zorg voor het kind op zich kan nemen. Verwacht mag worden dat het geboorteverlof en het betaald ouderschapsverlof zullen bijdragen aan een cultuurverandering waarin het steeds normaler wordt dat zorgtaken gelijk worden verdeeld tussen mannen en vrouwen. De eerste periode na de geboorte is vaak een bepalend moment hiervoor, zoals ook blijkt uit het IBO Deeltijdwerk. De Alliantie «Werk en gezin» zet zich – met subsidie van SZW en OCW – in om onder andere het geboorteverlof voor partners na de bevalling onder de aandacht te brengen van nieuwe ouders. Ook maakt deze alliantie werkgevers bewust van het belang van het faciliteren van arbeid en zorg.

*Ook vragen de leden van de PvdA-fractie wat de effecten van corona zijn op de verdeling van werk- en zorgtaken, welke rol hierin is weggelegd voor de rijksoverheid en wat er concreet wordt gedaan om te voorkomen dat de doorstroom van vrouwen stagneert door corona.*

In Nederland heeft de coronacrisis de verschillen tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt niet vergroot. Wat betreft de zorgtaken thuis is het beeld gemengd. In lijn met de bestaande traditionele taakverdeling, bleven moeders ook tijdens corona meer zorgen dan vaders. Een onderzoek tijdens de lockdown van april 2020 liet zien, dat moeders hun werkdagen bijvoorbeeld meer dan vaders aanpasten om alles te kunnen combineren. Tegelijk is bijna een kwart van de vaders wel meer zorgtaken

en soms ook huishoudelijk taken gaan verrichten dan voorheen.<sup>6</sup> In een kwalitatief onderzoek onder zeven gezinnen, verricht door Atria, wordt dit beeld bevestigd. Vaders zijn meer gaan zorgen dan voor corona, doordat dat thuiswerkend makkelijker was, of doordat hun werk wegviel. Maar moeders blijven toch het meeste doen en zijn verantwoordelijk het regelen van zorgtaken en huishouden.<sup>7</sup> Uit de huidige monitor naar diversiteit binnen de Rijksdienst lijkt corona nog niet te zorgen voor het stagneren van de doorstroom van vrouwen naar topfuncties. Het oude streefcijfer van 30% vrouwen in de (sub)top is behaald en is ook afgelopen periode blijven stijgen.

### **Beantwoording op de inbreng van de leden van de Volt-fractie**

*De leden van de Volt-fractie vragen welke van de Europese beleidsvoorbeelden op dit gebied het kabinet als eventuele best practice ziet.*

Europese best practices zijn lastig aan te wijzen. In het rapport van adviesgroep Vinkenburg worden twee internationale case studies beschreven, uit Frankrijk en Duitsland. Kenmerkend voor de Franse aanpak voor de publieke sector binnen het zogenaamde *Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes* (DGAPF, 2018), is de nadruk op beloningsverschillen. De Adviesgroep Vinkenburg geeft aan dat hieraan voor- en nadelen kleven. Wanneer het wel om aantallen gaat, worden deze in de Franse aanpak afgebakend aan de hand van de hoogte van het salaris. Hierdoor is het niet duidelijk welke gremia er binnen de reikwijdte vallen. Daartegenover staat dat beloningsverschillen een zeer bruikbare proxy voor de zachtere, kwalitatieve aspecten van cultuur en inclusie zijn. Voor de Duitse situatie geldt een maatregelenpakket voor de federale (publieke) instellingen (*Novellierung des Bundesgleichstellungsgesetzes, BGleiG*) en de organen waarbij de federale overheid directe invloed heeft op ten minste drie aanstellingen (*Bundesgremienbesetzungsgesetzes, BGremBG*), waarbij vooral binnen de reikwijdte van het tweede programma tussen 2015 en 2018 vooruitgang is geboekt, terwijl de resultaten voor de BGleiG onder andere wegens het complexere mandaat, achterbleven.

### **Beantwoording op de inbreng van het lid van de BIJ1-fractie**

*Het lid van de BIJ1-fractie vraagt in hoeverre vraagstukken over wat er gedaan kan worden om de redenen waarom democratische verkiezingsprocessen nog altijd meer leiden tot het verkiezen van cisgender mannen te ondervangen, om vrouwen of andere gemarginaliseerde groepen zich vaker verkiesbaar te laten stellen en te onderzoeken wat de rol van netwerkconnecties zijn in deze processen zijn meegenomen in het concluderen dat er beperkte invloed uitgeoefend kan worden in het verhogen van diversiteit in de (sub)top van de publieke en semipublieke sector.*

Een divers samengesteld en inclusief openbaar bestuur versterkt onze democratie. De regering ziet het als haar verantwoordelijkheid om te voorzien in randvoorwaarden die politieke participatie zo laagdrempelig en toegankelijk mogelijk maken voor iedereen. De afgelopen twee jaar heeft dit kabinet maatregelen genomen op drie fronten om te sturen op een divers en inclusief openbaar bestuur: inclusieve selectie en selectie-

<sup>6</sup> Yerkes, M., André, S., Besamusca, J., Remery, C., Zwan, R. van der, Kruijven, P., Beckers, D., Geurts, S. & Beer, P. de (2020) *Werkende ouders in tijden van Corona; Meer maar ook minder genderongelijkheid*. Utrecht, Amsterdam & Nijmegen: Universiteit Utrecht, Universiteit van Amsterdam & Radboud Universiteit.

<sup>7</sup> Zie ook: [atria-corona-onderzoek-web.pdf](#).



procedures; actief uitnodigen en werven van kandidaten; goede toerusting in het politieke ambt.<sup>8</sup> Inmiddels is er een voorzichtig positieve trend zichtbaar. Zo ligt na de Tweede Kamerverkiezing van 2021 het percentage vrouwelijke volksvertegenwoordigers voor het eerst sinds 2012 weer tegen de 40%. Ook in de burgemeestersbenoemingen zie ik meer evenwicht in de man/vrouw-verhouding.

Toch blijft er werk aan de winkel. In aanloop naar de gemeenteraadsverkiezingen neemt het kabinet verschillende maatregelen om te sturen op een evenwichtiger samengesteld lokaal bestuur. Zo biedt het kabinet in gemeenten de cursus «Politiek Actief»<sup>9</sup> van Prodemos aan en ondersteunt het kabinet vrouwelijk (aspirant-)politici middels het «Politieke Vrouwen Netwerk». Voor politieke partijen en vertrouwenscommissies heeft het kabinet opdracht gegeven voor het ontwikkelen van een cursus «Selecteren zonder vooroordelen in politiek en bestuur» waar politieke partijen en vertrouwenscommissies gebruik van kunnen maken bij de werving en selectie. Ook neemt het kabinet verschillende maatregelen om de politiek toegankelijker te maken voor politieke ambtsdragers met een beperking. Het kabinet hoopt in maart bij de gemeenteraadsverkiezingen positief resultaat te zien. Het is aan het volgende kabinet om te bezien op welke manier een vervolg zal worden gegeven aan de huidige inzet om te sturen op een divers en inclusief openbaar bestuur.

*Ook vraagt het lid van de BIJ1-fractie wat het Defensiepersoneel nodig heeft om zich in diversiteitskwesties gehoord en veilig te laten voelen.*

Binnen Defensie bestaan er verschillende diversiteitsnetwerken, Jong Defensie (JD), Multicultureel Netwerk Defensie (MND), Stichting Homoseksualiteit en Krijgsmacht (SHK) en Vrouw en Defensie (VD) die zich actief inzetten voor een diverse en inclusieve organisatie. Deze netwerken bieden iedere defensiemedewerker de mogelijkheid op een breed (sociaal) netwerk en hebben nauwe contacten met de Bedrijfsmaatschappelijke dienst en de Geestelijke verzorging. De netwerken vangen signalen van de werkvloer op en kunnen daardoor trends en gevoeligheden signaleren die wellicht voor de leidinggevende verborgen blijven. Daarnaast vormen zij een belangrijk onderdeel in de uitvoering rondom het thema diversiteit & inclusiviteit onder leiding van de Hoofd Directie Personeel (HDP) en dragen hierdoor bij aan goed werkgeverschap. Met regelmaat organiseren de netwerken defensie brede activiteiten of dragen bijvoorbeeld bij aan het Kwakku Summer Festival, Canal Parade en de kleurrijke Top 100; de jaarlijkse lijst van Nederlanders die bijdragen aan een inclusieve samenleving en het verschil maken met hun werk, persoonlijkheid of visie.

*Ten slotte vraagt het lid van de BIJ1-fractie om de toezegging en confirmatie dat ook bij de twee adviescolleges waar genderpariteit bestaat, er nog wordt doorgewerkt aan het vergroten van diversiteit in de top, aangezien er – ook met genderpariteit tussen cisgender vrouwen en mannen – nog een wereld te winnen valt.*

Gelet op de inhoud van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg ligt de focus in de Voortgangsbrief op genderdiversiteit. Het kabinet deelt echter de mening dat genderdiversiteit in de context van diversiteit in bredere zin

<sup>8</sup> Kamerstuk 30 420, nr. 328.

<sup>9</sup> De cursus Politiek Actief is gericht op iedereen die interesse heeft om politiek actief te worden, maar nog niet precies weet wat de mogelijkheden zijn. De afgelopen jaren heeft Prodemos honderden mensen bereikt met de cursus Politiek Actief. Velen onder hen werden politiek actief: als raadslid, als lid van een dorpsraad, een WMO-raad, een jongerenraad of «gewoon» als actief lid van een politieke partij.

moet worden geplaatst. Diversiteit in de top van de (semi)publieke sector strekt verder dan gender alleen, en gaat o.a. ook om mensen met een cultureel diverse achtergrond, LHBTI+ -personen of mensen met een arbeidsbeperking. Hierbij tekent het kabinet aan dat meer genderdiversiteit in de (sub)top van de (semi)publieke sector (inclusief de Adviescolleges) kan leiden tot cultuurverandering. Daarbij komt dat organisaties die zichtbaar werk maken van diversiteit en inclusie meer divers talent aantrekken en vasthouden.