

**Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden**

## 429

Vragen van het lid **Van Baarle** (DENK) aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het bericht «Overheid haalt eigen diversiteitsdoelen niet of nauwelijks»* (ingezonden 27 juni 2023).

Antwoord van Staatssecretaris **Van Huffelen** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 21 november 2023).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Overheid haalt eigen diversiteitsdoelen niet of nauwelijks»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Klopt het dat de Rijksoverheid de meeste doelstellingen voor meer diversiteit op de eigen werkvloer niet zou halen en dat zelfs wanneer dat wel lukt, het personeelsbestand aanzienlijk minder divers dan de samenleving is?

Antwoord 2

We zijn ons bewust van de opgave rondom het bevorderen van inclusie en diversiteit en we werken er hard aan om een organisatie te zijn waarin de samenleving zich kan herkennen. In de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk<sup>2</sup>, rapporteren we jaarlijks de voortgang over het diversiteit en inclusie beleid. Daarin is kwantitatieve informatie opgenomen over onder andere de samenstelling op het vlak van gender, collega's met een arbeidsbeperking en culturele diversiteit. In de meest recente Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk zijn onder andere op pagina 119/120 cijfers hierover te vinden. Het monitoren van de diversiteitscijfers is een van de manieren om het effect van beleid zichtbaar te maken. De aanpak is ook gericht op het versterken van inclusief handelen en denken binnen de hele organisatie. Hiervoor werken we rijksbreed samen en maakt het Rijk ook gebruik van de kennis en ervaring van experts, waaronder de NCDR en de SER.

<sup>1</sup> <https://www.nu.nl/binnenland/6268273/overheid-haalt-eigen-diversiteitsdoelen-niet-of-nauwelijks.html>.

<sup>2</sup> Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

#### Vraag 3 en 4

Klopt het dat ministeries zichzelf in februari 2018 doelstellingen oplegden om hun personeelsbestand diverser te maken en wat waren deze doelstellingen? Bent u bereid om de Kamer volledig over deze doelstellingen te informeren en aan te geven waarom voor deze doelstellingen en percentages is gekozen? Klopt het dat de ministeries het bestaan van de doelstellingen binnenskamers hielden en waarom is dat het geval?

#### Antwoord 3 en 4

De ministeries hebben tussen 2016 en 2018 het Charter Diversiteit<sup>3</sup> ondertekend en bovendien werkt het Rijk vanuit het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025<sup>4</sup> aan het bevorderen van inclusie en diversiteit. Zoals hiervoor benoemd wordt hierover jaarlijks gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

De beleidswensen voor het bevorderen van culturele diversiteit zijn dus op meerdere momenten aan de kamer gecommuniceerd. Vervolgens zijn deze intern numeriek vertaald. De kwantitatieve doelstellingen op het vlak van culturele diversiteit zijn in 2018 besproken (op basis van het potentieel op de Nederlandse arbeidsmarkt van 2016) en omarmd als inspanningsverplichting, niet als resultaatverplichting. Voor culturele diversiteit gelden op dit moment geen harde doelstellingen zoals die bijvoorbeeld wel gelden voor de banenafpraak (wettelijk quotum) of genderdiversiteit (kabinetsreactie).

#### Vraag 5 en 6

Klopt het dat eind 2022 de recentste interne Monitorrapportage Diversiteit en Inclusie verscheen en dat daaruit blijkt dat verreweg de meeste doelen niet gehaald zouden zijn?

Bent u bereid om alle Monitorrapportages Diversiteit en Inclusie en met de Kamer te delen?

#### Antwoord 5 en 6

Enkele van de kwantitatieve doelen op vlak van diversiteit en inclusie zijn behaald een enkele ook niet. In de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk rapporteren we jaarlijks over de stand van zaken en voortgang van het diversiteits- en inclusiebeleid, waaronder de cijfers over genderdiversiteit, culturele diversiteit en de banenafpraak.

In het document «Monitorrapportage Diversiteit en Inclusie 2022» staat het rijksbrede beeld van 2021/2022 met daarin kansen en oplossingsrichtingen. Dit document is opgesteld voor interne ambtelijke en interdepartementale dialoog, afstemming en kennisdeling. Het bevat geen besluiten. Het wordt gebruikt om de rijksbrede aanpak waar nodig aan te passen en focuspunten aan te brengen, wat vervolgens in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk wordt verwerkt. Met oog op een scherpe en constructieve afstemming heeft het de voorkeur om de monitorrapportages als intern klankbord te blijven inzetten.

#### Vraag 7, 8 en 9

Klopt het dat de overheid vooral slecht zou scoren als het gaat om mensen met een zogenoemde «niet-westerse» migratie-achtergrond in hoge functies en dat ministeries ook weinig mensen met een «niet-westerse» migratie-achtergrond van buitenaf aannemen voor hogere functies?

Klopt het dat de doelstelling was dat in 2022 vier procent van het personeel in hoge functies een «niet-westerse» migratie-achtergrond moest hebben en dat dit volgens de recentste cijfers nu uitkomt op drie procent?

Klopt het dat voor het middenkader de doelstelling van acht procent precies gehaald zou zijn, maar wel met grote verschillen binnen ministeries? Wat zijn de deze verschillen?

#### Antwoord 7, 8 en 9

Hoewel we rijksbreed positieve ontwikkelingen zien op het gebied van diversiteit en inclusie, worden nog niet alle gestelde diversiteitsambities gehaald. Dat geldt naast culturele diversiteit bijvoorbeeld ook voor de

<sup>3</sup> Charter Diversiteit | SER Diversiteit in Bedrijf.

<sup>4</sup> Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025.

banenafpraak. De aanpak is niet alleen gericht op het bevorderen van diversiteit, maar ook gericht op het inclusief denken en handelen binnen de hele organisatie.

Het streven is dat een goede mix van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis in teams aanwezig is en allen bijdragen aan resultaten. Zoals gezegd rapporteren we hier jaarlijks over in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk die openbaar is. Ook de verschillen tussen ministeries zijn daarin te vinden.

Het diversiteit en inclusie beleid wordt gemonitord en het bevorderen van culturele diversiteit in de hogere schalen heeft onze prioritaire aandacht. Bij de monitoring in de komende jaren wordt onder andere rekening gehouden met het beschikbare arbeidsmarktpotentieel voor de verschillende schalen en de nieuwe definitie van culturele diversiteit<sup>5</sup> die het CBS in 2022 is gaan gebruiken op basis van «herkomst» in plaats van «migratieachtergrond».

Vraag 10

Klopt het dat ook het aandeel vrouwen in hogere functies bij de Rijksoverheid achterblijft bij de doelstellingen?

Antwoord 10

Naar aanleiding van het programma «Genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector» zijn de ambities bijgesteld. We streven naar een evenredige vertegenwoordiging van het aantal vrouwen en mannen in de (sub)top van de Rijksdienst<sup>6</sup> op grond van het advies van de Sociaal-Economische Raad (SER) en de Adviesgroep Vinkenburg. In de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk wordt over de voortgang gerapporteerd. Wanneer we naar het geheel kijken, zien we dat het Rijk in 2022 49,9 procent vrouwen en 50,1 procent mannen in dienst heeft, dit is een stijging ten opzichte van 2021. Het klopt dat het aandeel vrouwen nog wel achterblijft in de hogere salarisschalen, hoewel ook hier een stijgende lijn te zien is. Voor specifieke cijfers zie Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

Vraag 11

Op welke manier gaat u in de komende tijd bewerkstelligen dat de Rijksoverheid de eigen diversiteitsdoelstellingen wel gaat halen?

Antwoord 11

Zowel binnen ministeries als in Rijksbreed verband wordt hard gewerkt aan het bevorderen van inclusie en diversiteit binnen de Rijksoverheid. Dit vraagt continue aandacht. Er zijn diverse rijksbrede en departementale maatregelen, initiatieven en samenwerkingen om diversiteit en inclusie te bevorderen en aan te pakken. Deze worden in verband gebracht met de Aanpak (institutioneel) racisme. Hierover hebben we de Tweede Kamer geïnformeerd in de Kamerbrief Aanpak (institutioneel) racisme van 25 januari 2023.<sup>7</sup> Dit gaat onder andere om:

- Er wordt gewerkt aan inclusievere werving en selectie door middel van o.a. trainingen inclusief werven en selecteren en inzicht in onbewuste vooroordelen voor degenen die betrokken zijn bij selectieprocessen, het delen van goede voorbeelden voor een inclusief wervingsproces, en pilots met breed werven en objectief selecteren<sup>8</sup>. Dit zal ook weerslag hebben op de doorstroom van talent in de organisatie.
- Op diverse manieren wordt gewerkt aan het vergroten van het bewustzijn op het gebied van discriminatie, ongewenst gedrag en racisme, en het belang van diversiteit en inclusie en sociale veiligheid op de werkvloer in bredere zin. Dit gebeurt onder andere via diverse bewustzijnsprogramma's, communicatie, evenementen, workshops, teamgesprekken, en trainingen over omgangsnormen en omstanders te activeren.
- Er wordt op verschillende manieren feedback gezocht en onderzoek gedaan binnen de organisatie, zoals via medewerkeronderzoeken en exitgesprekken, en (kwalitatief) onderzoek naar racisme discriminatie en

<sup>5</sup> Welke verschillen zijn er tussen de nieuwe en de oude indeling? (cbs.nl).

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2021/22, 30 420, nr. 368.

<sup>7</sup> Kamerbrief over aanpak (institutioneel) racisme | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl.

<sup>8</sup> Zie Kamerbrief van 23 februari 2023 (Kamerstuk 31 490, nr. 327) voor de maatregelen op het gebied van breed werven en objectief selecteren.

uitsluiting, en de inclusiebeleving binnen het Rijk. De uitkomsten van deze monitors en onderzoeken dragen bij aan het lerende vermogen van de organisaties en de verbetering en verdere ontwikkeling van beleid en toepassing daarvan.

Binnen de kaders van de werkgeversverantwoordelijkheid die ik voor de Rijksambtenaren heb, zal ik me onverminderd blijven inzetten om hierin stappen te zetten.