

Vergaderjaar 2020–2021

**30 420**

**Emancipatiebeleid**

**31 490**

**Vernieuwing van de rijksdienst**

**Nr. 360**

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 8 juli 2021

Het kabinet heeft in haar reactie op het SER-advies<sup>1</sup> gesteld dat binnen de (semi)publieke sector diversiteit en inclusie steviger verankerd moeten worden. Vanwege de breedte en verscheidenheid van de organisaties in deze sector is de Adviesgroep Vinkenburg om advies gevraagd hoe dit vorm te geven. Dit advies is op 11 januari jl. naar uw Kamer gestuurd<sup>2</sup>. In deze Kamerbrief informeer ik u over de uitvoering van de motie van het lid Bergkamp (D66) die de regering verzoekt voorbereidingen te treffen op de uitvoering van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg (Kamerstuk 35 628, nr. 10). Hierbij beschrijf ik de voorbereidingen die zijn getroffen voor de Rijksdienst, de (semi)publieke sector en de stappen die zijn gezet ter voorbereiding op monitoring en transparantie. Deze brief is geen reactie op het advies van de Adviesgroep Vinkenburg. Vanwege de demissionaire status van het kabinet, is het aan een volgend kabinet een reactie hierop op te stellen.

### **Rijksdienst**

In de reactie op het advies van de Adviesgroep Vinkenburg heeft de ambtelijke top vanuit haar rol als werkgever besloten tot een ambitieuze samenhangende aanpak van diversiteit en inclusie. Besloten is de ambitie wat betreft genderdiversiteit in de top te verhogen, waarbij binnen de Rijksdienst elk departement er naar zal streven binnen vijf jaar te komen tot 45 tot 55 procent vrouwen in de (sub)top. De monitoring hiervan zal per ministerie gebeuren, omdat daar ook de verantwoordelijkheid voor de realisatie van de ambitie ligt. Het doorrekenen van deze ambitie laat zien dat er stevige inspanningen nodig zijn maar ook waar kansen en

<sup>1</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 218.

<sup>2</sup> Kamerstuk 30 420, nr. 354.

mogelijkheden liggen om dit te realiseren. Het doel is om op deze manier meer diversiteit in brede zin aan de top van de Rijksdienst te bewerkstelligen<sup>3</sup>.

### **(Semi)publieke sector**

De (semi)publieke sector heeft de afgelopen jaren tal van stappen gezet voor meer genderdiversiteit in de top, maar het is nog niet voldoende. Aansluitend bij het advies van de Adviesgroep Vinkenburg richting meer genderdiversiteit in de top, is draagvlak en het stimuleren van eigenaarschap belangrijk. Over de voortgang hierop is het volgende te melden.

Vanwege het grote aantal organisaties en instellingen dat tot de (semi)publieke sector behoort, is gekozen voor een gefaseerde aanpak. Per departement zijn en worden in eerste instantie verkennende gesprekken gevoerd met de eigen sectoren, organisaties en instellingen. Hierbij is verkend wat de feitelijke stand van zaken is, welk bestaand beleid er is, en welke uitdagingen er zijn ten aanzien van genderdiversiteit in de top. Gegeven de verscheidenheid aan (semi)publieke organisaties en de verschillende context waarin de departementen opereren is er sprake van een verschil in vormgeving van het proces per departement. De bijlage geeft een korte beschrijving van hoe het proces per departement is vormgegeven.

Het doel is de komende periode met de sectoren, organisaties en instellingen te komen tot ambitieuze streefcijfers en een bijbehorend ambitieus tijdspad waar draagvlak voor is. Aangezien de implementatie binnen de betreffende instanties moet gebeuren en daar ook bekend is wat wel en niet werkt, is de inbreng van instanties zelf van groot belang. De komende periode zal benut worden om voorbereidingen te treffen op een plan van aanpak per (semi)publieke sector, organisatie of instelling. Eind van het jaar zal ik u informeren over de voortgang hierop.

### **Monitoring**

Om zicht te houden op de voortgang wat betreft genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector doet de Adviesgroep Vinkenburg de aanbeveling de sector te voorzien van de juiste tools waarmee kan worden in- en uitgezoomd om een juist beeld te geven van de huidige vertegenwoordiging in de (sub)top. Ook wordt aanbevolen aan te sluiten bij bestaande rapportagecycli en mechanismen waar de sector bekend mee is. Hierbij valt te denken aan jaarlijkse monitors en/of (rapportages) over governance codes.

Om een dergelijke monitor op te kunnen zetten is het wenselijk eerst inzichtelijk te krijgen welke bestaande monitors en governance codes er al zijn. Onderzoeksbureau SEO heeft de opdracht gekregen dit in kaart te brengen. Naast het inzichtelijk maken van de feitelijke stand van zaken wat betreft de v/m-verhouding in de (sub)top worden zij gevraagd om helder te krijgen: (i) in welke sectoren governance codes bestaan en of hierover gerapporteerd wordt, (ii) of deze governance codes toereikend zijn om (gender)diversiteit in de top te bevorderen en (iii) in welke sectoren er nog geen monitoring is en/of governance codes zijn.

De resultaten van dit vooronderzoek worden eind 2021 verwacht en zullen met uw Kamer worden gedeeld. Naar aanleiding van de resultaten van de monitoringsinventarisatie, zal een (cijfermatige) concretisering van de

<sup>3</sup> Het gaat bij diversiteit om alle zichtbare en onzichtbare verschillen tussen medewerkers (Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025).

voortgang per departement met uw Kamer worden gedeeld, als aanvulling op de procesmatige toelichtingen in de bijlage bij de huidige brief.

Door het hiervoor beschreven proces zijn de eerste stappen ter voorbereiding op de uitvoering van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg gezet. De stappen zijn gericht op het creëren van draagvlak, het stimuleren van eigenaarschap en het aanreiken van de juiste tools zodat de plannen voor meer genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector steeds verder vormgegeven kunnen worden. Ik ben voornemens u eind 2021 te informeren over de verdere voortgang op deze voorbereiding.

Het komende kabinet kan op basis van deze voorbereidende stappen tot gerichte besluitvorming komen over het advies van de adviesgroep Vinkenburg met concreet inzicht in mogelijkheden voor een plan van aanpak.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,  
I.K. van Engelshoven

**– Voorbereidingen genderdiversiteit in de (semi)publieke sector per departement**

Deze bijlage heeft als doel inzicht te geven in het proces dat afgelopen periode per departement is gestart en beschrijft de voorbereidingen die per departement zijn getroffen op de uitvoering van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg voor de (semi)publieke sector. Hierbij staat voorop dat het proces dat tot nu toe binnen alle departementen gestart is een belangrijke eerste stap is richting genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector. Voor het eerst wordt het onderwerp gestructureerd en vanuit eenzelfde brede doelstelling zowel binnen de departementen als bij interbestuurlijke overleggen op de agenda gezet.

Als gevolg van de complexiteit van de (semi)publieke sector, het verschil in aantal organisaties dat volgens het WNT-register onder een departement valt, de uitgangspositie en de verschillende context waarin departementen opereren, is er sprake van verschil in snelheden waardoor de startpositie en voortgang per departement uiteenloopt. Een aantal departementen heeft al gesprekken gevoerd om te bekijken of er binnen de (semi)publieke organisaties zelf al beleid wordt gevoerd ten behoeve van genderdiversiteit in de top en wat hierbij de uitdagingen zijn, terwijl voor sommige departementen de aan te boren lijnen binnen de (semi)publieke sector nog moeilijker blijken te vinden.

Het onderstaande overzicht beschrijft per departement de fasering die is aangebracht, de eerste inzichten die op basis van gesprekken zijn verkregen, enkele uitdagingen waarvoor de departementen staan bij het treffen van de voorbereidingen en hoe de aanpak het komende jaar wordt voortgezet. Zoals hiervoor aangegeven is het, vanwege het verschil in context, kenmerken en uitgangspositie, onvermijdelijk dat er verschil zit in wat departementen afgelopen periode hebben kunnen opzetten.

**Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport**

Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport heeft in de eerste fase informatie opgehaald bij de sectoren binnen Zorg & Welzijn. Binnen deze sector is het gemiddelde aandeel vrouwen in de top 42%. Met dit als uitgangspunt heeft het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport een aantal gesprekken gevoerd met de zorgsectoren om te verkennen wat hier nog meer mogelijk is. De gesprekken zijn gevoerd of gepland met de koepels van onder andere: de geestelijke gezondheidszorg, verpleeg- en verzorgingstehuizen en thuiszorg, geboortezorg, ziekenhuiszorg en zelfstandige klinieken, gehandicaptenzorg, jeugdzorg, sociaal werk, huisartsenzorg, mondzorg en paramedische zorg.

Als aandachtspunt komt uit de eerste gesprekken naar voren dat het belangrijk is om ook breder te kijken naar inclusiviteit en niet alleen naar gender. Ook is de zorgsector momenteel nog druk met het bestrijden van de COVID-19 crisis waardoor het thema lastig te agenderen is. Wanneer de rust binnen de sector is wedergekeerd, gaat het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport verder met de sectoren in gesprek om mogelijk tot concrete afspraken te komen om diversiteit in brede zin verder te stimuleren.

**Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties**

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties kent volgens het WNT-register een achterban meer dan 2000 organisaties. Gezien de omvang hiervan is ervoor gekozen voor de eerste fase de achterban in een aantal grote en/of duidelijk herkenbare sectoren te identificeren en te

benaderen. Dit betreffen de volgende sectoren: het Rijk, lokaal bestuur, Hoge Colleges van Staat, BZK-gerelateerde ZBO's en adviescolleges en woningcorporaties.

Per sector wordt momenteel informatie opgehaald over wat de huidige stand van zaken is betreft genderdiversiteit in de (sub)top. Het eerste, nog niet volledige, beeld dat daaruit naar voren komt laat zien dat het aandeel vrouwen in de BZK- sectoren gemiddeld rond de 30% ligt, maar dat er onderlinge verschillen bestaan. De vertegenwoordiging van vrouwen in de (sub)top van de Rijksdienst<sup>4</sup>, adviescolleges en woningcorporaties ligt boven de 30%. In het Lokaal Bestuur en bij de Hoge Colleges van Staat ligt bij de meeste onderdelen het aantal vrouwen in de top rond de 30% waarbij met name in het Lokaal Bestuur de onderlinge verschillen groot zijn. Bij de Commissarissen van de Koning ligt het aandeel vrouwen bijvoorbeeld met 8% lager dan gemiddeld, bij Raadsleden en Statenleden ligt dit juist hoger (met een aandeel vrouwen van 31% respectievelijk 35%). Wat betreft de BZK-gerelateerde ZBO's wordt er op dit moment nog informatie opgehaald om een volledig totaalbeeld van de v/m-verhouding te krijgen.

Wat betreft het voeren van gesprekken is de verbinding met sommige sectoren makkelijker te leggen dan met andere. Dit vertaalt zich ook door in de mate van beïnvloeding. Daarnaast wordt een aanzienlijk deel van de (sub)top in de BZK-achterban via een democratisch proces gekozen, waardoor de invloed zeer beperkt is.

De komende periode worden de gesprekken met de genoemde sectoren voortgezet. Dit zal leiden tot een nadere prioritering van organisaties waar de focus in de eerste fase op komt te liggen. De ontwikkeling van actieplannen (bestaande en/of nieuwe maatregelen) voor het realiseren van meer genderdiversiteit in de (sub)top ligt vervolgens primair bij de betreffende organisaties.

#### Ministerie van Defensie

Meer diversiteit, in brede zin, binnen de krijgsmacht is van groot belang. Het programma Diversiteit en Inclusiviteit (D&I) binnen Defensie richt zich niet enkel op vrouwen, maar heeft tot doel dat iedereen binnen Defensie geaccepteerd en gewaardeerd wordt en een bijdrage kan leveren ongeacht zijn of haar afkomst, achtergrond en geaardheid. Het Ministerie van Defensie kiest bewust voor een ketenbenadering op het gebied van D&I en heeft maatregelen in ieder onderdeel van de keten zoals werving, selectie en doorstroom. Het doel van deze ketenbenadering is D&I uiteindelijk een integraal onderdeel te laten zijn van de Defensie-cultuur.

In de uitvoering voor meer diversiteit aan de top worden er in de eerste fase door het Hoofd Directie Personeel interne gesprekken gevoerd met verschillende diversiteitsnetwerken, diversiteitsfunctionarissen en directeuren Personeel en Organisatie binnen de Defensieonderdelen. Hierbij wordt er aansluiting gezocht bij lopende initiatieven zoals bijvoorbeeld binnen Management Development.

---

<sup>4</sup> Binnen de Rijksdienst bestaan onderlinge verschillen tussen het aandeel vrouwen in de top (en subtop). Het percentage vrouwen in de top (en subtop) uitgesplitst naar departement is: AZ 25% in de top (67% in de subtop), BZK 33% (32%), BZ 31% (37%), EZK 25% (38%), FIN 27% (33%), IenW 27% (33%), JenV 32% (38%), LNV 44% (28%), OCW 44% (35%), SZW 41% (37%) en VWS 43% (51%). De percentages betreffen alle functies bij het Rijk, zowel ABD, als niet-ABD-functies. De peildatum is Q4 2020.

Voor de militaire kant is het vanwege het huidige gesloten personeels-systeem een uitdaging voor Defensie om realistische streefcijfers gericht op gender over vijf jaar vast te stellen. Voor de verdere borging op het gebied van diversiteit in de brede zin, zijn en worden de komende periode verbindende stappen gezet op het gebied van beleid, regie en uitvoering.

#### Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Het OCW-veld is zeer breed en varieert van kleine scholen met vrijwillige bestuurders tot en met omvangrijke universiteiten en organisaties. Daarom heeft het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap in de eerste fase informatie opgehaald bij en gesprekken gevoerd met de grote sectoren die onder het departement vallen. Hieronder vallen onderwijs (primair onderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs, hoger onderwijs, universiteiten), onderzoek, cultuur en media.

Uit de eerste gesprekken komt naar voren dat het thema diversiteit en inclusie breed wordt gedragen binnen de OCW-sectoren. Dit is breder dan alleen de v/m-verhouding en omvat ook diversiteit op andere terreinen, waar elke sector eigen aandachtspunten heeft. In de genoemde OCW-sectoren ligt de vertegenwoordiging van vrouwen in de (sub)top boven de 30% en in een deel van de sectoren boven de 40%. Ook blijkt uit de eerste gesprekken dat de sectoren actief beleid voeren en/of codes hebben waarmee diversiteit en inclusie worden bevorderd.

De komende periode wordt ingezet op het voeren van vervolgesprekken met de sectoren, waarbij de sectoren elkaar kunnen inspireren en best practices kunnen uitwisselen.

#### Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft in de eerste fase informatie opgehaald bij de voor SZW relevante organisaties op grond van het WNT-register. Het gaat hierbij om UWV, SVB, SER, Divosa, het Verweij-Jonker-Instituut en Movisie.

Bij alle organisaties is de vertegenwoordiging van vrouwen voor de top en subtop bij elkaar genomen, boven de 30% en voor de meerderheid van deze organisaties (vier van de zes) geldt dat de vertegenwoordiging van vrouwen in de top groter of gelijk is aan 50%. Alle organisaties werken met streefcijfers en/of hebben de ambitie om te komen tot meer inclusiviteit.

Uit de eerste gesprekken wordt als aandachtspunt genoemd dat een evenredige verdeling moet worden doorgevoerd, maar wel met oog voor de specifieke situatie, waarbij breder moet worden gekeken naar inclusiviteit in plaats van alleen gericht te zijn op genderdiversiteit. Ook wordt genoemd dat bestaande systemen en mechanismen zoveel mogelijk moeten worden benut, om op die manier versnippering te voorkomen.

#### Ministerie van Economische Zaken en Klimaat & Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit

De bestuursraden van de Ministeries van Economische Zaken en Klimaat en het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit hebben diversiteit en inclusie als belangrijk speerpunt benoemd. Genderdiversiteit in de top is hierbij één van de diversiteitsdimensies waar de focus op ligt. Concreet zijn noodzakelijke data in kaart gebracht, worden doelen in key

performance indicators vastgesteld en worden werkafspraken en tools ontwikkeld zoals «Inclusief werven en selecteren».

Bij beide ministeries is ervoor gekozen om in de eerste fase informatie op te halen bij hun concern onderdelen (agentschappen en ZBO's). Hieronder vallen onder andere de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit, het Centraal Planbureau, de Dienst ICT en Uitvoering, de Autoriteit Consument en Markt, Rijksdienst voor Ondernemend Nederland en het Agentschap Telecom. Uit een eerste inventarisatie blijkt het aandeel vrouwen in de (sub)top van de EZK-concernonderdelen 34% is, voor de LNV-concernonderdelen is het aandeel vrouwen in de (sub)top 26%.

Bij de Ministeries van Economische Zaken en Klimaat en het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit is gekozen voor een integrale benadering die er op is gericht zoveel mogelijk samen met de concernonderdelen op te trekken. Het onderwerp genderdiversiteit in de top en de bijbehorende doelstellingen worden daarom in verschillende bestuurlijke gesprekken geagendeerd.

Beide ministeries hebben een breed palet aan semipublieke en private organisaties die aan deze departementen zijn verbonden. Deze organisaties hebben een eigen aanspreekpunt verspreid over beide departementen. Momenteel wordt hiervan een overzicht gemaakt. Vanaf de zomer wordt de eerste informatie over de v/m-verdeling in de top opgehaald bij circa 30 van deze semipublieke instellingen.

#### Ministerie van Buitenlandse Zaken

Het Ministerie van Buitenlandse Zaken richt zich in de eerste fase op adviesraden (te weten Adviescommissie Internationale Vraagstukken, Commissie van Advies inzake Volkenrechtelijke Vraagstukken en Staatscommissie voor het Internationaal Privaatrecht) en de ontwikkelingsorganisaties (via de branchevereniging Partos). Van de drie Adviescolleges voldoen er momenteel al twee aan de norm voor genderpariteit, binnen het ledenbestand van Partos is op directeursniveau de meerderheid vrouw.

De leden van de adviescolleges en permanente commissies zijn afkomstig uit de wetenschap, kennisinstellingen, het bedrijfsleven en/of bekleedden eerder functies in het openbaar bestuur. Dat de colleges een afspiegeling zijn van (het gebrek aan) diversiteit in de sectoren van waaruit de vijver wordt gevuld, kan daarom als uitdaging worden aangemerkt. Wat betreft ontwikkelingsorganisaties liggen de uitdagingen met name op culturele diversiteit in de top.

Komende periode wordt gebruikt om voor adviescolleges de ontwikkelingen bij vervulling van nieuwe vacatures de monitoren. Daarnaast gaat het Ministerie van Buitenlandse Zaken het gesprek aan met Partos over een mogelijke aanpassing van de gedragscode met betrekking tot diversiteit.

#### Ministerie van Financiën

Vanuit het Ministerie van Financiën wordt de komende periode gebruikt om inzichtelijk te krijgen wat de stand van zaken is betreft (gender)diversiteit in de top van de (semi)publieke organisaties die onder de verantwoordelijkheid van het ministerie vallen. Aan de hand hiervan wordt bepaald met welke organisaties de gesprekken kunnen worden gevoerd.

Deze gesprekken worden in het najaar van 2021 ingepland om gezamenlijk met deze organisaties uitdagende doelstellingen vast te stellen om een 50/50 v/m-verdeling in de top te stimuleren. Daarnaast zullen deze gesprekken gebruikt worden om ook de organisaties te inspireren aandacht te hebben voor diversiteit in brede zin. Ten slotte wil het Ministerie van Financiën met deze organisaties samen optrekken wat betreft de ambities op het gebied van diversiteit en inclusie.

Het Ministerie van Financiën werkt intern aan de brede diversiteitsdoelstellingen en communiceert daar ook over, maar verwacht hierin hetzelfde van de (semi)publieke organisaties die onder het ministerie vallen. Een voorbeeld daarvan zijn de staatsdeelnemingen. Hoewel deze niet binnen de afbakening van de (semi)publieke sector vallen, publiceert het ministerie jaarlijks de stand van zaken over genderdiversiteit in de top van deze organisaties. Daarnaast worden deze organisaties gestimuleerd gesprekken te voeren over diversiteit in de top.

#### Ministerie van Justitie en Veiligheid

Het Ministerie van Justitie en Veiligheid richt zich in de eerste fase op de voor het ministerie relevante onderdelen en organisaties. Dit zijn de organisaties die in het JenV WNT-register voorkomen. Opgesplitst naar organisatiesoort zijn dit ZBO's (Autoriteit Persoonsgegevens, Bureau Financieel toezicht, COA, CVTA, Instituut Fysieke Veiligheid, Kansspelautoriteit, LBIO), agentschappen (CJIB, DJI, IND, Justis, NFI), diensten (Dienst Terugkeer & Vertrek, Justitiële Informatiedienst, Raad voor de Kinderbescherming, WODC) en onafhankelijke JenV gelieerde organisaties (het OM, Raad voor de Rechtspraak, de Nationale Politie en de Politie Academie).

#### Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat

Het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat richt zich in de eerste fase op de adviesraden, commissies en ZBO's. De eerste verkennende gesprekken om meer inzicht te krijgen in dit thema met onze organisaties zijn reeds gevoerd. Daaruit komt het beeld naar voren dat diversiteit de aandacht heeft van de organisaties.

De eerste inventarisatie van de raden, commissies en ZBO's laat zien dat het gemiddelde aandeel vrouwen bij adviesraden en commissies rond de 13% ligt, maar dat de onderlinge verschillen groot zijn. Bij het Tuchtcollege voor de zeescheepvaart, de Commissie van gecommiteerden voor de examens verklaringshouders, de Examencommissie Luchtvaarenden en de Strategic Committee ligt het aandeel vrouwen onder de 5%, terwijl bij de Raad voor de Leefomgeving en Infrastructuur en de Nationale Adviesgroep Cabeluchtvaart het aandeel vrouwen rond de 30% ligt. Het aandeel vrouwen in de top van de ZBO's ligt rond of boven de 33%. Alleen de ACNL en de NIWO wijken hier met 0%, respectievelijk 25%, vrouwen in top van af.

De komende periode wordt gebruikt om de diversiteit in de top en de managementlaag daaronder verder te monitoren, te bespreken met de organisaties en te bezien hoe diversiteit in de top verder gestimuleerd kan worden. Met het oog daarop zal het onderwerp diversiteit en inclusie in brede zin na de zomer worden geagendeerd en worden besproken in de reguliere gesprekscyclus met de bestuurders en de raden van toezicht van de ZBO's van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.