

LIJST VAN VRAGEN

De vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister voor Rechtsbescherming over hun 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 voorzitter van de commissie,
Tellegen

De griffier van de commissie,
De Kler

- Nr. Vraag**
- 1 Hoe definieert u «diversiteit»?
 - 2 Betreft diversiteit volgens u enkel uiterlijke kenmerken, zoals geslacht of etniciteit?
 - 3 Gaat u burgerservicenummers van werknemers gebruiken om na te gaan of hun werkvloer wel cultureel divers is?
 - 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?
 - 5 Op welke manier gaat u de aanbevelingen van de Sociaal Economische Raad (SER) voor het bevorderen van culturele diversiteit in de top overnemen?
 - 6 Hoe gaat u waarborgen dat het stimuleren van diversiteit binnen organisaties zich niet alleen gaat beperken tot hokjes denken?
 - 7 Hoe gaat u waarborgen dat vrouwen aangenomen zullen blijven worden om hun kennis en kunde en niet om hun geslacht?
 - 8 Wanneer verwacht u te gaan handhaven op de quota rondom diversiteit en op welke manier?
 - 9 Op welke manier worden bedrijven die zich niet houden aan de regels rondom diversiteit in de top gesanctioneerd?
 - 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?
 - 12 Welke Nederlandse bedrijven of sectoren zijn onderzocht in «Delivery through diversity»?
 - 13 Wanneer wordt de kabinetsreactie op het IBO Deeltijdwerk verwacht?
 - 14 Wat wordt verstaan onder «het transparant maken van de verscheidenheid aan onderwerpen»?
 - 15 Waarom is een diversiteitsquotum niet ideaal?
 - 16 Worden de verplichtingen voor grote naamloze vennootschappen (nv's) en besloten vennootschappen (bv's) ook vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek?
 - 17 Hoe wordt het criterium «passende en ambitieuze streefcijfers» geoperationaliseerd?
 - 18 Welke bepalingen bevat de Corporate Governance Code over diversiteit?
 - 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?
 - 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?
 - 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?
 - 22 Wanneer komt de voortgangsrapportage emancipatie?
 - 23 Wanneer zijn de streefcijfers voor diversiteit van nv's en bv's ambitieus genoeg en wie beoordeelt dat?
 - 24 Hoeveel vrouwen zijn er in raden van bestuur en raden van commissarissen benoemd sinds 3 december 2019?

- Nr. Vraag**
- 25 Wordt er, net als in Zweden, verwacht dat voor de wetgeving in werking treedt al meer vrouwen zullen worden benoemd?
- 26 Klopt het dat stichtingen niet onder de nieuwe flexibele streefcijferregeling zullen vallen?
- 27 Klopt het dat de meeste pensioenfondsen niet onder de nieuwe streefcijferregeling zullen vallen?
- 28 Hoe gaan andere landen met een quotum voor vrouwen in de top om met het pensioenfondsbesturen?
- 29 Op welke manier zal de nieuwe streefcijferregeling worden gehandhaafd?
- 30 Hoe handhaven andere landen met een quotumregeling voor vrouwen aan de top hun maatregelen voor de sub-top?
- 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?
- 33 Op welke termijn wordt het voorstel voor een wettelijke regeling aan de Raad van State gestuurd?
- 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?
- 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?
- 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?
- 37 Welke proeven lopen er momenteel ten aanzien van een dergelijke Barometer Culturele Diversiteit?
- 38 Worden de resultaten van de Barometer Culturele Diversiteit openbaar gemaakt?
- 39 Wat is de voortgang van de pilots Barometer Culturele Diversiteit?
- 40 Hoe gaan andere landen om met het bevorderen van culturele diversiteit en de stigmatiserende werking van het registreren van afkomst?
- 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?
- 42 Wat wordt bedoeld met de constatering «dat vaak onvoldoende bekend is wat er echt werkt om culturele diversiteit te bevorderen»?
- 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?
- 44 Is het een taak van de overheid om de agenda van ondernemingsraden te bepalen?
- 45 Welke wettelijke verplichting wordt bedoeld in de paragraaf «Ondersteunende infrastructuur en transparantie over diversiteit in de top»?
- 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?

- | Nr. | Vraag |
|------------|---|
| 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? |
| 49 | Hoeveel bedrijven nemen op dit moment deel aan het Charter Diversiteit van het project Diversiteit in Bedrijf? |
| 50 | Wat zijn de concrete opbrengsten van het Charter Diversiteit? |
| 51 | Is er onderzoek beschikbaar naar welke maatregelen het beste werken binnen het Charter Diversiteit? |
| 52 | Wat is de huidige stand van het aantal vrouwen in de top van de (semi-)publieke sector? |
| 53 | Wat is de huidige stand van het verschil in beloning tussen vrouwen en mannen bij de rijksoverheid? |
| 54 | Hoe wordt vastgesteld in hoeverre «de samenleving zich herkent in de samenstelling van het personeelsbestand van de rijksoverheid»? |
| 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? |