

Binnen de vaste commissie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap hebben enkele fracties de behoefte om vragen en opmerkingen voor te leggen over de brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap d.d. 8 juli 2021 inzake de voortgang genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector (Kamerstukken 30 420 en 31 490, nr. 360).

De fungerend voorzitter van de commissie,  
Tellegen

De adjunct-griffier van de commissie,  
Bosnjakovic

<b>Inhoud</b>	<b>blz.</b>
<b>I Vragen en opmerkingen uit de fracties</b>	<b>2</b>
• Inbreng van de leden van de VVD-fractie	2
• Inbreng van de leden van de D66-fractie	3
• Inbreng van de leden van de PVV-fractie	4
• Inbreng van de leden van de PvdA-fractie	4
• Inbreng van de leden van de Volt-fractie	5
• Inbreng van het lid van de BIJ1-fractie	5
<b>II Reactie van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap</b>	<b>8</b>

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

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

De leden van 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<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 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.

---

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

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 bevordert 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 rijksoverheid. 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 slotte 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**

#### ***Rijksoverheid***

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 rijksoverheid

dienst 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 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 kansgelijkheid. 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 kansgelijkheid, 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

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

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 diversiteitskwesities 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**