

Vergaderjaar 2021–2022

30 420

Emancipatiebeleid

Nr. 365

BRIEF VAN DE MINISTER VAN ONDERWIJS, CULTUUR EN WETENSCHAP

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 26 november 2021

In deze Kamerbrief informeer ik u over de voortgang van de uitvoering van de motie van het lid Bergkamp (D66)¹. Deze motie verzoekt de regering voorbereidingen te treffen op de uitvoering van het advies van de Adviesgroep Vinkenburg² ten aanzien van genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector. In de eerste voortgangsbrief genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector³ (vanaf nu: eerste voortgangsbrief) heb ik de eerste voorbereidingen die zijn getroffen voor de Rijksdienst en de (semi)publieke sector beschreven. Ook heb ik u geïnformeerd over de opdracht die SEO onderzoek heeft gekregen ter voorbereiding op de monitoring en transparantie.

In deze tweede voortgangsbrief beschrijf ik de verdere voorbereidende stappen die sinds de zomer zijn getroffen voor de Rijksdienst en de (semi)publieke sector. Daarnaast zal ik de resultaten van het onderzoek van SEO kort beschrijven⁴. De inhoudelijke reactie op het advies van de Adviesgroep Vinkenburg is aan een volgend kabinet.

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 zal per ministerie gebeuren, omdat daar ook de verantwoordelijkheid voor de realisatie van de ambitie ligt. Om de ambitie te realiseren wordt een plan

¹ Kamerstuk 35 628, nr. 10.

² Kamerstuk 30 420, nr. 354.

³ Kamerstuk 30 420, nr. 360.

⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

van aanpak voor de Rijksdienst opgesteld. Een conceptversie hiervan wordt aan het einde van dit jaar besproken met de departementen. Het proces van samenwerking en kennisdeling tussen de departementen wordt hierbij geïntensiveerd. Bij het opstellen van dit plan is de focus breder dan het behalen van de aangepaste ambitie voor meer genderdiversiteit in de top. Conform het advies van de Adviesgroep Vinkenburg wordt ook gekeken naar het beleid op het gebied van diversiteit en inclusie in de breedte. Dit betekent dat, naast gender, het realiseren van culturele diversiteit en het bevorderen van inclusie aandacht krijgen in de verdere uitwerking van het plan.

(Semi)publieke sector

Zoals aangekondigd in de eerste voortgangsbrief is er – vanwege het grote aantal organisaties en instellingen dat tot de (semi)publieke sector behoort – gekozen voor een gefaseerde aanpak. Alle departementen hebben inmiddels de eerste gesprekken gevoerd met de eigen sectoren, organisaties en instellingen. Hierbij is informatie opgehaald over de feitelijke stand van zaken, het bestaande beleid en de uitdagingen die de sectoren kennen ten aanzien van genderdiversiteit in de (sub)top. Per departement blijven gesprekken gevoerd worden met de (semi)publieke sectoren, organisaties en instellingen. Dit om ze te stimuleren om streefcijfers te bepalen en een plan op te stellen om deze te behalen. In bijlage 1 vindt u de eerste opbrengsten hiervan, alsmede een aanvulling op de eerder gedeelde inventarisatie per departement.

Resultaten QuickScan Genderdiversiteit

Om inzichtelijk te krijgen welke bestaande monitors en governance codes er al zijn, heeft onderzoeksbureau SEO de opdracht gekregen dit in kaart te brengen. SEO is gevraagd om inzichtelijk te krijgen wat de feitelijke stand van zaken is wat betreft de vrouw/man-verhouding in de (sub)top van de (semi)publieke sector. Hierbij is de opgehaalde informatie in de (semi)publieke sector als startpunt gebruikt. Daarnaast is SEO 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.

Bijgevoegde rapportage (bijlage 2) beschrijft op kwalitatieve wijze de bevindingen van het inventarisatie onderzoek⁵. Aanvullend daarop heeft SEO alle kwantitatieve informatie en overzichtstabellen die ten grondslag liggen aan deze rapportage gebundeld in een dashboard. Deze is raad te plegen via: www.genderdiversiteitindeoverheid.nl.

Governance codes

Uit het onderzoek van SEO blijkt dat op vrijwel alle (semi)publieke instellingen één of meerdere governance codes van toepassing zijn. Desalniettemin bieden governance codes beperkt handvatten voor diversiteit. Dit heeft er mee te maken dat governance codes een vorm zijn van zelfregulering: ze worden door de eigen sector opgesteld en onderkend. Dit maakt dat governance codes in (semi)publieke sectoren doorgaans generiek – en daarmee meer vrijblijvend – van aard zijn. Ook blijkt uit het onderzoek door SEO dat (koepel)organisaties meer terughoudend zijn in het ondertekenen van codes als dit gepaard gaat met concrete verplichtingen, zoals het jaarlijks monitoren op diversiteit of het hanteren van quota voor de samenstelling van (top)organen.

⁵ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

Een aantal codes noemen het hebben van een diversiteitsbeleid of het gebruik van profielschetsen, maar blijven in de meeste gevallen weinig concreet en zijn daarmee weinig sturend. Daar waar governance codes meer concreet zijn, ziet SEO dat de keuze om wel of niet te ondertekenen niet geheel vrijblijvend is. Uit bovenstaande leidt SEO af dat de effectiviteit van governance codes niet op zichzelf staat. Een koppeling met financieringsvoorwaarden gaat wellicht ten koste van het vrijwillige karakter; tegelijkertijd zorgt het voor commitment om de code na te leven. Hierdoor kan de code voorschriften opnemen die oproepen tot concrete acties, die verder gaan dan generieke, vrijblijvende bepalingen.

Monitoring

SEO heeft voor bijna alle instellingen die onder de Wet normering topinkomens (WNT) vallen gegevens over (onderdelen van) de top of subtop weten te achterhalen. Door een gebrek aan overkoepelende monitoring, zijn de benodigde gegevens echter versnipperd over duizenden websites en jaarverslagen.

Daarnaast concludeert SEO dat in de publieke sector monitoring ontbreekt daar waar benoemingen verlopen via democratische processen. Voor de semipublieke sector ontbreekt monitoring op koepelverband, met name daar waar al (bijna) sprake is van evenredige vertegenwoordiging.

Vervolgens stelt SEO dat ook de aard van monitoring ruimte biedt voor verbetering. De (sub)top wordt vaak afgebakend aan de hand van salaris, maar salaris geeft slechts beperkt zicht op relevante samenstellingen. Daarnaast beperken monitors zich in de rapportage vaak tot gemiddelden en totalen, terwijl diversiteit juist op instellingsniveau relevant is. Volgens SEO laat dit een zekere terughoudendheid zien in het transparant maken van diversiteitsgegevens. Monitoring wordt nog vaak gezien als een manier van *naming and shaming*. Gegevens worden daarom maar beperkt openbaar gemaakt, wat bijdraagt aan de verdere versnippering van informatie.

Om monitoring beter te benutten, adviseert SEO de terughoudendheid voor meer transparantie in het veld eerst weg te nemen. Hiervoor is op de eerste plaats duidelijke communicatie over het doel van de monitor noodzakelijk. Op de tweede plaats dient monitoring een zo feitelijk en objectief mogelijk beeld te geven van de stand van zaken. Een duurzame monitor geeft zicht op de stand van zaken per instelling en per gremium zonder deze expliciet te benoemen.

Aanbevelingen

SEO beveelt aan om transparantieverplichtingen op te nemen in governance codes en waar mogelijk aansluiting te zoeken bij bestaande transparantieverplichtingen om de administratieve lasten zoveel mogelijk te beperken. Daarnaast adviseert SEO om (sub)sectorspecifieke tools te ontwikkelen die instellingen helpen bij het bieden van actuele, complete en vindbare informatie. Tot slot presenteert SEO enkele aanbevelingen hoe een structurele monitor van de ontwikkelingen in de (semi)publieke sector ingericht zou kunnen worden aangaande het combineren van kwalitatieve en kwantitatieve informatie en het waarborgen van continuïteit.

Slot

Door het hier en in de vorige voortgangsbrief 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 aan de sectoren, zodat de plannen voor meer genderdiversiteit in de top van de (semi)publieke sector steeds verder vormgegeven kunnen worden. Met de in deze en hiervoor gestuurde voortgangsbrieven beschreven stappen beschouw ik de motie van het lid Bergkamp als afgerond.

Het komende kabinet kan op basis van deze voorbereidende stappen tot gerichte besluitvorming komen over het advies van de Adviesgroep Vinkenburg en de resultaten van het onderzoek van SEO.

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

VOORTGANG VOORBEREIDINGEN GENDERDIVERSITEIT IN DE (SEMI)PUBLIEKE SECTOR PER DEPARTEMENT

Deze bijlage heeft als doel inzicht te geven in het proces dat de afgelopen periode per departement is gestart en beschrijft de voorbereidingen die zijn getroffen op voor het bewerkstelligen van de genderdiversiteit in de (semi)publieke sector.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

In de eerste fase is ervoor gekozen om de achterban in de volgende sectoren te identificeren en benaderen: de Rijksdienst, decentraal bestuur, Hoge Colleges van Staat, BZK-gerelateerde ZBO's en adviescolleges en Woningcorporaties. In de afgelopen periode zijn verschillende gesprekken gevoerd met contactpersonen van deze sectoren. Dit heeft geleid tot een prioritering voor de eerste fase, waarbij eerst ingezet zal worden op de Hoge Colleges van Staat en de BZK-gerelateerde ZBO's en adviescolleges. De Rijksdienst en Woningcorporaties zijn al aan de slag met het opstellen van een plan van aanpak. Met alle sectoren worden de gesprekken voortgezet.

Ministerie van Buitenlandse Zaken

Zoals aangegeven in de eerste voortgangsbrief monitort het Ministerie van Buitenlandse Zaken de ontwikkelingen bij de vervulling van nieuwe vacatures binnen de adviescolleges. Hierbij moet worden opgemerkt dat de doorstroom bij deze colleges (en daarmee het aantal beschikbare vacatures op jaarbasis) niet hoog is. Daarnaast heeft het ministerie het (verder) bevorderen van diversiteit, onder meer via een mogelijke aanpassing van de gedragscode, op de agenda gezet van het overleg met de branchevereniging voor ontwikkelingssamenwerking Partos.

Ministerie van Defensie

Diversiteit en inclusiviteit (D&I) zijn en blijven belangrijke succesfactoren voor Defensie. Defensie wil een organisatie zijn waar deze onderwerpen geborgd zijn en waar eenieder zich veilig en welkom voelt. Defensie heeft een beleidsplan opgesteld waarbij de bestaande ambities op de thema's D&I, sociale veiligheid en gender worden aangescherpt en geborgd. Het is een plan op hoofdlijnen dat zich zal blijven doorontwikkelen, waarbij defensieonderdelen de uitwerking ter hand nemen. Het plan is mede tot stand gekomen in samenwerking met de defensie onderdelen en de diverse expertise centra. Onderdeel van dit plan zijn streefcijfers voor meer genderdiversiteit aan de top. Defensie ziet met de invoering van streefcijfers voor meer genderdiversiteit aan de top in de toekomst ook een kans voor andere minderheidsgroepen binnen de organisatie. Andere onderdelen van dit plan zijn de verdere inbedding van D&I en gender in de initiële- en loopbaan opleidingen en het integreren van D&I in de lopende HR-transitie. Defensie beoogt dit plan jaarlijks te herijken met een doorkijk naar de komende vijf jaar.

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

Binnen de Ministeries van Economische Zaken en Klimaat en het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit zijn diversiteit en inclusie (D&I) een belangrijk thema. Genderdiversiteit in de top is daar één van. Bij de uitvoering van het D&I-beleid is gekozen voor een integrale benadering voor het bevorderen van de D&I en waarbij zoveel mogelijk met de concernonderdelen wordt opgetrokken. In het kader van behoud

van vrouwen in de top worden er inclusie-initiatieven ontwikkeld gericht op onbewuste vooroordelen, gedrag en soft skills bij management en medewerkers leiderschap.

Zoals eerder is gemeld kennen beide ministeries een breed palet aan semipublieke en private organisaties die aan deze departementen zijn verbonden. Aan de hand van het SEO dashboard wordt nu de feitelijke stand van zaken van deze organisaties opgehaald.

Ministerie van Financiën

Vanuit het Ministerie van Financiën is de afgelopen 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 van gesprekken is de stand van zaken per organisatie in kaart gebracht. Alle organisaties hebben meer dan 33,3% vrouwen in de top en 40% vrouwen in de top plus de subtop. De gesprekken hebben inzicht gegeven dat alle organisaties uitdagende streefdoelen hebben op het gebied van brede (gender)diversiteit, inclusief een daarbij behorend plan met daarin beleid en vooruitstrevende actiepunten. Het Ministerie van Financiën werkt intern aan de brede (gender) diversiteitsdoelstellingen en verwacht hierin hetzelfde van de (semi)publieke organisaties die onder het ministerie vallen. Het Ministerie van Financiën zal met deze organisaties samen blijven optrekken om elkaar te blijven inspireren wat betreft de ambities op het gebied van diversiteit en inclusie.

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 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 wordt het onderwerp diversiteit en inclusie in brede zin besproken in de reguliere gesprekscyclus met de bestuurders en/of de raden van toezicht van de ZBO's van het Ministerie van Infrastructuur en Waterstaat.

Ministerie van Justitie en Veiligheid

Het Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) heeft de voorgaande periode gebruikt om inzicht te krijgen in de stand van zaken op het gebied van genderdiversiteit in de (sub)top van de organisaties die onder de verantwoordelijkheid van het ministerie vallen (zie ook de eerste voortgangsrapportage). Om dit te bepalen is gebruik gemaakt van de lijst met organisaties die onder de WNT vallen en deel uitmaken van de JenV begroting. Hieruit is een lijst van 23 organisaties gekomen. Organisaties waar het ministerie een subsidie relatie mee heeft, vallen hier buiten.

Van de meeste organisaties is duidelijk hoe de gender verdeling in de bestuurlijke (sub)top is. Meer dan 60% van de organisaties heeft meer dan 30% vrouwen in de top van de organisatie, en voor één derde van deze organisaties geldt dat de top voor 50% of meer uit vrouwen bestaat. Verdeeld naar organisatie soort valt op dat de vijf JenV Agentschappen het hoogste percentage vrouwen in hun bestuurlijke top hebben. Van vijf

organisaties is nog geen goed beeld van de gender verdeling in de (sub)top. JenV verstaat onder het begrip «bestuurlijke (sub)top» de combinatie van directie, bestuur, raad van toezicht, raad van advies en andere bestuurlijke gremia.

Voor het merendeel van de betrokken organisaties geldt dat zij al diversiteitsbeleid hebben, waar ook genderdiversiteit een onderdeel van is. Voor deze organisaties is het daarom niet nodig een nieuw plan van aanpak te schrijven voor genderdiversiteit. Voor de betrokken organisaties die onder het concern brede diversiteitsbeleid van het ministerie vallen geldt dat het diversiteitsbeleid zal aansluiten bij de ambitie van de Rijksdienst. Hier zal de komende periode verder aan gewerkt worden.

In het najaar van 2021 wordt met de eerder genoemde 23 organisaties gesproken over de verdere noodzakelijkheid van het aanscherpen van diversiteitsdoelstellingen en ambities. Mochten daar specifieke plannen voor nodig zijn op het gebied van genderdiversiteit, komt daar uiteraard aandacht voor.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Zoals gedeeld in de eerste voortgangsbrief is de eerste periode door het Ministerie van OCW gebruikt om de feitelijke stand van zaken op te halen. Hieruit komt naar voren dat het thema diversiteit en inclusie breed wordt gedragen binnen de OCW-sectoren en dat dit breder is dan alleen de v/m-verhouding en ook diversiteit op andere terreinen bevat. In de 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 dat sommige sectoren al actief beleid voeren en/of codes hebben waarmee diversiteit en inclusie worden bevorderd.

Om een volgende stap te zetten en de OCW-sectoren te stimuleren streefcijfers op te stellen en een plan van aanpak te ontwikkelen is de afgelopen periode een nieuw intradepartementaal traject opgezet ter bevordering van de gendergelijkheid in de OCW-sectoren. Dit traject zal aansluiten bij de OCW-brede aanpak van discriminatie en racisme en zal in het nieuwe jaar van start gaan met de verdiepende gesprekken met de verschillende OCW-sectoren.

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Bij de organisaties waar het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid naar heeft gekeken (UWV, SVB, SER, Divosa, het Verweij-Jonker Instituut en Movisie) 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 besteden aandacht aan het vergroten van de inclusiviteit. Waar relevant wordt dit besproken in de bestaande reguliere gespreks- en sturingscycli.

Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport

Het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft in de eerste fase informatie opgehaald bij en gesprekken gevoerd met de sectoren binnen Zorg & Welzijn. Naar aanleiding van de eerste opbrengsten zoals gedeeld in de eerste voortgangsbrief is het voor het Ministerie van VWS van belang om aan de slag te gaan met het bredere thema diversiteit en inclusie. Om echt tot merkbare verandering te komen in de zorg en om hier concrete afspraken over te maken met de sector,

werkt het Ministerie van VWS aan een bredere aanpak. Hierin zal ook genderdiversiteit worden meegenomen. De Kamer wordt hierover in het voorjaar van 2022 geïnformeerd.