Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

GEMEENTE ASTEN
ingekomen
30 MEI 2022
05
Afd.:

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

Gemeente Asten
Ter attentie van de voorzitter van de raad van bestuur
Ter attentie van de voorzitter van de raad van toezicht
Postbus 290
5720AG Asten

**Emancipatie**
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

**Referentie**
32044199

**Bijlagen**
1. Brief aan Tweede Kamer

Datum 16 mei 2022
Betreft Vrouwen in leidinggevende posities, kabinetsmaatregelen voor de (semi)publieke sector

Geachte voorzitter,

Met deze brief informeer ik u over de maatregelen van het kabinet voor meer vrouwen in leidinggevende posities, en over wat ze voor uw organisatie betekenen. Als bijlage vindt u de brief die het kabinet hierover aan de Tweede Kamer heeft gestuurd. Daarin wordt de aanleiding en achtergrond beschreven voor de genomen maatregelen.

Het doel van de maatregelen is een betere man-vrouwverhouding in de top van (semi)publieke organisaties. Daarmee wordt talent beter benut, worden vernieuwing en creativiteit gestimuleerd en wordt de sociale cohesie vergroot. Dit past bij een inclusieve arbeidsmarkt waarin iedereen gelijkwaardig is. Bovendien vindt dit kabinet het van groot belang dat (semi)publieke organisaties het goede voorbeeld geven.

*Wettelijk streefcijfer*
Als u een (semi)publieke organisatie vertegenwoordigt, wordt u verplicht zelf passende en ambitieuze streefcijfers voor man-vrouwverhouding in de top en subtop op te stellen. Hierbij geldt een minimum streefcijfer van 33% vrouwen. Dit is een belangrijke eerste stap, en tevens een startpunt. Het einddoel is om te komen tot een goede balans in de (sub)top (een 50/50-verdeling). Ook wordt u verplicht een plan op te stellen waarin staat welke acties u gaat ondernemen om deze streefcijfers te behalen. Deze maatregelen neemt het kabinet om versneld te komen tot een goede balans in de (sub)top. Om dit ook wettelijk vast te leggen, is het kabinet bezig met de voorbereiding van een wetsvoorstel.

*Zo nodig wettelijk quotum*
Vijf jaar na invoering van de wettelijke verplichting om streefcijfers op te stellen zullen de resultaten worden geëvalueerd, met een tussenevaluatie na drie jaar. Als uit de tussenevaluatie (na drie jaar) blijkt dat de realisatie van het minimum streefcijfer van 33% onvoldoende oplevert, kan besloten worden om een wettelijk quotum te introduceren.[1] Deze wetgeving kan worden ingevoerd als na de evaluatie

[1] In specifieke gevallen kunnen sectoren hiervan worden uitgesloten.



00218

(na vijf jaar) blijkt dat het wettelijk minimum streefcijfer van 33% man-vrouwverhouding in de top en subtop inderdaad niet is gerealiseerd.

*Ondersteuning*
De Rijksoverheid deelt graag goede voorbeelden die ondersteunen bij het opstellen van streefcijfers en een plan van aanpak. Ter ondersteuning wordt er onder andere aan het eind van het jaar een bijeenkomst georganiseerd waarin *best practices* en aandachtspunten zullen worden gedeeld. Daarnaast wordt er een jaarlijkse monitor ontwikkeld om de voortgang in kaart te brengen.

Wij gaan ervan uit dat u zich de komende periode met volle overtuiging inzet voor diversiteit en vertrouwen hierin op uw commitment.

Met vriendelijke groet,

de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,



Robbert Dijkgraaf

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

>Retouradres Postbus 16375 2500 BJ Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018
2500 EA DEN HAAG

**Emancipatie**
Rijnstraat 50
Den Haag
Postbus 16375
2500 BJ Den Haag
www.rijksoverheid.nl

**Onze referentie**
31584482

Datum 25 februari 2022

Betreft Kabinetsreactie advies Adviesgroep-Vinkenburg 'Sturing en beleid voor evenredige man-vrouwvertegenwoordiging in de (semi)publieke top' en QuickScan 'Genderdiversiteit'

Naar aanleiding van het SER-advies 'Diversiteit in de top. Tijd voor versnelling' zijn afgelopen jaar de nodige stappen gezet voor meer vrouwen in de top van organisaties.[1] Een belangrijke markering daarin is de wet voor meer vrouwen in de top van het bedrijfsleven die 1 januari jongstleden in werking is getreden. Deze stappen zijn nodig om gelijke kansen én gelijke uitkomsten voor mannen én vrouwen op de arbeidsmarkt te realiseren. Ook in de (semi)publieke sector geldt dat er in veel organisaties op dit moment nog geen sprake is van een evenredige man-vrouwvertegenwoordiging in de top.[2] Het kabinet is daarom verheugd u te melden de komende periode stevig in te zetten om ook in deze sector het proces voor meer vrouwen in de top te versnellen.

Representatie doet er toe en de (semi)publieke sector moet hierbij als voorbeeld fungeren. Als organisaties goed aan willen sluiten op wat de samenleving nodig heeft, dan is een evenredige representatie van mannen en vrouwen van groot belang. Met de huidige man-vrouwvertegenwoordiging van 50/50 binnen het kabinet, heeft het kabinet het goede voorbeeld willen geven, maar er is meer nodig. Het advies 'Genderdiversiteit in de (sub)top van de (semi)publieke sector', van de Adviesgroep-Vinkenburg[3] geeft het kabinet richting in de wijze waarop deze opgave kan worden aangepakt. Het kabinet is blij met dit advies. In deze Kamerbrief reageer ik, de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, mede namens de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, op het advies.

Het kabinet hecht er aan te benadrukken dat diversiteit in de top van de (semi)publieke sector verder strekt dan gender alleen. Het is even zo belangrijk om bijvoorbeeld mensen met een cultureel diverse achtergrond, LHBTIQ+-personen en mensen met een beperking door en in te laten stromen naar de top. Het kabinet wil naast meer vrouwen in de (sub)top ook inzetten op een integrale

[1] Kamerstuk 29544, nr. 999
[2] In maar 25% van de (semi)publieke organisaties is op dit moment sprake van een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in de top. Bron: SEO (2021) QuickScan Genderdiversiteit, zie ook: https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/10/15/quickscan-genderdiversiteit/quickscan-genderdiversiteit.pdf
[3] 30420, nr. 354

diversiteitsaanpak. Gelet op de inhoud van het advies ligt de focus in deze kabinetsreactie op genderdiversiteit.

U ontvangt deze reactie een jaar na het verschijnen van het advies, omdat het kabinet in de tussenliggende periode demissionair was en het advies controversieel was verklaard. Naar aanleiding van de motie-Bergkamp[4] zijn al wel voorbereidingen getroffen op de uitvoering van het advies, waaronder een QuickScan naar monitoring en governance-codes.[5]

Deze brief begint met een samenvatting van het advies, gevolgd door een samenvatting van de QuickScan. Vervolgens kondigt het kabinet aan welke maatregelen zij neemt naar aanleiding van deze rapporten.

## 1. Samenvatting advies van de Adviesgroep-Vinkenburg

De adviesgroep stelt de volgende maatregelen voor om een evenredige man-vrouwverhouding te bereiken.

*Streefcijfers*

Er dient een streefcijfer te worden opgelegd van tenminste 30% vrouwen, in de top van instellingen en gremia voor bestuur en toezicht. Instellingen moeten nadrukkelijk worden uitgenodigd te streven naar 50/50-verdeling in de top. Dit streven moet terug te zien zijn in kandidaten- en kieslijsten.[6]

De adviesgroep adviseert verder wettelijk vast te leggen dat (semi)publieke organisaties een plan moeten hebben om het streefcijfer te halen. De verantwoordelijkheid daarvoor moet bij een team of persoon worden belegd.

*Evaluatie*

Om vrijblijvendheid van de streefcijfers te voorkomen, moet na vijf jaar een evaluatiemoment worden ingelast, met een tussenevaluatie na drie jaar. Als het streefcijfer na vijf jaar niet is gehaald, adviseert de adviesgroep alsnog een quotum per sector op te leggen, voor het bestuur en de raad van toezicht.

*Rapportage en monitoring*

Voor de handhaving adviseren de auteurs dat sectoren, koepelorganisaties en instellingen jaarlijks moeten rapporteren over de stand van zaken, plannen en beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen. De verantwoording over deze rapportage ligt bij de bestuurder of de verantwoordelijke minister, het monitoren kan bij koepelorganisaties of de overheid worden belegd. Om de administratieve last te beperken, kan worden aangesloten bij bestaande rapportages van de sector.

*Gebruik van codes en onderzoek*

(Semi)publieke sectoren dienen de bestaande governance-codes uit te breiden met richtlijnen en criteria voor profielschetsen en benoemingsprocedures. Over sectoren zonder code, of met een code die ontoereikend is, zou het kabinet een standpunt moeten innemen.

---

[4] 35628, nr. 10
[5] 30420, nr. 360 en 30420, nr. 365
[6] Wanneer instanties 30% vrouwen in de top hebben behaald, zouden instanties volgens Vinkenburg het diversiteitsbeleid moeten verbreden en ook moeten inzetten op een betere vertegenwoordiging van mensen met een cultureel diverse achtergrond.

*Benoemingen door het kabinet*
Het kabinet moet het goede voorbeeld geven door zichzelf ook aan de 50/50-vertegenwoordiging te houden, en door die te propageren. Waar het kabinet zelf verantwoordelijk is voor benoemingen en hier al wettelijke kaders zijn, wordt geadviseerd een standpunt in te nemen en zich aan de richtlijn van 50/50-vertegenwoording te houden.

*Draagvlak*
Tenslotte adviseert de adviesgroep draagvlak voor het onderwerp te creëren en te behouden, binnen de sectoren, instellingen en gremia. Het succes van de implementatie van dit advies is hier mede van afhankelijk

## 2. QuickScan genderdiversiteit

Om inzicht te krijgen in welke bestaande monitors en goverance-codes er al zijn, is in navolging van het adviesrapport een verkennend onderzoek uitgevoerd door SEO Economisch Onderzoek.[7]

*Governance-codes*
Uit het onderzoek blijkt dat vrijwel alle (semi)publieke instellingen één of meer governance-codes hebben. Helaas bieden die maar beperkt mogelijkheden om de diversiteit te vergroten. Dat komt doordat ze een vorm zijn van zelfregulering, daardoor zijn ze ook vaak vrijblijvend.

Ook blijkt uit het onderzoek dat (koepel)organisaties liever geen codes ondertekenen met concrete verplichtingen. Voorbeelden van zulke verplichtingen zijn het jaarlijks monitoren of het hanteren van quota voor de samenstelling van (top)organen.

*Monitoring*
Uit de monitoring wordt het niet duidelijk hoe het zit met de genderdiversiteit op (sub)sectorniveau. Oorzaak is een gebrek aan overkoepelende monitoring, waardoor het beeld gefragmenteerd is, met duizenden websites en jaarverslagen. Ook blijkt dat monitoring ontbreekt als benoemingen in de publieke sector verlopen via democratische processen. Voor de semipublieke sector ontbreekt monitoring op koepelverband, vooral als er al min of meer sprake is van evenredige vertegenwoordiging.

De beperkte monitoring die er wel is, is verre van perfect. De (sub)top wordt vaak afgebakend aan de hand van salaris, maar dit is geen goede indicator omdat dit niet altijd laat zien of iemand in een leidinggevende functie zit. Daarnaast gaat het vaak om gemiddelden en totalen, die niet altijd iets zeggen over de verdeling op instellingsniveau. Volgens de onderzoekers komt dat doordat instellingen monitoring vaak zien als een manier van *naming and shaming*. Daarom maken ze individuele gegevens maar beperkt openbaar.

*Aanbevelingen*

[7] SEO (2021) *QuickScan Genderdiversiteit,* zie ook: https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/rapporten/2021/10/15/quickscan-genderdiversiteit/quickscan-genderdiversiteit.pdf

De onderzoekers adviseren transparantieverplichtingen op te nemen in governance-codes. Om de administratieve lasten te beperken, moeten die verplichtingen aansluiten bij de bestaande verplichtingen. Verder adviseren de onderzoekers om per sector en subsector *tools* te ontwikkelen waarmee instellingen actuele, complete en vindbare informatie kunnen publiceren. Verder denken de onderzoekers dat duidelijke communicatie over het doel van de monitor de terughoudendheid van instellingen kan verminderen. Ten slotte helpt het volgens de onderzoekers om bij de monitoring de kwantitatieve gegevens te combineren met kwalitatieve informatie.

## 3. Reactie op het advies van adviesgroep Vinkenburg en de QuickScan

Streefcijfers

Het kabinet wil de stijgende trend richting een gelijke man-vrouwvertegenwoordiging versnellen en neemt daarom het advies van de Adviesgroep-Vinkenburg ten aanzien van de streefcijfers over. Door diversiteit in het werknemersbestand, zeker ook in de top, kunnen besluiten worden genomen die beter aansluiten bij wat er in de samenleving leeft en wat de samenleving nodig heeft. Bovendien heeft de overheid een voorbeeldfunctie richting de maatschappij. Daarom neemt het kabinet de volgende maatregelen:

1. Ministeries en hun uitvoeringsorganisaties gaan ernaar streven om binnen vijf jaar te komen tot 45% tot 55% vrouwen in de (sub)top.[8] De monitoring hiervan gebeurt per ministerie, omdat daar ook de verantwoordelijkheid voor de realisatie ligt. Uit de cijfers van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties blijkt dat er veel moet gebeuren om het streefcijfer te halen.[9]
2. Het kabinet legt zichzelf een streefcijfer op van 50% vrouwen in de top voor benoemingen van zelfstandige bestuursorganen (zbo's) en adviescolleges.[10] Ook voor de Hoge Colleges van Staat zal het kabinet op bestuurlijk niveau het gesprek aangaan om ervoor te zorgen dat ook zij naar 50% vrouwen in topfuncties streven. Wanneer u als Kamer zelf betrokken bent bij benoemingen, hopen wij ook dat u dit streefcijfer omarmt. De ambitie is het streefcijfer van 50% in de top van deze organisaties binnen vijf jaar te realiseren.[11] Het zelfopgelegde streefcijfer wordt niet wettelijk vastgelegd. Om te voorkomen dat het zelfopgelegde streefcijfer een papieren tijger wordt, zal het kabinet jaarlijks over de voortgang aan de Tweede Kamer rapporteren (zie ook 'evaluatie' en 'monitoring' hieronder).
3. Het kabinet roept de gehele (semi)publieke sector op om toe te werken naar 50% vrouwen in de (sub)top. Daarom komt er een wettelijke verplichting om een streefcijfer te formuleren voor de (sub)top van overige (ambtelijke)

[8] De top is gedefinieerd als schaal 16 tot en met schaal 19. De subtop is gedefinieerd als schaal 15. Het gaat hierbij om zowel functies binnen als buiten de Algemene Bestuursdienst.
[9] 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.
[10] Dit zelfopgelegde streefcijfer is aanvullend op de Kaderwet Adviescolleges, waarin is vastgesteld dat wordt gestreefd naar een evenredige man-vrouwvertegenwoordiging, en de eerdere maatregelen uit de kabinetsreactie bij het rapport "Diversiteit in vaste adviescolleges van de regering". In dit rapport concludeerde de Algemene Rekenkamer dat het percentage vrouwen in adviescolleges sinds 2010 blijft hangen op 38%.
[11] Bij een even aantal leden wordt gestreefd om zo dicht mogelijk bij de 50% uit te komen. Bij functies met maar 1 lid (burgemeesters, commissarissen van de Koning en dijkgraven) wordt gestreefd naar een divers samengestelde kandidatenlijst of voordracht, en op een benoeming die bijdraagt aan diversiteit van de groep als geheel.

organisaties binnen de (semi)publieke sector.[12] Hierbij worden organisaties verplicht om zelf passende en ambitieuze streefcijfers op te stellen. Om te zorgen voor versnelling én vanwege de voorbeeldfunctie van de (semi)publieke sector wordt een minimum van 33% gehanteerd. Dit is een belangrijke eerste stap, en tevens een startpunt. Het einddoel is om te komen tot een goede balans in de (sub)top (een 50/50-verdeling). Ook worden de organisaties wettelijk verplicht een plan op te stellen hoe zij het streefcijfer willen behalen.

Evaluatie

Conform het advies van de Adviesgroep-Vinkenburg volgt vijf jaar na invoering van de wettelijke streefcijferregeling een beleidsevaluatie, met een tussenevaluatie na drie jaar. Als uit de tussenevaluatie blijkt dat de realisatie van het minimum streefcijfer van 33% onvoldoende voortgang maakt, kan besloten worden om wetgeving voor te bereiden om de inspanningsverplichting alsnog te vervangen door een wettelijk quotum.[13] Deze wetgeving kan vervolgens worden ingevoerd als na vijf jaar blijkt dat het wettelijk minimum van 33% inderdaad niet is gerealiseerd.

Rapportage en monitoring

In de grote sectoren die zelf nog niet aan monitoring doen, is het de bedoeling dat koepelorganisaties daar alsnog voor zorgen. Dat zorgt ervoor dat binnen alle grote sectoren dezelfde definities gehanteerd worden, waardoor de resultaten onderling vergelijkbaar zijn. De verantwoordelijke departementen zullen dit gezamenlijk met de koepelorganisaties oppakken.

Daarnaast voert het kabinet de aanbeveling uit om een infrastructuur voor monitoring op te zetten. Dit doet het kabinet door:

1. Het jaarlijks laten uitvoeren van een overkoepelende monitoringsrapportage over de man-vrouwverhouding in de top van de gehele (semi)publieke sector.[14] Bij de uitvoering hiervan wordt aangesloten bij bestaande monitorings- en rapportagecycli. Dit om de administratieve lasten laag te houden. Naast de nieuwste cijfers zal in de rapportage een kwalitatieve duiding worden gegeven van de voortgang. Dit zodat hierover jaarlijks gerapporteerd kan worden aan de Kamer.
2. Aanvullend op de monitoringsrapportage zal het dashboard www.genderdiversiteitindeoverheid.nl jaarlijks worden geüpdatet. Dit helpt om toezicht te houden op de voortgang, om in- en uit te kunnen zoomen tussen sectoren, instellingen en gremia, en om te bepalen of aanvullende acties nodig zijn.

Governance-codes

Veel governance-codes in de (semi)publieke sector bieden beperkt handvatten voor het bevorderen van diversiteit. Omdat een uniforme aanpak voor de codes

[12] Privaatrechtelijke rechtspersonen met openbaar gezag en andere privaatrechtelijke rechtspersonen die op de een of andere manier met de publiekrechtelijke overheid zijn verbonden, aansluitend bij de criteria van de *Wet normering topinkomens* (WNT). Voorbeelden hiervan zijn woningcorporaties, en onderwijs- en zorginstellingen.
[13] In specifieke gevallen kunnen sectoren hiervan worden uitgesloten.
[14] In de overkoepelende monitor wordt gerapporteerd over de man-vrouwverhouding van organisaties die onder alle bovenstaande drie categorieën streefcijferregelingen vallen.

niet past bij de diverse sector, gaat het kabinet in gesprek met de koepelorganisaties. In dat gesprek willen we verkennen of het mogelijk is de codes aan te vullen en verder te specificeren. De *Code Diversiteit en Inclusie* van de cultuursector dient daarbij als goed voorbeeld.[15] Daarnaast zal het kabinet de naleving van codes voor diversiteit periodiek op de agenda zetten, volgens het principe 'pas toe of leg uit'. Dit om de druk op de ketel te houden.

Draagvlak
Om (semi)publieke sectoren te ondersteunen, organiseert het kabinet de komende twee jaar minimaal één bijeenkomst per jaar waar goede voorbeelden en *evidence-based* interventies worden gedeeld. Wanneer de behoefte groot is, kan dit worden opgeschaald naar twee keer per jaar. Daarnaast loopt een ambtelijk programma waarin alle departementen het onderwerp op de agenda houden, inzichten delen, de voortgang volgen en bijsturen als dat nodig is.

**Afsluiting**
Hoewel het aandeel vrouwen in de (semi)publieke sector hoger is dan in de private sector, wil het kabinet het aandeel van vrouwen in de top van de (semi)publieke organisaties versneld vergroten. Het kabinet wil dat de (semi)publieke sector een voorbeeld is voor de maatschappij. Daarom neemt het kabinet de hierboven uiteengezette sturende, agenderende en ondersteunende rol. Hiermee wil het kabinet zorgen voor meer verschillende perspectieven binnen de (semi)publieke sector, leidend tot een hogere kwaliteit van beleid. Eind 2022 zal ik u informeren over de voortgang rond de maatregelen uit deze brief.

De minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap,

Robbert Dijkgraaf

[15] Zie: https://codedi.nl/wp-content/uploads/2021/12/Code-Diversiteit-en-Inclusie-NL.pdf