

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1408

Vragen van het lid **Erdmans** (JA21) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Justitie en Veiligheid, van Infrastructuur en Waterstaat, van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, van Economische Zaken, van Financiën, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid binnen diverse uitvoeringsinstanties* (ingezonden 6 februari 2025).

Antwoord van Minister **Heinen** (Financiën) (ontvangen 24 februari 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1372. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1378. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1404.

#### Vraag 1

Kunt u voor uw uitvoeringsorganisatie(s) zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

In de begroting voor 2025 is onderstaande opgenomen voor diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid, per uitvoeringsorganisatie. De budgetten worden jaarlijks bepaald.

Belastingdienst: 374.000 euro, waarvan 110.000 euro aan DGI-medewerkersnetwerken.

Douane: 323.000 euro, waarvan 20.000 euro aan DGI-medewerkersnetwerken.

Dienst Toeslagen: 12.000 euro.

<sup>1</sup> Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Rijkswaterstaat, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA), Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), Rijksvastgoedbedrijf (RVB), Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), Nederlandse Publieke Omroep (NPO), Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), Raad voor de Rechtspraak (Rvdv), TNO, Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit (NVWA), Sociale Verzekeringsbank (SVB), Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), de Belastingdienst en de Nationale Politie.

#### Vraag 2

Kunt u voor uw uitvoeringsorganisatie(s) zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoe het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid de komende jaren wordt vormgegeven? Bent u voornemens dit beleid binnen uw uitvoeringsorganisatie(s) te intensiveren of af te bouwen?

#### Antwoord 2

De komende jaren wordt het huidige diversiteits-, gender- en inclusiebeleid voortgezet zoals huidig vormgegeven. De uitvoeringsorganisaties van het Ministerie van Financiën sluiten daarbij aan op het Rijksbreed beleid, waarbij onze departementale focus ligt op:

- Wet Banenafpraak en VN-verdrag Handicap
- Vrouwen in de top
- Culturele diversiteit
- LHBTIQ+ inclusie
- Aanpak discriminatie en racisme
- Inclusief leiderschap

#### Vraag 3

Kunt u voor uw uitvoeringsorganisatie(s) inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusie cursussen er worden aangeboden?

#### Antwoord 3

Het Ministerie van Financiën, inclusief de uitvoeringsorganisaties, maakt voornamelijk gebruik van het Rijksbrede aanbod op diversiteits, gender- en inclusie cursussen, naast eigen ontwikkeld of aanbesteed aanbod. Het onderstaande aanbod is beschikbaar binnen de Belastingdienst, de Douane en Dienst Toeslagen:

- Ervaringsworkshop «Stap in de schoenen van een ander» over inclusieve overheidscommunicatie (Rijksbreed aanbod vanuit Algemene Zaken)
- Diversiteit & Inclusie – Skillstown E-learning (Rijksbreed aanbod)
- Culturele diversiteit – Skillstown E-learning (Rijksbreed aanbod)
- Inclusief Werven & Selecteren (Rijksbreed aanbod)
- Training Banenafpraak voor werkplekbegeleiders, buddy's en leidinggevenden (Rijksbreed aanbod via O&P Rijk) – deze training is nog niet beschikbaar bij de Douane.
- Inzicht in eigen (voor)oordeel, in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens
- Leertraject Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie voor Organisatie & Personeel
- Werken aan gelijkwaardigheid
- Inclusief leren: hoe maak je leren toegankelijk? – Skillstown E-learning (Rijksbreed aanbod)
- Webtoegankelijkheid voor designers
- Digitale Toegankelijkheid – Skillstown E-learning (Rijksbreed aanbod)
- Digitale toegankelijke PDF in word
- Training Toegankelijke PDF met InDesign

#### Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw uitvoeringsorganisatie(s) sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld «niet meer van deze tijd» zouden zijn?

#### Antwoord 4

Nee daar is geen sprake van geweest.

#### Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw uitvoeringsorganisatie(s) een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

#### Antwoord 5

Binnen de rijksoverheid, en dus ook binnen de Belastingdienst, de Douane en Dienst Toeslagen, wordt gebruik gemaakt van één «diversiteitsquotum», de Wet banenafpraak. In het sociaal akkoord van 2013 hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat extra banen bij reguliere werkgevers gecreëerd worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De

kwantitatieve doelstelling – het wettelijke quotum – voor het Rijk wordt vastgesteld op basis van deze wet. Het exacte aantal fluctueert op basis van het aantal fte. Over dit wettelijke quotum en de voortgang hierop wordt jaarlijks gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

#### Vraag 6

Op welke manier wordt het succes van het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid binnen uw uitvoeringsorganisatie(s) gemeten? Welke criteria of key performance indicators (KPI's) hanteert u om het beleid te beoordelen?

#### Antwoord 6

Om het succes van de maatregelen voor de bevordering van gender- en culturele diversiteit te meten hanteren we de volgende meetbare ambities binnen het Ministerie van Financiën, inclusief de uitvoeringsorganisaties:

- genderdiversiteit: de ambitie van het Rijk is een evenredige man-vrouwvertegenwoordiging in de (sub)top in 2026. Hier is een meetbare ambitie aan verbonden om de voortgang inzichtelijk te maken en het succes te kunnen meten. Deze ambitie luidt dat het aandeel vrouwen in de schalen 15 en hoger tussen de 45% en 55% ligt in 2026. Hierover wordt jaarlijks gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.
- culturele diversiteit: de ambitie van het Rijk is een personeelsbestand dat representatief is voor de culturele diversiteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Mede op basis van recente data van het CBS over de werkende beroepsbevolking is hier een meetbare ambitie aan verbonden: In 2026 wil het Rijk dat het aandeel rijksambtenaren met een buiten-Europese herkomst in de schalen 11–14 16% is en in de schalen 15 en hoger 12%. Hierover wordt jaarlijks gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

Naast deze meetbare ambitie(s) om de nagestreefde diversiteit van het medewerkersbestand te monitoren wordt gebruik gemaakt van specifieke en algemene instrumenten om het effect van beleidsmaatregelen in kaart te brengen.

- Om het succes van beleidsmaatregelen die gericht zijn op de bevordering van inclusie te meten wordt gebruik gemaakt van medewerkersonderzoek (MO). In deze onderzoeken worden onder meer vragen gesteld met betrekking tot de beleving van inclusie. Binnen het Ministerie van Financiën, inclusief de uitvoeringsorganisaties, hanteren we dezelfde vragen in het MO.
- Naast het MO verkrijgt het Rijk ook inzicht via andere onderzoeken. Hieronder vallen o.a. de onderzoeken «Personeele enquête Rijk (PER)-racisme», «Racisme binnen de rijksoverheid. Kwalitatief onderzoek naar ervaringen, gevolgen en de aanpak van racisme op de werkvloer binnen de rijksoverheid».
- Ook worden specifieke beleidsmaatregelen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld, en zijn diversiteit en inclusie opgenomen in de planning- en controlcyclus binnen het Ministerie van Financiën inclusief de uitvoeringsorganisaties.

Daarnaast is het Rijk ondertekenaar van verschillende maatschappelijke initiatieven waar een rapportageverplichting deel van kan uitmaken zoals, het Charter Diversiteit van de SER en de LHBTIQ+ benchmark van Workplace Pride. Over de prestaties van ondertekenaars wordt regelmatig gerapporteerd door de organisaties die deze data verzamelen. Deze rapportages en benchmarks dragen bij aan het inzichtelijk maken van het effect van het gevoerde beleid en de prestaties van het Rijk ten opzichte van publieke- en marktpartijen. De bovengenoemde rapportages en benchmarks gaan over het Ministerie van Financiën, inclusief de uitvoeringsorganisaties.

#### Vraag 7

Kunt u inzichtelijk maken welke externe organisaties of consultants zijn ingehuurd om uw uitvoeringsorganisatie(s) te adviseren over diversiteits-, gender- en inclusiebeleid? Wat waren de kosten en uitkomsten van deze adviezen?

Antwoord 7

Het Ministerie van Financiën, inclusief de uitvoeringsorganisaties, heeft in 2024 geen gebruik gemaakt van externe organisaties of consultants op gebied van advisering over diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid.

Vraag 8

Zou u de beantwoording per uitvoeringsinstantie afzonderlijk kunnen aanleveren?

Antwoord 8

Ja.