

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

1372

Vragen van het lid **Eerdmans** (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 van Hijum (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 20 februari 2025)

Inleiding

Op verzoek van het Kamerlid is de beantwoording per uitvoeringsorganisatie afzonderlijk beantwoord. Zie vraag 8.

Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV)

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?¹

Antwoord 1

Het UWV besteedt in 2025 naar verwachting in totaal € 320.000 aan diversiteits-, gender en inclusiebeleid. Het beleidsbudget bestaat uit: € 175.000 voor het themabudget Diversiteit en inclusie, € 25.000 voor lidmaatschappen van Talent naar de Top, Agora Network en Workplace Pride, en € 120.000 voor de software (licenties en werkplekondersteuning) voor medewerkers met een handicap.

¹ 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 (RvdR), TNO, Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit (NVWA), Sociale Verzekeringsbank (SVB), Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), de Belastingdienst en de Nationale Politie.

Begroting 2025 HRM Diversiteit en Inclusie

Themabudget Diversiteit en Inclusie	€ 175.000
Lidmaatschappen Stichting TndT, Agora Network, WPP	€ 25.000
Software voor medewerkers met een handicap	€ 120.000
Totaal	€ 320.000

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

Het UWV hanteert vier type streefcijfers als versnellers van diversiteit en zet hierop in met verschillende instrumenten en beleidsinterventies:

- Voor genderdiversiteit moeten streefcijfers leiden tot gelijke man-vrouwverdeling in alle managementlagen in 2030. Er zijn doelstellingen voor 2027: 45% vrouwen in de top en 50% vrouwen in de subtop. Voor 2030 is de doelstelling: 50% vrouwen in de top en de subtop.
- Voor culturele diversiteit zijn er streefcijfers voor 2027: 20% medewerkers met een cultureel diverse achtergrond in de top, 22% in de subtop en 30% UWV-breed. UWV volgt hierbij de CBS-definities.
- Voor leeftijdsdiversiteit geldt een streefcijfer voor 2025: 12,5% medewerkers <35 jaar in de subtop.
- Voor duurzame banen voor medewerkers met een indicatie banenafpraak geldt een streefcijfer voor 2025: 550 duurzame banen.

UWV is voornemens dit beleid de komende jaren te blijven volgen.

Vraag 3

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

Antwoord 3

Het UWV biedt voor medewerkers een aantal trainingen aan die betrekking hebben op diversiteit en inclusie. Voor een deel hiervan wordt gebruik gemaakt van trainingen uit het brede «All You Can Learn»-leeraanbod. Een aantal andere trainingen wordt aanvullend aangeboden. Trainingen gaan onder meer over cultuurverschillen, omgaan met onbewuste vooroordelen, omgaan met neurodiversiteit en het tegengaan van racisme en discriminatie.

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.

Vraag 5

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

Antwoord 5

Bij UWV worden vier type streefcijfers gehanteerd, zie hiervoor beschreven in antwoord op vraag 2.

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

Het succes van het diversiteits- en inclusiebeleid wordt gemeten, geanalyseerd en beoordeeld aan de hand van de hiervoor genoemde streefcijfers UWV-breed, de MVO-prestatieladder en de MVO-audits (intern en extern), de publicatie en bespreking van D&I in beeld, de monitoring van charter Talent naar de Top en charter Diversiteit, de uitkomsten van het Werkbelevingsonderzoek. De streefcijfers zijn in de MVO-prestatieladder als KPI's gelabeld.

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

Er is geen sprake van specifieke inhuur van organisaties of consultants voor advies over diversiteits-, gender- en inclusiebeleid.

Vraag 8

Zou u de beantwoording per uitvoeringsinstantie afzonderlijk kunnen aanleveren?

Antwoord 8

Ja.

Sociale Verzekeringsbank

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?

Antwoord 1

De SVB besteedt in 2025 naar verwachting € 340.967 totaal aan diversiteits-, gender- en inclusiebeleid. Het beleidsbudget voor interne medewerkers bedraagt € 333.852. Daarnaast besteedt de SVB € 7.115 voor het lidmaatschap van Agora Network.

Prognose 2025 HRM Diversiteit en Inclusie

Beleidsbudget interne medewerkers	€ 333.852,00
Agora Network	€ 7.115,00
Totaal	€ 340.967,00

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 SVB heeft in het plan van aanpak Diversiteit & Inclusie 2023/2024 ambities en doelen gesteld als het gaat om beleid voor diversiteit en inclusie. In het Gemeenschappelijke Management Contract is als vijfde pijler opgenomen: «Inzet van de juiste en voldoende toekomstgerichte medewerkers.» De SVB streeft ernaar het welzijn en de bevlogenheid van medewerkers te bevorderen door te investeren in een werkomgeving waarin men zich betrokken en veilig voelt. Daarbij zijn onderliggende KPI's geformuleerd met betrekking tot ervaren inclusie, arbeidsparticipatie en sociale veiligheid, die onderdeel uitmaken van de tertaalrapportages. De SVB is voornemens dit beleid de komende jaren te blijven volgen.

Vraag 3

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

Antwoord 3

Via het SVB Leerplein, het interne opleidingsplatform, hebben alle medewerkers toegang tot de e-learning Vooroordelen voorbij, die in samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens (CRM) is ontwikkeld. Deze e-learning is daarnaast ook geïntegreerd in de onboarding- en bedrijfsopleidingsprogramma's.

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

Ja, de SVB heeft in de periode van twee jaar tot nu twee objecten verwijderd die mogelijk onrust zouden kunnen veroorzaken.

Vraag 5

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

Antwoord 5

De SVB hanteert twee type streefcijfers.

1. 50% vrouwen in de subtop in 2027. Voor 2024 was het aandeel vrouwen in de top 40%, dit was in lijn met de doelstelling.
2. De SVB streeft ieder jaar naar een aantal arbeidsparticipanten vanuit de banenafpraak. De doelstelling van 2024 met 115 werkplekken is gehaald. Het streven voor 2025 is het creëren van 120 werkplekken voor arbeidsparticipanten.

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

Er zijn onderliggende KPI's geformuleerd met betrekking tot ervaren inclusie, arbeidsparticipatie en sociale veiligheid, die onderdeel uitmaken van de tertaalrapportages. Daarnaast komt uit de SVB-barometer (medewerkerstevredenheidsonderzoek) van juni 2024, waarin de jaarlijkse meting van sociale veiligheid is opgenomen, een score van 7,7. Deze score is gelijk aan die van vorig jaar, het streefcijfer voor 2024 en de benchmark.

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

Er is geen sprake van specifieke inhuur van organisaties of consultants voor advies over diversiteits-, gender- en inclusiebeleid.

Vraag 8

Zou u de beantwoording per uitvoeringsinstantie afzonderlijk kunnen aanleveren?

Antwoord 8

Ja.