

Bijlage 1: De antwoorden van het ministerie van Algemene Zaken op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Op dit moment is een bedrag nog niet aan te geven. Over komende activiteiten moet nog besluitvorming plaatsvinden. In 2025 zal worden besloten over inzet op inclusief werven en selecteren en bystandertrainingen voor het ministerie van Algemene Zaken.

Vraag 2

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

Het ministerie van Algemene Zaken zet in op implementatie van rijksbreed beleid, met name op het gebied van inclusief werven en selecteren en interventies (trainingen, bijeenkomsten) op het gebied van sociale veiligheid. Het medewerkersonderzoek dat tweejaarlijks wordt uitgevoerd biedt aanknopingspunten voor mogelijke interventies. Het eerstvolgende onderzoek vindt plaats in 2025.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusiecursussen er worden aangeboden?

De Dienst Publiek en Communicatie verzorgt een ervaringsworkshop 'Stap in de schoenen van een ander' om inclusieve overheidscommunicatie te bevorderen. Met inclusieve overheidscommunicatie bedoelen we communicatie die zoveel mogelijk mensen bereikt, toegankelijk en begrijpelijk is en waarin zoveel mogelijk mensen zich herkennen. Deze workshop wordt aangeboden aan eigen medewerkers, maar op verzoek ook aan collega's van andere (rijks)overheidsorganisaties. Verder is binnen een onderdeel ervaring opgedaan met een 'active bystander training' en 'objectief werven en selecteren'.

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld 'niet meer van deze tijd' zouden zijn?

Nee.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

Het ministerie van Algemene Zaken sluit aan bij de rijksbrede doelstellingen, waarover via de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk wordt gerapporteerd.

Vraag 6

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

Via de jaarplancycclus (prestatieplan en tertaalrapportages) vindt monitoring plaats van met name de banenafpraak.

Bijlagen

Vraag 7

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

Er zijn in 2024 geen externe organisaties of consultants ingehuurd.

Bijlage 2: De antwoorden van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Voor een betrouwbare, kwalitatief goed functionerende en slagvaardige overheid die in verbinding staat met wat er in de samenleving leeft, is het een randvoorwaarde dat BZK/VRO een veilige, inclusieve werkomgeving biedt met divers samengestelde teams. Dit betekent een organisatie waar alle werknemers zich welkom voelen, zichzelf kunnen en mogen zijn, gelijkwaardig behandeld worden en hun taken zonder dwang of oneigenlijke druk kunnen doen en hun werk integer kunnen uitoefenen. Voor het bevorderen van een veilige, inclusieve werkomgeving met divers samengestelde teams zet BZK/VRO de ondersteuning van afgelopen kalenderjaar in 2025 voort. We werken nog aan de begroting, indicatief is dit € 310.000 in totaal.¹

Vraag 2

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

BZK/VRO sluit zich aan bij Rijksbrede Personeelsbeleid op het gebied van diversiteit, inclusie en sociale veiligheid. Voor de opgave 'het Rijk als een veilige en inclusieve organisatie met divers samengestelde teams', een brede aanpak vereist, zo ook bij BZK/VRO. BZK/VRO zet in op inclusief leiderschap en inclusieve teams als afspiegeling van de Nederlandse maatschappij. Vanuit arbeidsmarkt wordt ingezet op het werven van divers talent en de juiste mens, op de juiste plek. Dat doen we in een inclusieve en sociaal veilige werkomgeving, door onze mensen in te zetten op hun talenten en ruimte te bieden te leren en te ontwikkelen. Daarvoor is onze basis op orde en zijn we een goede werkgever. BZK/VRO zet in lijn met rijksbreed beleid het huidige beleid voort en is niet voornemens te intensiveren.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusie cursussen er worden aangeboden?

De volgende trainingen worden door BZK/VRO aangeboden:

- Inclusief werven en selecteren
- Productief maken van diversiteit
- Inclusieve brief- en cv selectie
- Inclusieve vacaturetekst
- Voorkomen van Beloningsverschillen
- Leidinggeven aan een inclusieve organisatie
- Omstanderstraining
- Training sociale veiligheid
- Boottour sporen van Slavernij
- Letters, labels en hokjesdenken
- Generations at Work
- Kleurrijk leiderschap
- Wandeling slavernijverleden
- 2x Inclusief leiderschap
- Inclusief meesterschap
- Hoe leid ik een inclusief gesprek
- Onderdeel in ontwikkelprogramma leiderschap
- Diversity Quest

¹ Dit bedrag omvat de activiteiten van het kerndepartement BZK/VRO en vanuit de rijksbrede rol van BZK

Vraag 6

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

Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hanteert geen criteria of KPI's die afwijken van wat Rijksbreed wordt gehanteerd.

Vraag 7

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

In 2024 is € 58.000 uitgegeven voor het begeleiden van groepsgesprekken en een pilot waarbij de werving en selectie van 5 vacatures werd begeleid vanuit D&I methodiek.

Bijlage 3: De antwoorden van het ministerie van Buitenlandse Zaken op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Er is jaarlijks een budget van EUR 210.000 gereserveerd voor deze onderwerpen. EUR 110.000 daarvan is vast bedrag voor inkoop van assistentie door Organisatie & Personeel Rijk (HR-dienstverlener binnen het Rijk).

Vraag 2

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

Het ministerie van Buitenlandse Zaken voert een beleid dat conform is aan het rijksbrede beleid. Er zijn geen plannen dit te intensiveren of af te bouwen.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusie cursussen er worden aangeboden?

Diversiteitscursussen:

- Unconscious Bias Workshop op individuele inschrijving en voor teams
- Advanced Unconscious Bias Workshop voor teams
- Inclusief werven en selecteren
- Diversiteit & Inclusie modules (via e-learning en tijdens het leiderschaps- en management traject)

Gendercursussen (e-learnings):

- Gender (of) course
- Gender in sustainable business and development
- Gender in conflict en crisis

Inclusie cursussen:

- Inclusief Leiderschap
- Speaking Up! Workshop (Omstandertraining) op individuele inschrijving en voor teams

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld 'niet meer van deze tijd' zouden zijn?

Voor de gebouwen in Den Haag is er een rijksbeleid/kunstplan waar het ministerie van Buitenlandse Zaken onder valt. Er is ook een regeling voor de posten in het buitenland. Een vast moment waarop er naar de kunstcollectie wordt gekeken is wanneer een residentie of kanselarij verhuist, wordt verbouwd of men aan een herinrichting toe is. Een ander moment, waarop er kleine aanpassingen kunnen worden gedaan in een residentie, is wanneer een nieuwe Chef de Poste aantreedt. Aangezien de residentie voor de komende jaren zijn of haar woonhuis zal zijn, bestaat er soms de mogelijkheid een aantal werken uit te kiezen uit de bestaande collectie.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender- en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

Het ministerie van Buitenlandse Zaken streeft naar het voldoen aan de rijksbrede ambities t.a.v. diversiteit en inclusie, door het beleid systematisch en blijvend te versterken met als doel een

diverse vertegenwoordiging op de werkvloer, in zowel de top van het ministerie als in alle schalen daaronder. Dit om gevolg te geven aan zowel de rijksbrede als departementale doelstellingen. Buitenlandse Zaken streeft er specifiek naar dat in 2025 50% van de Chefs de Poste vrouw is.

Vraag 6

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

Het ministerie van Buitenlandse Zaken maakt gebruik van de data uit de eigen HR-systemen om de voortgang t.a.v. de rijksbrede meetbare ambities, die het ministerie heeft overgenomen, te monitoren. Deze en andere informatie rondom het personeelsbeleid publiceert het ministerie jaarlijks via het Sociaal Jaarverslag HR in Beeld 2023², onder thema 5: Diversiteit en inclusie.

Vraag 7

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

In de periode 2022 tot nu werden de volgende externe organisaties of consultants ingehuurd voor het doen van onderzoek:

- Onderzoeksrapport 'Racisme bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. Een verkennend onderzoek', uitgevoerd door Bureau Omlo, en opgeleverd in december 2022. Het contractbedrag bedroeg EUR 50.000. Het betrof een onderzoeksrapport met aanbevelingen over het tegengaan van racisme binnen Buitenlandse Zaken.
- Onderzoeksrapport naar knelpunten bij de doorstroom van vrouwen binnen het ministerie, uitgevoerd door Bureau Vinkenburg Advies, Research & Consultancy en Bureau Open Visions, en opgeleverd in juni 2024. Het contractbedrag voor 2 partijen bedroeg ruim EUR 65.000.

Informatie over de uitkomsten is te vinden in de managementreacties.

² [Sociaal Jaarverslag - HR in beeld 2023 | Jaarverslag | Rijksoverheid.nl](#)

Bijlage 4: De antwoorden van het ministerie van Defensie op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Bij Defensie is jaarlijks structureel 1,5 miljoen euro aan budget beschikbaar gesteld bij de Defensienota 2022 voor de uitvoering van dit beleid. Daarnaast is er tot en met 2027 1,2 miljoen euro per jaar gereserveerd voor Defensiebrede arbeidsmarktcampagnes waarin het aanspreken van alle groepen en individuen in de Nederlandse samenleving nadrukkelijker de aandacht krijgen. Want Defensie kan het zich niet permitteren een doelgroep niet actief te benaderen, hindernissen weg te halen en te inspireren. Tot slot is er tot en met 2026 in totaal 2,3 miljoen euro gereserveerd voor nieuwe ideeën vanuit de organisatie, en externe inhuur om sneller voortgang te kunnen boeken in de uitvoering van het beleid.

Vraag 2

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

Zoals in de Defensienota 2024 is opgenomen moet Defensie, om gereed te zijn voor hoofdtak 1, alles op alles zetten om de instroom en personele gereedheid te vergroten. Daarnaast is er ook een operationele noodzaak: breed samengestelde teams met een goede sfeer, boeken doorgaans de beste resultaten bij complexe uitdagingen en in onzekere situaties. Dit typeert het werk van Defensie, zowel tijdens militaire operaties als daarbuiten. Dit vereist het breed enthousiasmeren van de gehele Nederlandse samenleving om bij Defensie te komen werken en ook te blijven. Daarom richt Defensie zich nadrukkelijk op specifieke doelgroepen die nu onbedoeld onvoldoende worden bereikt. Zo wordt meer aandacht besteed aan de werving en het behoud van vrouwen – immers de helft van de bevolking – en maatregelen gericht op culturele diversiteit, LHBT+, neurodiversiteit en mensen met een (arbeids)beperking. Met elkaar bouwen aan een Defensieorganisatie waarin iedereen zich thuis voelt, elkaar respecteert en versterkt, verdient blijvend aandacht.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusiecursussen er worden aangeboden?

De noodzaak tot het aanspreken van alle doelgroepen in de samenleving is cruciaal om de krijgsmacht gevuld te krijgen en een positieve sfeer te bewerkstelligen. Iedereen moet zich bij Defensie thuis voelen en elkaar met respect en waarde behandelen. Dat is zo in opleiding, training en nog meer relevant bij inzet in crisisgebieden wereldwijd. Daartoe zijn alle opleidingen en curricula, zoals op het gebied van leiderschap, vormgegeven. Er is tevens aandacht voor binnen andere workshops, zoals op het gebied van sociale veiligheid. Daarnaast worden er verschillende aanvullende cursussen aangeboden en is er maatwerk mogelijk. Het gaat onder andere om de volgende cursussen:

- Online module over gender in militaire operaties beschikbaar voor alle medewerkers (doel: bewustwording);
- Gender focal point cursus voor medewerkers werkzaam als gender adviseur of gender aanspreekpunt bij militaire missies en in operaties;
- De cursus: 'A comprehensive approach to gender in Operations' (welke Nederland samen met Spanje namens de European Security & Defense College (EDSC) tweemaal per jaar organiseert).

- Online module over diversiteit en inclusie beschikbaar voor alle medewerkers (doel: bewustwording);
- Workshop Sociale Veiligheid en diversiteit en inclusiviteit;
- Workshop Mindbugs, bias en intuïtieve besluitvorming;
- Masterclass Inclusie en het brein;
- Workshop Autisme Belevings Circuit;
- Workshops op maat over verschillende onderwerpen door D&I-adviseurs;
- Training bij de KMar over de bewustwording en het stoppen van racisme, discriminatie en uitsluiting en gericht op het cultureel sensitiever maken van de medewerkers;
- Workshop effectief samenwerken met generaties;
- Workshop selecteren zonder vooroordelen.

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld 'niet meer van deze tijd' zouden zijn?

Voor zover bekend is hier op het ministerie van Defensie geen sprake van.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

Defensie zet zich in om te voldoen aan het wettelijke quotum vanuit de Wetbanenafspraken. Daarnaast hanteert Defensie zoals aangegeven in de Defensienota 2024 een streefcijfer van 30% vrouwen in het gehele personeelsbestand in 2030.

Vraag 6

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

De voortgang op het streefcijfer voor vrouwen wordt bijgehouden in het dashboard personele gereedheid en hierover wordt tweemaal per jaar gerapporteerd in de Stand van Defensie. We houden periodiek medewerker-tevredenheidsonderzoeken om de ervaringen en meningen van ons personeel over de werkomgeving en sfeer te meten.

Vraag 7

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

Dit ging onder andere om:

- Fronteer: voor advisering over diversiteit en inclusie en het uitvoeren van een onderzoek naar vertrekredenen van vrouwen voor het Commando Materieel en IT (COMMIT). Kosten in 2023 bedroegen € 119.000. In 2024 gaat het om €97.389 voor het opstellen van het D&I-uitvoeringsplan COMMIT.
- AEF: Advisering en ondersteuning op het gebied van instroom en doorstroom van vrouwen bij Defensie, arbeidsmarktcommunicatie voor het aantrekken van mannen en vrouwen en in beeld brengen en versterken van de rol van Defensie binnen de samenleving en advisering over verdere activiteiten. Kosten sinds september 2023: € 33.170.
- Centraal Bureau voor de Statistiek: Onderzoek uitvoeren naar de herkomst van het Defensiepersoneel in de periode 2018 t/m 2022 (opgeleverd in 2024). Deze kosten bedroegen € 76.010.
- Bureau Omlo: Uitvoering van een inclusiebelevingsonderzoek (Defensiebreed) in 2024-2025. Voor dit onderzoek heeft Defensie € 150.000 gebudgetteerd.

Bijlage 5: De antwoorden van de ministeries van Economische Zaken, Klimaat en Groene Groei en Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

De begroting die geraamd is om het diversiteit-, gelijkwaardigheid- en inclusiebeleid van EZ/KGG en LVVN uit te voeren komt neer op circa € 200.000 per jaar.

Vraag 2

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

Vanuit de rijksbrede kaders en richtlijnen voor diversiteit en inclusie en het Strategisch Personeelsbeleid Rijk (SPB) heeft EZ/KGG en LVVN een strategisch plan geschreven voor 2024-2028. Hier werken we aan 6 pijlers:

1. Versterken van inclusief leiderschap
2. Samenwerken met de medewerkersnetwerken
3. Bevorderen van inclusief samenwerken
4. Zorgen voor coördinatie, monitoring en evaluatie
5. Creëren van een inclusief proces van instroom, doorstroom en uitstroom
6. Creëren van een inclusieve, sociaal veilige en toegankelijke werkomgeving

Het plan is geschreven met een expliciete focus op de taakstelling en bezuinigingen. Budgetten zijn verminderd ten opzichte van afgelopen jaren met gemiddeld 25% en de inhoudelijke focus ligt meer op behoud en doorstroom van de zittende ambtenaren. Beleidsmatige inzet op instroom wordt verminderd. Beleidsmatige inzet op duurzame inzetbaarheid, talentontwikkeling, verlagen verzuim en focus op kundige en inhoudelijk sterke ambtenaren wordt geïntensiveerd.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusiecurcussussen er worden aangeboden?

Er worden verschillende trainingen aangeboden door BZK waaraan de ambtenaren van EZ/KGG en LVVN kunnen deelnemen:

- Training Inclusief Werven en Selecteren
- Omstandertraining
- Training leidinggeven aan inclusieve teams
- Buddytraining banenafpraak

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld 'niet meer van deze tijd' zouden zijn?

Van het weghalen van kunstobjecten binnen onze ministeries is de afgelopen jaren geen sprake geweest.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

EZ/KGG en LVVN hanteren het quotum voor de banenafpraak.

Vraag 6

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

In aanvulling van het antwoord van de minister van BZK kan hier het volgende over gezegd worden. Coördinatie, monitoring en evaluatie zijn noodzakelijk voor het bewaken van een effectieve voortgang. HR-functionarissen (DGI-kernteam) nemen plaats in rijksbrede werkgroepen en een concernbreed 'Vakberaad'. Hiermee bevorderen wij beleidsontwikkeling, vertegenwoordigen we het standpunt van EZ/KGG/LVVN en haar diensten en instellingen, adviseren we het topmanagement en delen we relevante informatie binnen en buiten de ministeries.

Het DGI-kernteam monitort de kwantitatieve voortgang met DGI-data in het concern-dashboard en stelt waar nodig (bijvoorbeeld door rijksbrede ontwikkelingen) de acties bij. De organisatie wordt geïnformeerd via monitoringsrapportages per kwartaal aan de Bestuursraad (BR) en andere relevante stakeholders en de Jaarlijkse rapportage Bedrijfsvoering Rijk (JBR) van BZK. Kwalitatieve data en inzichten worden verkregen door structurele overleggen met medewerkersnetwerken, de medezeggenschap en management. In samenwerking met Planning & Control en Eigenaarsadvisering adviseert, monitort en verrijkt het DGI-kernteam de KPI's. Vervolgens wordt dit gedeeld aan de Bestuursraden volgens het standaard proces van de jaarplancycclus.

Tot slot wordt ook kwantitatieve- en kwalitatieve data gehaald uit DGI-onderzoeken rijksbreed: 'PER-racisme', 'kwalitatieve focusgroepen racisme', 'Inclusiemonitor: de (beleving van) inclusie' en de 'LHBTIQ+ benchmark van Workplace Pride'. Via ons eigen interne medewerkersonderzoek (MO) worden vragen gesteld over de tevredenheid van het DGI-beleid.

Vraag 7

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

Er zijn geen externe organisaties of consultants ingehuurd om te adviseren over het DGI-beleid.

Bijlage 6: De antwoorden van het ministerie van Financiën op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Op dit moment is de begroting voor 2025 in ontwikkeling en nog niet definitief. Daar is € 386.918 in opgenomen voor diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid. Onderdeel daarvan is de budgetfinanciering voor O&P Rijk met betrekking tot inclusiviteit.

Vraag 2

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

De komende jaren wordt het huidige diversiteits-, gender- en inclusiebeleid voortgezet zoals huidig vormgegeven. Het ministerie sluit daarbij aan op het Rijksbreed beleid, waarbij onze focus ligt op:

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

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusie cursussen er worden aangeboden?

Het ministerie van Financiën maakt voornamelijk gebruik van het rijksbrede aanbod op diversiteit-, - en inclusie cursussen, naast eigen ontwikkeld of aanbesteed aanbod. Het onderstaande aanbod is beschikbaar:

- 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 banenafspraken voor werkplekbegeleiders, buddy's en leidinggevendenden (Rijksbreed aanbod via O&P Rijk)
- 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
- Digitale Toegankelijkheid – Skillstown E-learning (Rijksbreed aanbod)
- Digitale Toegankelijkheid voor Webbeheerders (Belastingdienst aanbod)
- Digitale toegankelijkheid voor UX-designers (Belastingdienst aanbod)
- Training Digitale toegankelijkheid voor developers (Belastingdienst aanbod)
- Digitaal toegankelijke content (Belastingdienst aanbod)
- Training digitaal toegankelijke video's (Belastingdienst aanbod)
- Digitaal toegankelijke formulieren (Belastingdienst aanbod)
- Digitale toegankelijke PDF in word (Belastingdienst aanbod)
- Training Toegankelijke PDF met InDesign (Belastingdienst aanbod)

Vraag 6

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

Het ministerie van Financiën hanteert geen criteria of KPI's die afwijken van hetgeen dat rijksbreed wordt gehanteerd.

Vraag 7

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

Het ministerie van Financiën heeft in 2024 geen gebruik gemaakt van externe organisaties of consultants op gebied van advisering over diversiteit-, en inclusiebeleid.

Vraag 6

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

Het ministerie van Financiën hanteert geen criteria of KPI's die afwijken van hetgeen dat rijksbreed wordt gehanteerd.

Vraag 7

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

Het ministerie van Financiën heeft in 2024 geen gebruik gemaakt van externe organisaties of consultants op gebied van advisering over diversiteit-, en inclusiebeleid.

Bijlage 7: De antwoorden van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

In 2024 wordt bij het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat ca. €390.000 aan de uitvoering van het beleid op het gebied van Gelijkwaardigheid, Diversiteit en Inclusie (GDI) besteed. Er is sprake van een jaarbudget, dat ieder jaar opnieuw wordt bepaald. Daarom is nog niet inzichtelijk te maken hoeveel dit de komende jaren zal zijn.

Vraag 2

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

De komende jaren wordt het huidige diversiteits-, gender- en inclusiebeleid voortgezet zoals momenteel vormgegeven. Het ministerie sluit daarbij aan op het rijksbrede beleid, waaronder het beleid rond de Wet Banenafpraak, vrouwen in de top, culturele diversiteit, en aanpak discriminatie en racisme.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusie cursussen er worden aangeboden?

Er is een e-learning Diversiteit & Inclusie (Rijkswaterstaat) en een e-learning Sociaal veilige werkomgeving voor medewerkers en leidinggevenden, waar GDI onderdeel van uitmaakt. Tevens start vanaf 2025 het programma voor (onderhoud van) basiskennis en vaardigheden over een sociaal-veilig werkklimaat voor leidinggevenden. Dit omvat basistrainingen, verdiepingstrainingen en intervisiesessies. Onze medewerkers maken ook gebruik van het rijksbrede trainingsaanbod op het gebied van bijvoorbeeld Objectief Werven & Selecteren.

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld 'niet meer van deze tijd' zouden zijn?

Nee.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender- en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

Het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat hanteert de rijksbrede meetbare doelstellingen rondom culturele diversiteit, gendergelijkheid en het wettelijke quotum voor de Banenafpraak.

Daarnaast hanteert Rijkswaterstaat een eigen streefcijfer voor jongeren: in 2029 zou 20% van de medewerkers binnen elk organisatie-onderdeel van Rijkswaterstaat jonger dan 36 jaar moeten zijn.

Vraag 6

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

Het ministerie hanteert de Rijksbrede streefcijfers op diversiteit, zoals gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk, om het succes van het beleid te meten:

- De ministeries en uitvoeringsorganisaties streven naar 45 procent tot 55 procent vrouwen in de (sub)top in 2026. Hierbij gaat het om schaal 15 en hoger.

Bijlagen

- Het Rijk streeft naar een personeelsbestand dat representatief is voor de culturele diversiteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Mede op basis van recente data van de werkende beroepsbevolking betekent deze ambitie een aandeel rijksambtenaren met een herkomst buiten-Europa van 16 procent in de schalen 11-12 en 13-14, en 12 procent in de schalen 15 en hoger.

Ook het bij antwoord 5 genoemde quotum banenafpraak wordt gebruikt om het succes van het beleid te meten. Daarnaast worden aanvullende meetinstrumenten gebruikt, zoals het Medewerkersbelevingsonderzoek en de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer. In voortgangsrapportages en -gesprekken over het managementcontact tussen directieuren-generaal en de secretaris-generaal kan de voortgang van het beleid aan de orde komen.

Vraag 7

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

Het ministerie IenW heeft op dit moment 1 externe fte ingezet, voor een periode van een jaar, die adviseert over de instroom en behoud van biculturele diversiteit (kosten €135.000).

Bijlage 8: De antwoorden van de ministeries van Justitie en Veiligheid en Asiel en Migratie op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Het ministerie van Justitie en Veiligheid en het ministerie van Asiel en Migratie hebben gezamenlijk diversiteits-, gender- en inclusiebeleid.

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Vanuit het centrale budget dat wordt beheerd door het concernteam Diversiteit, Inclusie en Gelijkwaardigheid (DIG) (Directie Personeel en Organisatie (DP&O)) wordt jaarlijks ca. 50.000 euro gereserveerd voor de uitvoering van het diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid. De JenV-organisaties kunnen desgewenst zelf aanvullend budget vrijmaken in hun begroting om eigen activiteiten te organiseren en leeraanbod te ontwikkelen.

Vraag 2

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

De komende jaren ligt de focus op sturing op de uitvoering van diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid van het Rijk. Zo worden de doelstellingen rondom het diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid meegenomen in de jaarplanaansrijvingen en wordt de voortgang in de driehoeksgesprekken met de JenV-organisaties besproken.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusiecursussen er worden aangeboden?

Ons ministerie maakt gebruik van het Rijksbrede cursussen waaronder de Rijksbrede training Inclusief Werven en Selecteren voor een Inclusieve Rijksoverheid. Verder hebben we een aanbod vanuit de JenV Academie m.b.t. diversiteits-, gender- en inclusiecursussen.

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld 'niet meer van deze tijd' zouden zijn?

Nee.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

Een daadwerkelijk quotum wordt door de ministeries van Justitie en Veiligheid en Asiel en Migratie alleen gehanteerd bij het volgen van de Wet Banenafspraken. Hiermee willen wij de instroom van mensen met een arbeidsbeperking bevorderen. Voor de ministeries van Justitie en Veiligheid en Asiel en Migratie is het quotum vastgesteld op 1.022 banen in 2024.

De ministeries van Justitie en Veiligheid en Asiel en Migratie hanteren de rijksbrede meetbare ambities:

- De ministeries streven naar een aandeel van 45% tot 55% vrouwen in de (sub)top (schaal 15 en hoger) in 2026;

Bijlagen

- De ministeries streven naar een aandeel Rijksambtenaren met een herkomst buiten-Europa van 16 procent in de schalen 11-12 en 13-14, en 12 procent in de schalen 15 en hoger.

Vraag 6

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

We maken gebruik van de barometer culturele van het CBS. We maken ook gebruik van meer kwalitatieve data om het succes van het diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid binnen onze ministeries te meten. In het Medewerkersonderzoek (MO) worden medewerkers bevraagd over hun visie op het gebied van ervaren diversiteit en inclusie. Ook de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer worden benut.

Vraag 7

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

De ministeries van Justitie en Veiligheid en Asiel en Migratie hebben op concernniveau geen gebruik gemaakt van externe organisaties of consultants voor advisering over diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid.

Bijlage 9: De antwoorden van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

OCW heeft geen specifiek diversiteitsbeleid- of genderbeleid, maar verankert inclusie en diversiteit (artikel 1 van de Grondwet, in werkgeverschap en beleid geen discriminatie), in haar werkgeverschap en werk. Specifiek is er de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme, om inclusie op de werkvloer te bevorderen. De ambities uit deze agenda werken door in alle bedrijfsvoeringsaspecten van OCW. Daarom is het lastig te kwantificeren welk bedrag daarbij hoort.

Vraag 2

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

Het beleid wordt niet geïntensiveerd of afgebouwd.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusiecursussen er worden aangeboden?

Rijksambtenaren mogen gebruik maken van het rijksbrede aanbod op het gebied van inclusie. OCW biedt zelf geen specifieke diversiteits- en gendercursussen aan.

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld 'niet meer van deze tijd' zouden zijn?

Nee.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender- en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

OCW hanteert het wettelijke quotum voor de banenafspraken.

Vraag 6

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

OCW hanteert de rijksbrede streefcijfers op diversiteit, zoals gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk, om het succes van het beleid te meten. Ook wordt jaarlijks gekeken naar de uitkomsten van het Medewerkersonderzoek (MO). Inclusie en sociale veiligheid zijn bij OCW een vast onderdeel van de vragen die daarin terugkomen.

Vraag 7

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

Op de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme (de werkgeversopgave) hebben een aantal experts meegelezen. Het gaat om Expertisecentrum Diversiteitsbeleid, Kennisplatform Inclusief Samenleven, Movisie en Verwey-Jonker Instituut. De kosten bedroegen € 16.930,- excl. btw. De uitkomsten van deze adviezen zijn verwerkt in de OCW agenda tegen discriminatie en racisme.

Bijlage 10: De antwoorden van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Op dit moment is een precies bedrag nog niet aan te geven. Over komende activiteiten moet nog besluitvorming plaatsvinden. De verwachting is dat er kosten gemaakt zullen worden voor vergelijkbare activiteiten als in 2024, aangevuld met een bijdrage voor een viertal medewerkersnetwerken. De inschatting is dat het gaat om een bedrag van maximaal € 150.000.

Vraag 2

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

SZW streeft naar een diverse samenstelling van haar personeelsbestand. Er is behoefte aan een diversiteit van denken en doen voor onze maatschappelijke opgave. Verschillende perspectieven, achtergronden en inzichten vergroten de denkkraft en handelingsperspectieven van SZW waardoor we optimaal aansluiten bij de behoeften uit de samenleving. Het ministerie van SZW heeft in 2020 diversiteit en inclusie als een organisatie-ontwikkelopgave aangeduid. SZW streeft ernaar dat divers werven en inclusief samenwerken tot het DNA van de organisatiecultuur gaat behoren. Het beleid wordt niet geïntensiveerd of afgebouwd.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusiecursussen er worden aangeboden?

SZW-medewerkers kunnen gebruik maken van Rijksbreed leeraanbod. Daarnaast biedt SZW diverse cursussen aan, zoals gebarentaal, dialoog en inclusie, ontwikkelprogramma's voor arbeidsbijzonderheden en trainingen gericht op inclusief samenwerken, herkennen van vooroordelen en verbindend communiceren.

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld 'niet meer van deze tijd' zouden zijn?

Nee.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

SZW hanteert het wettelijk quotum voor de Banenafpraak.

Vraag 6

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

SZW hanteert de rijksbrede streefcijfers op diversiteit, zoals gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk. Daarnaast meet SZW tweejaarlijks via het Medewerkersonderzoek (MO) onder

Bijlagen

andere hoe het gaat met het inclusief samenwerken. Tussendoor is ruimte voor themaonderzoeken of onderzoeken door teams/directies.

Vraag 7

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

In 2024 zijn door SZW ingehuurd:

- Programma Talent naar de top, om het aandeel van vrouwen in topfuncties te vergroten.
- Leiderschapsprogramma LHBTIQ+ toptalent Defiantly Different van de organisatie Corporate Queer.
- Workshop over de kracht van hoog sensitiviteit op de werkvloer door Werkgelukt.
- ECHO Expertisecentrum voor verschillende bewustwordingssessies en trainingen om de bewustwording, kennis en sensitiviteit over D&I te vergroten (deels in samenwerking met Buro Wittenburg).
- Bureau Vie voor een teamsessie over diversiteit en inclusie.
- Aminata Caïro voor een workshop over culturele diversiteit.
- Jaarlijks worden drie lezingen en masterclasses gegeven voor de Diversity Academy van SZW en VWS.

De totale kosten hiervoor waren circa € 90.000 (peildatum 1 november jl.).

Bijlage 11: De antwoorden van het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid op ministeries, ingezonden op 25 oktober 2024 met het kenmerk 2024Z16982

Vraag 1

Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Het diversiteit- en inclusiebudget dat momenteel gereserveerd is voor 2025 is € 75.000.

Vraag 2

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

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) wil een diverse en inclusieve werkgever zijn. We stimuleren een organisatiecultuur waar iedereen zichzelf mag en kan zijn, zich thuis voelt en tot diens recht komt. Het doel van VWS is om een evenwichtige afspiegeling van de samenleving te zijn, in alle lagen van de organisatie. Van uitvoering tot beleid en van management tot bestuur. Dit betekent dat we divers talent werven, binnenhalen én behouden door het bevorderen van een inclusieve werkomgeving en cultuur. Inclusie is een kernwaarde van VWS voor degenen die er net zijn, voor zij die nog moeten komen en voor degenen die er al lang zitten. We werken actief aan het behalen en behouden van het quotum voor de banenafpraak en onze ambities voor het bevorderen van culturele diversiteit en genderdiversiteit, met name in de top.

- Het thema diversiteit en inclusie is verplicht opgenomen in alle jaarplannen van elk dienstonderdeel (concern & ZBO's) en de directieplannen van het kerndepartement.
- Creëren divers personeelsbestand: door middel van instroom (inclusieve werving en selectie), doorstroom en behoud.
- Bevorderen inclusieve werkomgeving en cultuur, door middel van inclusief leiderschap, inclusieve communicatie, betekenisvolle dagen en (ambassadeurs)netwerken.
- We werken actief aan het behalen van het quotum voor de banenafpraak door gespecialiseerde begeleiding en werken aan het bevorderen van culturele diversiteit, genderdiversiteit en een evenwichtige leeftijdsverhouding in het personeelsbestand.
- Team banenafpraak zet zich niet alleen in voor de instroom, maar werkt ook aan bewustwording en handelingsperspectief in de organisatie rondom behoud en doorstroom.

Wij zijn voornemens het diversiteit- en inclusie beleid niet af te bouwen, maar stabiel te behouden.

Vraag 3

Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusiecursussen er worden aangeboden?

- Gebarentaal
- Onbeperkt talent
- Open, veilig en inclusief samenwerken
- Open cultuur op de werkvloer: voorbij de vooroordelen
- Verbindend Communiceren
- Voorbij vooroordelen: een inclusieve werkplek

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld 'niet meer van deze tijd' zouden zijn?

Nee.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

Wij hanteren alleen het wettelijk afgestemde quotum banenafpraak.

Vraag 6

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

Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport hanteert geen criteria of KPI's die afwijken van hetgeen dat rijksbreed wordt gehanteerd.

Vraag 7

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

- Doelgroep alle medewerkers van SZW en VWS: Jaarlijks drie lezingen en masterclasses voor de Diversity Academy van SZW en VWS (thema's rond de vier doelgroepen). Totale kosten: € 15.000.
- Doelgroep leiderschap VWS. Advies en interactieve sessies met leiderschap en directies om te werken aan inclusie op de werkvloer. Vanuit Progres Advies. Kosten in 2024: € 100.000.