

## Ministerie van Economische Zaken

> Retouradres Postbus 20401 2500 EK Den Haag

De Voorzitter van de Tweede Kamer  
der Staten-Generaal  
Prinses Irenestraat 6  
2595 BD DEN HAAG

**Kerndepartement**  
Directie Mens en Organisatie

**Bezoekadres**  
Bezuidenhoutseweg 73  
2594 AC Den Haag

**Postadres**  
Postbus 20401  
2500 EK Den Haag  
T 070 379 8911  
F 070 378 6100  
[www.rijksoverheid.nl/ez](http://www.rijksoverheid.nl/ez)

**Kenmerk**  
MO-PO / 98294671

Datum 23 april 2025  
Betreft Beantwoording Kamervragen over diversiteits-, gender- en  
inclusiebeleid RVO en TNO

*Correspondentie uitsluitend  
richten aan het retouradres  
met vermelding van de datum  
en het kenmerk van deze brief*

Geachte Voorzitter,

Hierbij stuur ik u de antwoorden op de vragen van lid Eerdmans (JA21) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), van Justitie en Veiligheid (J&V), van Infrastructuur en Waterstaat (I&W), van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), van Economische Zaken (EZ), van Financiën, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur (LVVN) en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid binnen de uitvoeringsinstanties 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 Warenautoriteit (NVWA), Sociale Verzekeringsbank (SVB), Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), de Belastingdienst en de Nationale Politie.

Vanuit mijn rol als minister van EZ beantwoord ik de vragen met betrekking tot de uitvoeringsinstanties RVO en TNO.

De vragen werden ingezonden op 6 februari 2025 met kenmerk 2025Z02137.

Dirk Beljaarts  
Minister van Economische Zaken

**De antwoorden op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid binnen de uitvoeringsorganisatie RVO met kenmerk 2025Z02137, ingezonden op 6 februari 2025.**

**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

Het budget voor diversiteit en inclusie bij RVO is voor 2025 begroot op €78.750 Medewerkers van RVO besteden daarnaast tijd aan Diversiteit en Inclusie. Dit wordt niet apart begroot/gefinancierd.

**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

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. RVO sluit bij dit plan aan.

**Vraag 3**

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

Antwoord

Er worden verschillende trainingen aangeboden door BZK waaraan de ambtenaren van EZ kunnen deelnemen. Als uitvoeringsorganisatie van EZ sluit RVO hierbij aan.

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

**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

Er zijn geen kunstobjecten weggehaald bij de RVO locaties.

**Vraag 5**

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw

uitvoeringsorganisatie(s) een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

Antwoord

RVO kent geen quota op gender en diversiteit. RVO sluit aan bij het ministerie van EZ bij het rijksquotum vanuit de wet Banenafpraak.

### **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

RVO heeft ambities m.b.t. gender en diversiteit, en rapporteert hierover richting het kerndepartement EZ.

RVO wordt als uitvoeringsorganisatie meegenomen in de monitoring door het kerndepartement EZ. Het kerndepartement sluit weer aan bij de rijksbrede richtlijnen:

Om het succes van de maatregelen voor de bevordering van gender- en culturele diversiteit te meten hanteren we de volgende meetbare ambities:

- 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;

Daarnaast is het Rijk ondertekenaar van verschillende maatschappelijke initiatieven waar rapportageverplichting een deel van kunnen uitmaken zoals het Charter Diversiteit van de SER en de Verklaring van Amsterdam. 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.

### **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

RVO heeft geen gebruik gemaakt van externe consultants of inhuur met betrekking tot advies over diversiteits-, gender- en inclusiebeleid.

**Vraag 8**

*Zou u de beantwoording per uitvoeringsinstantie afzonderlijk kunnen aanleveren?*

Antwoord

Ja

**De antwoorden op de schriftelijke vragen van lid Eerdmans (JA21) over het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid binnen de**

**uitvoeringsorganisatie TNO met kenmerk 2025Z02137, ingezonden op 6 februari 2025.**

**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

Begroting DGI-beleid is 250.000,- euro per jaar

**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

TNO heeft een DGI-strategie, die aansluit bij de brede organisatie strategie. In het komende jaar wordt een nieuwe strategie die op de huidige voortbouwt geschreven. We groeien als organisatie van bewustzijn en kennis over kracht van diverse perspectieven in innovatie, naar daadwerkelijk laten floreren van de diversiteit in een inclusieve, gelijkwaardige omgeving waarin we de kwaliteit van onze innovaties omhoog zien gaan. We willen de beste mensen aantrekken en behouden, waarbij goed werkgeverschap hoog in het vaandel staat.

**Vraag 3**

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

Antwoord

TNO biedt verschillende trainingen aan over objectief werven & selecteren, Women in Leadership, onbewuste vooroordelen, psychologische veiligheid, generatieverschillen en workshops over omgaan met diverse vormen van neurodiversiteit (ADHD, autisme, hoogbegaafdheid).

**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

Nee

**Vraag 5**

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

Antwoord

TNO hanteert enkel een target op meer vrouwen in de wetenschappelijke top (30% in 2028), omdat het verschil in de top erg groot is en geen weerspiegeling van de rest van de organisatie is.

**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

TNO meet inclusie via de NIM (Nederlandse Inclusiviteits Monitor; 1x per 3 jaar) en meten jaarlijks inclusie en psychologische veiligheid in het medewerkersonderzoek (MO).

**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

Er zijn geen externe organisaties of consultants ingehuurd.

**Vraag 8**

Zou u de beantwoording per uitvoeringsinstantie afzonderlijk kunnen aanleveren?

Antwoord

Ja.