
Vergaderjaar 2023-2024

35 741

Voorstel van wet van de leden Hammelburg, Bromet en De Hoop houdende verandering in de Grondwet, strekkende tot toevoeging van handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond

G**VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG**

Vastgesteld 15 mei 2024

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken¹ heeft kennisgenomen van de brief² van de staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 9 februari 2024, waarin de staatssecretaris - naar aanleiding van toezegging T03545³ - de Kamer informeert over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder vrijblijvende maatregelen. De leden van de fracties van **GroenLinks-PvdA, D66, de PvdD en JA21** hadden naar aanleiding hiervan een aantal vragen en opmerkingen.

Hierop is op 3 april 2024 een brief gestuurd aan de staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De staatssecretaris heeft op 15 mei 2024 gereageerd.

De commissie brengt bijgaand verslag uit van het gevoerde schriftelijk overleg.

De griffier van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken,
Bergman

¹ Samenstelling:

Kemperman (BBB), Lagas (BBB) (*voorzitter*), Kroon (BBB), Van Langen-Visbeek (BBB), Lievense (BBB), Fiers (GroenLinks-PvdA), Recourt (GroenLinks-PvdA), Janssen-Van Helvoort (GroenLinks-PvdA), Van Gorp (GroenLinks-PvdA), Roovers (GroenLinks-PvdA), Geerdink (VVD), Van den Berg (VVD), Meijer (VVD) (*ondervoorzitter*), Doornhof (CDA), Prins (CDA), Van Toorenburg (CDA), Dittrich (D66), Van Meenen (D66), Van Hattem (PVV), Nicolai (PvdD), Nanninga (JA21), Janssen (SP), Talsma (CU), Dessing (FVD), Schalk (SGP), Perin-Gopie (Volt), Van Rooijen (50PLUS), Van der Goot (OPNL)

² Kamerstukken I 2023/24, 35.741, F.

³ Deze toezegging is gedaan tijdens het plenaire debat over het initiatiefvoorstel-Hammelburg, Bromet en De Hoop Handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond (35741).

BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR BINNENLANDSE ZAKEN

Aan de staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Den Haag, 3 april 2024

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft met belangstelling kennisgenomen van uw brief⁴ van 9 februari 2024, waarin u - naar aanleiding van toezegging T03545⁵ - de Kamer informeert over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder vrijblijvende maatregelen. De leden van de fracties van **GroenLinks-PvdA, D66, de PvdD** en **JA21** hebben naar aanleiding hiervan een aantal vragen en opmerkingen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van GroenLinks-PvdA

De leden van de fractie GroenLinks-PvdA hebben met grote zorg kennisgenomen van de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer. Hierover hebben zij enkele vragen.

In uw brief constateert u volgens deze leden terecht dat racisme op de werkvloer onacceptabel is en dat er een stevige, meerjarige aanpak nodig is. Zij lezen in uw brief relatief veel over de noodzaak van nader evidence-based onderzoek. Het risico van meer onderzoek is, dat er gewacht wordt met zaken die aantoonbaar effectief zijn. De impact van leidinggevendenden in de aanpak van racisme op de werkvloer is evident. Over leiderschap en de benodigde competenties schrijft u "*Leidinggevendenden zullen ondersteund worden in hun verantwoordelijkheid om racisme adequaat aan te pakken, onder andere door middel van een factsheet over racisme*". De leden van de fractie van GroenLinks-PvdA vinden dit wat mager en vragen u waarom niet als basis gekozen wordt voor een Rijksbreed leiderschapsprogramma gericht op het ontwikkelen van de noodzakelijke competenties voor de huidige leidinggevendenden en waarom niet reeds bij de werving en selectie van leidinggevendenden wordt ingezet op het gewenste profiel. Graag ontvangen zij een toelichting van u hierop. De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie vinden het cruciaal dat ook leidinggevendenden worden afgerekend op hun vaardigheden met betrekking tot inclusie, zodat het tegengaan van discriminatie op de werkvloer niet iets vrijblijvends is en vragen waarom dit geen massief onderdeel is van de aanpak tegen discriminatie op de werkvloer.

De leden van de fractie van GroenLinks-PvdA juichen concrete effectieve maatregelen toe. Zij lezen in uw brief dat een maatregel, uit het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025, reeds verplicht is gesteld, namelijk dat leden van sollicitatiecommissies een workshop ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek moeten volgen. In dit verband merken zij op dat verplicht stellen één ding is, maar dat het natuurlijk de vraag blijft in hoeverre dit ook wordt uitgevoerd. De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie vragen u of deze verplichting is geïmplementeerd en als dit niet zo is per wanneer dit wel het geval zal zijn. Verder vragen zij u hoeveel procent van de leden uit sollicitatiecommissies (in 2023) zijn getraind. Ook willen zij graag weten hoeveel trainingen er jaarlijks gegeven moeten worden om deze verplichting waar te maken. Ten slotte vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie u in dit verband wie er verantwoordelijk is voor de implementatie van deze verplichting, of er per ministerie in beeld is hoe ver het staat met de implementatie, wat de gevolgen zijn als deze doelstelling niet wordt gehaald en wie hier op toe ziet.

In uw brief staat vermeld dat "*experts unaniem aangeven dat het in goede aarde vallen van maatregelen ook afhankelijk is van commitment en duidelijke normstelling vanuit de top*". De leden

⁴ Kamerstukken I 2023/24, 35.741, F.

⁵ Deze toezegging is gedaan tijdens het plenaire debat over het initiatiefvoorstel-Hammelburg, Bromet en De Hoop Handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond (35741).

van de GroenLinks-PvdA-fractie vragen wat dit betekent voor de voorbeeldfunctie van de politieke top en verzoeken u hierop te reflecteren.

De leden van de fractie van GroenLinks-PvdA vragen u wanneer de evaluatieresultaten zijn te verwachten van de pilot "breed werven en objectief selecteren" en of u kunt toezeggen deze resultaten aan de Eerste Kamer te sturen.

U maakt in uw brief melding van een Rijksbrede klachtencommissie voor het melden van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer die 1 januari 2024 in werking zou treden. Dit proces heeft vertraging opgelopen als gevolg van de Data Protection Impact Assessment (DPIA). Kunt u aangeven wat de redenen zijn voor de vertraging als gevolg van de DPIA ten opzichte van de oorspronkelijke inschatting? Ook zouden de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie graag iets meer inzicht krijgen in de knelpunten die daarbij een rol spelen en zijn zij benieuwd of er ook andere factoren een rol hebben gespeeld bij deze vertraging. Mocht dit het geval zijn, vragen zij u aan te geven welke factoren dit zijn geweest. U heeft aangegeven dat de klachtencommissie "in de loop van 2024" ingesteld kan worden. Is er een iets preciezere planning te geven, zo vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie.

De leden van de fractie van GroenLinks-PvdA steunen het instellen van eerder genoemde klachtencommissie en hebben enkele vragen over de praktische uitvoering ervan. Kunt u een toelichting geven op de opzet en werkwijze van de klachtencommissie? Ook vragen zij zich af hoe de onafhankelijkheid van de klachtencommissie is gewaarborgd en op welke wijze de selectie van de leden van de klachtencommissie plaatsvindt. Met betrekking tot de uitspraken van de klachtencommissie vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie u wat de status is van de uitspraken van de klachtencommissie: zijn deze bindend en aan wie adviseert de klachtencommissie? Ook horen zij graag van u of alle klachten, van alle departementen door de klachtencommissie in behandeling worden genomen. Kunt u hen verder informeren wie de verantwoordelijkheid draagt voor deze klachtencommissie, hoe de ingediende klachten worden behandeld en in het verlengde daarvan wat er van de klager wordt verwacht? Ten slotte vragen zij u in dit verband op welke wijze wordt geborgd dat er geleerd wordt van de behandelde klachten en of de klachtencommissie de opdracht krijgt om een jaarverslag uit te brengen met concrete adviezen.

U schrijft in uw brief: "Ik zal de slagkracht van de rijksbrede aanpak vergroten door de inzet van extra mensen en middelen". Zou u een toelichting kunnen geven op deze concrete extra inzet van mensen en middelen, meer in het bijzonder waarop deze extra inzet zal gaan plaatsvinden, zo vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie.

Naar aanleiding van verontrustende bevindingen uit de PER, hebben de leden van de fractie van GroenLinks-PvdA enkele vragen over de interdepartementale samenwerking. Kunt u aangeven hoe er concreet wordt samengewerkt tussen departementen binnen de Rijksoverheid om ervoor te zorgen dat de aanpak van racisme en discriminatie consistent en effectief is in alle organisatieonderdelen? Op welke manieren wordt er onderling geleerd en hoe wordt het lerend vermogen vergroot?

In de resultaten van de PER lezen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie dat ongeveer 17% van de respondenten het afgelopen jaar op de werkvloer racisme richting (andere) collega's heeft gesignaleerd, waarvan 16% aangeeft dit een enkele keer te hebben opgemerkt en 1% dit vaak (maandelijks) heeft opgemerkt. Anderzijds staat vermeld dat ongeveer 11% het afgelopen jaar racisme door collega's richting burgers heeft opgemerkt, waarvan 10% aangeeft dit een enkele keer te hebben opgemerkt en 1% dit vaak (maandelijks) heeft opgemerkt. Heeft u een verklaring voor het verschil in percentages voor racisme richting collega's en richting burgers? Is het denkbaar/aannemelijk dat het percentage van racisme tegen burgers in deze enquête lager is (dan richting collega's), omdat dit voor collega's vaak minder zichtbaar is? De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie ontvangen graag een toelichting van u hierop.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van D66

De uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk over racisme op de werkvloer van de Rijksoverheid (PER) geven een zeer zorgelijk beeld over een veilige werkomgeving, waarbij discriminatie en racisme een grote rol speelt. Pas naar aanleiding van verschillende signalen en bijvoorbeeld het rapport over discriminatie en racisme is dit onderzoek uitgerold. De leden van de D66-fractie vragen zich af hoe het heeft kunnen gebeuren dat deze signalen niet eerder zijn opgepakt en actie is ondernomen.

Uit de PER blijkt dat een aanzienlijk deel van de respondenten vindt dat gesignaleerd discriminatie en racisme, tegen werknemers óf burgers, niet verder is opgepakt. Onder medewerkers die zelf racisme hebben ervaren is dat 62%. Daarnaast is 54% van de medewerkers die racisme heeft ervaren ontevreden met de afhandeling van het racistische voorval. Medewerkers weten volgens u vertrouwenspersonen en integriteitcoördinatoren vaak niet te vinden. De leden van de fractie van D66 maken hieruit op dat de Rijksoverheid tekortschiet in het bijstaan van medewerkers die racisme en discriminatie hebben ervaren. De leden van de D66-fractie vinden het daarom een tegenvaller dat de inwerkingtreding van de 'Rijksbrede klachtencommissie ongewenste omgangsvormen' vertraagd is tot later dit jaar en vragen u wat de regering in de tussentijd doet met de afhandeling van gevallen van racisme en discriminatie binnen de Rijksoverheid. Kunt u een tijdslijn geven van de start van de Rijksbrede klachtencommissie?

Als vervolg op het kwantitatieve PER-onderzoek volgen er focusgroepen om meer inzicht te krijgen in gevallen van racisme en discriminatie op de werkvloer bij de Rijksoverheid. Het opzetten van dit soort focusgroepen vergt naast tijd ook een veilige omgeving, zo stellen de leden van de D66-fractie. Zij vragen u hoe de regering ervoor gaat zorgen dat medewerkers meedoen aan deze focusgroepen en zij zich ook veilig genoeg voelen om zich te kunnen uiten over hetgeen ze hebben ervaren en waar hun zorgen liggen.

In uw brief staat dat de uitkomsten van deze beide onderzoeken gezamenlijk zullen leiden tot een *"stevige en slagvaardige aanpak"* van het racisme- en discriminatieprobleem. De leden van de D66-fractie vinden echter dat de urgentie van de problematiek om een snelle en effectieve aanpak vraagt en vragen of u kunt aangeven welke tussentijdse stappen de regering heeft genomen, in afwachting van het vervolgonderzoek, om racisme en discriminatie binnen de Rijksoverheid aan te pakken. Wanneer verwacht de regering de resultaten van het vervolgonderzoek met de Eerste Kamer te kunnen delen?

In een kamerbrief van 25 januari 2023⁶ waarin de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Tweede Kamer informeerde over de aanpak van (institutioneel) racisme werd de huidige Rijksbrede aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer geschetst. Een van de punten die hierbij werd genoemd is het creëren van bewustwording. De leden van de fractie van D66 vragen of u, mede op basis van de resultaten van het PER-onderzoek, kunt aangeven in welke mate de huidige aanpak effectief is en hoe de regering het creëren van bewustwording verder wil versterken. Zij merken op dat bewustwording en het duidelijk stellen van de norm dat discriminatie en racisme ontoelaatbaar is belangrijke stappen zijn, maar vragen zich af wat de aanpak van de regering is als het gaat om het overschrijden van deze norm. Welke maatregelen worden getroffen als er discriminatie en/of racisme op de werkvloer plaatsvindt, zo vragen de leden van de D66-fractie.

De leden van de fractie van D66 geloven dat het aanpakken van racisme en discriminatie noodzakelijk is voor een veilige werkomgeving. Zij vinden het belangrijk dat beleid rondom de

⁶ Kamerstukken II, 2022-2023, 30950, nr. 325.

aanpak van racisme breed gedragen wordt en dat leidinggevendenden zich hieraan committeren. De regering heeft in voornoemde kamerbrief van 25 januari 2023 aangegeven dat binnen de departementen aandacht wordt besteed aan 'inclusief leiderschap'. Zij vragen of u kunt aangeven hoe het project 'inclusief leiderschap' verloopt en wat tot nu toe de resultaten zijn.

De leden van de fractie van D66 menen dat de aanpak van racisme en discriminatie berust op een effectieve implementatie van beleid. Zij vragen u wanneer de regering verwacht de nieuwe aanpak van racisme en discriminatie te implementeren en op welke wijze er voor gaat zorgdragen dat dit breed gedragen wordt binnen de Rijksoverheid.

Er is in de media veel aandacht geweest voor de situatie bij verschillende ministeries zoals die van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het ministerie van Buitenlandse Zaken vanwege een onveilige werkomgeving, zo constateren de leden van de D66-fractie. Zij vragen of u bij de diverse departementen een verschil in houding ziet ten opzichte van het racisme- en discriminatieprobleem en informeren of een mogelijk verschil in houding – afhankelijk van de werkcultuur – om verschillende aanpakken vraagt om racisme en discriminatie te bestrijden.

Op 17 mei 2023 (Internationale Dag tegen Homofobie, Transfobie en Bifobie) heeft de Rijksoverheid de Verklaring van Amsterdam ondertekend, opgesteld door de organisatie Workplace Pride. Door ondertekening geeft de Rijksoverheid te kennen dat zij ervoor zal zorgen dat er op de werkvloer van de Rijksoverheid geen discriminatie plaatsvindt op grond van seksuele oriëntatie of genderidentiteit. De verklaring geeft maatregelen aan die de ondertekenaar belooft op te volgen. De leden van de fractie van D66 vraagt u welke stappen de Rijksoverheid heeft genomen om aan de bestanddelen van de Verklaring van Amsterdam te voldoen en hoe wordt gemonitord of de discriminatie van LHBTIQA+ personeel en medewerkers vermindert.

Discriminatie en racisme komen voor in de hele samenleving. Ook de Caribische delen van het Koninkrijk zijn hierbij niet uitgesloten. Voor de D66-fractie is het van belang dat ook hier wordt gewerkt aan een veilige werkomgeving voor iedereen. Wat voor gevolgen heeft de Rijksbrede aanpak tegen racisme en discriminatie voor personeel van de Rijksoverheid in Caribisch Nederland?

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de PvdD

De leden van de fractie van de PvdD hebben met ontsteltenis kennis genomen van de onderzoeksresultaten van de Personeelsenquête Rijk over racisme op de werkvloer. Zij delen de mening van u dat deze resultaten verontrustend en onacceptabel zijn. In verband daarmee hebben zij de volgende vragen.

Kunt u aangeven op welke wijze het vervolgonderzoek zal plaatsvinden en wat bedoeld wordt met focusgroepen, zo vragen de leden van de PvdD-fractie.

U geeft aan dat 35% van de respondenten die zelf racisme hebben ervaren, het besproken heeft met de leidinggevende en dat zij het in mindere mate besproken hebben met een vertrouwenspersoon of integriteitscoördinator. De leden van de fractie van de PvdD vragen u wat de oorzaak zou kunnen zijn voor het feit dat de vertrouwenspersoon en integriteitscoördinator – die juist zijn aangesteld voor zulke klachten – in dit soort gevallen niet altijd benaderd worden.

De leden van de PvdD-fractie merken op dat 65% van de respondenten de leidinggevende niet heeft benaderd terwijl deze juist bescherming zou moeten bieden. Zij vragen wat u er aan gaat doen om het vertrouwen te bevorderen dat een leidinggevende bescherming zal bieden.

Uit het onderzoek blijkt dat 62% van de respondenten die racisme heeft ervaren en dit in de organisatie heeft besproken, aangeeft dat het verder niet is opgepakt en dat 54% van de respondenten die de afgelopen 12 maanden racisme heeft ervaren en dit wel met iemand heeft

besproken, niet tevreden is met hoe het voorval van het ervaren racisme is afgehandeld. De leden van de PvdD-fractie vragen of u het met hen eens bent dat op dit punt op korte termijn maatregelen op institutioneel niveau vereist zijn. Zij willen graag weten welke maatregelen daarvoor in aanmerking komen.

U spreekt over het risico dat maatregelen gericht op veranderen van opvattingen van individuen en maatregelen gericht op gedragsverandering "*weerstand*" kunnen oproepen. Kunt u uitleggen waarom dit een risico is en waarom dit risico in de weg zou moeten staan aan het nemen van maatregelen, zo vragen de leden van de PvdD-fractie.

De leden van de fractie van de PvdD merken op dat 'integriteit' van ambtenaren al geruime tijd een belangrijk item is en dat integriteitsschending disciplinair wordt aangepakt. Zij willen weten of u - met het oog op eventuele disciplinaire aanpak - een verschil ziet tussen gedragingen van ambtenaren die in strijd zijn met integriteitseisen en gedragingen die als racistisch moeten worden aangemerkt.

Deelt u de mening van de leden van de PvdD-fractie dat ook wanneer opvattingen (nog) niet veranderd zijn, gedragingen weldegelijk kunnen worden veranderd?

Ten slotte vragen de leden van de PvdD-fractie of u het mogelijk acht dat als binnen de organisatie duidelijk is dat racistische bejegening van collega's direct zal leiden tot disciplinaire maatregelen en dat op dat punt een 'lik op stuk'-beleid zal worden gevoerd, kan worden bereikt dat het racistisch gedrag kan worden teruggedrongen. Mocht u die mening niet delen, horen zij graag van u waarom niet. Als u die mening deelt, vernemen zij graag welke stappen worden overwogen om zo'n beleid op korte termijn in te voeren.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van JA21

De leden van de fractie van JA21 vragen u welke maatregelen zijn genomen om interpretatie bias te minimaliseren.

Ook horen de leden van de JA21-fractie graag van u op welke wijze is omgegaan met onduidelijke of tegenstrijdige resultaten van de enquête.

Is er een discussie/reflectie op de gehanteerde methode opgenomen? Mocht dit niet het geval zijn, kunt u dan aangeven waarom niet, zo vragen de leden van de JA21-fractie.

Kunt u aangeven of open antwoorden binnen de enquête zijn geanalyseerd en geïnterpreteerd en zo ja op welke wijze dat is gedaan? Als de open vragen niet zijn geanalyseerd en geïnterpreteerd dan vragen de leden van de JA21-fractie u hoe zij deze antwoorden moeten duiden.

Verder vragen de leden van de JA21-fractie welke statistische methoden zijn gebruikt voor de analyse van de enquêteresultaten. Meer in het bijzonder willen zij graag weten of de gebruikte methode peer-reviewed is.

Ten slotte vragen de leden van de fractie van JA21 u of de gehanteerde wijze van data verzamelen als aselekt kan worden aangemerkt en tevens uit te leggen waarom dit al dan niet het geval is.

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken ziet met belangstelling uit naar uw reactie en ontvangt deze graag binnen **vier weken** na dagtekening van deze brief.

I.M. Lagas MDR

Voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 15 mei 2024

Met deze brief beantwoord ik de vragen die op 3 april jl. (kenmerk 174898.14U) zijn gesteld door de leden van de fracties van GroenLinks-PvdA, D66, PvdD en JA21 naar aanleiding van mijn brief van 9 februari 2024 over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning ten aanzien van minder vrijblijvende maatregelen bij de aanpak van discriminatie en racisme.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van GroenLinks-PvdA

De leden van de fractie GroenLinks-PvdA hebben met grote zorg kennisgenomen van de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer. Hierover hebben zij enkele vragen.

In uw brief constateert u volgens deze leden terecht dat racisme op de werkvloer onacceptabel is en dat er een stevige, meerjarige aanpak nodig is. Zij lezen in uw brief relatief veel over de noodzaak van nader evidence-based onderzoek. Het risico van meer onderzoek is, dat er gewacht wordt met zaken die aantoonbaar effectief zijn. De impact van leidinggevend in de aanpak van racisme op de werkvloer is evident. Over leiderschap en de benodigde competenties schrijft u "Leidinggevend zullen ondersteund worden in hun verantwoordelijkheid om racisme adequaat aan te pakken, onder andere door middel van een factsheet over racisme". De leden van de fractie van GroenLinks-PvdA vinden dit wat mager en vragen u waarom niet als basis gekozen wordt voor een Rijksbreed leider-schapsprogramma Dgericht op het ontwikkelen van de noodzakelijke competenties voor de huidige leidinggevend en waarom niet reeds bij de werving en selectie van leidinggevend wordt ingezet op het gewenste profiel. Graag ontvangen zij een toelichting van u hierop. De leden van de Groen-Links-PvdA-fractie vinden het cruciaal dat ook leidinggevend worden afgerekend op hun vaardigheden met betrekking tot inclusie, zodat het tegengaan van discriminatie op de werkvloer niet iets vrijblijvends is en vragen waarom dit geen massief onderdeel is van de aanpak tegen discriminatie op de werkvloer.

Bij de werving en selectie van publieke leiders vervult de DG ABD een ondersteunende rol. Hierbij streeft de ABD naar een publieke top die een afspiegeling is van de samenleving. Daarom wordt hier nadrukkelijk aandacht aan besteed in de werving en selectie. De visie op publiek leiderschap ligt ten grondslag aan de werving en selectie maar ook aan de begeleiding van de ABD'ers in hun professionele ontwikkeling. De visie geeft aan welke handelingsrichtingen er zijn en welk leiderschapsgedrag hierbij past. "Denk en handel inclusief" is een van deze handelingsrichtingen. In het leer- en ontwikkelaanbod zijn hiervoor specifieke leerinventies ontwikkeld, zoals de masterclass inclusief leiderschap en de reeks "Leidinggeven aan integriteit". Recent is ook de voorstelling 'A Seat at the Table' over alledaags racisme georganiseerd voor ABD'ers. Hierna werd het gesprek gevoerd over hun rol bij het begrenzen van discriminatie op de werkvloer. Daarnaast komt de visie met de handelingsrichtingen terug in alle meerdaagse talentontwikkelprogramma's. Ook is een diverse samenstelling van leergroepen, sprekers en gesprekspartners uitgangspunt voor alle leerinterventies die de ABD ontwikkelt.

De leden van de fractie van GroenLinks-PvdA juichen concrete effectieve maatregelen toe. Zij lezen in uw brief dat een maatregel, uit het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025, reeds verplicht is gesteld, namelijk dat leden van sollicitatiecommissies een workshop ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek moeten volgen. In dit verband merken zij op dat verplicht stellen één ding is, maar dat het natuurlijk de vraag blijft in hoeverre dit ook wordt uitgevoerd. De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie vragen u of deze verplichting is geïmplementeerd en als dit niet zo is per wanneer dit wel het geval zal zijn. Verder vragen zij u

hoeveel procent van de leden uit sollicitatiecommissies (in 2023) zijn getraind. Ook willen zij graag weten hoeveel trainingen er jaarlijks gegeven moeten worden om deze verplichting waar te maken. Ten slotte vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie u in dit verband wie er verantwoordelijk is voor de implementatie van deze verplichting, of er per ministerie in beeld is hoe ver het staat met de implementatie, wat de gevolgen zijn als deze doelstelling niet wordt gehaald en wie hierop toe ziet.

Deze maatregel wordt toegepast. Er zijn rijksbreed geen data beschikbaar over het totaal aantal leden en de samenstelling van deze sollicitatiecommissies binnen het Rijk. Hierdoor is het ook niet mogelijk om aan te geven welk percentage reeds getraind is en/of hoeveel trainingen jaarlijks gegeven moeten worden om deze verplichting na te komen.

Rijksbreed worden trainingen gegeven voor leden van sollicitatiecommissies. Daarnaast biedt een aantal departementen zelf trainingen aan. Het aantal trainingen en deelnemers aan de rijksbrede training wordt rijksbreed gemonitord en besproken met de departementen. Deze informatie wordt gebruikt om de deelname aan deze trainingen verder te bevorderen, zowel rijksbreed als binnen de departementen. Binnen de departementen wordt deze verplichting op verschillende wijzen actief uitgedragen. Zij bepalen zelf hoe zij omgaan met de naleving hiervan.

In uw brief staat vermeld dat "experts unaniem aangeven dat het in goede aarde vallen van maatregelen ook afhankelijk is van commitment en duidelijke normstelling vanuit de top". De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie vragen wat dit betekent voor de voorbeeldfunctie van de politieke top en verzoeken u hierop te reflecteren.

Eenduidige normstelling tegen discriminatie heeft volgens Kennisplatform inclusief samenleven (KIS) een preventieve werking: 'Als discriminatie streng wordt veroordeeld door de omgeving, dan doen mensen het veel minder.'⁷ Wanneer mensen zich onderdeel voelen van een groep waarin een sterke norm tegen discriminatie heerst en zij zich identificeren met die groep, dan internaliseren zij (langzaam) de sociale normen die hierbij horen.⁸ Dit heeft ook invloed op het gedrag van mensen die persoonlijk het belang van de aanpak tegen racisme niet inzien of daar zelfs negatief tegenover staan.

Het is bekend dat sociale normen vooral worden bepaald door mensen met aanzien of autoriteit. Vandaar ook de verantwoordelijkheid van topambtenaren. Maar ook van leidinggevendenden, die doorgaans dichter bij de medewerkers staan.

Het recente PER onderzoek bevestigt het belang van een krachtige(re) anti-discriminatie-norm in de hele organisatie. De top van de organisatie is bij uitstek *in charge* maar ook bij machte als het gaat om het krachtig communiceren van de normen op gewenste omgangsvormen en heeft hierin een voorbeeldrol.⁹ Dit geldt zowel voor de ambtelijke als ook de politieke top.

De leden van de fractie van GroenLinks-PvdA vragen u wanneer de evaluatieresultaten zijn te verwachten van de pilot "breed werven en objectief selecteren" en of u kunt toezeggen deze resultaten aan de Eerste Kamer te sturen.

Ik verwacht begin volgend jaar evaluatieresultaten van de pilot 'Breed werven en objectief selecteren' te hebben. Mede op basis daarvan zal intern gezien worden of en zo ja welke vervolgstappen gezet worden binnen het Rijk op dit gebied. Dit in aanvulling op de rijksbrede maatregelen zoals reeds aangekondigd in de Kamerbrief Breed werven en objectief selecteren

⁷ [Sociale normen stellen tegen discriminatie: waarom en hoe werkt het? | KIS](#)

⁸ Voor een nadere onderbouwing hiervan, zie [Norm Perception as a Vehicle for Social Change | Request PDF \(researchgate.net\)](#)

⁹ Volgens [McKinsey-onderzoek](#) staat het voorbeeldgedrag/betrokkenheid van (top)managers als leiders op de eerste plaats voor zowel het succes als het falen van een beoogde cultuurverandering.

binnen de Rijksoverheid, van 23 februari 2023.¹⁰ Indien dit leidt tot grote aanpassingen, wordt dit in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk opgenomen.

U maakt in uw brief melding van een Rijksbrede klachtencommissie voor het melden van ongewenste omgangsvormen op de werkvloer die 1 januari 2024 in werking zou treden. Dit proces heeft vertraging opgelopen als gevolg van de Data Protection Impact Assessment (DPIA). Kunt u aangeven wat de redenen zijn voor de vertraging als gevolg van de DPIA ten opzichte van de oorspronkelijke inschatting? Ook zouden de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie graag iets meer inzicht krijgen in de knelpunten die daarbij een rol spelen en zijn zij benieuwd of er ook andere factoren een rol hebben gespeeld bij deze vertraging. Mocht dit het geval zijn, vragen zij u aan te geven welke factoren dit zijn geweest. U heeft aangegeven dat de klachtencommissie "in de loop van 2024" ingesteld kan worden. Is er een iets preciezer planning te geven, zo vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie.

De leden van de fractie van GroenLinks-PvdA steunen het instellen van eerder genoemde klachtencommissie en hebben enkele vragen over de praktische uitvoering ervan. Kunt u een toelichting geven op de opzet en werkwijze van de klachtencommissie? Ook vragen zij zich af hoe de onafhankelijkheid van de klachtencommissie is gewaarborgd en op welke wijze de selectie van de leden van de klachtencommissie plaatsvindt. Met betrekking tot de uitspraken van de klachtencommissie vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie u wat de status is van de uitspraken van de klachtencommissie: zijn deze bindend en aan wie adviseert de klachtencommissie? Ook horen zij graag van u of alle klachten, van alle departementen door de klachtencommissie in behandeling worden genomen. Kunt u hen verder informeren wie de verantwoordelijkheid draagt voor deze klachtencommissie, hoe de ingediende klachten worden behandeld en in het verlengde daarvan wat er van de klager wordt verwacht? Ten slotte vragen zij u in dit verband op welke wijze wordt geborgd dat er geleerd wordt van de behandelde klachten en of de klachtencommissie de opdracht krijgt om een jaarverslag uit te brengen met concrete adviezen.

In maart 2023 werd duidelijk dat er een DPIA nodig was voor deze nieuw op te richten commissie omdat er gegevens moeten worden verwerkt die gevoelig of zeer persoonlijk van aard zijn en gegevens over kwetsbare personen. Een advies van de Privacy Adviseur Rijksbrede Kaders & Voorzieningen (PAR), op basis van een DPIA, maakt onderdeel uit van het instemmingsverzoek van de werkgever richting de GOR Rijk. Helaas bleek de doorlooptijd van deze DPIA langer dan voorzien. Om de vertraging die dit traject te minimaliseren is een extern bureau ingeschakeld om de DPIA op te stellen. De planning is momenteel erop gericht om per 1 oktober 2024 de klachtenregeling en -commissie in werking te laten treden.

Over de opzet, reikwijdte, werkwijze en samenstelling van de klachtencommissie informeer ik u graag nadat hierover overeenstemming is bereikt met de GOR Rijk. Uitgangspunt is in ieder geval dat de klachtencommissie extern geplaatst is en in volledige onafhankelijkheid de klachtbehandeling kan uitvoeren, met inachtneming van vertrouwelijkheid voor alle betrokkenen en zonder benadeling. De werking van de klachtencommissie zal na twee jaar worden geëvalueerd en indien nodig zullen daarna aanpassingen worden aangebracht. De commissie zal een jaarrapportage opleveren. Het ministerie van BZK draagt verantwoordelijkheid voor het goed functioneren van de Rijksbrede klachtencommissie. In de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk zal jaarlijks verslag worden gedaan van de werking van de Rijksbrede Klachtencommissie.

U schrijft in uw brief: "Ik zal de slagkracht van de rijksbrede aanpak vergroten door de inzet van extra mensen en middelen". Zou u een toelichting kunnen geven op deze concrete extra inzet van mensen en middelen, meer in het bijzonder waarop deze extra inzet zal gaan plaatsvinden, zo vragen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie.

¹⁰ Tweede Kamer 2022/23, 31490, nr. 327

Naar aanleiding van de verontrustende resultaten van het PER-onderzoek is een aanscherping van het huidige beleid tegen discriminatie en racisme geboden. Van het focusgroepen-onderzoek verwacht ik nader inzicht in de aard, omstandigheden en dynamiek op de werkvloer van het ervaren racisme. Ik heb daarom in mijn Kamerbrief van 9 februari jl. aangekondigd dat de resultaten van beide onderzoeken, samen met die van de verkenning naar minder vrijblijvende maatregelen, worden gebruikt om te komen tot een stevige en slagvaardige aanpak van dit probleem, in een gezamenlijke inzet van alle departementen. Deze aangescherpte aanpak is momenteel in voorbereiding en hierover zal ik na de zomer beide Kamers informeren. Hierbij zal ik ook aangeven hoe de extra inzet van mensen en middelen wordt ingevuld.

Naar aanleiding van verontrustende bevindingen uit de PER, hebben de leden van de fractie van GroenLinks-PvdA enkele vragen over de interdepartementale samenwerking. Kunt u aangeven hoe er concreet wordt samengewerkt tussen departementen binnen de Rijksoverheid om ervoor te zorgen dat de aanpak van racisme en discriminatie consistent en effectief is in alle organisatieonderdelen? Op welke manieren wordt er onderling geleerd en hoe wordt het lerend vermogen vergroot?

De Rijksoverheid is in 2022 begonnen met een versterkte rijksbrede aanpak van racisme op de werkvloer. De directe aanleidingen hiervoor waren de toeslagenaffaire en de Black Lives Matter protesten. De resultaten van het onderzoek naar racisme bij Buitenlandse Zaken eind 2022 hebben nogmaals voor een extra impuls gezorgd voor de rijksbrede aanpak. Daar is de Tweede Kamer op 25 januari 2023 over geïnformeerd.¹¹ In 2023 is het overleg tussen departementen over de aanpak van racisme binnen de Rijksoverheid geformaliseerd in de vorm van het Interdepartementaal Netwerk Aanpak Racisme (INAR). Alle departementen zijn hierbij aangesloten. Het ministerie van BZK heeft hierbij een rijksbrede regisserende rol. Het doel is om de samenwerking tussen departementen te bevorderen en tot meer eenduidigheid in de aanpak te komen. Op dit moment wordt een gezamenlijk plan van aanpak afgestemd en wordt een overzicht gemaakt van het beleid en de maatregelen per departement.

In de resultaten van de PER lezen de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie dat ongeveer 17% van de respondenten het afgelopen jaar op de werkvloer racisme richting (andere) collega's heeft gesignaleerd, waarvan 16% aangeeft dit een enkele keer te hebben opgemerkt en 1% dit vaak (maandelijks) heeft opgemerkt. Anderzijds staat vermeld dat ongeveer 11% het afgelopen jaar racisme door collega's richting burgers heeft opgemerkt, waarvan 10% aangeeft dit een enkele keer te hebben opgemerkt en 1% dit vaak (maandelijks) heeft opgemerkt. Heeft u een verklaring voor het verschil in percentages voor racisme richting collega's en richting burgers? Is het denkbaar/aannemelijk dat het percentage van racisme tegen burgers in deze enquête lager is (dan richting collega's), omdat dit voor collega's vaak minder zichtbaar is? De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie ontvangen graag een toelichting van u hierop.

De resultaten van de PER geven geen verklaring voor het verschil in de genoemde percentages. De insteek van dit onderzoek was om inzicht te krijgen in de omvang van racisme op de werkvloer. In het trekken van de steekproef was het niet mogelijk om gericht uit te vragen onder ambtenaren met (veel of geregeld) burgercontacten.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van D66

De uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk over racisme op de werkvloer van de Rijksoverheid (PER) geven een zeer zorgelijk beeld over een veilige werkomgeving, waarbij discriminatie en racisme een grote rol speelt. Pas naar aanleiding van verschillende signalen en bijvoorbeeld het rapport over discriminatie en racisme is dit onderzoek uitgerold. De leden van de D66-fractie vragen zich af hoe het heeft kunnen gebeuren dat deze signalen niet eerder zijn opgepakt en actie is ondernomen.

¹¹ Tweede Kamer 2022/2023, 30950, nr. 325

Eind 2021 is binnen de Rijksoverheid gestart met een aanpak voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie en racisme, onder de naam Rijk voor Iedereen. Dit naar aanleiding van de toeslagenaffaire. De Tweede Kamer is eerder over de inzet van die aanpak geïnformeerd.¹² Ook het PER-onderzoek en het thans lopende vervolgonderzoek door middel van focusgroepen zijn uitgevoerd in het kader van deze aanpak. Deze onderzoeken zijn mede bedoeld om bij te kunnen sturen op en sterker in te zetten op de lopende aanpak.

Uit de PER blijkt dat een aanzienlijk deel van de respondenten vindt dat gesignaleerd discriminatie en racisme, tegen werknemers óf burgers, niet verder is opgepakt. Onder medewerkers die zelf racisme hebben ervaren is dat 62%. Daarnaast is 54% van de medewerkers die racisme heeft ervaren ontevreden met de afhandeling van het racistische voorval. Medewerkers weten volgens u vertrouwenspersonen en integriteitcoördinatoren vaak niet te vinden. De leden van de fractie van D66 maken hieruit op dat de Rijksoverheid tekortschiet in het bijstaan van medewerkers die racisme en discriminatie hebben ervaren. De leden van de D66-fractie vinden het daarom een tegenvaller dat de inwerkingtreding van de 'Rijksbrede klachtencommissie ongewenste omgangsvormen' vertraagd is tot later dit jaar en vragen u wat de regering in de tussentijd doet met de afhandeling van gevallen van racisme en discriminatie binnen de Rijksoverheid. Kunt u een tijdlijn geven van de start van de Rijksbrede klachtencommissie?

Zoals hiervoor aangegeven is de huidige planning voor de inwerkingtreding van de Rijksbrede klachtencommissie 1 oktober 2024.

Ik wil graag benadrukken dat iedere rijksambtenaar nu al terecht kan bij een klachtencommissie gespecialiseerd in het behandelen van klachten over ongewenste omgangsvormen. Elk departement beschikt over een klachtenregeling en een werkende klachtencommissie, conform het klachtrecht dat is bepaald in Hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb). Met het invoeren van een rijksbrede regeling en commissie wordt de duidelijkheid voor medewerkers en de eenduidigheid van de behandeling van een klacht binnen de Rijksoverheid vergroot.

Als vervolg op het kwantitatieve PER-onderzoek volgen er focusgroepen om meer inzicht te krijgen in gevallen van racisme en discriminatie op de werkvloer bij de Rijksoverheid. Het opzetten van dit soort focusgroepen vergt naast tijd ook een veilige omgeving, zo stellen de leden van de D66-fractie. Zij vragen u hoe de regering ervoor gaat zorgen dat medewerkers meedoen aan deze focusgroepen en zij zich ook veilig genoeg voelen om zich te kunnen uiten over hetgeen ze hebben ervaren en waar hun zorgen liggen.

Ik heb er bewust voor gekozen om het onderzoek via focusgroepen toe te vertrouwen aan een onafhankelijk onderzoeksbureau (Verwonderzoek, in samenwerking met Labyrinth). Medewerkers die geïnteresseerd zijn in deelname, konden zich rechtstreeks aanmelden bij dit bureau. Het bureau heeft daarna de medewerkers die zich hadden aangemeld zo veel mogelijk op basis van gemeenschappelijke kenmerken samengesteld, zoals schaalniveau en geslacht. De keuze voor dit bureau is mede ingegeven door hun ervaring met het organiseren en begeleiden van gespreksgroepen op dit onderwerp en met deze groep. Ieder van de medewerkers die zich heeft aangemeld is vervolgens persoonlijk gebeld door een medewerker van dit bureau om de opzet van de gesprekken toe te lichten. Er is daarbij duidelijk gemaakt dat de gesprekken geheel vertrouwelijk zijn. De gespreksleiders zijn ervaren in en alert op het creëren en waarborgen van prettige en veilige gesprekken.

In uw brief staat dat de uitkomsten van deze beide onderzoeken gezamenlijk zullen leiden tot een "stevige en slagvaardige aanpak" van het racisme- en discriminatieprobleem. De leden van de D66-fractie vinden echter dat de urgentie van de problematiek om een snelle en effectieve aanpak vraagt en vragen of u kunt aangeven welke tussentijdse stappen de regering heeft genomen, in afwachting van het vervolgonderzoek, om racisme en discriminatie binnen de Rijksoverheid aan te

¹² Tweede Kamer 2022/2022, 30950, nr.325

pakken. Wanneer verwacht de regering de resultaten van het vervolgonderzoek met de Eerste Kamer te kunnen delen?

De uitkomsten van de PER hebben tot geschrokken reacties geleid bij de leidinggevendenden van de Rijksoverheid. Ik wijs u in dat verband op de verklaring van de secretarissen-generaal van de departementen bij de Kamerbrief van 9 februari jl. In het verlengde hiervan werkt BZK nu aan een plan voor een verscherping van de aanpak van racisme binnen de Rijksoverheid, in samenwerking met de andere departementen en verschillende stakeholders. Ik zal beide Kamers daar na de zomer over informeren, samen met de uitkomsten van het vervolgonderzoek door middel van de focusgroepen.

In een kamerbrief van 25 januari 2023 waarin de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties de Tweede Kamer informeerde over de aanpak van (institutioneel) racisme werd de huidige Rijksbrede aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer geschetst. Een van de punten die hierbij werd genoemd is het creëren van bewustwording. De leden van de fractie van D66 vragen of u, mede op basis van de resultaten van het PER-onderzoek, kunt aangeven in welke mate de huidige aanpak effectief is en hoe de regering het creëren van bewustwording verder wil versterken. Zij merken op dat bewustwording en het duidelijk stellen van de norm dat discriminatie en racisme ontoelaatbaar is belangrijke stappen zijn, maar vragen zich af wat de aanpak van de regering is als het gaat om het overschrijden van deze norm. Welke maatregelen worden getroffen als er discriminatie en/of racisme op de werkvloer plaatsvindt, zo vragen de leden van de D66-fractie.

Zoals ik in mijn brief van 9 februari jl. heb aangegeven bevestigen de uitkomsten van het PER-onderzoek opnieuw het belang van de huidige inzet. Daarnaast maakt het duidelijk dat er nog meer nodig is om dit probleem aan te pakken. Ik kom daarom na de zomer met een aangescherpte aanpak, zoals hiervoor aangekondigd. Wat bewustwording betreft is sprake van een continue inzet. Zo is recent in de week van 21 maart, de internationale dag tegen discriminatie en racisme, uitgebreid aandacht besteed aan de bestrijding van racisme op de werkvloer binnen de Rijksoverheid. Dit gebeurde onder andere door een reeks theatervoorstellingen over alledaags racisme voor medewerkers en voor leidinggevendenden. Ook worden in 2024 wederom omstandertrainingen georganiseerd ter bevordering van de alertheid en handelingsvaardigheid van medewerkers. Ook worden masterclasses georganiseerd over de aanpak van racisme. Tevens is het de bedoeling dat een e-learning van het College van de Rechten van de Mens over het tegengaan van vooroordelen en discriminatie en het bevorderen van gelijke behandeling beschikbaar wordt gemaakt voor alle Rijksmedewerkers.

Voor de vraag welke maatregelen getroffen worden als er discriminatie en/of racisme op de werkvloer plaatsvindt verwijs ik u naar mijn eerdere antwoord op de vraag van de fractie van D66 aangaande de klachtenregeling. De gepaste opvolging op de werkvloer is afhankelijk van de specifieke situatie en gerelateerd aan aard en impact van het gedrag.

In welke mate de huidige aanpak effectief is, is moeilijk te beantwoorden. Met de uitkomsten van de PER bestaat er nu een nulmeting over het ervaren racisme onder medewerkers volgens de in het onderzoek geformuleerde definitie. Doordat het onderzoek vanaf nu periodiek wordt herhaald, is er in het vervolg wel een basis voor vergelijking.

De leden van de fractie van D66 geloven dat het aanpakken van racisme en discriminatie noodzakelijk is voor een veilige werkomgeving. Zij vinden het belangrijk dat beleid rondom de aanpak van racisme breed gedragen wordt en dat leidinggevendenden zich hieraan committeren. De regering heeft in voornoemde kamerbrief van 25 januari 2023 aangegeven dat binnen de departementen aandacht wordt besteed aan 'inclusief leiderschap'. Zij vragen of u kunt aangeven hoe het project 'inclusief leiderschap' verloopt en wat tot nu toe de resultaten zijn.

Binnen het Rijk wordt op diverse manieren aandacht besteed aan 'inclusief leiderschap'. Rijksbreed ligt de visie op publiek leiderschap ten grondslag aan de begeleiding van ABD'ers in hun professionele ontwikkeling. De visie geeft aan welke handelingsrichtingen er zijn en welk leiderschapsgedrag hierbij past. "Denk en handel inclusief" is een van deze handelingsrichtingen. In het leer- en ontwikkelaanbod zijn hiervoor specifieke leerinventies ontwikkeld zoals de masterclass inclusief leiderschap en de reeks leidinggeven aan integriteit. Aan alle ABD'ers is recent de mogelijkheid geboden om de voorstelling 'A Seat at the Table' over alledaags racisme te bezoeken teneinde bewustwording te vergroten. Daarnaast komt de visie met de handelingsrichtingen terug in alle meerdaagse talentontwikkelprogramma's. Ook is een diverse samenstelling van leergroepen, sprekers en gesprekspartners uitgangspunt voor alle leerinterventies die DGABD ontwikkelt. Ook bij departementen wordt invulling gegeven aan inclusief leiderschap, onder andere via inspiratiesessies voor leidinggevend en opleidingstrajecten.

De leden van de fractie van D66 menen dat de aanpak van racisme en discriminatie berust op een effectieve implementatie van beleid. Zij vragen u wanneer de regering verwacht de nieuwe aanpak van racisme en discriminatie te implementeren en op welke wijze ervoor gaat zorgdragen dat dit breed gedragen wordt binnen de Rijksoverheid.

Zoals hiervoor vermeld wordt momenteel een aangescherpt plan voor de interdepartementale aanpak van racisme en discriminatie voorbereid. In dit plan zal worden vastgelegd wat alle departementen, onder regie van de minister van BZK, gaan doen om discriminatie en racisme aan te pakken, op het niveau van doelstellingen, maatregelen, verantwoording, monitoring e.d. Op die manier wordt gezekerd dat de inzet interdepartementaal wordt ingevuld en verankerd.

Er is in de media veel aandacht geweest voor de situatie bij verschillende ministeries zoals die van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en het ministerie van Buitenlandse Zaken vanwege een onveilige werkomgeving, zo constateren de leden van de D66-fractie. Zij vragen of u bij de diverse departementen een verschil in houding ziet ten opzichte van het racisme- en discriminatieprobleem en informeren of een mogelijk verschil in houding – afhankelijk van de werkcultuur – om verschillende aanpakken vraagt om racisme en discriminatie te bestrijden.

Op basis van het PER-onderzoek is geen uitsplitsing te maken voor de bevindingen naar verschillende departementen. Alle rijksmedewerkers moeten kunnen rekenen op een stevige en slagvaardige aanpak van discriminatie en racisme. Dit is ook in lijn met het gezamenlijke statement van alle secretarissen-generaal naar aanleiding van het PER-onderzoek, waarin zij zich krachtig hebben uitgesproken tegen racisme, discriminatie en voor een inclusieve en veilige Rijksoverheid. En extra inspanningen hebben beloofd.

Op 17 mei 2023 (Internationale Dag tegen Homofobie, Transfobie en Bifobie) heeft de Rijksoverheid de Verklaring van Amsterdam ondertekend, opgesteld door de organisatie Workplace Pride. Door ondertekening geeft de Rijksoverheid te kennen dat zij ervoor zal zorgen dat er op de werkvloer van de Rijksoverheid geen discriminatie plaatsvindt op grond van seksuele oriëntatie of genderidentiteit. De verklaring geeft maatregelen aan die de ondertekenaar belooft op te volgen. De leden van de fractie van D66 vraagt u welke stappen de Rijksoverheid heeft genomen om aan de bestanddelen van de Verklaring van Amsterdam te voldoen en hoe wordt gemonitord of de discriminatie van LHB-TIQA+ personeel en medewerkers vermindert.

Het Rijk streeft ernaar een LHBTIQ+ inclusieve werkgever te zijn. Ministeries en organisatie-onderdelen geven zelf uitvoering aan beleid en maatregelen op het gebied van een LHBTIQ+ inclusieve werkcultuur. Dit doet recht aan de verschillen tussen organisaties, werkwijzen en opgaven binnen het Rijk. Rijksbreed wordt dit ondersteund door onder andere het lidmaatschap aan het internationale LHBTIQ+ platform Workplace Pride. Een groot aantal departementen neemt in dat kader deel aan de wetenschappelijke benchmark van dit platform om beleid te toetsen. Ook

wordt rijksbreed samengewerkt met de LHBTIQ+ werknemersorganisatie van de Rijksoverheid, en wordt interdepartementaal kennis en ervaring uitgewisseld.

In trainingen rondom diversiteit en inclusie wordt aandacht besteed aan LHBTIQ+, en op betekenisvolle dagen zoals Coming Out Day wordt via berichtgeving aandacht besteed aan het belang en de achtergrond van deze dagen. Ook loopt er momenteel een pilot transitieverlof voor transgender personen binnen het Rijk.

Discriminatie en racisme komen voor in de hele samenleving. Ook de Caribische delen van het Koninkrijk zijn hierbij niet uitgesloten. Voor de D66-fractie is het van belang dat ook hier wordt gewerkt aan een veilige werkomgeving voor iedereen. Wat voor gevolgen heeft de Rijksbrede aanpak tegen racisme en discriminatie voor personeel van de Rijksoverheid in Caribisch Nederland?

De rijksbrede aanpak om racisme tegen te gaan is ook gericht op medewerkers die werkzaam zijn bij de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN). Dat betekent dat de instrumenten en maatregelen die vanuit BZK voor de rijksambtenaren worden ontwikkeld, ook ter beschikking staan voor de medewerkers van de RCN. Ook worden bij de RCN regelmatig trainingen en activiteiten georganiseerd op het gebied van diversiteit en inclusie.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de PvdD

De leden van de fractie van de PvdD hebben met ontsteltenis kennis genomen van de onderzoeksresultaten van de Personeelsenquête Rijk over racisme op de werkvloer. Zij delen de mening van u dat deze resultaten verontrustend en onacceptabel zijn. In verband daarmee hebben zij de volgende vragen.

Kunt u aangeven op welke wijze het vervolgonderzoek zal plaatsvinden en wat bedoeld wordt met focusgroepen, zo vragen de leden van de PvdD-fractie.

Dit voorjaar 2024 vindt in het verlengde op het kwantitatief PER-onderzoek kwalitatief vervolgonderzoek plaats, in de vorm van een aantal gesprekken (focusgroepen). Bij een onderzoek door middel van focusgroepen wordt een (kleine) groep mensen bevraagd over en specifiek onderwerp, in dit geval ervaren racisme op de werkvloer. Binnen een vooraf afgestemd kader van vragen en aandachtspunten is ruimschoots de tijd om onder deskundige begeleiding en in een veilige setting ervaringen en standpunten te delen. Transcripties van deze gesprekken worden gebruikt om deze gesprekken te analyseren en uitkomsten ervan samen te vatten. Vanzelfsprekend zijn de uitkomsten niet herleidbaar tot personen.

De focusgroepen hebben tot doel meer inzicht te krijgen in de aard, omstandigheden en dynamiek op de werkvloer van het ervaren racisme. De verwachting is dat de gesprekken meer handvatten zullen geven voor verbetering van beleid op deze problematiek, op basis van inzichten van medewerkers die ervaring hebben met racisme op de werkvloer. Ik verwacht de uitkomsten van dit focusgroepenonderzoek na de zomer met de Tweede en Eerste Kamer te kunnen delen.

U geeft aan dat 35% van de respondenten die zelf racisme hebben ervaren, het besproken heeft met de leidinggevende en dat zij het in mindere mate besproken hebben met een vertrouwenspersoon of integriteitscoördinator. De leden van de fractie van de PvdD vragen u wat de oorzaak zou kunnen zijn voor het feit dat de vertrouwenspersoon en integriteitscoördinator – die juist zijn aangesteld voor zulke klachten – in dit soort gevallen niet altijd benaderd worden. De leden van de PvdD-fractie merken op dat 65% van de respondenten de leidinggevende niet heeft benaderd terwijl deze juist bescherming zou moeten bieden. Zij vragen wat u er aan gaat doen om het vertrouwen te bevorderen dat een leidinggevende bescherming zal bieden. Uit het onderzoek blijkt dat 62% van de respondenten die racisme heeft ervaren en dit in de organisatie heeft besproken, aangeeft dat het verder niet is opgepakt en dat 54% van de respondenten die de afgelopen 12 maanden racisme heeft ervaren en dit wel met iemand heeft besproken, niet tevreden is met hoe het voorval van het ervaren racisme is afgehandeld. De leden van de PvdD-fractie vragen of u het met hen eens bent dat op dit punt op korte termijn

maatregelen op institutioneel niveau vereist zijn. Zij willen graag weten welke maatregelen daarvoor in aanmerking komen.

Het is op basis van het PER-onderzoek niet met zekerheid te zeggen waarom medewerkers er vaak niet ervoor kiezen om hun ervaringen te bespreken met een vertrouwenspersoon of integriteitscoördinator. Het vervolgonderzoek (focusgroepenonderzoek) zal daar naar verwachting meer inzicht in geven. Ook zal in de gesprekken getoetst worden of het feit dat medewerkers niet altijd naar hun leidinggevende stappen te maken heeft met onvoldoende vertrouwen in de leidinggevende. En wat er volgens betrokkenen voor nodig is om dit te verbeteren.

Op basis van de uitkomsten van het vervolgonderzoek zal mede worden gekeken naar versterking van de rol van de leidinggevende bij ervaren racisme, en ook naar de rol van de vertrouwenspersoon en integriteitscoördinator. In de Kamerbrief waarin we de Kamers zullen informeren over de uitkomsten van dit onderzoek, zal ik tevens een overzicht te geven van acties en maatregelen om discriminatie tegen te gaan.

U spreekt over het risico dat maatregelen gericht op veranderen van opvattingen van individuen en maatregelen gericht op gedragsverandering "weerstand" kunnen oproepen. Kunt u uitleggen waarom dit een risico is en waarom dit risico in de weg zou moeten staan aan het nemen van maatregelen, zo vragen de leden van de PvdD-fractie.

Als uitvloeisel van een toezegging aan de Tweede Kamer heb ik een verkenning laten doen onder experts op het terrein van de aanpak tegen racisme naar de waarde van verplichtende anti-discriminatie maatregelen. Hierbij lag de focus op wetenschappelijke inzichten over de voor- en nadelen van het verplichtstellen van anti-discriminatie maatregelen.¹³ Uit deze verkenning bleek dat er terughoudend moet worden omgegaan met het verplichten van maatregelen die zijn gericht op verandering van individuele opvattingen of gedrag. Verplichte deelname aan dit soort maatregelen blijkt bij personen weerstand te kunnen oproepen tegen de aanpak van discriminatie, en zelfs een averechts effect te kunnen hebben. Niet geheel duidelijk is hoe dit verklaard zou moeten worden.

De leden van de fractie van de PvdD merken op dat 'integriteit' van ambtenaren al geruime tijd een belangrijk item is en dat integriteitsschending disciplinair wordt aangepakt. Zij willen weten of u - met het oog op eventuele disciplinaire aanpak - een verschil ziet tussen gedragingen van ambtenaren die in strijd zijn met integriteitseisen en gedragingen die als racistisch moeten worden aangemerkt.

Deelt u de mening van de leden van de PvdD-fractie dat ook wanneer opvattingen (nog) niet veranderd zijn, gedragingen weldegelijk kunnen worden veranderd?

Integriteit gaat zowel over opvattingen en gedrag als over regels en voorzieningen. Het PER-onderzoek richtte zich op racisme en discriminatie, een van de vormen van grensoverschrijdend gedrag. De aanpak hierop richt zich zowel op gedrag (discriminatie), regels en cultuur (institutioneel racisme), en verandering van opvattingen (vooroordelen, stereotyperingen). Aangenomen wordt dat gewenst gedrag en een gewenste cultuur normaal gesproken een reflectie zijn van achterliggende opvattingen, maar dat is niet noodzakelijk het geval. Beslissend voor een geslaagde aanpak acht ik dat feitelijke discriminatie wordt gestopt.

Ten slotte vragen de leden van de PvdD-fractie of u het mogelijk acht dat als binnen de organisatie duidelijk is dat racistische bejegening van collega's direct zal leiden tot disciplinaire maatregelen en dat op dat punt een 'lik op stuk'-beleid zal worden gevoerd, kan worden bereikt dat het racistisch gedrag kan worden teruggedrongen. Mocht u die mening niet delen, horen zij graag van u waarom

¹³ Gesproken is met experts verbonden aan de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, Movisie/KIS, de SER, Universiteit Leiden, Verwey Jonker Instituut, Universiteit Leiden, de Radboud Universiteit, Universiteit Utrecht, NHL Stenden Hogeschool, en de Vrije Universiteit.

niet. Als u die mening deelt, vernemen zij graag welke stappen worden overwogen om zo'n beleid op korte termijn in te voeren.

Rijksbreed geldt dat het aan de departementen zelf is om te besluiten om op basis van zorgvuldig onderzoek disciplinaire maatregelen te treffen. De Ambtenarenwet, de CAO Rijk en – in geval van discriminatie – het strafrecht bieden hiertoe voldoende mogelijkheden.

Als het gaat om het tegengaan van minder bewuste en onbedoelde vormen van discriminatie en racisme is sanctiëring in de meeste gevallen niet het juiste middel. Het is beter om in te zetten op een organisatiecultuur waarbij medewerkers elkaar aanspreken op grensoverschrijdend gedrag en waarin leidinggevenden ook hun verantwoordelijkheid nemen, een cultuur die gedragen wordt door eenduidige en krachtige normstelling van de top van de organisatie en andere leidinggevenden. Maar ook door het goede gesprek en een cultuur die inzet op bewustwording, vergroten van kennis en handelingsvaardigheid van leidinggevenden en omstanders.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van JA21

De onderstaande vragen van de fractie van JA21 richten zich met name op de gehanteerde onderzoeksmethodiek en technische aspecten daarvan. Het onderzoek is uitgevoerd door onderzoekers van ICTU, een onpartijdige advies- en projectenorganisatie binnen de overheid. De antwoorden op onderstaande vragen zijn in samenspraak met de onderzoekers van ICTU opgesteld.

De leden van de fractie van JA21 vragen u welke maatregelen zijn genomen om interpretatie bias te minimaliseren.

In het onderzoek is bij de vragen met betrekking tot racisme een definitie opgenomen van wat er in het onderzoek onder racisme wordt verstaan. Het doel hiervan is het verkleinen van de kans op een interpretatie bias door de respondenten.

Ook horen de leden van de JA21-fractie graag van u op welke wijze is omgegaan met onduidelijke of tegenstrijdige resultaten van de enquête. Is er een discussie/reflectie op de gehanteerde methode opgenomen? Mocht dit niet het geval zijn, kunt u dan aangeven waarom niet, zo vragen de leden van de JA21-fractie.

In het rapport staan de beschrijvende statistieken van het onderzoek plus een beknopt verslag van de bevindingen. Het onderzoeksrapport bevat geen reflectie op de resultaten.

Kunt u aangeven of open antwoorden binnen de enquête zijn geanalyseerd en geïnterpreteerd en zo ja op welke wijze dat is gedaan? Als de open vragen niet zijn geanalyseerd en geïnterpreteerd dan vragen de leden van de JA21-fractie u hoe zij deze antwoorden moeten duiden.

De primaire focus van het onderzoek ligt op de statistieken. Van de open antwoorden hebben de onderzoekers enkel een korte samenvatting gegeven in het rapport. Het onderzoeksrapport bevat geen duiding van de antwoorden.

Verder vragen de leden van de JA21-fractie welke statistische methoden zijn gebruikt voor de analyse van de enquêteresultaten. Meer in het bijzonder willen zij graag weten of de gebruikte methode peer-reviewed is.

In de rapportage zijn statistieken weergegeven aan de hand van grafieken (percentages) en kruistabellen. Voor het toetsen van statistische verschillen tussen groepen is gebruik gemaakt van zogenaamde T-tests en Anova's. Een peer-review is hier niet van toepassing aangezien het een statistisch beleidsonderzoek betreft.

Ten slotte vragen de leden van de fractie van JA21 u of de gehanteerde wijze van data verzamelen als aselekt kan worden aangemerkt en tevens uit te leggen waarom dit al dan niet het geval is.

Er is een gestratificeerde steekproef getrokken naar type organisatieonderdeel (beleid, uitvoering, toezicht, bedrijfsvoering) en functie (leidinggevende en medewerker) binnen het Rijk. De gestratificeerde steekproef zorgt ervoor dat elke van die groepen voldoende vertegenwoordigd wordt in de steekproef. Binnen de typen organisatieonderdelen en functies zijn medewerkers willekeurig geselecteerd.

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken ziet met belangstelling uit naar uw reactie en ontvangt deze graag binnen vier weken na dagtekening van deze brief.

Ik dank u voor de gestelde vragen. Ik heb ernaar gestreefd u binnen de gestelde termijn te antwoorden.

De staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Digitalisering en Koninkrijksrelaties

Alexandra C. van Huffelen