



# Eerste Kamer der Staten-Generaal

Staatssecretaris van Koninkrijksrelaties en Digitalisering  
Mevrouw drs. A.C. van Huffelen  
Postbus 20011  
2500 EA Den Haag

Kazernestraat 52  
2514 CV Den Haag  
postbus 20017  
2500 EA Den Haag

telefoon 070 312 92 00  
fax 070 312 93 90

e-mail [postbus@eerstekamer.nl](mailto:postbus@eerstekamer.nl)  
internet [www.eerstekamer.nl](http://www.eerstekamer.nl)

datum 3 april 2024

betreft Toezegging afschrift rapportage discriminatie en racisme rijksoverheid

ons kenmerk 174898.14U

Geachte mevrouw Van Huffelen,

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft met belangstelling kennisgenomen van uw brief<sup>1</sup> van 9 februari 2024, waarin u - naar aanleiding van toezegging T03545<sup>2</sup> - 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 leidinggevenden in de aanpak van racisme op de werkvloer is evident. Over leiderschap en de benodigde competenties schrijft u "*Leidinggevenden 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 leidinggevenden en waarom niet reeds bij de werving en selectie van leidinggevenden 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 leidinggevenden 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

<sup>1</sup> Kamerstukken I 2023/24, 35.741, F.

<sup>2</sup> Deze toezegging is gedaan tijdens het plenaire debat over het initiatiefvoorstel-Hammelburg, Bromet en De Hoop Handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond (35741).



datum 3 april 2024

ons kenmerk 174898.14U

blad 2

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 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



datum 3 april 2024

ons kenmerk 174898.14U

blad 3

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 gesigna- leerd, 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 col- lega's richting burgers heeft opgemerkt, waarvan 10% aangeeft dit een enkele keer te hebben opge- merkt 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 ra- cisme een grote rol speelt. Pas naar aanleiding van verschillende signalen en bijvoorbeeld het rap- port 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 onder- nomen.

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 ra- cisme 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 vertrou- wenspersonen en integriteitcoördinatoren vaak niet te vinden. De leden van de fractie van D66 ma- ken hieruit op dat de Rijksoverheid tekortschiet in het bijstaan van medewerkers die racisme en dis- criminatie 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?

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-frac- tie. Zij vragen u hoe de regering ervoor gaat zorgen dat medewerkers meedoen aan deze focusgroe- pen 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 kun- nen delen?



datum 3 april 2024

ons kenmerk 174898.14U

blad 4

In een kamerbrief van 25 januari 2023<sup>3</sup> 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 aanpak van racisme breed gedragen wordt en dat leidinggevenden 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 LHB-TIQA+ 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.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2022-2023, 30950, nr. 325.



datum 3 april 2024

ons kenmerk 174898.14U

blad 5

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.



*datum* 3 april 2024

*ons kenmerk* 174898.14U

*blad* 6

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 aselect 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.

Hoogachtend,

I.M. Lagas MDR

Voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken