



## Overzicht activiteiten diversiteit en inclusie

### Inleiding

Diversiteit en inclusie zijn speerpunten binnen het rijksbeleid en worden ondersteund door verschillende wettelijke kaders en beleidsinitiatieven. Het kabinet streeft naar een inclusieve samenleving waarin iedereen, ongeacht achtergrond, leeftijd, geslacht of beperking, volwaardig kan deelnemen aan de arbeidsmarkt en samenleving. Binnen het Rijk is diversiteitsbeleid niet alleen een ethische keuze, maar ook een noodzakelijke stap om innovatie, effectiviteit en representativiteit te waarborgen.

Een belangrijk wettelijk kader voor inclusie op de arbeidsmarkt is de Participatiewet, die werkgevers stimuleert om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. Daarnaast spelen toegankelijkheid, werving en selectie, deskundigheidsbevordering, monitoring en rapportage, inkooptrajecten en overige maatregelen een cruciale rol in het bevorderen van een inclusieve werkomgeving. Dit document beschrijft deze thema's in samenhang met het Rijksbeleid en de relevante wet- en regelgeving.

De ambtelijke organisatie van de Eerste Kamer (de griffie) volgt m.b.t. diversiteit en inclusie het Rijksbeleid<sup>1</sup>. Dit document bevat een beknopte weergave van de relevante activiteiten binnen de griffie.

### 1. Participatiewet

De Participatiewet (2015) is bedoeld om meer mensen met een arbeidsbeperking aan werk te helpen. Werkgevers, waaronder het Rijk, hebben de taak om een bepaald aantal banen beschikbaar te stellen voor deze doelgroep, in lijn met de Banenafspraken.

- De Eerste Kamer heeft verschillende samenwerkingspartners om de doelstellingen vanuit de Participatiewet te behalen. Dit jaar werken er gemiddeld vier collega's bij de griffie die vallen binnen het doelgroepenregister. De griffie voldoet hiermee ruimschoots aan het gestelde quotum.
- In 2024 was de Kamer genomineerd voor de Rick Brink award. Deze award is in het leven geroepen door de Stichting Studeren & Werken op Maat (SWOM). Deze stichting helpt bedrijven én medewerkers om de doelstellingen vanuit de

---

<sup>1</sup> Bronnen: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/overheidspersoneel/diversiteit-overheidspersoneel>  
<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2024/10/25/maatregelen-diversiteit-en-inclusiebeleid-rijk>  
<https://www.oprijk.nl/inclusiviteit/kennisloket-di/wet--en-regelgeving>

Participatiewet op een goede en duurzame manier te realiseren. De award werd uitgereikt aan bedrijven die zich hiervoor op verdienstelijke wijze inzetten.

## **2. Toegankelijkheid**

Toegankelijkheid is een kernvoorwaarde voor inclusie. Dit omvat zowel fysieke als digitale toegankelijkheid. Het Rijk is gebonden aan de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte en de richtlijnen voor digitale toegankelijkheid (WCAG 2.1).

Maatregelen binnen de griffie van de Eerste Kamer:

- Met het Rijksvastgoedbedrijf loopt een langdurig traject om het gebouw toegankelijker te maken voor mensen met een beperking. Dat heeft inmiddels tot vele verbeteringen geleid. Zoals automatische deuren, het wegwerken van drempels, voorzieningen voor hulphonden en het inrichten van een allergie-kamer.
- Ook is er een langdurig project om de website toegankelijker te maken voor bezoekers met een auditieve of visuele beperking.

## **3. Werving en selectie**

Een inclusieve organisatie begint bij een inclusief wervings- en selectiebeleid. Het Rijk hanteert de Code Diversiteit & Inclusie en streeft naar objectieve, eerlijke en onbevooroordeelde procedures.

Maatregelen binnen de griffie van de Eerste Kamer:

- Toetsing tekstschrijver op de vacatureteksten van de griffie op inclusief taalgebruik. Ook aandacht vanuit HR voor objectivering van functie-eisen om subjectieve afwegingen te verminderen.
- Plaatsen van vacatures bij platform Colourfuljobs om andere doelgroepen te bereiken die wellicht minder sterk op het platform Werkenvoornederland gericht zijn.
- Expliciete uitnodiging in vacatureteksten om ook te reageren als een kandidaat niet helemaal in het profiel past.

## **4. Deskundigheidsbevordering**

Voor het realiseren van een inclusieve werkcultuur is kennis en bewustwording essentieel. Trainingen en workshops helpen medewerkers en leidinggevenden om diversiteit en inclusie te integreren in hun dagelijkse praktijk.

Maatregelen binnen de griffie van de Eerste Kamer:

- Alle griffiemedewerkers doorlopen een Insightstraining om persoonlijkheidsverschillen te herkennen en de samenwerking met andersoortige persoonlijkheden te verbeteren.
- Training over het herkennen van je eigen vooroordelen en wanneer deze wel/niet behulpzaam zijn. Deze training is verplicht voor nieuwe medewerkers en facultatief voor anderen.
- Training over psychische kwetsbaarheden voor leidinggevenden. HR heeft dit op aanraden van de bedrijfsarts georganiseerd omdat mentale

problemen van medewerkers in algemene zin, een steeds groter probleem wordt. Tijdig herkennen en ingrijpen helpt om uitval te voorkomen.

- Op woensdag 26 maart 2025 vindt een themamiddag over diversiteit en inclusie plaats voor de medewerkers van de griffie. O.a. in workshops wordt aandacht besteed aan vragen als: Wat houden diversiteit en inclusie in en hoe geeft de Eerste Kamer hier intern invulling aan?

## **5. Monitoring en rapportage**

Om de voortgang en effectiviteit van genoemde maatregelen te waarborgen, kent het Rijk diverse monitoringsinstrumenten.

Maatregelen binnen de griffie van de Eerste Kamer:

- In het sociaal jaarverslag wordt sinds enige jaren een hoofdstuk gewijd aan diversiteit & inclusie. In dat hoofdstuk o.a. aandacht voor de leeftijdsopbouw, m/v-verhouding, beloningsverschillen, lengte dienstverbanden, etc.
- De Eerste Kamer is aangesloten bij de Charter Talent aan de Top. Dit initiatief beoogt om de top van het bedrijfsleven inclusiever te maken. Zij rapporteren daarover jaarlijks.
- In zowel het medewerkerstevredenheidsonderzoek als het periodiek medisch onderzoek wordt uitgevraagd in hoeverre medewerkers zich thuis voelen in de organisatie, of ze gepest of gediscrimineerd worden, etc. Deze rapportages worden intern gedeeld en met externe partners (bedrijfsarts, bedrijfsmaatschappelijk werker en vertrouwenspersoon) besproken.

## **6. Inkooptrajecten**

Inclusie speelt ook een rol in de inkoopprocessen van het Rijk. Via sociaal verantwoord aanbesteden wordt diversiteit bevorderd bij leveranciers en opdrachtnemers.

Maatregelen binnen de griffie van de Eerste Kamer:

- De Eerste Kamer doet vaak mee met Rijksbrede Europese aanbestedingen en voert ook zelf grote inkooptrajecten uit. Bij inkooptrajecten vanaf 150.000 euro wordt gekeken hoe en wanneer aandacht te besteden aan het onderwerp social return of investment (SROI). Het doel van SROI in deze context is het creëren van maatschappelijke waarde door werkgelegenheid of andere kansen te bieden aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

## **7. Overige maatregelen**

Naast bovenstaande zet de griffie zich in voor een inclusieve samenleving door:

- De Eerste Kamer organiseert al vele jaren de Prokkelstage. Op deze dag komen ongeveer vijftien stagiairs met een verstandelijke beperking een dagje met medewerkers van de griffie meewerken.
- In lijn met de Arbeidsomstandighedenwet en het diversiteitsbeleid van het Rijk is er een speciale kolfruimte ingericht. Deze ruimte biedt privacy en comfort voor medewerkers die borstvoeding geven.