
Vergaderjaar 2024-2025

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

I **VERSLAG VAN EEN NADER SCHRIFTELIJK OVERLEG**
Vastgesteld 15 januari 2025

De leden van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken¹ hebben kennisgenomen van de brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 28 augustus 2024 waarmee zij antwoord heeft gegeven op de vragen over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder vrijblijvende maatregelen.²

Naar aanleiding hiervan is op 1 oktober 2024 een brief gestuurd aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De minister heeft op 25 oktober 2024 een uitstelbericht gestuurd en op 10 januari 2025 inhoudelijk gereageerd.

De commissie brengt bijgaand verslag uit van het gevoerde nader 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 de Sanden (VVD), Meijer (VVD) (*ondervoorzitter*), Doornhof (CDA), Prins (CDA), Van Toorenburg (CDA), Dittrich (D66), Aerdts (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, 35741, H.

BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR BINNENLANDSE ZAKEN

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Den Haag, 1 oktober 2024

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft kennisgenomen van uw brief³ van 28 augustus 2024, waarmee u antwoord hebt gegeven op de vragen over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder vrijblijvende maatregelen. De leden van de fractie van **GroenLinks-PvdA** hebben naar aanleiding van uw brief een aantal vervolgvragen. De leden van de PvdD-fractie sluiten zich aan bij deze vragen.

De leden van de fractie van GroenLinks-PvdA spreken het kabinet nadrukkelijk aan op zijn verantwoordelijkheid als hoeder, in woord en daad, van artikel 1 van de Grondwet. Deze leden zijn daarom extra alert op onderwerpen die raken aan artikel 1 Grondwet.

De leden hebben met grote zorg kennisgenomen van de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer. Hierover hebben zij reeds twee keer vragen gesteld.⁴ Zij danken voor de antwoorden. Op één concrete verplichte maatregel hebben zij nog een paar vragen gezien het belang van een adequate uitvoering.

In het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 is te lezen 'Leden van sollicitatiecommissies **zijn verplicht** een workshop ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek te volgen.'⁵ Uit de antwoorden blijkt dat u ook van mening bent dat dit een belangrijk onderdeel is van een effectieve aanpak van racisme en discriminatie op de werkvloer. Om deze aanpak effectief te laten zijn is het van belang om ook daadwerkelijk uitvoering te geven aan deze verplichte maatregel. In dat kader hebben de leden enkele aanvullende vragen over de monitoring en de verantwoordelijkheden.

Monitoring

Op de eerdere vraag van de leden of u van mening bent dat het belangrijk is om informatie te hebben over de Rijksbrede naleving van deze verplichting is niet geantwoord. Graag ontvangen de leden alsnog een reactie met een gemotiveerde toelichting.

In de antwoorden op de eerdere vragen over monitoring is het volgende te lezen: 'informatie over deelname is verzameld vanaf de start van het Rijksbrede trainingsaanbod, begin 2021'.⁶ Deze informatie geeft de leden echter geen enkel inzicht. Daarom wensen de leden enkele aanvullende vragen te stellen. Welk beeld blijkt uit deze monitoring? Volgen alle leden van sollicitatiecommissie deze verplichte training? Is er een percentage te benoemen (percentage deelnemende / niet

³ Kamerstukken I 2023/24, 35741, H.

⁴ Kamerstukken I 2023/24, 35741, G; Kamerstukken I 2023/24, 35741, H.

⁵ In het hart van de publieke zaak, *Strategisch personeelsbeleid 2025*, p. 23.

⁶ Kamerstukken I 2023/24, 35741, H, p. 8.

deelnemende leden van alle sollicitatiecommissies)? Neemt het aantal deelnemer (procentueel) toe? Is er een verschil tussen de verschillende departementen? Zo ja, graag een toelichting/verklaring van deze verschillen.

Verantwoordelijkheden

Ook hebben de leden nog enkele vragen over de verantwoordelijkheden. Wat is de status van het Strategisch personeelsbeleid? Wie is verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan? Hoe ziet de bestuurlijke verantwoordelijkheidsverdeling eruit? Welke rol ziet u voor uzelf, dan wel de regering, weggelegd in het monitoren van de uitvoering?

In de beantwoording van de vragen van de leden lezen zij: 'Aangezien ieder departement verantwoordelijk is voor zijn personeelsbeleid, ondernemen departementen zelf actie op basis van deze informatie, passend bij de eigen omstandigheden en cultuur.'⁷ Hoe verhoudt deze eigen departementale verantwoordelijkheid zich tot Rijksbreed vastgesteld beleid? Kan een departement afwijken van deze verplichte deelname? Zo ja, op basis waarvan kan dat?

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

Voorzitter van de commissie voor Binnenlandse Zaken

⁷ Idem.

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 oktober 2024

In een brief van 1 oktober j.l. heeft de vaste commissie van Binnenlandse Zaken nadere vragen gesteld over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder vrijblijvende maatregelen.⁸ De commissie heeft aangegeven graag binnen vier weken na dagtekening van haar brief een reactie te ontvangen.

Op dit moment wordt de reactie voorbereid. U ontvangt deze snel na het herfstreces.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

J.J.M. Uitermark

⁸ Kenmerk 174728.03U

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 januari 2025

In de brief van 1 oktober j.l. heeft de vaste commissie van Binnenlandse Zaken ('de commissie') nadere vragen gesteld over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder vrijblijvende maatregelen.⁹ Ik dank de commissie voor deze vragen. Graag beantwoord ik deze vragen als volgt.

Ik ben het met de commissie eens dat het volgen van trainingen één van de onderdelen vormt van een effectieve aanpak van racisme en discriminatie op de werkvloer, en van de bevordering van diversiteit en inclusie binnen de Rijksoverheid. Specifiek voor het werving- en selectieproces is daartoe in het Strategisch Personeelsbeleid Rijk afgesproken dat leden van sollicitatiecommissies een workshop ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek volgen. Voor de uitvoering van bovenvermelde afspraak is rijksbreed een trainingsaanbod aanbesteed, waar departementen aan kunnen deelnemen. Daarnaast kunnen rijksonderdelen die niet aangesloten zijn bij het rijksbrede contract ook zelf trainingen/workshops organiseren om vooringenomenheid tijdens het werving- en selectieproces te voorkomen.

De commissie heeft vragen gesteld over de monitoring en verantwoordelijkheden met betrekking tot deze trainingen.

Monitoring

Op de eerdere vraag van de leden of u van mening bent dat het belangrijk is om informatie te hebben over de rijksbrede naleving van deze verplichting is niet geantwoord. Graag ontvangen de leden alsnog een reactie met een gemotiveerde toelichting.

Ik ben het met de commissie eens dat voor een effectieve toepassing van de afgesproken maatregel, het belangrijk is om informatie te hebben over de deelname, de tevredenheid en effectiviteit van de aangeboden trainingen. Aan de hand van deze informatie kan worden gekeken of de training effectief is en waar eventuele bijstelling nodig is. Om die reden vindt vanaf de start van het rijksbrede trainingsaanbod voor inclusief werven en selecteren monitoring plaats. De monitoring van niet-rijksbrede trainingen gebeurt door de departementen en/of rijksonderdelen die deze trainingen organiseren.

Omdat die trainingen niet rijksbreed worden gecoördineerd, vindt de monitoring ook niet rijksbreed plaats. Dit sluit aan bij de verantwoordelijkheden die departementen zelf hebben.

Welk beeld blijkt uit deze monitoring?

De monitoring van het rijksbrede trainingsaanbod geeft informatie over het doel en effect van de trainingen, en over de deelname aan de trainingen. Het doel van de trainingen is om bij te dragen aan de behoefte van de deelnemende organisaties om zo objectief mogelijk wervings- en selectieprocessen te doorlopen. De training beoogt deelnemers inclusiever te laten handelen tijdens hun deelname aan wervings- en

⁹ Kenmerk 174728.03U

selectieactiviteiten. De trainingen worden over het algemeen goed gewaardeerd. Deelnemers geven aan dat zij zich door de training meer bewust worden van elementen die bijdragen aan vooringenomenheid, en van hun eigen vooroordelen. Deelnemers geven aan deze inzichten ook in de praktijk toe te passen.

Het beeld dat uit de monitoring blijkt over de deelname aan de rijksbrede trainingen licht ik aan de hand van onderstaande vragen toe.

Volgen alle leden van sollicitatiecommissie deze verplichte training? Is er een percentage te benoemen (percentage deelnemende/niet-deelnemende leden van alle sollicitatiecommissies)?

Op basis van de monitoring is de verwachting dat tot en met eind 2024 in totaal ongeveer 4.000 medewerkers hebben deelgenomen aan de rijksbrede trainingen. Er zijn geen gegevens bekend over het totaal aantal leden van selectiecommissies binnen het Rijk, waardoor het niet mogelijk is om een realisatiepercentage van de deelname ten opzichte van het totaal aantal leden van selectiecommissies te geven. Op basis van het aantal daadwerkelijke deelnemers kunnen we aannemen dat nog niet alle sollicitatiecommissie-leden van het Rijk zijn getraind.

Neemt het aantal deelnemers (procentueel) toe?

Het aantal deelnemers aan de rijksbrede trainingen is gedurende de looptijd sterk gegroeid. In het eerste jaar (2021) namen 287 medewerkers deel, in 2024 zal dit aantal ongeveer 1.500 bedragen.

De toegenomen deelname kan o.a. verklaard worden door de benodigde implementatie-/opstarttijd, de extra inzet op communicatie en bekendheid van de trainingen, extra aansturing op deelname, de politieke en bestuurlijke aandacht voor het onderwerp gelijke kansen bij werving en selectie, en de financiële gevolgen van de achterblijvende deelname (nabetalingen).

Is er een verschil tussen de verschillende departementen? Zo ja, graag een toelichting/verklaring van deze verschillen.

Er bestaan verschillen in de deelnemersaantallen tussen departementen. Er is geen analyse gemaakt van de oorzaak van deze verschillen. Op basis van interdepartementaal overleg is echter de verwachting dat de wijze waarop departementen sturen op deelname hierbij een rol speelt. Hierbij is het relevant dat er geen gegevens beschikbaar zijn van deelnemers aan de trainingen. In verband met contractbepalingen over privacy mag de leverancier deze gegevens niet delen met het programmabureau en de deelnemende organisaties.

Verantwoordelijkheden

Wat is de status van het Strategisch personeelsbeleid? Wie is verantwoordelijk voor de uitvoering daarvan? Hoe ziet de bestuurlijke verantwoordelijkheidsverdeling eruit? Welke rol ziet u voor uzelf, dan wel de regering, weggelegd in het monitoren van de uitvoering?

Het strategisch personeelsbeleid ('SPB') is in beginsel van toepassing voor de jaren tot en met 2025. De voortgang op de verschillende onderdelen uit het SPB wordt interdepartementaal besproken in de daarvoor bestemde gremia. Momenteel wordt een herijking van het SPB overwogen voor na 2025. Daarbij wordt ook gekeken naar een uitvoeringsprogramma en de monitoring op naleving. Waar relevant zullen ook de uitkomsten van het onderzoek naar aanleiding van de motie Chakor hierin meegenomen.

Deze motie vraagt om een onderzoek of de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties naast de coördinerende rol als aanjager op het onderwerp racisme en discriminatie ook meer doorzettingsmacht kan krijgen.¹⁰

Hoe verhoudt deze eigen departementale verantwoordelijkheid zich tot rijksbreed vastgesteld beleid?

Departementen zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de rijksbrede afspraken in het Strategisch Personeelsbeleid Rijk over de trainingen ter voorkoming van vooringenomenheid bij werving en selectie. Dit kunnen zij doen door gebruik te maken van het rijksbrede trainingsaanbod, of door zelf trainingen te organiseren. Rijksbreed wordt de voortgang periodiek in de daartoe bestemde gremia besproken.

Kan een departement afwijken van deze verplichte deelname? Zo ja, op basis waarvan kan dat?

De verplichting komt voort uit een rijksbrede afspraak die gezamenlijk met de departementen is gemaakt en is vastgelegd in het SPB. Net als bij andere rijksbrede afspraken, gaan we ervan uit dat departementen zich hieraan houden.

Op dit moment worden voorbereidingen getroffen voor een nieuwe aanbesteding van een rijksbreed trainingsaanbod op het gebied van inclusief werven en selecteren. We streven ernaar dat zoveel mogelijk departementen aan deze rijksbrede aanbesteding meedoen. Ook worden de geleerde lessen van de afgelopen jaren hierin meegenomen, met specifieke aandacht voor monitoring en effectieve aansturing op de naleving van de gemaakte afspraken.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

J.J.M. Uitermark

¹⁰ Kamerstukken II, vergaderjaar 2024-2025, 30 950, nr. 423.

