

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

H

VERSLAG VAN EEN NADER SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 3 september 2024

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken¹ heeft kennisgenomen van de brief² van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 15 mei 2024, waarin de minister vragen heeft beantwoord over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder vrijblijvende maatregelen.

Naar aanleiding hiervan is op 18 juni 2024 een brief gestuurd aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

De minister heeft op 22 juli 2024 een uitstelbericht gestuurd en op 28 augustus 2024 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), Lieveense (BBB), Fiers (GroenLinks-PvdA), Recourt (GroenLinks-PvdA), Janssen-Van Helvoort (GroenLinks-PvdA), Van Gurp (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, 35741, G.

BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR BINNENLANDSE ZAKEN

Aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Den Haag, 18 juni 2024

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft kennisgenomen van uw brief³ van 15 mei 2024, waarin u vragen heeft beantwoord 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** en de **PvdD** gezamenlijk en **JA21** hebben naar aanleiding hiervan nog een aantal vervolgvragen. De leden van de fracties van **D66** en **Volt** sluiten zich aan bij de gezamenlijke vragen van de leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD

De leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD hebben met grote zorg kennisgenomen van de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer. Hierover hebben de leden reeds enkele vragen gesteld. Naar aanleiding van de antwoorden hierop hebben zij enkele vervolgvragen, vanwege het grote belang dat zij aan dit onderwerp hechten. Om te beginnen daarom een algemene vraag. Is er volgens u een relatie tussen enerzijds de mate van racisme op de werkvloer en anderzijds de mate waarin er vervolgens sprake is van racisme richting burgers? En zo ja, hoe ziet deze relatie eruit? De leden begrijpen dat die conclusie niet getrokken kan worden op basis van deze enquête en zien daarom graag een meer algemene reflectie op deze vragen op basis van andere (wetenschappelijke) informatiebronnen.

In hoeverre hebben maatregelen ter voorkoming/tegengaan van racisme op de werkvloer ook effect op het voorkomen/tegengaan van racisme van de overheid tegen burgers?

Leiderschap is cruciaal in het bestrijden van racisme op de werkvloer. De vraag van de leden waarom er niet is gekozen voor een rijksbreed leiderschapsprogramma gericht op het ontwikkelen van de noodzakelijke competenties voor alle huidige leidinggevendenden wordt niet adequaat beantwoord. Daarom enkele verduidelijkende vragen. Is er sprake van een rijksbreed leiderschapsprogramma op dit onderwerp? Zo nee, waarom bent u van mening dat dit niet nodig is? Zo ja, hoe ziet het rijksbrede leiderschapsprogramma er concreet uit qua doelstellingen, doelgroep, rollen en verantwoordelijkheden? In hoeverre wordt de effectiviteit gemonitord?

In de beantwoording op de vragen over de maatregelen lezen de leden dat de ABD trainingen en een ontwikkelaanbod organiseert. Hierover hebben de leden de volgende vragen. De ABD richt zich volgens de website op topambtenaren (schaal 15 of hoger). Deelt u onze stellingname dat racisme op de werkvloer alleen effectief kan worden bestreden als dit wordt uitgedragen door alle leidinggevendenden, ook de leidinggevendenden dicht bij de werkvloer?

Uit de antwoorden op de vragen over concrete effectieve maatregelen valt op te maken dat over de verplichte maatregel (uit het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025) "*Leden van sollicitatiecommissies **zijn verplicht** een workshop ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek te volgen*", rijksbreed geen monitoringsdata beschikbaar zijn, er geen zicht is op de nalevering en dat departementen zelf bepalen hoe ze omgaan met de

³ Kamerstukken I 2023/24, 35741, G.

naleving hiervan. Daarom hebben de leden de volgende vragen. Wanneer wordt het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 geëvalueerd? Hoe wordt geborgd dat de slager niet het eigen vlees keurt bij deze evaluatie? Met andere woorden, hoe wordt onafhankelijkheid geborgd? Hoe wordt er kwantitatief en kwalitatief geëvalueerd als er op cruciale onderdelen niet rijksbreed gemonitord wordt? Zijn er evaluatiecriteria opgesteld? Zo ja, hoe luiden deze? Zo nee, acht u dat niet zinvol? Bent u het met de leden eens dat deze verplichte trainingen van sollicitatiecommissies een cruciaal onderdeel zijn van een effectieve aanpak van racisme op de werkvloer? Zo ja, deelt u de mening van de leden dat het daarom belangrijk is om informatie te hebben over de rijksbrede naleving van deze verplichting? Zo nee, waarom niet? De leden lezen dat er een rijksbrede training wordt aangeboden voor leden van sollicitatiecommissies. Is er een overzicht van het aantal deelnemers aan deze trainingen, per departement? Zo ja, is dat overzicht beschikbaar over de laatste 5 jaren?

De leden ontvangen alsnog graag de toezegging dat de evaluatieresultaten van de pilot “breed werven en objectief selecteren” worden toegestuurd aan de Eerste Kamer. Bent u daartoe bereid?

De leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD zijn van mening dat de effectiviteit van de aanpak van racisme op de werkvloer in grote mate wordt bepaald door de mate waarin de ambtelijke top betrokken en mede-eigenaar is bij de aanpak. Deelt u deze stellingname? Zo nee, waarom niet? Op welk ambtelijk niveau zijn de departementen betrokken bij het Interdepartementaal Netwerk Aanpak Racisme (INAR)? Zijn er verschillen? Zo ja, welke? Is de betrokkenheid van de ambtelijke top op dit moment voldoende geborgd? Waar blijkt dat uit?

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van JA21

U heeft aangegeven dat er een definitie van racisme is opgenomen in het onderzoek om interpretatiebias te minimaliseren. Kunt u gedetailleerder toelichten en opsommen welke specifieke maatregelen daarnaast zijn genomen om interpretatiebias bij de respondenten verder te minimaliseren?

Er is vermeld dat het rapport geen reflectie op de resultaten bevat. Kunt u uitleggen waarom er gekozen is om af te zien van een methodologische reflectie, vooral gezien de complexiteit van het onderwerp?

Hoe wordt ervoor gezorgd dat tegenstrijdige resultaten worden gedocumenteerd en geanalyseerd?

U heeft aangegeven dat de open antwoorden slechts kort zijn samengevat zonder verdere duiding? Waarom is besloten om deze waardevolle kwalitatieve data niet diepgaander te analyseren?

Wat was de exacte procedure voor het samenvatten van deze antwoorden?

U heeft aangegeven dat een peer-review niet van toepassing is. Kunt u gedetailleerder uitleggen hoe de willekeurige selectie binnen deze strata exact is uitgevoerd?

Welke specifieke stappen zijn ondernomen om ervoor te zorgen dat de steekproef daadwerkelijk representatief is voor de gehele populatie van rijksmedewerkers?

Zijn er controlemechanismen ingezet om mogelijke steekproefbias te detecteren en te corrigeren? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

De leden zouden graag de ruwe data ontvangen (desnoods geanonimiseerd) waarop de conclusies van dit onderzoek zijn gebaseerd. Ook zouden de leden graag de uitkomsten van de gebruikte statistische toetsen en de p-waarde ontvangen. Bent u bereid deze data te delen? Zo nee, waarom niet? Kunt u beantwoorden waarom deze data en methoden niet uitvoerig zijn opgenomen in het onderzoek?

De onderzoekers claimen een gestratificeerde steekproef te hebben genomen binnen verschillende organisatieonderdelen en functies. Kunt u meer details geven over hoe deze willekeurige selectie is uitgevoerd en hoe dit de representativiteit van de steekproef waarborgt?

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 MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 22 juli 2024

Hierbij deel ik u mede dat de vervolgvragen van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken over de kabinetsreactie van 9 februari jl. naar aanleiding van de Personeelsenquête Rijk over racisme binnen de rijksoverheid en de verkenning naar minder vrijblijvende maatregelen bij de aanpak van discriminatie en racisme (ingezonden 18 juni 2024 met kenmerk 174728.01U) niet binnen de gebruikelijke termijn van vier weken kunnen worden beantwoord.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

J.J.M. Uitermark

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 28 augustus 2024

Met deze brief beantwoord ik de vervolgvragen die op 18 juni jl. (kenmerk 174728.01U) zijn gesteld door de leden van de fracties van GroenLinks-PvdA, PvdD, JA21, D66 en Volt naar aanleiding van mijn brief van 15 mei 2024, waarin vragen zijn beantwoord over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer en de verkenning van minder vrijblijvende maatregelen.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD

De leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD hebben met grote zorg kennisgenomen van de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer. Hierover hebben de leden reeds enkele vragen gesteld. Naar aanleiding van de antwoorden hierop hebben zij enkele vervolgvragen, vanwege het grote belang dat zij aan dit onderwerp hechten. Om te beginnen daarom een algemene vraag. Is er volgens u een relatie tussen enerzijds de mate van racisme op de werkvloer en anderzijds de mate waarin er vervolgens sprake is van racisme richting burgers? En zo ja, hoe ziet deze relatie eruit? De leden begrijpen dat die conclusie niet getrokken kan worden op basis van deze enquête en zien daarom graag een meer algemene reflectie op deze vragen op basis van andere (wetenschappelijke) informatiebronnen.

In hoeverre hebben maatregelen ter voorkoming/tegengaan van racisme op de werkvloer ook effect op het voorkomen/tegengaan van racisme van de overheid tegen burgers?

Naar aanleiding van het rapport 'Ongekend Onrecht' van de Parlementaire Ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag (POK) is in 2021 besloten om in te zetten op versterking van de aanpak van discriminatie en racisme bij de Rijksoverheid. De verwachting was en is dat het verminderen van al dan niet onbedoeld en onbewust racisme onder ambtenaren ook doorwerkt richting burgers (via beleid, regels, cultuur of bejegening).

De relatie tussen enerzijds discriminatie op de werkvloer van een overheidsorganisatie en anderzijds discriminatie richting burgers komt uitvoerig aan bod in het deelrapport politie, 'Gelijk Recht doen' van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit anti-discriminatiewetgeving (POC) van uw Eerste Kamer. De conclusie luidt: 'De samenhang tussen de twee discriminatieproblemen (interne en externe discriminatie) komt duidelijk naar voren uit zowel de literatuurstudie als de interviews met politiemedewerkers, experts, belangen- en mensenrechtenorganisaties. Het blijkt dat de cultuur van de politie een centrale, verbindende en mediërende rol speelt in discriminatie binnen en buiten de politie.'⁴

Deze veronderstelde samenhang komt in hetzelfde rapport ook terug in de conclusie dat een randvoorwaarde voor succesvolle maatregelen tegen interne én externe discriminatie gelegen is in de prioritering van maatregelen die gericht zijn op vermindering van discriminatie binnen de werkomgeving van de politie: 'Een veilige en inclusieve werkvloer lijkt succesvolle toepassing van maatregelen tegen etnisch profileren te kunnen faciliteren.'⁵

Aanvullend op de aanpak op de werkvloer, onder ambtenaren, heeft het kabinet in 2021 het College voor de Rechten van de Mens gevraagd om een programma te ontwikkelen voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie op grond van ras door uitvoeringsinstanties. Het programma 'Vooroordelen Voorbij' is een combinatie van onderzoek, training en voorlichting over vooroordelen en stereotypen bij ambtenaren.⁶

⁴ Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving (POC): Gelijk Recht doen – deelrapport politie, juni 2022, p. 61 [Deelrapport discriminatie bij de politie \(eerstekamer.nl\)](https://www.eerstekamer.nl/deelrapport-discriminatie-bij-de-politie)

⁵ POC: Gelijk Recht doen – deelrapport politie, juni 2022, p.63

⁶ [Vooroordelen Voorbij Meerjarenplan 2022-2024 | College voor de Rechten van de Mens \(mensenrechten.nl\)](https://www.vooroordelen-voorbij.nl)

Momenteel werkt de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme in mijn opdracht aan een doorlichtingsinstrument voor het identificeren van de risico's op het ontstaan van discriminatie door een overheidsinstantie bij de uitvoering van haar publieke taken en diensten, waarna passende vervolgstappen worden vastgelegd in een op de organisatie toegespitst actieplan. Ik verwacht beide Kamers begin volgend jaar hierover in een brief te kunnen informeren.

Er loopt zoals u weet inmiddels een rijksbrede aanpak om discriminatie en racisme binnen en buiten de Rijksoverheid tegen te gaan. U bent hierover eerder geïnformeerd. Uit de PER blijkt duidelijk dat er ook binnen de Rijksoverheid inzet nodig is om discriminatie en racisme verder terug te dringen. In beginsel zijn de departementen en uitvoeringsorganisaties aan zet als het gaat om het waarmaken van de aanpak discriminatie en racisme. Het uitzetten van de kaders daarvan acht ik mijn taak, gezien mijn verantwoordelijkheid als coördinerende bewindspersoon werkgever voor de rijksdienst, en ik zal er ook op toezien dat het gebeurt.

Leiderschap is cruciaal in het bestrijden van racisme op de werkvloer. De vraag van de leden waarom er niet is gekozen voor een rijksbreed leiderschapsprogramma gericht op het ontwikkelen van de noodzakelijke competenties voor alle huidige leidinggevendenden wordt niet adequaat beantwoord. Daarom enkele verduidelijkende vragen. Is er sprake van een rijksbreed leiderschapsprogramma op dit onderwerp? Zo nee, waarom bent u van mening dat dit niet nodig is? Zo ja, hoe ziet het rijksbrede leiderschapsprogramma er concreet uit qua doelstellingen, doelgroep, rollen en verantwoordelijkheden? In hoeverre wordt de effectiviteit gemonitord?

Ik zie de aanpak van discriminatie en racisme als een voorwaarde voor de bevordering van sociale veiligheid, diversiteit en inclusie binnen de Rijksoverheid. Van leidinggevendenden wordt verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen voor het realiseren van een omgeving waarin medewerkers zich gerespecteerd en gewaardeerd voelen – ongeacht hun achtergrond of identiteit. Dit impliceert het actief bestrijden van discriminatie en racisme, en het bevorderen van diversiteit en inclusie.

Het leer- en ontwikkelaanbod voor ambtenaren en leidinggevendenden tot en met schaal 14 is een departementale verantwoordelijkheid. Iedere organisatie vult deze programma's in op een wijze die past bij de eigen organisatie en opgaven, maar neemt daarin uitgangspunten mee die rijksbreed gelden. Hierbij is de [Visie op Publiek Leiderschap](#) een belangrijke pijler. In deze visie staan onder anderen inclusief handelen en een veilige werkomgeving centraal.⁷

Het directoraat-generaal Algemene Bestuursdienst (DGABD) biedt een ontwikkelaanbod aan alle managers in schaal 15 en hoger. In de ontwikkelprogramma's van de ABD wordt nadrukkelijk aandacht besteed aan inclusief leiderschap, bijvoorbeeld in masterclasses als inclusief leiderschap, en in workshops als 'Letters, labels en hokjesdenken', 'kleurrijk leiderschap' en 'sporen van slavernij'. Inclusief leiderschap is integraal onderdeel van alle (talent) ontwikkelleiderschapsprogramma's van de ABD. Alle leer- en ontwikkelactiviteiten van het ABD worden na afloop geëvalueerd. Ook is er een impactmap in ontwikkeling om de impact van de leerinterventies van DGABD beter te kunnen meten.

In opdracht van het Rijk⁸ biedt *Organisatie & Personeel Rijk* trainingen en maatwerksessies aan over inclusief leidinggeven. Alle activiteiten worden na afloop geëvalueerd en het aanbod wordt - zo mogelijk - gebaseerd op evidence en/of practice based interventies.

In de beantwoording op de vragen over de maatregelen lezen de leden dat de ABD trainingen en een ontwikkelaanbod organiseert. Hierover hebben de leden de volgende vragen. De ABD richt zich volgens de website op topambtenaren (schaal 15 of hoger). Deelt u onze stellingname dat racisme op de werkvloer alleen effectief kan worden bestreden als dit wordt uitgedragen door alle leidinggevendenden, ook de leidinggevendenden dicht bij de werkvloer?

Voor de beantwoording van deze vraag verwijs ik u naar het antwoord op de vorige vraag.

Uit de antwoorden op de vragen over concrete effectieve maatregelen valt op te maken dat over de verplichte maatregel (uit het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025) "Leden van

⁷ [De rijksbrede visie op publiek leiderschap | Organisatie | Algemene Bestuursdienst](#)

⁸ Voor alle departementen en Rijksorganisaties behalve de Belastingdienst, DJI en RWS

*sollicitatiecommissies zijn **verplicht** een workshop ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek te volgen”, rijksbreed geen monitoringsdata beschikbaar zijn, er geen zicht is op de naleving en dat departementen zelf bepalen hoe ze omgaan met de naleving hiervan. Daarom hebben de leden de volgende vragen. Wanneer wordt het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 geëvalueerd? Hoe wordt geborgd dat de slager niet het eigen vlees keurt bij deze evaluatie? Met andere woorden, hoe wordt onafhankelijkheid geborgd? Hoe wordt er kwantitatief en kwalitatief geëvalueerd als er op cruciale onderdelen niet rijksbreed gemonitord wordt? Zijn er evaluatiecriteria opgesteld? Zo ja, hoe luiden deze? Zo nee, acht u dat niet zinvol? Bent u het met de leden eens dat deze verplichte trainingen van sollicitatiecommissies een cruciaal onderdeel zijn van een effectieve aanpak van racisme op de werkvloer? Zo ja, deelt u de mening van de leden dat het daarom belangrijk is om informatie te hebben over de rijksbrede naleving van deze verplichting? Zo nee, waarom niet? De leden lezen dat er een rijksbrede training wordt aangeboden voor leden van sollicitatiecommissies. Is er een overzicht van het aantal deelnemers aan deze trainingen, per departement? Zo ja, is dat overzicht beschikbaar over de laatste 5 jaren?*

Het Strategisch Personeelsbeleid Rijk (SPB) vormt het rijksbrede kader voor het Rijk als werkgever, met daarin focuspunten uit het rijksbrede personeelsbeleid. Jaarlijks wordt in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk gerapporteerd wat er op deze focuspunten is gebeurd. Naast deze brede voortgang op de focuspunten uit het SPB, worden de diverse dossiers en onderwerpen separaat uitgewerkt, gemonitord en geëvalueerd. Hierbij wordt ernaar gestreefd om de beleidscyclus optimaal te volgen. Op basis van monitoring en evaluaties vindt interne ambtelijke en interdepartementale dialoog, afstemming en kennisdeling plaats. Dit wordt gebruikt om de rijksbrede aanpak waar nodig aan te passen en focus aan te brengen, wat vervolgens in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk wordt verwerkt en waar relevant in Kamerbrieven. Belangrijke graadmeter in de evaluatie zijn de mensen voor wie het beleid geschreven is: de rijksambtenaren. Hun feedback, evaluatie en aanbevelingen komen o.a. via de ondernemingsraden en overkoepelende gremia terug bij de beleidsmakers.

Trainingen voor inclusief werven en selecteren zijn een belangrijk instrument voor bewustwording van vooroordelen tijdens het wervings- en selectieproces en voor de verbetering van dit proces. Ik deel de mening van de leden dat deze trainingen een belangrijk onderdeel zijn van een effectieve aanpak van racisme en discriminatie op de werkvloer. Informatie over deelname is verzameld vanaf de start van het rijksbrede trainingsaanbod, begin 2021. Ook wordt de training geëvalueerd. Deze informatie wordt periodiek met de departementen gedeeld en besproken, o.a. ter verbetering van de trainingen en bevordering van deelname. Aangezien ieder departement verantwoordelijk is voor zijn personeelsbeleid, ondernemen departementen zelf actie op basis van deze informatie, passend bij de eigen omstandigheden en cultuur.

De leden ontvangen alsnog graag de toezegging dat de evaluatieresultaten van de pilot “breed werven en objectief selecteren” worden toegestuurd aan de Eerste Kamer. Bent u daartoe bereid?

Op dit moment wordt de evaluatie van de pilot voorbereid. Deze pilot staat niet op zichzelf, maar vormt onderdeel van een breder pakket aan maatregelen op het gebied van breed werven en objectief selecteren. De uitkomsten van die evaluatie zullen dan ook worden gebruikt voor doordacht beleid en bedrijfsvoering, in samenhang met andere ontwikkelingen en maatregelen op het gebied van werving en selectie binnen het Rijk. We zullen de Kamer over deze maatregelen inclusief de evaluatie van de pilot informeren.

De leden van de fracties van GroenLinks-PvdA en de PvdD zijn van mening dat de effectiviteit van de aanpak van racisme op de werkvloer in grote mate wordt bepaald door de mate waarin de ambtelijke top betrokken en mede-eigenaar is bij de aanpak. Deelt u deze stellingname? Zo nee, waarom niet? Op welk ambtelijk niveau zijn de departementen betrokken bij het Interdepartementaal Netwerk Aanpak Racisme (INAR)? Zijn er verschillen? Zo ja, welke? Is de betrokkenheid van de ambtelijke top op dit moment voldoende geborgd? Waar blijkt dat uit?

Voor een effectieve aanpak van racisme en discriminatie is het cruciaal dat iedereen binnen de organisatie betrokken is, tot en met de hoogste leidinggevend. De top van de organisatie is bij

uitstek in charge maar ook bij machte als het gaat om de aanpak op discriminatie en racisme.⁹ Als grootste werkgever van Nederland is het de verantwoordelijkheid van de Rijksoverheid om een inclusieve, diverse en veilige werkomgeving te bevorderen.

Alle departementen en een aantal uitvoeringsorganisaties (Belastingdienst, Dienst Justitiële inrichtingen, Arbeidsinspectie en Rijkswaterstaat) binnen de Rijksoverheid nemen deel aan het INAR-netwerk (Interdepartementaal Netwerk Aanpak Racisme). Dit netwerk richt zich op beleid, kennisdeling, afstemming en samenwerking. Leden zijn over het algemeen werkzaam op beleidsniveau. Beleidsvoorstellen die in het INAR zijn voorbereid worden ter besluitvorming voorgelegd aan gremia op hogere en de hoogste ambtelijke niveaus: het Interdepartementale Commissie Organisatie Personeelsbeleid (ICOP), de Interdepartementale Commissie Bedrijfsvoering Rijk (ICBR), en het Secretarissen-Generaal Overleg (SGO). De betrokkenheid van de ambtelijke top is zodoende geborgd. Dat blijkt ook uit het statement van de secretarissen-generaal naar aanleiding van de PER over racisme en de steun van de ICBR voor een integrale aanpak van discriminatie en racisme op Rijks- en departementaal niveau.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van JA21

U heeft aangegeven dat er een definitie van racisme is opgenomen in het onderzoek om interpretatiebias te minimaliseren. Kunt u gedetailleerder toelichten en opsommen welke specifieke maatregelen daarnaast zijn genomen om interpretatiebias bij de respondenten verder te minimaliseren?

Naast het opnemen van de uitgebreide definitie van racisme, die op verschillende plekken in de vragenlijst terugkomt, heeft een diverse groep medewerkers meegelezen met de vragenlijst en daar feedback op gegeven.

Er is vermeld dat het rapport geen reflectie op de resultaten bevat. Kunt u uitleggen waarom er gekozen is om af te zien van een methodologische reflectie, vooral gezien de complexiteit van het onderwerp? Hoe wordt ervoor gezorgd dat tegenstrijdige resultaten worden gedocumenteerd en geanalyseerd?

Onderzoeken van de Personeelsenquête Rijk (PER) verlopen volgens dezelfde werkwijze. Deze PER geeft een kwantitatief beeld van het ervaren racisme. Het betreft een beschrijvend beleidsgericht onderzoek. Voor een nadere toelichting op de gebruikte methode verwijs ik u naar de hiernavolgende antwoorden.

U heeft aangegeven dat de open antwoorden slechts kort zijn samengevat zonder verdere duiding? Waarom is besloten om deze waardevolle kwalitatieve data niet diepgaander te analyseren?

Deze enquête heeft een kwantitatieve onderzoeksopzet en geeft een cijfermatig inzicht in ervaren racisme. Het bevat open vragen om nadere inkleuring te krijgen bij het kwantitatieve beeld. Daar waar de open antwoorden een aanvulling of duiding bij de cijfers opleverden, is dit samenvattend opgenomen in het rapport. Zoals aan u vermeld, is de PER over racisme gevolgd door een kwalitatief onderzoek op basis van focusgroepen. U wordt daar later dit jaar over geïnformeerd.

Wat was de exacte procedure voor het samenvatten van deze antwoorden?

Van de open antwoorden is een inhoudsanalyse gedaan, en waar het een aanvulling of duiding betrof op de cijfers van het kwantitatieve onderzoek, is een korte samenvatting hiervan gegeven in het rapport.

U heeft aangegeven dat een peer-review niet van toepassing is. Kunt u gedetailleerder uitleggen hoe de willekeurige selectie binnen deze strata exact is uitgevoerd?

Welke specifieke stappen zijn ondernomen om ervoor te zorgen dat de steekproef daadwerkelijk representatief is voor de gehele populatie van rijksmedewerkers?

Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen over racisme bij het Rijk is een gestratificeerde steekproef van 14.300 Rijksambtenaren getrokken o.b.v. populatiegegevens uit de personeelsadministratie van het Rijk. Daarbij is onderscheid gemaakt naar organisatietype (beleid,

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.

inspectie, ondersteuning, uitvoering) en functiegroep (leidinggevende/medewerker). Binnen de (8) strata zijn medewerkers random geselecteerd. Ten behoeve van de analyse is een weging toegepast om representatieve uitspraken te doen over racisme bij het Rijk. Hierbij is gecorrigeerd voor afwijkingen in de verdeling naar organisatietype en functiegroep.¹⁰

Zijn er controlemechanismen ingezet om mogelijke steekproefbias te detecteren en te corrigeren? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet?

De steekproef is allereerst gestratificeerd getrokken. Binnen de strata had iedere respondent evenveel kans om mee te doen. Verder is de data vergeleken met populatiedata en is (zoals eerder beschreven) een weging toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen. Er is een aanvullende controle gedaan of de verdeling naar herkomst binnen de responsgroep afwijkt van de verdeling naar herkomst van de medewerkers binnen de Rijksoverheid. Er zijn geen aanwijzingen dat deze sterk afwijkt.

De leden zouden graag de ruwe data ontvangen (desnoods geanonimiseerd) waarop de conclusies van dit onderzoek zijn gebaseerd. Ook zouden de leden graag de uitkomsten van de gebruikte statistische toetsen en de p-waarde ontvangen. Bent u bereid deze data te delen? Zo nee, waarom niet? Kunt u beantwoorden waarom deze data en methoden niet uitvoerig zijn opgenomen in het onderzoek?

Aan de respondenten is voorafgaand aan het onderzoek geen toestemming gevraagd om de data te delen met derden. De data kunnen daarom niet gedeeld worden. Wel kunnen de p-waarden van de verschillen tussen groepen in de beantwoording van de kernvragen van het onderzoek worden gedeeld. Dit geeft inzicht in de wijze waarop, via variantieanalyse (Anova), is getoetst of de verschillen in beantwoording significant zijn of niet. Significante verschillen (met een p-waarde < ,05) zijn gemarkeerd met een asterisk (*). Deze voeg ik hier als bijlage toe.

Met het oog op de leesbaarheid en toegankelijkheid van de rapportage, die primair is bedoeld om informatie te genereren die relevant is voor beleidsvorming, is de toelichting op de onderzoeksmethode in het rapport beperkt tot hoofdlijnen.

De onderzoekers claimen een gestratificeerde steekproef te hebben genomen binnen verschillende organisatieonderdelen en functies. Kunt u meer details geven over hoe deze willekeurige selectie is uitgevoerd en hoe dit de representativiteit van de steekproef waarborgt?

Zoals hiervoor aangegeven is op basis van de personeelsadministratie van het Rijk een gestratificeerde steekproef getrokken en zijn binnen de strata medewerkers aselekt geselecteerd. Vervolgens is een weging toegepast om representatieve uitspraken te kunnen doen over medewerkers bij het Rijk.

Ik dank u voor de gestelde vragen.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

J.J.M. Uitermark

¹⁰ Leidinggevend en zijn relatief oververtegenwoordigd in de steekproef en medewerkers in de uitvoering ondervertegenwoordigd. Door middel van de weging is dit rechtgetrokken, zodat de responsgroep een 'nette' afspiegeling is van de populatie.