Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2024–2025

Aanhangsel van de Handelingen

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

1032

Vragen van het lid **Eerdmans** (JA21) aan de Minister-President en de Ministers van Asiel en Migratie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Buitenlandse Zaken, van Defensie, van Economische Zaken, van Financiën, van Infrastructuur en Waterstaat, van Klimaat en Groene Groei, van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Justitie en Veiligheid, van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport over *het woke-beleid op ministeries* (ingezonden 25 oktober 2024).

Antwoord van Minister **Uitermark** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de Minister-President en de bewindspersonen van Asiel en Migratie, van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, van Buitenlandse Zaken, van Defensie, van Economische Zaken, van Financiën, van Infrastructuur en Waterstaat, van Klimaat en Groene Groei, van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Justitie en Veiligheid, van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening en van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (ontvangen 14 januari 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 603. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 918.

Vraag 1
Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komend jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?

Antwoord 1
Voor een overzicht van het geld dat het komende jaar geoormerkt is voor diversiteit en inclusiebeleid per ministerie, voor zover nu bekend, verwijs ik naar de bijlagen.

Vraag 2
Kunt u voor uw ministerie zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoe het diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid de komende jaren wordt vormgegeven? Bent u voornemens dit beleid te intensiveren of af te bouwen?

ah-tk-20242025-1032
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2025

Antwoord 2
Het diversiteits- en inclusiebeleid van de Rijksoverheid is van belang voor het streven een inclusieve, betrouwbare, kwalitatief goed functionerende en slagvaardige overheid te zijn. Een organisatie waar inclusie en gelijkwaardigheid de norm zijn en die vrij is van discriminatie en racisme. De overheid dient in verbinding te staan met de samenleving en deze zo goed mogelijk te vertegenwoordigen en te bedienen. Hiervoor is een representatief medewerkersbestand dat aansluit bij de samenleving in al haar verscheidenheid noodzakelijk. Dat betekent dat de Rijksoverheid een goede mix van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis in huis moet hebben.
Om dit te bewerkstelligen worden verschillende maatregelen gericht op instroom, doorstroom, uitstroom en inclusie ingezet. Dit gebeurt zowel rijksbreed als binnen de ministeries en de verschillende organisatieonderdelen. Daarmee wordt recht gedaan aan de verschillen tussen organisaties, werkwijzen en opgaven binnen het Rijk.[1] Het Ministerie van Defensie valt niet onder de sector Rijk en voert een eigen personeelsbeleid, waarbij wel zo veel mogelijk aansluiting wordt gezocht bij rijksbrede ontwikkelingen.
De afgelopen jaren is binnen het Rijk vooruitgang geboekt op het gebied van diversiteit en inclusie. Echter, op dit moment worden de gestelde doelstellingen nog niet gehaald en wordt de overheid door haar (potentiële) medewerkers nog niet voldoende ervaren als een inclusieve werkgever. Recente onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid onderschrijven dit beeld.[2]
Het is daarom nodig om een effectief diversiteit- en inclusiebeleid te voeren. Rijksbreed wordt deze aanpak en de daarbij horende doelstellingen voortgezet. Het is aan departementen zelf om hier op een zo efficiënt mogelijke manier invulling aan te geven, mede in de context van de taakstelling op apparaatsuitgaven. Voor meer informatie over de manier waarop dit beleid vormgegeven is en wordt door de verschillende ministeries verwijs ik naar de bijlagen.

Vraag 3
Kunt u voor uw ministerie inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusiecursussen er worden aangeboden?

Antwoord 3
Voor de antwoorden per ministerie verwijs ik naar de bijlage.

Vraag 4
Is er de afgelopen jaren op uw ministerie sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld «niet meer van deze tijd» zouden zijn?

Antwoord 4
Binnen de ministeries is er geen sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten omdat deze bijvoorbeeld «niet meer van deze tijd» zouden zijn.

Vraag 5
Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw ministerie een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

Antwoord 5
Binnen de Rijksoverheid wordt gebruik gemaakt van één quotum voor personeel, de Wet banenafspraak. In het sociaal akkoord van 2013 hebben het kabinet en sociale partners afgesproken dat extra banen bij reguliere werkgevers gecreëerd worden voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. De kwantitatieve doelstelling – het wettelijke quotum – voor het Rijk

[1] Voor een overzicht van rijksbrede maatregelen verwijs ik naar Kamerbrief 25 oktober 2024 (Kamerstuk 30 950, nummer 424)
[2] Zie bijvoorbeeld: PER-onderzoek over racisme op de werkvloer van de overheid, december 2023, Personeelsenquête Rijk over racisme op de werkvloer van de Rijksoverheid | Rapport | Rijksoverheid.nl of Racisme binnen de Rijksoverheid. Kwalitatief onderzoek naar ervaringen, gevolgen en de aanpak van racisme op de werkvloer binnen de Rijksoverheid, juli 2024, Racisme binnen de Rijksoverheid | Rapport | Rijksoverheid.nl

wordt vastgesteld op basis van deze wet. Het exacte aantal fluctueert op basis van het aantal fte. Over dit wettelijke quotum en de voortgang hierop wordt jaarlijks gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.[3]

Vraag 6
Op welke manier wordt het succes van het diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid binnen uw ministerie gemeten? Welke criteria of KPI's («key performance indicators») hanteert u om het beleid te beoordelen?

Antwoord 6
Om het succes van de maatregelen voor de bevordering van gender- en culturele diversiteit te meten hanteren we de volgende meetbare ambities:
– genderdiversiteit: de ambitie van het Rijk is een evenredige man-vrouwvertegenwoordiging in de (sub)top in 2026. Hier is een meetbare ambitie aan verbonden om de voortgang inzichtelijk te maken en het succes te kunnen meten. Deze ambitie luidt dat het aandeel vrouwen in de schalen 15 en hoger tussen de 45% en 55% ligt in 2026. Hierover wordt jaarlijks gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk;
– culturele diversiteit: de ambitie van het Rijk is een personeelsbestand dat representatief is voor de culturele diversiteit op de Nederlandse arbeidsmarkt. Mede op basis van recente data van het CBS over de werkende beroepsbevolking is hier een meetbare ambitie aan verbonden. In 2026 wil het Rijk dat het aandeel rijksambtenaren met een buiten-Europese herkomst in de schalen 11–14 16% is en in de schalen 15 en hoger 12%. Hierover wordt jaarlijks gerapporteerd in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk.

Naast deze meetbare ambitie(s) om de nagestreefde diversiteit van het medewerkersbestand te monitoren wordt gebruik gemaakt van specifieke en algemene instrumenten om het effect van beleidsmaatregelen in kaart te brengen.
– Om het succes van beleidsmaatregelen die gericht zijn op de bevordering van inclusie te meten wordt gebruik gemaakt van medewerkersonderzoek (MO). In deze onderzoeken worden onder meer vragen gesteld met betrekking tot de beleving van inclusie. Op organisatie-/afdelingsniveau wordt bepaald welke specifieke vragen worden meegenomen in het MO.
– Naast het MO verkrijgt het Rijk ook inzicht via andere onderzoeken. Hieronder vallen o.a. de onderzoeken «PER-racisme», «Racisme binnen de Rijksoverheid. Kwalitatief onderzoek naar ervaringen, gevolgen en de aanpak van racisme op de werkvloer binnen de Rijksoverheid».
– Ook worden specifieke beleidsmaatregelen geëvalueerd en waar nodig bijgesteld, en wordt gewerkt aan het opnemen van diversiteit en inclusie in de planning- en controlcyclus.

Daarnaast is het Rijk ondertekenaar van verschillende maatschappelijke initiatieven waar rapportageverplichting een deel van kunnen uitmaken zoals het Charter Diversiteit van de SER en de Verklaring van Amsterdam. Over de prestaties van ondertekenaars wordt regelmatig gerapporteerd door de organisaties die deze data verzamelen. Deze rapportages en benchmarks dragen bij aan het inzichtelijk maken van het effect van het gevoerde beleid en de prestaties van het Rijk ten opzichte van publieke- en marktpartijen. Voor meer informatie over het gebruik van KPI's per ministerie die afwijken van het bovenstaande verwijs ik naar de bijlagen.

Vraag 7
Kunt u inzichtelijk maken welke externe organisaties of consultants zijn ingehuurd om uw ministerie te adviseren over diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid? Wat waren de kosten en uitkomsten van deze adviezen?

Antwoord 7
Vanuit BZK zijn er in 2024 geen externe organisaties of consultants ingehuurd om te adviseren over het rijksbrede diversiteits- en inclusiebeleid. Wel is een aantal organisaties ingehuurd voor de begeleiding en ondersteuning van de uitvoering, waaronder AWVN voor inhoudelijke expertise bij de pilot Breed werven en objectief selecteren, en het CBS voor de uitvoering van de pilot

[3] Voor de meest recente versie zie: Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2023 (overheid.nl)

Barometer Culturele diversiteit. De kosten hiervoor bedroegen respectievelijk € 32.961,01 en € 25.000. Momenteel worden deze beide pilots geëvalueerd. Enkele ministeries hebben externe organisaties of consultants ingehuurd voor advies. Voor meer informatie over deze adviezen verwijs ik naar de bijlagen.

Vraag 8
In hoeverre bent u het eens met de uitspraken van de vorige Minister van Justitie en Veiligheid dat «woke een bedreiging voor de rechtsstaat is»?[4]

Antwoord 8
Het inclusiebeleid dat bij de Rijksoverheid gevoerd wordt is gericht op het insluiten van perspectieven die in de samenleving bestaan, zo lang ze niet in strijd zijn met de Grondwet of deze onder druk zouden kunnen zetten. Omdat «Wokisme» geen helder gedefinieerd begrip is kan ik over de uitspraken van de vorige Minister van Justitie Yeşilgöz in algemene zin geen uitspraak doen.

Vraag 9
In hoeverre bestaat er bij u een vrees dat door de woke-ideologie ambtenaren niet meer vrijuit durven te spreken, omdat ze hierdoor mogelijk gecanceld kunnen worden?

Antwoord 9
Ik heb geen aanleiding voor die vrees, maar ik realiseer me dat deze angst toch zou kunnen bestaan bij sommige medewerkers, het beleid is juist gericht op het bevorderen van inclusie en het hebben van een open en veilige gesprekscultuur zodat ambtenaren zich veilig voelen om hun mening te delen, uiteraard binnen de wettelijke kaders en de ambtseed. Het inzetten op een diversiteit aan meningen en perspectieven wordt juist gestimuleerd omdat dit gezien wordt als cruciaal voor een Rijksoverheid die in verbinding staat met de samenleving.

[4] NOS, 12 september 2022, «Yeşilgöz hamert op belang rechtsstaat en noemt «wokisme» een van de bedreigingen» (https://nos.nl/artikel/2444383-yesilgoz-hamert-op-belang-rechtsstaat-en-noemt-wokisme-een-van-de-bedreigingen).