

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

1120

Vragen van het lid **Van Baarle** (DENK) aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het artikel «Signalen van institutioneel racisme tegen ambtenaren in zes gemeenten»* (ingezonden 14 november 2023).

Antwoord van Minister **De Jonge** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (ontvangen 28 februari 2024). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2023–2024, nr. 618.

Vraag 1

Bent u bekend met dit artikel van de NOS op 30 oktober 2023?¹

Antwoord 1

Ja, daar ben ik mee bekend.

Vraag 2 en 3

Wat is uw eerste reactie op dit rapport?

Deelt u de mening dat het een schande is dat er sprake is van signalen van institutioneel racisme tegen gemeenteambtenaren met een migratieachtergrond?

Antwoord 2 en 3

Ik heb met verontrusting kennisgenomen van het rapport van het Kennisplatform Inclusief Samenleven over institutioneel racisme door de gemeente als werkgever. Discriminatie en racisme mogen niet worden getolereerd. Ook niet binnen de overheid. Dat staat buiten kijf. Het is van belang dat de overheid hierin een voorbeeldfunctie en een leidende rol heeft. In de Kamerbrief van 25 januari 2023 heeft mijn ambtsvoorganger, op basis van uw eerdere verzoek, de Rijksbrede aanpak voor (institutioneel) racisme binnen de rijksdienst uiteengezet en waar nog welke versterkingen nodig worden geacht.²

¹ NOS, «Signalen van institutioneel racisme tegen ambtenaren in zes gemeenten», 30 oktober 2023, nos.nl/artikel/2496027-signalen-van-institutioneel-racisme-tegen-ambtenaren-in-zes-gemeenten

² Kamerstuk 30 950, nr. 325

Vraag 4

Kunt u verklaren hoe discriminatie niet alleen in de sociale omgangsvormen maar ook in de gemeentelijke procedures voor in- en doorstroom, en beoordeling van ambtenaren is terecht gekomen?

Antwoord 4

Ik heb geen zicht op de gemeentelijke procedures en sociale omgangsvormen bij gemeenten. In haar eerste voortgangsrapportage van afgelopen december 2023 concludeert de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme wel dat discriminatie een complex en omvangrijk probleem is en dat het beschikbare onderzoek laat zien dat in elke sector waarin het is onderzocht werd vastgesteld. In dat licht verbaast het niet. Maar dat wil niet zeggen dat we moeten accepteren dat discriminatie overal voorkomt. Het aanpakken van discriminatie en racisme is daarom juist van groot belang.

Vraag 5

Bent u bereid om standaardprocedures met objectieve criteria vast te stellen voor het bepalen van de in- en doorstroom van gemeenteambtenaren? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 5

Gemeenten zijn zelf verantwoordelijk voor hun werkgeversbeleid en daarmee ook voor het tegengaan van discriminatie en institutioneel racisme hierbij. Van een aantal gemeenten zoals de G4 is wel bekend dat zij een diversiteits- en anti discriminatiebeleid voeren. Ik beschik als Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties niet over bevoegdheden om het beleid van gemeenten op dit gebied te sturen, dat is een verantwoordelijkheid van gemeenten zelf. Het is daarom niet direct aan mij om standaardprocedures met objectieve criteria vast te stellen voor de in- en doorstroom van gemeenteambtenaren.

Vraag 6

Wat vindt u ervan dat leidinggevenden aangeven dat men bij het bepalen van promoties en werving en selectie afgaat op «een klik» tussen de werknemers? Vindt u dit een rechtvaardige manier van selectie?

Antwoord 6

Afgaan op een «klik» vind ik geen goede manier van selecteren. Uit onderzoek van KIS en het TNO blijkt dat werkgevers het bieden van gelijke kansen in werving en selectie en het tegengaan van discriminatie belangrijk vinden. Toch selecteert een meerderheid van werkgevers in belangrijk mate nog altijd op een «klik» met de kandidaten, terwijl juist dan onbewust vooroordelen en stereotiepe beelden een rol kunnen spelen. Objectief werven en selecteren, zo blijkt eveneens uit onderzoek, is een rechtvaardiger manier, waarbij iedereen gelijke kansen krijgt om op basis van functierelevante kennis en competenties beoordeeld te worden. Ook voor de organisatie zelf is het beter om op een objectieve manier te werven en te selecteren. Het levert een breder aanbod van kandidaten op, leidt tot diversere teams en ook tot een betere match. Het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, waarmee uw Kamer op 14 maart 2023 heeft ingestemd, voorziet in het opstellen en toepassen van een objectieve procedure voor werving en selectie. De plenaire behandeling van dit wetsvoorstel in de Eerste Kamer vindt plaats op 27 februari 2024.

Vraag 7 en 8

Deelt u de conclusie dat er sprake is van vriendjespolitiek in sommige gemeenten, waarbij men bekenden uit eigen kring aanstelt voor functies zonder het volgen van de procedure, en dat gemeenten gebruik maken van schijnvacatures, waarbij van tevoren al bekend is wie de functie gaat vervullen? Zo ja, wat gaat u hieraan doen?

Gaat u onderzoeken of er in meer gemeenten sprake is van vriendjespolitiek? Hoe gaat u dit aanpakken?

Antwoord 7 en 8

Nee, deze conclusie deel ik niet. Wel is het zo dat het (h)erkennen van talenten zonder vooroordeel aandacht blijft vragen bij alle werkgevers, dus ook bij gemeenten en ook bij het Rijk. Het is belangrijk dat iedereen een gelijkwaardige kans heeft om aangenomen te worden, en dat maatregelen worden genomen om inclusie en diversiteit te bevorderen en discriminatie bij werven en selecteren te voorkomen.

Hoewel het onder de gemeentelijke autonomie valt om werkgeversbeleid op te stellen, zullen wij daarom in onze contacten met gemeenten en de VNG naar aanleiding van het rapport van KIS wijzen op de aanbevelingen uit het rapport en de noodzaak van inclusief werkgeversbeleid.

Ook de VNG is momenteel met meerdere gemeenten uit het land in gesprek om de behoeften omtrent discriminatie op te halen. Dit zijn gemeenten van verschillende grootte.

Daarnaast geeft Movisie, in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, workshops aan gemeenten over institutioneel racisme en etnisch profileren. Deze workshops worden onder andere gegeven aan ambtenaren werkzaam bij werving en selectie.

Tot slot vinden er gesprekken plaats met het Kennisplatform Inclusief Samenleven, de VNG, BZK en SZW om na te denken over de uitkomsten en aanbevelingen van dit KIS rapport.

Vraag 9

Hoe wilt u het niet volgen van de juiste procedures aanpakken? Bent u bereid om sancties op te leggen aan leidinggevenden in gemeenten die niet de juiste procedures volgen bij het bepalen van de in- en doorstroom van gemeenteambtenaren, en bij de algehele beoordeling van ambtenaren?

Antwoord 9

Werkgeversbeleid valt onder de gemeentelijke autonomie. Gemeenten zijn daarmee zelf verantwoordelijk voor hun werkgeversbeleid en daarmee ook voor het tegengaan van discriminatie en institutioneel racisme hierbij. Het is daarom niet aan mij om sancties op te leggen aan leidinggevenden in gemeenten: ik ben niet hun werkgever. Daarnaast vind ik het belangrijker om de oorzaken aan te pakken en te zorgen dat het niet meer voorkomt, dan om sancties op te leggen.

Vraag 10

Kunt u een landelijk steun- en meldpunt organiseren waar ambtenaren anoniem terecht kunnen om discriminatie en racisme te melden? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 10

De gemeente Amsterdam heeft afgelopen december bekendgemaakt dat discriminatie.nl regio Amsterdam, de lokale anti-discriminatievoorziening (ADV), op verzoek van de gemeente een apart meldpunt speciaal voor gemeentemedewerkers heeft ingericht. De gemeente Amsterdam heeft dit gedaan om het melden van discriminatie helder, volgbaar en vindbaar voor de medewerkers te maken. Ik zou, in plaats van een nieuw landelijk steun- en meldpunt, dit voorbeeld willen aanbevelen. De ADV's voeren deze taak al uit binnen de gemeente en zij zijn bekend met de materie en de wet- en regelgeving.

Het ADV-stelsel zal de komende jaren worden verstevigd en uitgebreid. In de Kamerbrief «Versterking antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)» heb ik de Kamer geïnformeerd over de laatste stand van zaken ten aanzien van dit traject.³

Vraag 11

Bent u bereid om gemeenten te verplichten om beleid te ontwikkelen op het gebied van discriminatie? Zo nee, waarom niet?

³ Kamerstuk 30 950, nr. 354

Antwoord 11

Werkgevers moeten nu al op grond van de Arbowet een beleid voeren gericht op het voorkomen en beperken van discriminatie als onderdeel van psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Discriminatie is een van de arbeidsrisico's die onder deze verplichting van de werkgever valt. Gemeenten hebben, net als alle werkgevers in Nederland, deze verplichting.

In het Nationaal Programma van de NCDR is wel te lezen dat ik voor de zomer een hoofdlijnenbrief aan uw Kamer zal sturen over de herziening van het stelsel van ADV's. Dit heeft tot doel de lokale en regionale aanpak van discriminatie te versterken. Het bepalen van de rol van gemeenten bij de aanpak van discriminatie is een aspect van dat traject. In dat kader wordt ook bekeken of het wenselijk en mogelijk is om gemeentelijk antidiscriminatiebeleid verplicht te stellen. De rol van de gemeente als werkgever kan hier ook onderdeel van zijn.

Vraag 12

Gaat u gemeenten verplichten om een vertrouwenspersoon aan te stellen waar men terecht kan bij discriminatie en racisme? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 12

Met het Initiatiefwetsvoorstel van GroenLinks «Wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet in verband met het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon» wordt de Arbowet mogelijk aangepast met een wettelijke plicht voor werkgevers om bij meer dan 10 personen een interne of externe vertrouwenspersoon te hebben. Dit voorstel is afgelopen mei aangenomen door de Tweede Kamer en het voorstel ligt nu voor behandeling in de Eerste Kamer. Het kabinet omarmt dit wetsvoorstel.

Vraag 13

Bent u bereid om te werken aan een wet die gemeenten verplicht om op te treden bij discriminatie en racisme? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 13

Deze wettelijke verplichting bestaat al. Artikel 5 van de Algemene wet gelijke behandeling bepaalt dat discriminatie bij de arbeid verboden is. Deze wet geldt voor alle werkgevers, ook voor gemeenten. Als zich toch discriminatie voordoet (op de werkvloer, bij de in-, door of uitstroom, bij de arbeidsvoorwaarden of bij de arbeidsomstandigheden) is een werkgever op grond van de vaste oordelenlijn van het College voor de rechten van de mens – die toezicht houdt op de naleving van deze wet – verplicht om klachten daarover zorgvuldig te onderzoeken en behandelen, maatregelen te nemen om een einde te maken aan de discriminatie of ervoor te zorgen dat de discriminatie niet nog eens voorkomt.

De Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen schrijft voor dat gemeenten een ADV moeten hebben die onafhankelijke bijstand verleent aan personen bij de afwikkeling van hun klachten betreffende onderscheid als bedoeld in de gelijke behandelingswetgeving. Daaronder valt ook discriminatie door de gemeente als werkgever. Dit betekent dat gemeenteamttenaren dus al terecht kunnen bij de onafhankelijke ADV als zij discriminatie ervaren op de werkvloer of bij in- en doorstroom in een gemeente. De ADV kan de melder advies en bijstand bieden en zal het gesprek aangaan met de werkgever.