

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

2423

Vragen van het lid **Eerdmans** (JA21) aan de Ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Justitie en Veiligheid, van Infrastructuur en Waterstaat, van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, van Economische Zaken, van Financiën, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, van Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het diversiteits-, gender- en inclusiebeleid binnen diverse uitvoeringsinstanties* (ingezonden 6 februari 2025).

Antwoord van Minister **van Weel** (Justitie en Veiligheid) en van Minister **van Weel** (Asiel en Migratie), mede namens de Staatssecretaris van Justitie en Veiligheid (ontvangen 12 juni 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1372. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1378. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1404. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1408. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1428. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1442. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1499. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1520. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1642. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1660. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1780. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 1984. Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 2045

Vraag 1

Kunt u voor uw uitvoeringsorganisatie(s) zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken hoeveel geld er de komende jaren zal worden besteed aan diversiteits-, gender-, en inclusiebeleid?¹

Antwoord 1

Er is sprake van een groot aantal uitvoerings- en sui generis organisaties. In zijn algemeenheid werkt het beleid door in de structuur en bedrijfsvoering van een organisatie, dan wel is sprake van het formuleren van specifieke plannen voor 2025 met een bijbehorende begroting voor de jaren daarna. Bij de Raad voor de Rechtspraak wordt in 2025 bijvoorbeeld 524.000 euro uitgegeven (dit is 0,03% van de totale begroting), maar staan de uitgaven voor de jaren erna nog niet vast.

Over activiteiten bij de IND voor de komende jaren moet nog besluitvorming plaatsvinden. In 2025 zullen in het kader van goed/aantrekkelijk werkgeverschap, samen met andere HR-onderwerpen binnen de IND, in lijn met het rijksbeleid en de cao-afspraken, passende plannen met bijbehorende begroting voor worden geschreven.

Bij het COA zijn in de jaarplannen geen extra kosten voorzien.

Vraag 2

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

Antwoord 2

De verschillende uitvoerings- en sui generis organisaties volgen het huidige beleid ten aanzien van diversiteit en inclusie in combinatie met het integriteitsbeleid en arbeidswet- en regelgeving, waaronder regels omtrent gelijke behandeling op het werk. Dit beleid wordt de komende jaren voortgezet met expliciete aandacht voor onder meer inclusief leiderschap en onbevooroordeeld werven en selecteren. Voorts neemt de Dienst Justitiële Inrichting (DJI) deel aan Horizon Europe, het onderzoeks- en innovatieprogramma van de Europese Unie. Dit programma stelt eisen aan gendergelijkheid binnen deelnemende organisaties, waaronder het opstellen van een Gender Equality Plan (Gendergelijkheidsplan, ook wel GEP genoemd).

De IND voert als uitvoeringsorganisatie het Rijksbrede personeelsbeleid op het gebied van de juiste voorwaarden voor medewerkers uit. De IND is voornemens ook in de toekomst Rijksbreed personeelsbeleid, integriteitsbeleid en wet- en regelgeving te blijven hanteren in het personeelsbeleid.

Het COA volgt de rijksbrede lijn op gebied van Diversiteit, Gelijkwaardigheid en Inclusie en streeft als werkgever naar een inclusieve organisatiecultuur.

Vraag 3

Kunt u voor uw uitvoeringsorganisatie(s) inzichtelijk maken welke diversiteits-, gender-, en inclusiecursussen er worden aangeboden?

Antwoord 3

Naast gebruik van het Rijksbrede aanbod van diversiteits, gender- en inclusiecursussen, worden ook eigen ontwikkelde trainingen, cursussen en e-learningmodules ingezet. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om:

- Culturele diversiteit en inclusie
- Werken met vrouwelijke gedetineerden
- Generaties op de werkvloer
- Culturele aansluiting
- Intercultureel vakmanschap: introductie diversiteitssensitief werken
- In gesprek met LHBTI-gemeenschap

¹ Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), Rijkswaterstaat, Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA), Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), Rijksvastgoedbedrijf (RVB), Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO), Nederlandse Publieke Omroep (NPO), Immigratie- en Naturalisatiedienst (IND), Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM), Raad voor de Rechtspraak (RvdR), TNO, Nederlandse Voedsel en Waren Autoriteit (NVWA), Sociale Verzekeringsbank (SVB), Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO), de Belastingdienst en de Nationale Politie.

- Cultuursensitief werken
- Interculturele communicatie
- Inclusief teamklimaat

De IND sluit aan bij het rijksbrede aanbod van inclusief werven en selecteren. De diversiteits-, gender- en inclusie cursussen die bij het COA worden georganiseerd zijn van belang om ons primaire proces te ondersteunen en zijn dus gericht op het omgaan met de bewoners. In dat kader worden de volgende leerinterventies aangeboden:

- E-learning culturele aansluiting
- E-learning Intercultureel vakmanschap: introductie diversiteitssensitief werken
- E-learning «In gesprek met LHBTI-bewoners
- Cultuursensitief werken
- Interculturele communicatie

Vraag 4

Is er de afgelopen jaren op uw uitvoeringsorganisatie(s) sprake geweest van het weghalen van kunstobjecten, omdat deze bijvoorbeeld «niet meer van deze tijd» zouden zijn?

Antwoord 4

Voor zover bekend niet.

Vraag 5

Kunt u zo specifiek mogelijk inzichtelijk maken in hoeverre uw uitvoeringsorganisatie(s) een gender-en diversiteitsquotum hanteert voor uw personeel?

Antwoord 5

Bij de uitvoerings- en sui generis organisaties wordt, net als bij de rijksoverheid, gebruik gemaakt van één diversiteitsquotum, zoals wettelijk is vastgelegd voor alle overheidsinstanties, te weten het quotum vanuit de Wet Banenafpraak. Daarnaast sluiten de organisaties aan bij de Rijksbrede doelstellingen, waarover via de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk wordt gerapporteerd. Monitoring vindt plaats via de jaarplancyclus.

Vraag 6

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

Antwoord 6

Voor alle uitvoerings- en sui generis organisaties geldt dat wordt aangesloten bij het rijksbrede beleid en de rijksbrede ambities op het terrein van diversiteit, inclusiviteit en gelijkwaardigheid. Hiernaast wordt gebruik gemaakt van specifieke instrumenten om het effect van de beleidsmaatregelen in kaart te brengen, zoals een medewerkers onderzoek (MO). In deze onderzoeken worden onder meer vragen gesteld met betrekking tot de beleving van inclusie, sociale veiligheid en omgangsvormen.

De politie streeft ernaar dat eenheden en teams herkenbaar zijn voor de omgeving, passend bij de lokale bevolkingssamenstelling en de lokale veiligheidsvraagstukken. De politie hanteert geen harde quota, maar wel streefcijfers. De eenheden Amsterdam, Den Haag, Rotterdam en Midden-Nederland hebben zich tot doel gesteld dat de instroom van aspiranten met een migratieachtergrond minimaal 35 procent bedraagt. Voor de overige eenheden ligt dit streefpercentage tussen de 15 en 20 procent. Hierover rapporteert de politie in haar jaarverantwoording.

Naast de rijksbrede ambitie voor gender-en culturele diversiteit (gerapporteerd via de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk), zet de IND diverse instrumenten in om het effect van beleid te meten. Inclusiemaatregelen worden onder meer getoetst via medewerkersonderzoek, gericht op inclusiebeleving, sociale veiligheid en omgangsvormen.

In 2024 nam het COA voor het eerst deel aan de prestatieladder Sociaal Ondernemen (PSO) en onderging een audit. Daaruit bleek dat COA indirect meer mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt inzet dan vergelijkbare organisaties. PSO is de landelijke norm voor sociaal ondernemen met trede 3 als hoogste niveau.

Vraag 7

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

Antwoord 7

De Raad voor de Rechtspraak heeft met de organisaties SWOM (Studeren en Werken op Maat) en Onbeperkt aan de Slag een overeenkomst waarbij zij de Raad voorstellen aan werkzoekende kandidaten met een arbeidsbeperking en advies geven over hoe de werkplek van deze kandidaten goed kan worden ingericht. De kosten hiervoor waren in 2024 22.260 euro. Daarnaast zijn in 2023 gesprekken gearrangeerd met inclusieregisseur hoogleraar Gender en Diversiteit Marieke van den Brink. Zij voerde gesprekken met een beperkt aantal lokale projectgroepen en bestuurder(s) om te beoordelen wat lokaal nodig is om inclusieve diversiteit te bevorderen. De kosten hiervoor waren 7.500 euro.

Bij de politie zijn onderzoeken uitgevoerd door twee hoogleraren in de eenheden Rotterdam, Oost-Nederland en Amsterdam met betrekking tot de volwassenheid op gebied van diversiteit en inclusie bij de politie. Deze samenwerkingen dragen bij aan de inspanningen op het gebied van diversiteit en inclusie. De politie heeft geen overzicht van alle betrokken partijen, kosten en specifieke bijdragen per eenheid.

Bij de IND zijn geen gevallen van externe organisaties of consultants ingehuurd voor diversiteits-, gender- en inclusiebeleid.

Bij het COA zijn – naast de PSO audit – geen gevallen bekend van inhuur van externe organisaties of consultants voor diversiteits-, gender- en inclusiebeleid. De kosten voor genoemde PSO-audit bedroegen 2.500 euro.

Vraag 8

Zou u de beantwoording per uitvoeringsinstantie afzonderlijk kunnen aanleveren?

Antwoord 8

In de beantwoording van de vragen is de beschikbare informatie van de gevraagde organisaties opgenomen.