

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

1067

Vragen van het lid **Bamenga** (D66) aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over *het bericht «Brandbrief over racisme bij de Rijksoverheid: medewerkers van kleur lijken systematisch doelwit te worden»* (ingezonden 13 november 2024).

Antwoord van Minister **Uitermark** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 20 januari 2025). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 710.

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Brandbrief over racisme bij de Rijksoverheid: medewerkers van kleur lijken systematisch doelwit te worden»?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Erkent u de noodzaak tot verbetering van de huidige gang van zaken ten aanzien van het afhandelen van meldingen die specifiek betrekking hebben op racisme en discriminatie?

Antwoord 2

Voor medewerkers die discriminatie en racisme ervaren op de werkvloer is het allereerst ontzettend belangrijk dat ze gehoord worden en serieus genomen. Het begint met erkenning en met een luisterend oor. En met alertheid op en het tegengaan van discriminatie en racisme door leidinggevenden en de naaste collega's. Zij kunnen veel betekenen, als eerste aanspreekpunt en als omstander. Afhankelijk van de situatie kan een begrenzende interventie, een bemiddelend of normstellend gesprek of een waarschuwing uitkomst bieden. Zo nodig kan het ook leiden tot een disciplinaire maatregel of een aangifte.

Discriminatie en racisme zijn vormen van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag. Andere vormen zijn bijvoorbeeld fysieke agressie en seksuele intimidatie. Binnen de Rijksoverheid zijn verschillende voorzieningen waar

¹ NRC, 7 november 2024, «Brandbrief over racisme bij de Rijksoverheid: medewerkers van kleur lijken systematisch doelwit te worden» (<https://www.nrc.nl/nieuws/2024/11/07/brandbrief-over-racisme-bij-de-rijksoverheid-medewerkers-van-kleur-lijken-systematisch-doelwit-te-woorden-a4872307>).

medewerkers een beroep op kunnen doen als ze ongewenst en grensoverschrijdend gedrag als discriminatie of racisme ervaren of signaleren, of een andere integriteitsschending, zoals het lekken van informatie of corruptie. De voorzieningen waar medewerkers bij alle typen integriteitsmeldingen terecht kunnen variëren van (interne en externe) vertrouwenspersonen, personeelsraadgevers, integriteitscoördinatoren, en klachtencommissies. Dit stelsel van voorzieningen is voor medewerkers helaas wat onoverzichtelijk, zoals ik schreef in mijn Kamerbrief in verband met het Focusgroepenonderzoek over racisme binnen de Rijksoverheid.² Ik zal me daarom inzetten voor de verbetering van de informatievoorziening over (informeel dan wel formeel) melden van ongewenst grensoverschrijdend gedrag, waaronder discriminatie en racisme. Verder zie ik het gezamenlijk loket voor een rijksbrede klachtencommissie én de rijksbrede integriteitscommissie als een stap in de goede richting.

Vraag 3

Bent u het eens met de stelling dat meldingen van racisme en discriminatie binnen de Rijksoverheid serieuzer genomen moeten worden en beter afgehandeld moeten worden, zodat racisme en discriminatie wordt aangepakt?

Antwoord 3

Zie het antwoord op vraag 2.

Vraag 4

Hoe gaat u ervoor zorgen dat meldingen van racisme en discriminatie serieuzer worden genomen en beter worden afgehandeld binnen de Rijksoverheid?

Antwoord 4

Zie het antwoord op vraag 5.

Vraag 5

Hoe zorgt u ervoor dat vertrouwenspersonen en leidinggevenden binnen de Rijksoverheid beter worden voorbereid en getraind in het (h)erkennen van en reageren op signalen, meldingen en klachten van collega's ten aanzien van racisme en discriminatie?

Antwoord 5

Leidinggevenden binnen de Rijksoverheid vervullen een cruciale rol in het tegengaan van en handhaven op discriminatie en racisme op de werkvloer. Dat geldt ook voor het tegengaan van ander ongewenst en grensoverschrijdend gedrag en is essentieel voor het bewerkstelligen van een veilig en inclusief werkklimaat. Het is van groot belang dat ze daartoe goed (lees: beter) zijn uitgerust. Met het oog daarop zal ik een handreiking voor leidinggevenden laten maken over hun handelingsmogelijkheden om een sociaal veilige en inclusieve werkvloer te realiseren en te behouden. De aanpak tegen racisme en discriminatie en de (mogelijkheden tot escalatie in de) handhaving van die aanpak zal hierin nadrukkelijk aan de orde komen. De verwachting is dat de handreiking inclusief escalatiemodel vóór de zomer van 2025 beschikbaar is. Daarnaast laat ik momenteel nagaan of competenties die in bredere zin van belang zijn voor een sociaal veilig en inclusief werkklimaat, met name het aanpakken van discriminatie en racisme, onderdeel kunnen worden van functieomschrijvingen en beoordelingscycli van leidinggevenden. In de basisopleiding die vertrouwenspersonen moeten volgen voordat ze hun rol kunnen vervullen, is aandacht voor de verschillende vormen van ongewenst en grensoverschrijdend gedrag waaronder discriminatie en racisme. Daarnaast moeten vertrouwenspersonen jaarlijks trainingen volgen, zoals vastgelegd in het nieuwe Kader basiseisen vertrouwenspersonen Rijksoverheid. In het trainingsaanbod van het Interdepartementaal Netwerk Vertrouwenspersonen van de Rijksoverheid wordt altijd aangesloten bij relevante (maatschappelijke) thema's en wordt ook een training aangeboden met betrekking tot discriminatie.

² Kamerbrief 25 oktober 2024 (TK 30 950, nr. 424)

Vraag 6

Bent u het eens met de stelling dat er een protocol moet worden gemaakt binnen de Rijksoverheid over het afhandelen van meldingen die betrekking hebben op racisme en discriminatie?

Antwoord 6

In het onlangs opgeleverde rapport van de Algemene Rekenkamer (ARK), «Integriteit als basis», waarin het integriteitsbeleid van de Rijksoverheid is onderzocht, is het belang van een heldere meld- en onderzoeksregeling benadrukt.³ Dat belang onderschrijf ik. De ARK constateert in het rapport dat de ministeries meld- en onderzoeksprotocollen hebben, maar dat ze niet overal actueel zijn en/of dat de informatie over melden over meerdere documenten is verspreid. Ik ga ervan uit dat de betreffende departementen dit zo spoedig mogelijk op orde maken en ik zal mij ervan vergewissen dat dit gebeurt.

Als een formele melding van grensoverschrijdend gedrag, waaronder discriminatie en racisme, leidt tot onderzoek, dan gebeurt dit op basis van het BIPO (Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek). Deze richtlijn bevat de regels voor het onderzoek van een integriteits- of beveiligingsincident. Deze richtlijn geldt voor de hele Rijksoverheid (met uitzondering van Defensie en Politie) en alle personen die werken voor de Rijksoverheid.

De ARK constateert in het vermelde rapport dat als het gaat om de onderzoeksprotocollen het goed is dat de BIPO er is, maar dat dit nog niet voldoende is. Ministeries moeten het vertalen in een onderzoeksprotocol dat is toegesneden op het ministerie, zodat voor iedereen duidelijk is welke functionaris welke rol heeft bij het onderzoek. Vastgesteld wordt in het rapport dat dit voor de helft van de ministeries nog niet in orde is. Ook op dit punt verwacht ik dat deze departementen dit zo spoedig mogelijk op orde maken en ik zal mij ervan vergewissen dat dit gebeurt.

Ook de afhandeling binnen de Rijksoverheid van formele klachten, door een departementale (onafhankelijke) klachtencommissie, gebeurt op basis van een reglement.

Vraag 7

Welke consequenties zijn er momenteel verbonden aan racistische en discriminerende uitingen binnen de Rijksoverheid?

Antwoord 7

Een integriteitsschending van een rijksambtenaar, bijvoorbeeld als het gaat om discriminatie of racisme, kan verschillende consequenties hebben. Dat kan variëren van een corrigerend gesprek, een waarschuwing, het volgen van een training of coaching, tot een formele berisping, een verplaatsing of in het uiterste geval beëindiging van het dienstverband. Ook kan besloten worden tot het doen van aangifte.

Vraag 8

In hoeverre zijn beleidsmaatregelen en interventies om discriminatie en racisme tegen te gaan momenteel een onderdeel van het diversiteits- en inclusiebeleid van overheidsdiensten?

Antwoord 8

Maatregelen en interventies om discriminatie en racisme tegen te gaan worden bij de meeste departementen meegenomen in hun beleid voor het bevorderen van diversiteit en inclusie. Daarbij heb ik geconstateerd dat de aanpak om discriminatie en racisme tegen te gaan nog te versnipperd is. Om hier meer zicht op te krijgen en om een meer gestructureerde en doelgerichte aanpak te bevorderen en beter te kunnen sturen, zal ik een model voor een effectieve integrale aanpak ontwikkelen en periodiek aan de departementen vragen om een «beleids- en effectrapportage discriminatie en racisme» volgens dit model op te leveren. Zo geeft de hele Rijksoverheid inzicht in beleid, in de targets voor de inzet, en wordt het mogelijk om te sturen op het effect daarvan. Ik verwacht dat het model na de zomer kan worden geïmple-

³ *Integriteit als basis*, rapport Algemene Rekenkamer, 10-09-2024. Zie *Integriteit als basis* | Rapport | Algemene Rekenkamer

menteerd. De aanpak op discriminatie en racisme staat niet op zichzelf, maar maakt onderdeel uit van integrale, rijksbrede aanpak op sociale veiligheid, diversiteit en inclusie. Daarbinnen blijft nadrukkelijk ook een expliciete focus op racisme nodig. Voor een opgave van beleidsmaatregelen op het gebied van diversiteit en inclusie verwijs ik u graag naar de bijlage bij de eerdergenoemde kabinetsreactie op het Focusgroepenonderzoek van 25 oktober jl.

Vraag 9

Deelt u de noodzaak tot het werven van meer biculturele vertrouwenspersonen, zoals genoemd in het rapport «Racisme binnen de Rijksoverheid» van Verwonderzoek?⁴

Antwoord 9

Ik vind het van grote waarde dat in het nieuwe Kader basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid is vastgelegd dat er een divers bestand van vertrouwenspersonen moet bestaan. Bij de samenstelling dient te worden gelet op afkomst, geslacht, leeftijd, opleiding en fysieke mogelijkheden. Ik verwacht dat dit tegemoetkomt aan de behoefte en noodzaak van een gedifferentieerd aanbod van vertrouwenspersonen.

Vraag 10

Deelt u de noodzaak van empathisch en inclusief leiderschap binnen de Rijksoverheid? Hoe bent u van plan om dit verder te stimuleren?

Antwoord 10

Ik vind empathisch en inclusief leiderschap van belang. Dit zie ik als een kerncompetentie voor leidinggevenden. Dit zal ik meenemen in de opvolging van uw motie omtrent de functieprofielen en beoordelingscycli van leidinggevenden binnen de Rijksoverheid. Ik zal uw Kamer in het voorjaar van 2025 hier nader over informeren.

Vraag 11

Bent u het eens met de stelling dat ambtenaren die meldingen willen doen of klachten willen indienen ten aanzien van racisme en discriminatie ook gebruik moeten kunnen maken van externe vertrouwenspersonen?

Antwoord 11

In het nieuwe Kader basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid is vastgelegd dat medewerkers desgewenst een beroep kunnen doen op externe vertrouwenspersonen, ook in geval van ervaringen met discriminatie en racisme. Er zijn immers situaties denkbaar waarin een vertrouwenspersoon binnen het ministerie als onvoldoende onafhankelijk wordt gezien door de medewerker omdat er sprake is van een (vorm van) gezags- of machtsverhouding. Er dient ten minste één mogelijkheid te zijn om een externe vertrouwenspersoon van buiten het ministerie te kunnen raadplegen. Een externe vertrouwenspersoon is degene die de rol van vertrouwenspersoon vervult vanuit een andere organisatie. Externe vertrouwenspersonen hebben dezelfde werkwijze, bevoegdheden en verantwoordelijkheden als interne vertrouwenspersonen.

Vraag 12

Bent u het eens met de stelling dat ambtenaren die meldingen willen doen of klachten willen indienen ten aanzien van racisme en discriminatie ook gebruik moeten kunnen maken van een extern meldpunt met expertise in het (h)erkennen van meldingen van racisme en discriminatie?

Antwoord 12

Medewerkers moeten erop kunnen rekenen dat de Rijksoverheid voldoende empathisch vermogen, alertheid en expertise in huis heeft om medewerkers die racisme of discriminatie ervaren bij te staan en waar nodig op te treden. Een medewerker die racisme ervaart moet allereerst terecht kunnen bij zijn/haar leidinggevende. Uit het focusgroepenonderzoek bleek echter dat

⁴ Verwonderzoek, juli 2024, Racisme binnen de Rijksoverheid (<https://verwonderzoek.nl/wp-content/uploads/2024/03/Racisme-binnen-de-Rijksoverheid-eindrapport-definitief.pdf>).

medewerkers niet altijd tevreden zijn over de reactie van hun leidinggeven- den. In dat geval zijn er verschillende voorzieningen bij de Rijksoverheid waar een medewerker een beroep op kan doen. Zie hiervoor het antwoord op vraag 2. Als ook die wegen niet voldoen of als een medewerker daar geen vertrouwen in heeft, dan kan deze desgewenst en beroep doen op externe meldpunten: een Anti Discriminatie Voorziening of het College voor de Rechten van de Mens.

Vraag 13

Wat zijn uw voornemens om institutioneel racisme binnen de Rijksoverheid op te sporen en aan te pakken, gezien de signalen die geuit zijn door opstellers van de brandbrief ten aanzien van etnisch profileren en intimidatie binnen de systemen van de Rijksoverheid?

Antwoord 13

Allereerst wil ik benadrukken dat institutioneel racisme binnen de Rijksoverheid onacceptabel is. Medewerkers moeten erop kunnen vertrouwen dat er geen ongeoorloofd onderscheid wordt gemaakt binnen de systemen van de Rijksoverheid. Ook zijn – zoals specifiek genoemd in de bovenstaande vraag – etnisch profileren en intimidatie volstrekt onacceptabel. Het toelagenschandaal heeft ons geleerd wat de gevolgen hiervan kunnen zijn en om hier alert op te zijn. De signalen die in de brandbrief worden geuit zijn in lijn met de uitkomsten van het kwalitatieve focusgroepenonderzoek. Over de aanpak naar aanleiding van het onderzoek heb ik u op 25 oktober 2024 geïnformeerd.⁵ Zo heb ik laten regelen dat in personeelsgesprekken binnen mijn eigen departement gevraagd wordt of medewerkers racisme hebben gesignaleerd of ervaren. Ook wordt er een handreiking voor leidinggevendenden gemaakt voor een sociaal veilige en inclusieve werkvloer en de (escalatiemogelijkheden in de) handhaving van de aanpak van racisme en discriminatie.

Vraag 14

Welke opvolging is er tot op heden gegeven en/of gaat er nog gegeven worden aan motie-Bamenga over bevorderen dat in de beoordelingscycli van leidinggevende ambtenaren wordt opgenomen dat zij actief zorg dragen voor een veilige en inclusieve werkomgeving vrij van racisme en discriminatie (Kamerstuk 30 950, nr. 422)?

Antwoord 14

Ik zal uw Kamer in het voorjaar van 2025 hierover informeren.

⁵ Kamerbrief 25 oktober 2024 (TK 30 950, nr. 424)