

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

### 1065

Vragen van het lid **Chakor** (GroenLinks-PvdA) aan de Minister van Binnenlandse Zaken en koninkrijksrelaties over *het artikel «Brandbrief over racisme bij de Rijksoverheid: «Medewerkers van kleur lijken systematisch doelwit te worden»»* (ingezonden 18 november 2024).

Antwoord van Minister **Uitermark** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties) (ontvangen 20 januari 2025) Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2024–2025, nr. 712

#### Vraag 1

Heeft u kennisgenomen van de brandbrief waarin 58 rijksambtenaren met een migratieachtergrond melding maken van institutioneel racisme, discriminatie en uitsluiting binnen de Rijksoverheid? Wat is uw reactie hierop?<sup>1</sup>

#### Antwoord 1

Ja.

#### Vraag 2

Hoe verklaart u dat, ondanks eerdere maatregelen, meldingen van racisme en uitsluiting nog steeds toenemen, zoals ook blijkt uit externe onderzoeken en de personeelsenquête?

#### Antwoord 2

De personeelsenquête Rijk (PER) waar u naar verwijst was een nulmeting. In februari 2022 is er wel een PER uitgevoerd over het (bredere) onderwerp integriteit en sociale veiligheid. In dit onderzoek waren ook enkele vragen in verband met discriminatie opgenomen. Hieruit bleek dat 9% van de medewerkers de 12 voorbije maanden discriminatie had meegemaakt. Dit lijkt vergelijkbaar met het percentage uit de PER van 10%, maar deze twee percentages kunnen niet vergeleken worden. Allereerst omdat in die uitvraag naar discriminatie op diverse gronden werd uitgevraagd, zoals leeftijd, geslacht en seksuele geaardheid/voorkeur, en huidskleur. Bovendien ging het in de eerdere PER strikt over discriminatie op grond van ras, terwijl het in de recente gaat over het bredere racisme. Omdat het om een nulmeting ging,

<sup>1</sup> 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>).

kan ik niet met zekerheid zeggen dat er sprake is van een toename van ervaren racisme binnen de Rijksoverheid. Los daarvan zijn de uitkomsten van deze PER, en van het kwalitatieve focusgroepenonderzoek dat later dit jaar heeft plaatsgevonden, verontrustend.

### Vraag 3

Wat zegt het volgens u over het functioneren van de overheid als werkgever dat medewerkers met een migratieachtergrond systematisch aangeven belemmeringen te ervaren in door groei en spreken over een «plafond voor mensen met kleur»?

### Antwoord 3

In het focusgroepenonderzoek over ervaren racisme binnen de Rijksoverheid hebben deelnemers naar voren gebracht dat hun collega's of leidinggevende zich niet kunnen voorstellen dat zij op hoog niveau presteren, en dat leidinggevenden minder vertrouwen in hun competenties hebben dan die van andere collega's. Ook deelden zij verhalen over betutteling en onderschatting die het zelfvertrouwen van respondenten aantasten en hen belemmeren in hun professionele groei en doorstroom. Dit is zeer zorgwekkend, en is ook schadelijk voor de ambitie die wij hebben om als Rijksoverheid representatief te zijn voor de samenleving, en iedereen gelijke kansen te geven om bij de Rijksoverheid aan het werk te gaan en door te groeien.

Verbetering van de hier genoemde ervaring is enerzijds een kwestie van het verbeteren van het proces van werving en selectie en voor doorstroom. En anderzijds van het beter toerusten van leidinggevenden. Voor de bevordering van gelijke kansen en het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie bij zowel instroom als doorstroom zijn afgelopen jaar de maatregelen Breed werven en objectief selecteren afgesproken.<sup>2</sup> Deze worden momenteel geïmplementeerd door de departementen. Daarnaast worden rijksbreed trainingen voor leden sollicitatiecommissies gegeven ter bewustwording van vooroordelen en ter verbetering van het werving- en selectieproces. Momenteel worden de mogelijkheden onderzocht om meer inzicht te verkrijgen in doorstroom binnen de Rijksoverheid, binnen de geldende privacy wet- en regelgeving.

### Vraag 4

Welke concrete maatregelen neemt u tegen leidinggevenden die discriminatie of uitsluiting niet aanpakken of zelfs actief bijdragen aan een cultuur van uitsluiting?

### Antwoord 4

Leidinggevenden binnen de Rijksoverheid vervullen een cruciale rol in het tegengaan van en handhaven op discriminatie en racisme op de werkvloer. 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 de aanpak tegen racisme en de (mogelijkheden tot escalatie in de) handhaving van die aanpak. 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, onderdeel kunnen worden van functieomschrijvingen en beoordelingscycli van leidinggevenden en van programma's gericht op inclusief leiderschap.

### Vraag 5

Wat doet u concreet om een einde te maken aan de angstcultuur waarin ambtenaren racisme niet durven te melden uit vrees voor sociale isolatie of andere negatieve consequenties?

### Antwoord 5

In de Personeelsenquête Rijk gaf 3% van de respondenten die in de afgelopen 12 maanden racisme op de werkvloer hadden meegemaakt aan dit met niemand te hebben besproken. 38% van de respondenten die ervaren racisme niet hebben besproken, gaf aan dat ze er geen vertrouwen in hadden dat het

---

<sup>2</sup> Zie de bijlage bij de Kamerbrief 25 oktober 2024 Focusgroepenonderzoek Racisme binnen de Rijksoverheid.

goed wordt opgepakt. Daarnaast is meer dan een kwart van de respondenten die het niet hebben besproken bang dat het nadelig uitpakt voor hun baan of dat ze onvoldoende gesteund zullen worden. Ik vind dit verontrustend. Medewerkers moeten erop kunnen vertrouwen dat leidinggevend en hun collega's oog en oor hebben voor elkaar, alert zijn op grensoverschrijdend gedrag, en voortvarend optreden als het zich voordoet. Als dat niet het geval is zijn er verschillende voorzieningen waar de getroffen medewerkers een beroep op kunnen doen, zoals interne of externe vertrouwenspersonen. Als ze daar onvoldoende vertrouwen in hebben, of als die routes niet de uitkomst hebben die ze ervan mogen verwachten, is er de mogelijkheid om een formele melding te doen of een klacht in te dienen. Verder zie ik een gezamenlijk loket voor een rijksbrede klachtencommissie én de rijksbrede integriteitscommissie als een stap in de goede richting.

#### Vraag 6

Kunt u toelichten hoe u de bestaande «loketten» en meldsystemen effectiever maakt, zodat meldingen serieus worden genomen en deze meldingen daadwerkelijk leiden tot verbetering op de werkvloer?

#### Antwoord 6

Ik vind het van belang dat er op alle niveaus alertheid is op grensoverschrijdend gedrag, waaronder discriminatie en racisme, en dat er empathie en handelingsvaardigheid is van leidinggevend, vertrouwenspersonen, en de loketten waar medewerkers terecht kunnen als ze een formele klacht willen indienen of melding willen doen.

Voor wat betreft een adequate toerusting van leidinggevend verwijst ik naar het antwoord op vraag 4.

Waar het gaat over vertrouwenspersonen zie ik het als een goede stap dat in het nieuwe Kader basiseisen Vertrouwenspersonen Rijksoverheid het belang is vastgelegd van een divers bestand van vertrouwenspersonen. 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. Dit stelsel van voorzieningen is voor medewerkers soms onoverzichtelijk. Ik zal me daarom inzetten voor de verbetering van de informatievoorziening over de mogelijkheden van het (informeel dan wel formeel) melden van grensoverschrijdend gedrag waaronder discriminatie en racisme. Verder zie ik het op te richten gezamenlijk loket voor een rijksbrede klachtencommissie én de rijksbrede integriteitscommissie als een stap in de goede richting.

#### Vraag 7

De brandbrief noemt het huidige beleid rondom diversiteit en inclusie «te vaag» en «te vrijblijvend.» Hoe gaat u op korte termijn zorgen voor concrete resultaten, inclusief meetbare doelen en tijdlijnen?

#### Antwoord 7

Het rijksbrede diversiteit- en inclusiebeleid Rijk bevat een aantal concrete maatregelen en doelstellingen.<sup>3</sup> En hoewel de afgelopen jaren vooruitgang is geboekt op het gebied van diversiteit en inclusie binnen het Rijk, vraagt het continue aandacht, monitoring en bijsturing. De monitoring richt zich op zowel de naleving van de maatregelen als op de effectiviteit daarvan. Hierbij worden onder andere de inzichten uit de wetenschap en externe experts gebruikt, waaronder de inzichten uit «Het moet wel werken», naar een efficiënt en succesvol diversiteit- en inclusiebeleid (SER). In 2025 wordt verder ingezet op de monitoring en bijsturing, onder andere aan de hand van de beleids- en effectrapportage, en het opnemen van diversiteit en inclusie in de planning- en controlcyclus.

#### Vraag 8

Hoe voorkomt u dat de huidige politieke context, waarin diversiteit en inclusie soms als «te woke» worden gezien, ervoor zorgt dat juist minder aandacht wordt besteed aan deze problemen?

<sup>3</sup> Zie hiervoor de bijlage bij de Kamerbrief van 25 oktober 2024 over het Focusgroepenonderzoek Racisme binnen de Rijksoverheid (TK 30 950, nr. 424).

#### Antwoord 8

Het diversiteit- en inclusiebeleid van de Rijksoverheid is essentieel voor een, betrouwbare, kwalitatief goed functionerende en slagvaardige overheid. 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 noodzakelijk dat aansluit bij de samenleving in al haar verscheidenheid.

Het bevorderen van gelijke kansen, het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie, en het werken aan een inclusieve organisatie blijft onverminderd relevant. Op dit moment wordt de overheid door haar (potentiële) medewerkers nog niet voldoende ervaren als een inclusieve werkgever, zoals ook blijkt uit de recente onderzoeken naar discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid. Rijksbreed wordt de aanpak hierop voortgezet.

#### Vraag 9

Bent u bereid een onafhankelijke evaluatie te laten uitvoeren naar de rol van leidinggevendenden bij patronen van uitsluiting en discriminatie binnen de overheid? Zo nee, waarom niet en welke maatregelen gaat u nemen?

#### Antwoord 9

Uit de Brandbrief maar ook uit het focusgroepenonderzoek komt het beeld naar voren van leidinggevendenden die signalen van ervaren racisme op de werkvloer niet serieus nemen, laat staan oppakken. Overigens hebben deelnemers van het focusgroepenonderzoek ook ervaringen gedeeld met leidinggevendenden die uitstekend hebben gereageerd. Hoe dan ook is er voor mij op basis van deze signalen al voldoende aanleiding om ervoor te zorgen dat leidinggevendenden adequaat optreden, dat is empathisch én resoluut, als het gaat om ervaren racisme en discriminatie op de werkvloer. Verder verwijs ik u naar de beantwoording van vraag 4.

#### Vraag 10

Welke stappen onderneemt u om van een uitsluitende cultuur over te gaan naar een inclusieve cultuur waarin iedere medewerker, ongeacht achtergrond, gelijke kansen heeft?

#### Antwoord 10

Via diverse maatregelen wordt gewerkt aan het realiseren van een inclusieve cultuur binnen de Rijksoverheid. Dit is geen makkelijke opgave en vraagt tijd en aandacht. Maatregelen die zijn genomen voor de bevordering van inclusie zijn onder andere: diversiteit en inclusie zijn een vast onderdeel van ontwikkelprogramma's voor leidinggevendenden; er is aandacht voor een inclusieve werkomgeving in medewerkersonderzoeken en in toenemende mate in personeelsgesprekken. Verder start begin 2025 een nieuw cross mentoring programma dat zich richt op het uitwisselen van ervaringen en visies tussen medewerkers met diverse achtergronden.

#### Vraag 11

Hoe wilt u de genoemde «cirkel van uitsluiting» doorbreken, en hoe zorgt u ervoor dat de Rijksoverheid écht het goede voorbeeld geeft in de strijd tegen racisme en discriminatie?

#### Antwoord 11

De aanpak tegen discriminatie en racisme binnen de Rijksoverheid richt zich op het erkennen, herkennen en aanpakken van discriminatie en racisme. Of zich dat nu uit in uitspraken, gedrag, regels of processen. Deze aanpak gaat nadrukkelijk hand in hand met beleid ter bevordering van sociale veiligheid, diversiteit en inclusie. En met een duidelijk juridisch kader voor handhaving. Met als doel: een werkomgeving vrij van discriminatie en racisme. Maatregelen ter bevordering van inclusie spelen daarbij een belangrijke rol, met name op het gebied van inclusief leiderschap.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Zie hiervoor de bijlage bij de Kamerbrief van 25 oktober 2024 over het Focusgroepenonderzoek Racisme binnen de Rijksoverheid (TK 30 950, nr. 424).

Gegeven die brede scope blijft wel een focus op racisme nodig. In de Kamerbrief bij het rapport over het focusgroepenonderzoek die 25 oktober jl. naar uw kamer is gestuurd heb ik aangekondigd dat ik me daarbij zal richten op een meer gestructureerde en doelgerichte aanpak. Ik zal hiervoor 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.

**Toelichting:**

Deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen terzake van het lid Bamenga (D66), ingezonden 13 november 2024 (vraagnummer 2024Z18284).