

Vergaderjaar 2021–2022

30 950

Rassendiscriminatie

Nr. 280

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 december 2021

Tijdens de begrotingsbehandeling van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in uw Kamer op 28 oktober jl. (Handelingen II 2021/22, nr. 15, item 11) heb ik aan het lid Van Baarle (DENK) toegezegd om de Kamer inzicht te geven in de werking en resultaten van het bestaande netwerk van meldpunten voor discriminerend gedrag. Met deze brief doe ik deze toezegging gestand.

In het kabinet wordt, net als in uw Kamer en in de samenleving, de noodzaak gevoeld om de aanpak van discriminatie en racisme te versterken, tussen burgers onderling, tussen burgers en overheden, en binnen de overheid. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft uw Kamer recent in een voortgangsbrief aanpak discriminatie en racisme eerder geïnformeerd over de brede aanpak van het kabinet in dezen.¹

Vanuit mijn verantwoordelijkheid als werkgever Rijk hecht ik aan een diverse, inclusieve en veilige rijksdienst. Discriminatie en racisme mogen niet worden getolereerd, buiten noch binnen het Rijk. Van (rijks)ambtenaren wordt integer gedrag verwacht. Waar dit niet het geval is mogen en moeten ambtenaren daarop worden aangesproken. Door burgers, maar ook door elkaar. Het is van belang dat er binnen het Rijk voorzieningen zijn om discriminatie en racisme te melden, dat deze voorzieningen voldoende bekend en toegankelijk zijn, en dat dergelijke meldingen vervolgens adequaat worden opgepakt.

In deze brief informeer ik uw Kamer over de mogelijkheden die er bestaan binnen de rijksoverheid om melding te doen van discriminatie en racisme, over de aantallen meldingen die langs verschillende wegen binnenkomen, en over de versterking van de aanpak ter voorkoming en bestrijding van discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid.

¹ Kamerstuk 30 950, nr. 250

Mogelijkheden melden discriminatie en racisme

Binnen de rijksoverheid zijn er verschillende voorzieningen waar medewerkers terecht kunnen met meldingen over ongewenste omgangsvormen, en discriminatie en racisme in het bijzonder, jegens zichzelf of jegens anderen. Medewerkers die op het werk discriminatie of racisme ervaren, kunnen zich melden bij hun leidinggevende. Ook kunnen zij zich rechtstreeks wenden tot een integriteitscoördinator of een klacht indienen bij een klachtencommissie ongewenste omgangsvormen. Daarnaast kunnen medewerkers die discriminatie of racisme ervaren terecht bij vertrouwenspersonen. Hieronder zal ik een toelichting geven op elk van deze voorzieningen.

Klachtencommissie ongewenste omgangsvormen

Elk ministerie heeft een onafhankelijke klachtencommissie ongewenste omgangsvormen.² Bij ongewenste omgangsvormen kan het gaan om fysieke of verbale agressie, pesten, (seksuele) intimidatie of discriminatie. Iedere medewerker kan bij deze commissie een klacht indienen over gedragingen of uitlatingen van personen werkend in dienst van of onder het gezag van de Minister.³

De klachtencommissie doet onderzoek naar de klacht en brengt daarna advies uit aan het bevoegd gezag. Het bevoegd gezag bepaalt op basis daarvan of een klacht wel of niet gegrond wordt verklaard en welke eventuele maatregelen moeten worden getroffen.

Integriteitscoördinator

Medewerkers van de rijksoverheid kunnen bij een integriteitscoördinator terecht om een melding te doen van ongewenste omgangsvormen, waaronder ervaringen met discriminatie of racisme.⁴ Indien nodig kan de integriteitscoördinator naar aanleiding van de melding adviseren een intern onderzoek uit te voeren. Bij een intern onderzoek gaat het om de vaststelling van de feiten en om het waar nodig doorvoeren van passende maatregelen, maar ook om lessen te leren voor de toekomst. Dit onderzoek gebeurt in overeenstemming met de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek.⁵

Vertrouwenspersonen

Elk ministerie heeft onafhankelijke vertrouwenspersonen, zowel binnen de (kern)departementen als binnen de daaronder ressorterende organisaties.⁶ De toegang tot vertrouwenspersonen is laagdrempelig en de gesprekken zijn vertrouwelijk. Medewerkers kunnen, als zij te maken krijgen met discriminatie en racisme, bij een vertrouwenspersoon terecht. De vertrouwenspersoon staat medewerkers bij door een luisterend oor en morele ondersteuning te bieden. Ook kan de vertrouwenspersoon helpen met het op een rijtje zetten van handelingsopties en door advisering.

² De grondslag is hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht.

³ De klachtenprocedure is te vinden in de personeelsreglementen van de afzonderlijke ministeries. Zie Personeelsreglementen I CAO Rijk.

⁴ Daar waar dit niet via de Integriteitscoördinatoren loopt, kunnen medewerkers melding doen bij meldpunten binnen de departementen.

⁵ Op 18 mei 2020 is de Baseline Intern Persoonsgericht Onderzoek (BIPO) vastgesteld. De BIPO bevat basisnormen voor het melden, persoonsgericht onderzoeken en afdoen van integriteits- en beveiligingsincidenten, en geldt voor alle organisaties binnen het Rijk.

⁶ Elke organisatie dient, op grond van de Arbeidsomstandighedenwet, maatregelen te treffen om een veilige en prettige werkomgeving te bevorderen. Een van deze maatregelen is het aanstellen van een vertrouwenspersoon ongewenste omgangsvormen. Het gaat daarbij om (seksuele) intimidatie, pesten, agressie/geweld of discriminatie.

Aantal meldingen discriminatie en racisme

Binnen de verschillende departementen⁷ zijn over de jaren 2018, 2019 en 2020 per jaar in totaal tussen de 25 en 35 meldingen gedaan van discriminatie en racisme. Het gaat hier om meldingen die zijn geregistreerd door integriteitscoördinatoren, departementale meldpunten dan wel vertrouwenspersonen. Daarnaast zijn bij de verschillende klachtencommissies in deze peiljaren in totaal 5 klachten ingediend die deels discriminatie en racisme betroffen. Aantallen over het lopende jaar zijn op dit moment nog niet bekend.

Versterking aanpak discriminatie en racisme rijksoverheid

Er zijn voor medewerkers, zoals aangegeven, meerdere manieren om discriminatie en racisme te melden. De onafhankelijkheid van de behandeling daarvan is voldoende geborgd. Ik ben van mening dat elke gegronde klacht er uiteraard één te veel. Het risico bestaat dat niet elk geval van discriminatie wordt gemeld. Het kan bijvoorbeeld zijn dat niet alle medewerkers weten dat zij discriminatie en racisme kunnen melden en onvoldoende bekend zijn met de wijze waarop zij dat kunnen doen. Daarom hecht ik aan versterking van de aanpak van discriminatie en racisme binnen de sector Rijk. Ik zet daarom in op het breder bekend maken van de mogelijkheden tot melden, van de wijze waarop gemeld kan worden, en op het bevorderen van de meldingsbereidheid. Dat doe ik onder meer door te voorzien in een structureel aanbod van activiteiten en gerichte communicatie, om Rijksbreed medewerkers alert te houden op het onderkennen en bestrijden van vooroordelen en discriminatie. In het kader van een versterking aanpak discriminatie en racisme zullen er voor de medewerkers van de rijksoverheid trainingen en workshops over deze onderwerpen worden ontwikkeld en aangeboden. Dit ter aanvulling op het bestaande aanbod van workshops over ongewenste omgangsvormen en sociale veiligheid. Daarbij heb ik bijzondere aandacht voor de belangrijke rol van vertrouwenspersonen. Vertrouwenspersonen spelen namelijk een essentiële rol om medewerkers, die worstelen met ervaringen met discriminatie of racisme, te ondersteunen. Ik zet mij ervoor in dat dit onderwerp en deze aanpak binnen de rijksoverheid blijvend de aandacht krijgt die het behoeft. Zodat de medewerkers van de rijksoverheid scherp blijven op het belang van integriteit, en op de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor een veilige, inclusieve en respectvolle werkomgeving.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
R.W. Knops

⁷ Het gaat hier over de departementen vallend onder de sector Rijk. Dat zijn alle departementen exclusief het Ministerie van Defensie.