

TER BESLUITVORMING

Nota actief openbaar
Ja

Onze referentie
2025-0000209412

Datum
4 maart 2025

Opgesteld door

Samengewerkt met
Personeelsbeleid Rijk

Bijlage(n)
0

Aan
Van

De minister van BZK
DGDOO

nota

TK-brief aanpak discriminatie en racisme binnen de
Rijksoverheid

Aanleiding

Tijdens het Dertigledendebat van 12 september 2024 over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme heeft u toegezegd om twee brieven naar de Kamer te sturen over een aantal toezeggingen en moties. De eerste brief is door u op 27 januari jl. verzonden.¹ De nu voorliggende tweede brief was voor eind januari 2025 aangekondigd maar heeft vertraging opgelopen. U heeft de Kamer in de eerste brief geïnformeerd dat de tweede voorliggende brief zou worden verstuurd in het voorjaar.

Geadviseerd besluit

U wordt geadviseerd akkoord te gaan met bijgevoegd brief waarin ingegaan wordt op enkele toezeggingen en moties uit het bovengenoemde debat. U gaat in deze brief tevens in op de uitkomsten van het FNV-onderzoek naar sociale veiligheid bij het ministerie van IenW, zoals verzocht door Kamerlid Olger van Dijk (NSC) tijdens de regeling van werkzaamheden op 4 februari jl.

Kern

De voorliggende brief behandelt de volgende toezeggingen:

- Een model voor een beleids- en effectrapportage van departementen over de aanpak van racisme en discriminatie,
- De rijksbrede verplichting dat bij p-gesprekken wordt gesproken over racisme en discriminatie,
- De mogelijkheid om rijksbreed een escalatieladder en sanctiebeleid vorm te geven en af te spreken,
- Een handreiking voor leidinggevendenden maken over de aanpak en handhaving van racisme, op basis van een escalatiemodel,
- Oprichting van één meldloket voor klachten over ongewenst gedrag en integriteitsmeldingen.
- De uitkomsten van het onderzoek naar agressie en intimidatie worden toegevoegd aan de eerstvolgende voortgangsrapportage racisme en discriminatie die voor de zomer aan de Kamer zal worden verzonden. In het planningsoverzicht dat met de Kamer is gedeeld was een separate Kamerbrief aangekondigd.

¹ Kamerstukken II 2024/25, 30 950, nr. 433

De brief gaat ook in op de volgende motie van het lid Bamenga:

Verzoekt de regering om in functieomschrijvingen en in de beoordelingscycli van alle ambtenaren met een leidinggevende functie de expliciete verantwoordelijkheid opnemen om actief zorg te dragen voor een veilige en inclusieve werkomgeving vrij van racisme en discriminatie.

Onze referentie
2025-0000209412

Datum
4 maart 2025

Tot slot gaat de brief zoals gezegd in op het onderzoek van de FNV.

Interdepartementale afstemming

- De brief is interdepartementaal afgestemd in INAR, ICOP en ICBR. Tevens is het ter kennisname aan het SGO gestuurd.
- Het gedeelte over het FNV-onderzoek is afgestemd met IenW.

Toelichting

Naar aanleiding van het Dertigledendebat op 12 september jl. over het PER onderzoek heeft u een reeks toezeggingen gedaan en zijn enkele moties aangenomen. Deze zijn ook opgenomen in de brief waarmee u op 25 oktober jl. het focusgroepenonderzoek over racisme bij de rijksoverheid heeft aangeboden, in de brief van 27 januari jl. over het integriteitsstelsel en de aanpak van racisme en discriminatie, of worden in deze voorliggende brief meegenomen:

- a) Rijksbrede klachtencommissie in werking per 1 januari a.s. (motie Rajkowski c.s.)
- b) Onderzoek naar uw doorzettingsmacht ten aanzien van andere departementen (motie Chakor).
- c) Het ontwikkelen van een model voor een beleids- en effectrapportage en het verplicht maken voor departementen om deze bij BZK aan te leveren.
- d) Voor zover mogelijk de rijksbrede gegevens over integriteitsmeldingen te verzamelen en aan de Kamer zenden.
- e) Onderzoek naar de mogelijkheid om rijksbreed opgelegde sancties richting ambtenaren te registeren.
- f) Verplicht stellen dat bij p-gesprekken wordt gesproken over racisme.
- g) Onderzoeken in hoeverre het mogelijk is om rijksbreed een escalatieladder en sanctiebeleid vorm te geven en af te spreken.
- h) Bevorderen dat in de functieomschrijvingen en beoordelingscycli van alle ambtenaren met een leidinggevende functie de expliciete verantwoordelijkheid wordt opgenomen om actief zorg te dragen voor een veilige en inclusieve werkomgeving vrij van racisme en discriminatie (motie Bamenga).
- i) Een handreiking voor leidinggevendenden maken over de aanpak en handhaving van racisme, op basis van een escalatiemodel.
- j) Het bevorderen van het volgen van omstanderstrainingen door medewerkers van de rijksoverheid.
- k) Een e-learning ontwikkelen voor breed gebruik door rijksambtenaren.
- l) Verbetering van de informatievoorziening over (informeel dan wel formeel) melden van grensoverschrijdend gedrag.
- m) Iedere twee jaar een vervolgonderzoek uitvoeren naar het ervaren racisme op de werkvloer bij de rijksoverheid.