

Het bericht dat een op de tien rijksambtenaren racisme op de werkvloer ervaart

Voorzitter: Markuszower

Het bericht dat een op de tien rijksambtenaren racisme op de werkvloer ervaart

Aan de orde is het **dertigledendebat** over **het bericht dat een op de tien rijksambtenaren racisme op de werkvloer ervaart**.

De **voorzitter**:

Ik heet de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, mevrouw Uitermark, natuurlijk van harte welkom. Het debat dat we gaan voeren, is een dertigledendebat. Het gaat over het bericht dat een op de tien rijksambtenaren racisme op de werkvloer ervaart. Dat debat is aangevraagd door de heer Van Baarle van de fractie van DENK. Daarom geef ik aan hem als eerste het woord. Dank u wel.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Voorzitter. Een op de tien rijksambtenaren heeft in het afgelopen jaar te maken gehad met racisme op de werkvloer. Een op de tien. Dat zijn duizenden mensen bij de rijksoverheid die in het afgelopen jaar racisme hebben ervaren. Vooral ambtenaren met een niet-Europese migratieachtergrond zijn disproportioneel geraakt. Van hen heeft bijna een op de drie racisme ervaren. Een op de drie. Een op de vijf rijksambtenaren heeft racisme zelfs met eigen ogen zien gebeuren.

Voorzitter. Mijn eerste vraag aan de minister is dan ook: vindt zij de rijksoverheid eigenlijk wel een inclusieve werkomgeving wanneer zij hoort dat zo veel rijksambtenaren discriminatie meemaken op de werkvloer? Wat zegt dit over de effectiviteit van de aanpak tegen discriminatie bij de rijksoverheid van de afgelopen jaren? Is die niet gewoon veel te min en veel te slap geweest?

Voorzitter. Helaas komt dit niet als een verrassing. Het onderzoek naar racisme en discriminatie bij het ministerie van Buitenlandse Zaken toonde twee jaar geleden al aan dat racisme een probleem is binnen de rijksoverheid. Waarom moet het zo lang duren, vraag ik aan de minister, voor er eindelijk een centraal gecoördineerde en daadkrachtige aanpak van discriminatie bij de rijksoverheid komt? Het is tijd dat de regering eindelijk in actie gaat komen en al die signalen, meldingen en onderzoeken serieus neemt en ervoor gaat zorgen dat racisme wordt verbannen.

Daarvoor moeten de volgende dingen gebeuren. Allereerst moet er een overduidelijke normstelling komen dat racisme en discriminatie niet worden geaccepteerd. Iedere leidinggevende binnen de overheid moet dit uitdragen, hier beleid op maken en hier ook op worden beoordeeld. Hoe gaat de minister dit doorvoeren?

Het moet ook eens afgelopen zijn met de vrijblijvendheid. Die vrijblijvendheid werkt niet. Dat betekent dat de minister verplichte maatregelen moet treffen voor alle overheidsorganisaties, zoals verplichte trainingen en verplicht beleid. Is de minister bereid om dit rijksbreed door te voeren? Mijn aangenomen motie van al meer een jaar geleden vroeg om de trainingen tegen discriminatie en voor diversiteit bij de overheid

niet vrijblijvend, dus verplicht, te maken. We wachten daar al meer dan een jaar op en de regering komt niet verder dan een aantal studies. Waarom?

Voorzitter. Veel rijksambtenaren geven aan discriminatie niet te melden of ontevreden te zijn met de afhandeling. Wordt iedere melding van discriminatie via een vast protocol afgehandeld? Is de rijksbrede klachtenregeling al volledig in werking en voldoende bekend? Welke sancties staan er op discriminerend gedrag? Kan de minister aantonen dat er tegen discriminatie ook wordt opgetreden? Hoeveel sancties zijn er eigenlijk tegen discriminatie getroffen in de afgelopen jaren? De cijfers waar we vandaag over debatteren, zijn pijnlijk en schokkend. Ze laten zien dat deze minister keihard aan de bak moet om discriminatie bij de overheid uit te bannen, zeker omdat de rijksoverheid een voorbeeldrol heeft.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Van Baarle. Dan geef ik nu graag het woord aan mevrouw Chakor van de fractie-GroenLinks-PvdA.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Dank, voorzitter. In februari hoorden we van staatssecretaris Van Huffelen de uitkomsten van de personeelsenquête over racisme. De cijfers waren en zijn schokkend. Wat mij vooral raakte, zijn de verhalen van mensen achter die cijfers. Wanneer ik mensen spreek die slachtoffer zijn, voel ik de onmacht en het gevoel tegen een muur te staan. Dat 10% van de ambtenaren racisme ervaart, betekent heel veel persoonlijk leed. Deze enquête sluit helaas aan bij andere onderzoeken, zoals dat van de FNV naar grensoverschrijdend gedrag bij ministeries. Ook hier honderden schrijnende gevallen. Het is goed dat de staatssecretaris, Van Huffelen dan, dit eerder verontrustend en onacceptabel noemde, maar woorden alleen zijn niet genoeg. Het gaat nu om actie. Daarbij kan ik me aansluiten bij de heldere woorden van mijn collega, de heer Van Baarle.

Het vorige kabinet kondigde in februari een rijksbrede klachtencommissie aan. Deze is hard nodig om te voorkomen dat klachten in een laatje verdwijnen. Is die commissie er inmiddels? Zo ja, met welke bevoegdheden? En als die er nog niet is, waarom dan niet? Hoe staat het met de pilot met personeelsraadgevers? Deze pilot is gestart, dus we willen als Kamer graag geïnformeerd worden over de stand van zaken. Wat is eruit gekomen? Is het iets structureels wat doorgepakkt gaat worden? Of blijft het bij een pilot? Dat zou mij verbazen, gezien de ernst van de situatie. Daarnaast zou er een kwalitatief onderzoek komen naar racisme op de werkvloer. Wat is de status daarvan? We hebben niet alleen cijfers nodig, maar we moeten er ook gewoon voor zorgen dat mensen in een sociale werkomgeving kunnen werken.

Tot slot, de vraag naar een minder vrijblijvende inzet van instrumenten. De heer Van Baarle refereerde er ook al aan. Na bewustwording en training blijkt racisme op de werkvloer nog steeds een probleem. Wat als collega's tot en met leidinggevenden zich racistisch uiten? Wat gebeurt er dan? Wie geeft de werkgever of de leidinggevende een duw? Graag een reactie van de minister. Ik denk dat we niet meer moeten praten, want dat doen we al een hele tijd. Het wordt tijd voor een concreet sanctiebeleid, met afrekenbare doelen en verantwoording. Ik hoor graag hoe de minister hierover denkt.

Bij concreet beleid gaat het ook om het behalen van streefcijfers. Kunnen we die meten om bijvoorbeeld te beoordelen of leidinggevenden überhaupt in staat zijn om inclusie op de werkvloer te bevorderen? Hoe staat het met de verplichtende aanpak, waarvan de staatssecretaris had aangegeven dat ze er aanknopingspunten voor zag? Ik hoor graag van de minister hoe ze daarover denkt.

De voorzitter:

Dank u wel. Precies op tijd, maar drie seconden te laat. Dan geef ik het woord aan de heer Bamenga van de fractie van D66.

De heer Bamenga (D66):

Dank u wel, voorzitter. Afgelopen maanden heb ik gesproken met ambtenaren, die hun verhalen met mij hebben gedeeld. Het waren schrijnende verhalen over discriminatie: hoe ze structureel door collega's gekleineerd of gepest worden. En dat allemaal vanwege hun huidskleur. Deze verhalen raken mij. Ieder geval van discriminatie is er een te veel. Wat het nog erger maakt, is dat deze verhalen niet op zichzelf staan. 10% van de ambtenaren kreeg het afgelopen jaar te maken met racisme. Bij mensen uit een niet-Europees herkomstland is dat zelfs bijna een op de drie. Twee op de drie mensen die te maken krijgen met racisme melden dat niet.

Het kan niet zo zijn dat rijksambtenaren racistisch worden bejegend. Het kan niet zo zijn dat deze mensen geen melding durven te doen. Het kan niet zo zijn dat wanneer deze mensen wel melden, ze vervolgens weggekeken, weggejaagd of weggepest worden. De overheid zou een veilige werkplek moeten zijn voor iedereen. Of je van het platteland komt, zwart of wit bent, of een hoofddoek draagt: ieders talent is welkom en nodig bij de rijksoverheid. Het aantal vacatures bij de politie, Defensie, DUO, Belastingdienst en de rest van de overheid neemt alleen maar toe. Dat probleem lossen we niet op als we racisme en discriminatie niet weten uit te bannen.

Welke concrete acties kunnen we van de minister verwachten in de strijd tegen racisme binnen de overheid? Is zij bereid deze op papier te zetten en als plan met de Kamer te delen? Hoe gaat u ervoor zorgen dat er een vastgesteld commitment komt om racisme en discriminatie uit te bannen binnen de top van de ministeries en overheidsinstanties? Hoe gaat u ervoor zorgen dat ...

De voorzitter:

Moet ik dat doen, of doet de minister dat?

De heer Bamenga (D66):

De minister. Uw interruptie gaat wel van mijn spreektijd af, maar dank u wel.

De voorzitter:

De klok stond op pauze. Het is: hoe gaat de minister dat doen?

De heer Bamenga (D66):

Is de minister bereid dit onderzoek jaarlijks te herhalen en daarover te rapporteren aan de Kamer? Hoe gaat de minister ervoor zorgen dat iedereen daadwerkelijk verantwoordelijkheid gaat voelen hiervoor? Hoe gaat de minister ervoor zorgen dat er

gerapporteerd wordt wat er is gedaan, zodat er opvolging komt op meldingen van racisme en discriminatie? Wat gebeurt er als iemand racisme en discriminatie meldt? Kan dan bijvoorbeeld iemand ontslagen worden? Is de minister bereid om dit vast te leggen, net zoals dat is gedaan in de Gedragscode Integriteit Rijk? Deze minister heeft ook collega's die uitspraken hebben gedaan over het dragen van een hoofddoek. Hoe kijkt de minister daarnaar? Kan zij garanderen dat individuele uitspraken van ministers over bijvoorbeeld hoofddoeken nooit zullen leiden tot een gevoel van onveiligheid bij ambtenaren?

Voorzitter, afrondend. Gelukkig is er ook hoop, want als dit kabinet daadwerkelijk durft te kiezen voor een inclusiever, diverser en veiliger werkvloer, dan is heel Nederland beter af. Organisaties met een divers team zijn productiever en mensen blijven langer werken bij een inclusieve werkgever. Inclusieve teams maken ook betere beslissingen. Kortom, iedereen verdient het om beoordeeld te worden op hun werk en niet op wie ze zijn. Van een toeslagenouder en een gedeputeerde in Groningen tot aan Defensie en de politie: heel Nederland heeft baat bij een inclusieve overheid, vrij van racisme en discriminatie.

De voorzitter:

Dank u wel, meneer Bamenga. Dan geef ik nu graag het woord aan de heer Kahraman van de fractie van Nieuw Sociaal Contract.

De heer Kahraman (NSC):

Dank u wel voorzitter. In de voorbereiding laat je het artikel en de conclusies van dit onderzoek even op je inwerken. Racisme op de werkvloer. Racisme op de werkvloer van de rijksoverheid! Wat wil je dan zeggen tegen de ambtenaren die zich kennelijk racistisch uitlaten op het werk? De eerste woorden die bij mij opkomen en die ik graag tegen hen zou willen zeggen, zijn: hou hiermee op, want dit is onacceptabel gedrag! Het verbod op discriminatie, artikel 1 van de Grondwet, is een basiswaarde van de democratische rechtsstaat en een waarborg voor menselijke waardigheid. Dit verbod heeft niet alleen betrekking op godsdienst en geslacht, seksuele diversiteit en genderdiversiteit, maar uiteraard ook op ras. Wij bestrijden alle vormen van discriminatie en racisme en zetten ons in voor een volwaardige acceptatie van alle Nederlanders op straat, op het werk en in de hele samenleving.

Voorzitter. Ik neem dit debat over van mijn collega Sandra Palmen, die hier vast meer vanuit de grondrechten naar zou kijken — en gelijk heeft ze. Maar ik kom uit het bedrijfsleven. Mijn blik gaat uit naar de cultuur op de werkvloer, en de kwaliteit van de hr-organisatie en leidinggevenden op dit punt. Alle cijfers rondom hoe het ervaren is, of het besproken is en of er teruggekoppeld is, staan in de brief van de voormalige staatssecretaris Van Huffelen. Zij schreef ook: "Het is en blijft nodig om te benadrukken dat discriminatie en racisme in welke vorm dan ook niet getolereerd mogen worden, en zeker niet binnen de rijksoverheid". Een zerotolerancebeleid dus. Racistische uitlatingen op de werkvloer zijn reden voor een officiële waarschuwing en bij herhaling reden voor ontslag.

Voorzitter. Mijn vragen aan de minister zijn de volgende. Hoe vaak heeft een melding bij een leidinggevende, hr- of vertrouwenspersoon over racistische uitlatingen of racistisch gedrag geleid tot een onderzoek met een officiële waarschuwing tot gevolg? Hoe vaak

hebben herhaaldelijke waarschuwingen geleid tot ontslag, uitgesplitst naar niet verlengen, ontslag met wederzijds goedvinden of ontslag op staande voet? Wat doet deze minister om de kwaliteit van de hr-organisatie en de leidinggevenden op dit punt te versterken, zodat we doorschakelen van praten naar actie? Als de staatssecretaris zegt dat we dit met wortel en tak willen uitroeien, doet de rijksoverheid dat dan ook? Wordt er opgetreden?

Voorzitter, ik wil afsluiten. Als wij discriminatie en racisme willen uitroeien in de samenleving, laten we dan beginnen met het goede voorbeeld geven.

Dank u wel.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Wilt u nog even blijven staan? Er is een interruptie van de heer Van Baarle.

De heer **Van Baarle** (DENK):

De heer Kahraman zegt terecht tegen mensen binnen de rijksoverheid die zich discriminerend uiten of pesten op basis van discriminatie: hou daarmee op. Is de heer Kahraman bereid om namens NSC de woorden "hou daarmee op" ook te uiten naar mensen binnen de rijksoverheid als minister Faber en minister Agema? Zij hebben tegen dames met een hoofddoek gezegd: zet die hoofddoek af en kies voor de vrijheid. Zij hebben gezegd: zo'n hoofddoek vind ik niks. Zegt de heer Kahraman namens NSC ook tegen mensen als mevrouw Agema en mevrouw Faber: hou op met dit soort pesterige, discriminerende uitingen?

De heer **Kahraman** (NSC):

We hebben het hier over racisme en discriminatie op de werkvloer. Wij hier in de zaal zijn politici. Wij hebben toch wat meer recht om ons te uiten. Elke politicus kan zich uiten. Ik kan het niet met die uitingen eens zijn, maar dat recht heeft elke politicus hier in de zaal. Laat ik het zo zeggen: ik ga geen oordeel vellen over de woorden van een politicus. Ik ga ze wel bestrijden op de inhoud. Maar wat een politicus zegt, is zijn of haar goed recht. Ik kan op de inhoud reageren.

De **voorzitter**:

Ik laat met enige prudentie de interrupties toe zonder beperkingen. Het is wel een goede gewoonte om niet te veel te spreken over mensen die niet aanwezig zijn. In het kader van dit debat laat ik het gewoon toe, maar laten we wel rekening houden met wat hier gebruikelijk is.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Nu wordt het betoog van de heer Kahraman wel heel erg sloppy. Hij is snoeihard aan het begin, en terecht. Tegen iedereen die discrimineert, pest of ongepaste opmerkingen maakt, zegt hij: hou daarmee op. Ministers van de PVV hebben tegen dames met een hoofddoek gezegd: "Zet hem af. Kies voor de vrijheid. Ik vind zo'n hoofddoek niks." Daarover zegt de heer Kahraman: dat recht heb je; een politicus moet dat kunnen zeggen. Dan is de fractie van NSC eigenlijk boterzacht. Ik zou tegen de heer Kahraman willen zeggen: als we discriminatie en racisme, het pesten van mensen op basis van wie ze zijn, hun huidskleur of hun geloof, echt willen bestrijden, dan moet de fractie van NSC

ook PVV-bewindspersonen aanspreken die vrouwen met een hoofddoek onheus bejegenen. Dat doet u niet. Dat vind ik teleurstellend.

De heer **Kahraman** (NSC):

Ik heb geen vraag gehoord. Volgens mij heb ik in mijn betoog duidelijk gezegd dat politici wat meer ruimte hebben om hier voor hun mening uit te komen. Ik zal elke politicus waar ik het niet mee eens ben op zijn of haar woorden bestrijden.

De **voorzitter**:

Oké. Dank u wel. Mevrouw Chakor heeft nog een interruptie.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

De heer Kahraman begon met de woorden: hou op. Toen dacht ik: mooi, dat toont leiderschap. "Stop ermee. Hou ermee op." Dat zeggen ze op scholen ook als ze gepest worden. Dan zeggen ze: "Stop. Hou op." Het werd wat minder toen de heer Van Baarle erop doorvroeg. U zei: geef het goede voorbeeld. U kunt nu het goede voorbeeld geven. U kunt nu tegen bewindspersonen die vaak racistische opmerkingen maken, zeggen: hou ermee op. Waarom doet u dat niet? Waarom zegt u niet: "Stop. Hou ermee op. Geef het goede voorbeeld"?

De heer **Kahraman** (NSC):

Volgens mij heb ik ook richting de heer Van Baarle geuit dat politici in onze rechtsstaat wat meer ruimte hebben om zich te uiten. Anders zouden we het debat ook kunnen verengen. Ik heb gezegd dat ik een weerwoord zal geven op de inhoud van de uitingen van welke politicus dan ook. Als ik het niet eens ben met wat een politicus hier te berde brengt, dan zal ik dat inhoudelijk proberen te weerleggen. Maar ik ga niet nu vooraf tegen wie dan ook zeggen dat ze moeten ophouden met hun uitingen.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Bent u het wel met mij eens dat het belangrijk is om het goede voorbeeld te geven? Heel veel mensen kijken hiernaar. Zij kijken naar het gedrag dat hier vertoond wordt. Het wordt dus ook tijd dat wij goed gedrag laten zien, waarbij je met respect met elkaar omgaat. Is dit dan het moment waarop NSC tegen iedereen zegt dat het tijd wordt om het goede voorbeeld te geven? Durft NSC in ieder geval daarover afspraken te maken?

De heer **Kahraman** (NSC):

U mag ons als NSC er altijd op aanspreken dat wij het goede voorbeeld geven. Ik ben hier niet de moraalpolitie. NSC is niet de moraalpolitie die hier elke politicus langs een meetlat gaat houden. Wij zijn een partij die zegt: wij gaan hier de normen en waarden en het fatsoen hanteren. U mag mij en mijn collega's — ik ben zo vrij om ook namens mijn collega's te spreken — altijd aanspreken op het goede voorbeeld dat we willen geven aan Nederland. Ik hoop ook dat als mensen het slechte voorbeeld geven, u dan naar de interruptiemicrofoon loopt en op de inhoud weerlegt waarom ze hier in deze Kamer een verkeerde uitspraak hebben gedaan. Daar zal ik u in steunen.

De **voorzitter**:

Dan is er nog een interruptie van de heer Bamenga.

De heer **Bamenga** (D66):

Die is, hoop ik, meer ter verduidelijking. De heer Kahraman geeft aan dat politici meer ruimte hebben om zich te uiten. Ik neem aan dat meneer Kahraman daarmee niet bedoelt dat politici boven de wet staan en zich niet aan de Grondwet hoeven te houden, bijvoorbeeld aan wat er in artikel 1 staat, namelijk dat niemand mag discrimineren.

De heer **Kahraman** (NSC):

Absoluut niet. Politici staan ook niet boven de wet en al helemaal niet boven de Grondwet.

De heer **Bamenga** (D66):

Dan zou je dus ook politici die uitspraken doen die in strijd zijn met de wet kunnen aanspreken, lijkt mij.

De heer **Kahraman** (NSC):

Als politici de wet overtreden ... Wij zijn geen officier van justitie. We hebben daarvoor de officier van justitie. Als iemand hier de wet overtreedt, discrimineert of zich racistisch uitlaat, dan is het aan de officier van justitie om dat voor de rechter te brengen. Wij zijn hier om die woorden met woorden te bestrijden en aan te geven dat iemand de verkeerde richting inslaat.

De heer **Bamenga** (D66):

Tot slot.

Ik was eigenlijk gewoon benieuwd wat uw opvatting is als een politicus of zelfs een bewindspersoon bepaalde uitingen doet waardoor de hele organisatie of in ieder geval bepaalde mensen zich gediscrimineerd kunnen voelen. Heeft u daar als politicus een opvatting over?

De heer **Kahraman** (NSC):

Ik kan moeilijk iets zeggen over gevoelens en hoe iemand iets opvat. U weet dat ik zelf ook niet hier in Nederland ben geboren. Ik denk dat het een mooi voorbeeld is dat ik hier mag staan en het Nederlandse volk mag vertegenwoordigen. Als een bewindspersoon of een politicus hier iets roept wat gevoelig over kan komen ... Ik zal mijn emoties meenemen hier in de zaal en ik zal ook reageren als ik het gevoel heb dat hij of zij over een streep is gegaan. Dan zal ik proberen om dat met woorden te bestrijden.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Kahraman. Dan geef ik het woord aan mevrouw Rajkowski van de fractie van de VVD, als laatste van de zijde van de Kamer in deze termijn.

Tja, ik zat te spelen met dat scherpje en dan gaat het helemaal mis. Maar ik zal u niet muten, mevrouw Rajkowski.

Mevrouw **Rajkowski** (VVD):

Concentratie!

Voorzitter. De VVD is tegen racisme en andere vormen van discriminatie. Iedereen in Nederland moet vrij en veilig zichzelf kunnen zijn. Dat is helaas tot op de dag van

vandaag niet voor iedereen het geval. Daarom zullen we blijven inzetten op het aanpakken van deze twee dingen. We geloven er namelijk in dat het bieden van kansen belangrijk is. Juist de rijksoverheid zou een voorbeeld moeten zijn voor de rest van de samenleving, waar geen plek is voor racisme en discriminatie en waar mensen in een veilige omgeving kunnen werken. Ook de mensen thuis moeten ervan uit kunnen gaan dat als zij contact hebben met de overheid dit objectief en rechtvaardig gebeurt, zonder angst om onterecht te worden benadeeld of racistisch te worden bejegend. Dat dit dus wel gebeurt, is onacceptabel.

Verschillende onderzoeken laten zien dat het merendeel van de mensen die bij de rijksoverheid werken zich niet racistisch of discriminatoir uitlaten en elkaar zelfs aanspreken als dit soort situaties voorkomen. Die mensen hebben we nodig om het racisme helemaal uit te bannen bij de rijksoverheid. Er is de afgelopen jaren al een hoop gebeurd. Er is een nationaal coördinator aangesteld, er is een staatscommissie geweest, en er liggen stapels aan kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeken op dit onderwerp.

Ik heb twee punten, voorzitter. Ik wil geen nieuw onderzoek. Ik wil dat er nu wat gaat gebeuren. Het eerste gaat over meldingen. Dat een groot deel van de respondenten aangeeft met collega's in gesprek te gaan bij het signaleren van discriminatie richting collega's of burgers is een goede zaak, want zwijgen is toestemmen. Uit verschillende onderzoeken blijkt ook dat er een samenhang is: als er intern discriminatie plaatsvindt, vindt dit ook extern plaats. Een aanpak op de werkvloer zou dus wellicht ook die externe discriminatie kunnen aanpakken. Dat begint met uitspreken en melden, maar helaas gebeurt er nog te weinig met deze meldingen. Daarom mijn vraag aan het kabinet: hoe gaat u dit proces beter intern vormgeven? Het kan niet zo zijn dat er klachten of meldingen worden gedaan, maar dat men hier vervolgens niets van hoort, waardoor het ook lijkt alsof er niks mee gebeurt. Dit doet ook iets met de motivatie op de werkvloer. Kan het kabinet toezeggen dat de rijksbrede klachtencommissie ongewenste omgangsvormen zo snel mogelijk in werking zal treden?

Dan mijn laatste punt, voorzitter. Voor de VVD is het belangrijk dat er niet nog meer onderzoeken komen, maar dat er tijd en aandacht wordt besteed aan het daadwerkelijk oppakken van de acties en opvolging. Want er liggen al stapels aan adviezen, zowel op micro- als op macroniveau. Graag een reactie van de minister.

De voorzitter:

Dank u wel, mevrouw Rajkowski. Ik zie nog een interruptie van in ieder geval mevrouw Chakor en daarna nog van de heer Van Baarle.

Mevrouw Chakor (GroenLinks-PvdA):

Mevrouw Rajkowski begon haar betoog met dat iedereen vrij en veilig moet kunnen zijn. Daar ben ik het helemaal mee eens. U gaf ook aan dat het tijd is voor actie, dat er wat aan gedaan gaat worden. Dan ben ik wel benieuwd hoe dat dan zou moeten gebeuren en of in dat plaatje ook een sanctiebeleid past. We hebben het ook over leidinggevend en die stelselmatig een onveilige sfeer creëren op de werkvloer, die de oorzaak zijn van de sociale onveiligheid. Wat zou daaraan moeten gebeuren? Op dit

moment zijn de sancties minimaal. Bent u het met mij eens dat er een sanctiebeleid zou moeten komen?

Mevrouw **Rajkowski** (VVD):

Ik vind het onacceptabel dat als er een leidinggevende zou zijn die keer op keer discrimineert, zich racistisch uit of racistisch gedrag vertoont, en daarop wordt aangesproken, daar dan uiteindelijk niks mee gebeurt. Dit soort mensen horen niet bij de rijksoverheid thuis. Punt.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Dat is goed om te horen. Dan kom ik daarop terug. Dank.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Deze uitkomst komt helaas niet als een verrassing. We hebben een tijd geleden al het onderzoek gehad naar discriminatie bij het ministerie van Buitenlandse Zaken. Daar kwamen de meest verschrikkelijke dingen uit naar voren. Er waren mensen van kleur die Zwarte Piet werden genoemd en er werd verschrikkelijk gesproken over landen van herkomst. Nu hebben we dit onderzoek. Meer dan een jaar geleden heb ik een motie ingediend om te vragen om trainingen op het gebied van het voorkomen van discriminatie verplicht te maken, dus niet vrijblijvend. We zien dat die aanpak op verschillende ministeries gewoon achterblijft, omdat niet helder is wat de rijksoverheid van ministeries verwacht. Volgens mij heeft de VVD destijds die motie gesteund. Ik zou dus aan mevrouw Rajkowski willen vragen of zij het met DENK eens is dat deze minister er gewoon zo snel mogelijk voor moet zorgen dat we in ieder geval verplichtstellen dat er rijksoverheidsbreed beleid is en dat we trainingen die aantoonbaar helpen tegen discriminatie en racisme ook verplicht stellen, omdat we zien dat er gewoon te weinig gebeurt doordat er geen centrale aansturing is. Deelt mevrouw Rajkowski dat?

Mevrouw **Rajkowski** (VVD):

Ik heb die motie even niet scherp. Ik denk dat ik toen met zwangerschapsverlof was, dat het daaraan ligt. Dat we het waarschijnlijk hebben gesteund, kan ik me goed voorstellen. Daar moet zeker beleid op zijn. Ook op het moment dat er geen meldingen of aantoonbare discriminatie plaatsvindt, zou dat beleid er moeten zijn, preventief. We zien nu dat het niet goed gaat bij de rijksoverheid. Er moet dus zeker verplichtend beleid zijn. In het bedrijfsleven — daar heb ik hiervoor gewerkt — heb je naast trainingen ook workshops. Je hebt dus verschillende vormen. Welke vorm maakt me niet uit, maar er moet verplichtend beleid zijn, want dit mag geen plek hebben binnen onze rijksoverheid, op geen enkel ministerie.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Ik dank mevrouw Rajkowski voor dit antwoord. Ik zie dat als bijval vanuit een groot gedeelte van de Kamer om deze minister op te roepen om er zo snel mogelijk voor te zorgen dat dat verplichtende beleid er daadwerkelijk gaat komen. Ik heb vorig jaar april een motie ingediend en we zijn nog steeds aan het wachten op verplichtend beleid. Ik denk dat mevrouw Rajkowski het met mij eens is dat dat te lang duurt. De mensen die slachtoffer zijn van racisme en discriminatie kunnen hier niet op wachten.

Mevrouw **Rajkowski** (VVD):

Zeker. De schade die het berokkent als je op die manier bejegend wordt, al is het maar

één keer in je leven gebeurd, staat je je hele leven bij. Dat moeten we te allen tijde voorkomen.

De **voorzitter**:

Er is nog een interruptie van de heer Bamenga.

De heer **Bamenga** (D66):

Wat ik hoor van mevrouw Rajkowski stemt me positief. "Te veel onderzoek; we moeten naar actie gaan" vind ik ook positief om te horen. Daar ben ik ook zeker voorstander van.

De **voorzitter**:

En uw vraag is?

De heer **Bamenga** (D66):

Mijn vraag is de volgende. We horen dat er binnen de organisatie een gebrek is aan commitment en verantwoordelijkheid nemen als er sprake is van racisme. Vinden wij de VVD daarin aan onze zijde als wij met voorstellen komen om ervoor te zorgen dat er gewoon wat meer verantwoordelijkheid komt binnen de organisatie om racisme aan te pakken?

Mevrouw **Rajkowski** (VVD):

Natuurlijk. Ik ga al deze voorstellen met zeer veel interesse bekijken. Zeker.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan zijn we nu klaar met de eerste termijn van de zijde van de Kamer. Nadat ik de vergadering heb geschorst, treffen we elkaar weer om 20.05 uur. Dat geeft de minister met een beetje rennen twintig minuten; dat moet goed zijn. We zien elkaar dus weer om 20.05 uur.

De vergadering wordt van 19.46 uur tot 20.05 uur geschorst.

De **voorzitter**:

Ik geef graag het woord aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voor het beantwoorden van de vragen die door de Kamer in de eerste termijn zijn gesteld.

Minister **Uitermark**:

Dank u wel, voorzitter, geachte leden. Ik zal eerst zelf een aantal woorden zeggen. Ik heb in ieder geval met plezier naar u allemaal geluisterd. Ik heb ook gevoeld hoe belangrijk het onderwerp voor u allemaal is. Dat is het voor mij ook. Racisme is een bijzonder belangrijk onderwerp om met de Kamer over te spreken. Tegelijkertijd vind ik het afschuwelijk dat het nodig is om hierover te praten. Het is kwalijk dat ambtenaren hier op hun werk mee te maken krijgen en het is stuitend dat burgers racisme ervaren in hun contacten met de overheid. Later in dit debat hebben we het over de cijfers, maar die kan ik niet bespreken zonder eerst mijn eigen gevoel over dit onderwerp met u te delen.

Het valt mij heel zwaar dat mensen op hun werk en in de samenleving racisme ervaren,

met alle pijn en verdriet die dat losmaakt, zelfs al is het maar één keer. Maar ik ben ook realistisch genoeg om te weten dat het helaas een taai onderwerp is, iets wat we niet vanavond veranderen. Het is iets wat juist constant de aandacht en inzet vraagt van ons allemaal om het te bestrijden. Dit kabinet gaat hier ook werk van maken. Niet voor niets staat in het hoofdlijnenakkoord dat dit kabinet daadkrachtig zal optreden tegen degenen die zich schuldig maken aan discriminatie, aan racisme, aan antisemitisme en aan moslimhaat, zowel op straat als online en dus ook op het werk. Artikel 1 van onze Grondwet voel ik diep in mijn wezen.

Over de vraag hoe wij hiermee aan de slag gaan, gaan wij vanavond verder met elkaar in gesprek. Wij willen vooral ook werk maken van een cultuur waarin iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. De Personeelsenquête Rijk, de PER, waar we vanavond over praten, laat zien — u heeft het al genoemd — dat we nog lang niet zover zijn als 10% van de rijksambtenaren en een derde van de rijksambtenaren met een biculturele achtergrond racisme op het werk ervaart. Dat is veel te veel. Iedere slachtoffer is er één te veel, zo heeft ook staatssecretaris Van Huffelen in februari gezegd.

Inmiddels zijn we een aantal maanden verder. Dit onderzoek is voor mij een nulmeting. Wij mij betreft gaan we dat elke twee jaar herhalen, want meten is weten. De cijfers alleen zeggen natuurlijk niet alles, maar het is wel een hulpmiddel om hier meer sturing aan te geven. Met alleen cijfers zijn we er echter niet. Ik zie voor mijn departement, Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, een belangrijke rol als aanjager binnen het Rijk weggelegd om alle ministeries aan de slag te laten gaan met dit onderwerp. Iedere minister is verantwoordelijk voor zijn eigen departement, maar ik heb hierin een coördinerende rol en die zal ik ook serieus oppakken.

De uitkomsten van het focusgroepenonderzoek kan ik voor het herfstreces met uw Kamer delen. Het gaat dan om het tweede deel. Het PER-onderzoek was het kwantitatieve deel en daarnaast was er een kwalitatief deel. De uitkomsten daarvan liggen inmiddels bij mij op het departement. Ik zal ze zo snel mogelijk met uw Kamer delen, voorzien van een goede duiding. Ik zal dat nog voor het herfstreces doen. Ik denk dat daarin ook waardevolle aanbevelingen zitten om verder mee aan de slag te gaan.

Zoals gezegd ben ik zelf vastberaden en gemotiveerd om werk te maken van het tegengaan van racisme. Het vraagt een verandering in cultuur op alle plekken, het vraagt om tijd en het vraagt om constante aandacht van mij, maar ook van u allemaal. Het vraagt ook om een aanpak op alle dimensies van racisme, om normstelling, om een meldstructuur en om handelingsvaardigheid van leidinggevenden. Het gaat om discriminerende uitlatingen, om bejegeningen, om algoritmes, maar bijvoorbeeld ook om de rol van omstanders. Wij zetten ook in op het vergroten van weerbaarheid en alertheid op racisme, het vergroten van handelingsperspectief, het bieden van meer veiligheid, het geven van meer bekendheid aan de mogelijkheden om hulp te vragen en te krijgen om veilig melding te kunnen doen, en ook om signalen van meldingen van racisme binnen de organisatie adequaat te kunnen oppakken. In de aanpak van racisme spelen wij allemaal een cruciale rol. Een cultuur veranderen doen wij met z'n allen. Het is mijn rol om erop toe te zien dat het gebeurt en om rijksambtenaren er dus toe aan te zetten om gezamenlijk te werken aan een werkvloer waarop racisme geen plaats heeft.

Voorzitter. Om de daad meteen bij het woord te voegen: op mijn eigen departement heb ik in overleg met de secretaris-generaal de afspraak gemaakt dat voortaan aan elke medewerker binnen Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties tijdens het functioneringsgesprek de vraag wordt gesteld of hij dat jaar te maken heeft gekregen met racisme, hetzij direct, dus zelf, of indirect; dat wil zeggen: gezien bij een ander. Ik denk dat we op die manier nog beter in beeld kunnen krijgen hoe het precies zit op de werkvloer.

De voorzitter:

Ik zie een interruptie van mevrouw Chakor.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Allereerst dank. Ik voel ook wel de betrokkenheid bij dit onderwerp. Ik vind het heel mooi om te horen dat u aangeeft dat we alle vormen van haat moeten bestrijden, of dat nou Jodenhaat, moslimhaat of vrouwenhaat is. U gaf ook aan ...

De voorzitter:

Alles graag via de voorzitter.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Voorzitter ...

De voorzitter:

De minister ...

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Voorzitter, de minister gaf aan dat ze aanjager is voor alle ministeries. De minister heeft een coördinerende rol, voorzitter. Ik vroeg mij af, voorzitter, of de minister vindt dat de coördinerende rol voldoende is of dat zij meer doorzettingsmacht zou willen hebben, en hoe die er dan uit zou zien.

Minister Uitermark:

Ik snap de vraag, maar ik zou zeggen: stelt u 'm volgend jaar nog een keer. Ik ben namelijk net begonnen. Ik denk dat coördineren altijd moeilijk is. Het is een rol waarin ik vooral kan aanjagen, kan signaleren en kan monitoren, maar ik kan niet bepalen hoe de minister van Onderwijs, de minister van Sociale Zaken of de minister van Economische Zaken het op zijn departement vormgeeft. Ik kan in ieder geval wel het goede voorbeeld geven vanuit mijn eigen departement. Daar ga ik ook gewoon echt mee beginnen. Maar ik neem het heel serieus en kabinetsbreed hebben we ook de ambitie om daadkrachtig op te treden tegen racisme. Dus vanuit die rol zal ik echt een actieve rol pakken, maar het is wel een coördinerende rol.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Dank. Volgens mij geeft de minister heel helder aan waar de schoen wringt. Zij geeft helder aan dat zij op haar eigen ministerie in staat is om door te pakken, in ieder geval om te coördineren, maar bij de andere ministeries is dat minder. Ik stel die vraag richting de minister omdat een aanjagende en coördinerende rol natuurlijk ontzettend belangrijk is, maar er moet wel wat gedaan worden, niet alleen bij Binnenlandse Zaken, maar ook op de andere ministeries. Sommige ministers hebben natuurlijk hart voor de zaak en

sommigen zijn met andere zaken bezig. Vandaar dus mijn oproep of we niet met elkaar moeten nadenken over of de coördinerende er niet een extra plus bij moet krijgen.

Minister **Uitermark**:

We zijn nu natuurlijk ook echt al wel bezig om op bepaalde onderwerpen de slag te maken van departementaal naar rijksbreed. Als het bijvoorbeeld gaat over meldingen en klachten, zijn we nu bezig om daar een rijksbreed loket voor te maken. Zoals ik al zei, zijn we in kaart aan het brengen en aan het meten wat we weten over de departementen heen. De PER-meting was daarin een eerste meting, echt een nulmeting, waarbij voor het eerst specifiek is gekeken naar racisme. Vanuit daar gaan we natuurlijk verder. Vanuit de gegevens die we dan hebben, kan ik ook meer inhoud en vorm geven aan die coördinerende rol. Daarbij word ik ook geholpen door het model dat inmiddels, in de afgelopen maanden, is voorbereid om een effectrapportage te kunnen hebben over alle departementen.

De **voorzitter**:

Afrondend.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ja, afrondend, voorzitter.

Helder. Ik hoor inderdaad dat de minister bezig is met de nulmeting. Ik begrijp ook dat u net bent gestart en daar nog een overzicht van moet hebben. Graag verzoek ik de minister om ons als Kamer hierover te informeren en om echt extra in te zoomen op de rol van de coördinerende minister, van Binnenlandse Zaken in dit geval. Wordt het niet tijd voor een extra plus om discriminatie, racisme en sociale onveiligheid eindelijk eens een keer te stoppen?

Minister **Uitermark**:

Ik voel dat als steun in mijn rug, dus ik zeg graag toe dat ik de Kamer zal informeren over de voortgang met betrekking tot de coördinerende rol.

De **voorzitter**:

Per wanneer is dat, zodat we dat kunnen noteren?

Minister **Uitermark**:

Zo snel mogelijk.

De **voorzitter**:

In het laatste kwartaal van dit jaar? Q4 van 2024?

Minister **Uitermark**:

Ja, dat is goed.

De **voorzitter**:

Oké, dan schrijven we dat op. Dan de heer Van Baarle met een interruptie.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Met alle respect voor de inleiding van de minister, waaruit haar persoonlijke

betrokkenheid naar voren komt, merk ik op dat ik niks nieuws hoor. Ik mag sinds 2021 lid zijn van dit huis. Met de aanjagende en coördinerende rol van de minister van Binnenlandse Zaken en de staatssecretaris van Binnenlandse Zaken, die in het vorige kabinet hier een rol in had, word ik in debatten al heel lang om de oren geslagen, om het maar even zo te zeggen. We moeten steeds constateren dat er onvoldoende gebeurt. Neem de normstelling waar de minister het over had. Ze geeft terecht aan dat er een norm moet komen. Ik heb hier een brief uit januari 2023, waarin geschreven wordt: "Ik zou daarom binnen het Rijk graag tot een gezamenlijke normstelling willen komen." Deze minister geeft nu aan dat het belangrijk is om met een normstelling te komen.

De voorzitter:
Uw vraag is?

De heer Van Baarle (DENK):

We zijn meer dan een jaar verder. Er is meer dan een jaar geleden een motie ingediend om diversiteitstrainingen verplicht te stellen. We zijn meer dan een jaar verder. Die klachtenregeling zou eigenlijk in januari van dit jaar in werking treden, maar die is vertraagd. Ik hoor nu in de beantwoording van de minister dat het nog steeds niet is gebeurd. Waarom gaat dit zo langzaam, vraag ik aan de minister.

Minister Uitermark:

Als ik daar nou een heel makkelijk antwoord op had, dan zou ik het u zeggen en kon dit ook makkelijk veranderen. Maar ik heb in mijn inleiding ook gezegd dat dit taai materie is. We hebben het over heel veel departementen en heel veel ambtenaren. Ik begrijp het gevoel van urgentie dat u voelt. Die urgentie voel ik eigenlijk ook. Konden we het maar sneller oplossen. Maar dat gaat gewoon niet. Wel zie ik dat er dingen in gang zijn gezet. Tegen uw Kamer zeg ik: ik ben nu hier, ik voel die urgentie en ik ga daar echt mee aan de slag.

De voorzitter:

Ik zie dat de heer Van Baarle zich heeft voorbereid op een hele korte vervolgvraag.

De heer Van Baarle (DENK):

Ook van vorige bewindspersonen hoorde ik dat het heel urgent zou zijn en dat men aan de slag zou gaan. We zijn meer dan een jaar verder, met mooie aankondigingen die meer dan een jaar geleden zijn gedaan, waar materieel niks van terecht is gekomen. Is het daarom niet zo dat deze minister gewoon de rol op zich zou moeten nemen om maatregelen tegen discriminatie verplicht te stellen binnen de hele rijksoverheid? Dus niet de aanjagende rol, niet het strooien met handleidingen en best practices, want dat hebben we jarenlang geprobeerd. Nee, het moet verplicht worden gesteld. Is de minister bereid om dat te doen?

Minister Uitermark:

Deze vraag is ook al in de eerste termijn gesteld, dus daar heb ik een uitgebreider antwoord op voorbereid. Het komt erop neer — dat zeg ik dan maar even uit mijn hoofd — dat er onderzoek is gedaan, waarbij ook die groep van experts is betrokken, om te kijken waar verplicht stellen werkt. Als het gaat om het veranderen van opvattingen van mensen, als het gaat om het veranderen van gedrag van mensen, dan zeggen die experts dat het verplicht stellen van maatregelen helemaal niet helpt. Dit is wat experts

zeggen. Wel helpt het verplicht stellen van maatregelen op organisatieniveau. Dat is wat de experts zeggen. Ik denk dat we ook langs die lijn moeten gaan werken. Daar zijn we nu ook mee bezig. Maar nogmaals, het was een kwantitatief onderzoek, de eerste nulmeting. Ik heb het ongeduld ook, maar het is niet dat er niks gebeurt. We hebben de eerste nulmeting, waar uw Kamer in februari over geïnformeerd is. Dat was een kwantitatieve meting. Vervolgens is er een kwalitatieve meting geweest. Daar heb ik net het rapport van binnen. In de eerdere brief is ook gezegd dat als die twee onderzoeken klaar zijn, er een brief komt en we gaan werken aan een plan van aanpak. Dat voel ik ook bij uw Kamer. U wil graag meer regie. Ik ben bereid om meer regie te pakken. Tegelijkertijd weten we dat het taai is — ik ben ook realistisch — maar we gaan wel aan de slag. Zoals gezegd kom ik nog voor het herfstreces met een brief over het tweede deel van het onderzoek. Ik denk dat we na die brief met uw Kamer verder kunnen praten over de concrete maatregelen.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Die verplichtstelling binnen de hele rijksoverheid is er op tal van andere vlakken wel. We stellen zaken verplicht binnen de rijksoverheid als het gaat om veilig werken, om gezond werken. Bij mij gaat het er gewoon niet in dat het op het gebied van discriminatie en racisme zo moeilijk en zo taai zou zijn. Het klopt dat experts het erover eens zijn dat het in ieder geval op het voeren van beleid zinvol zou zijn om dat verplicht te stellen. Ik zal in tweede termijn een motie indienen om van u te vragen om dat zo snel mogelijk te doen. Een van de redenen waarom maatregelen op gedragsniveau misschien niet zinvol zijn, zo geven de experts aan, is dat die tot weerstand zouden leiden. Dat rekening gehouden moet worden met weerstand tegen trainingen om racisme en discriminatie te bestrijden is toch een totaal omgekeerde wereld? Hoe kan weerstand tegen het bestrijden van racisme en discriminatie nou een argument zijn om die trainingen niet verplicht te stellen? Dan gaan we het opnemen voor de pesters en laten we het slachtoffer zitten. Dat is eigenlijk een hele rare redenering.

Minister **Uitermark**:

Ik denk dat het te ver gaat om hier de mening van de experts te bestrijden. Zij hebben dat duidelijk aangegeven. Maar zoals ik net zei, is daarnaast een tweede, kwalitatief, onderzoeksdeel beschikbaar. Daarin zijn ook de ervaringen van mensen opgetekend. Daarin staan nog veel meer gegevens over hoe je nou effectief omgaat met gedrag en opvattingen van mensen, en niet alleen op de werkvloer, maar net zo goed op straat. De cijfers over discriminatie buiten de werkvloer zijn ook zorgwekkend. Het is dus niet iets wat we met goede wil en goed werkgeverschap helemaal uitbannen. Maar we moeten het terugbrengen, indammen. En daar moeten we de beste weg voor kiezen. Dat gaat stap voor stap. Niet alles kan in één keer. Zoals gezegd, zal ik een nadere duiding geven van het tweede deel van het onderzoek, en dan zal ik ook met een plan van aanpak komen.

De heer **Bamenga** (D66):

Ik heb in ieder geval in de inleiding van de staatssecretaris mooie dingen gehoord.

De **voorzitter**:

Het is de minister inmiddels.

De heer **Bamenga** (D66):

Excuses. Het is inderdaad: minister. Ik heb goede dingen gehoord, namelijk dat dit onderzoek een nulmeting is en dat het elke twee jaar zal worden herhaald. Ik heb ook iets gehoord wat heel concreet is, namelijk dat in functioneringsgesprekken in ieder geval de vraag terugkomt: bent u gediscrimineerd of bent u van discriminatie ooggetuige geweest? Ik hoor op dit moment dat mensen die deze meldingen doen, vervolgens weggepest worden. Ze worden weggekeken of uiteindelijk zelfs ontslagen. Daarover word ik gebeld. Hoe voorkomt de minister dat dit onderdeel blijft van de cultuur binnen het Rijk?

Minister **Uitermark**:

Ik denk dat dit op meerdere manieren moet. Dat begint met ons allemaal uitspreken daartegen, met duidelijk maken dat we vinden dat het niet kan, dat we dit echt niet kunnen tolereren. Vervolgens moeten we daarvoor de structuren inrichten. Ik heb net heel concreet aangegeven wat ik zelf op mijn eigen departement ga doen, maar we gaan toe naar een rijksbrede aanpak. Daarbij komt er één loket voor zowel de klachten als de meldingen. We gaan ook toe naar een meetsysteem, naar een model waardoor de departementen zich per departement kunnen verantwoorden. Daardoor kunnen we de cijfers met elkaar vergelijken, zodat we gericht kunnen sturen en kunnen helpen om die cultuur te keren. Op die manier gaan we daarmee aan de gang. Dat betekent ook dat ik moet constateren dat ik uw Kamer nu niet concreet kan informeren over het aantal meldingen. Ik kan uw Kamer ook niet concreet informeren over de sancties die na de meldingen zijn opgelegd. Ik vind ook dat we daar een verbetering in kunnen maken. Ik zou nog kunnen kijken welke gegevens ik over de meldingen kan achterhalen, maar ik weet dat de sancties niet zijn geregistreerd. Daar kan ik met de beste wil van de wereld op dit moment geen nader inzicht in geven.

De heer **Bamenga** (D66):

Helder. Het zou inderdaad fijn zijn als ook de sancties geregistreerd worden. We kennen allerlei codes, zoals de integriteitscodes. Ik heb het voor dit debat zelf even opgezocht. Ik zag in ieder geval heldere voorschriften waaruit blijkt wat er gebeurt als die codes overtreden worden. Het zou heel mooi zijn als er ook op het gebied van discriminatie en racisme heel heldere voorschriften zijn waaruit blijkt wat er kan gebeuren als iemand toch overgaat tot discriminatie en waaruit blijkt dat dit eventueel zelfs tot ontslag kan leiden. Deelt de minister mijn mening?

Minister **Uitermark**:

Ik zou het zelf wel wenselijk vinden als we het zouden kunnen registreren en het op die manier ook zouden kunnen volgen. Of dat mogelijk is en onder welke omstandigheden, zou ik verder uit moeten zoeken.

De **voorzitter**:

Afrondend.

De heer **Bamenga** (D66):

Afrondend, voorzitter.

Fijn dat de minister dit nader wil uitzoeken. Ik zou graag willen weten wanneer we daarover terughoren.

De **voorzitter**:

De minister kan haar betoog vervolgen, of dit beantwoorden als zij wil.

Minister **Uitermark**:

Ja. Ik kan daarvan zeggen dat ik mijn best zal doen om het zo snel mogelijk te doen, maar misschien vindt u dat te onbepaald. Dan zou ik daar in tweede termijn op terug moeten komen.

Ik loop de vragen nu een voor een langs. Het lid Van Baarle heeft gevraagd of ik de rijksoverheid een inclusieve werkomgeving vind. Nou ja, ik heb net al aangegeven dat ook ik schrik van de cijfers over racisme. Ik zie wel dat er hard gewerkt wordt om de rijksorganisatie inclusiever te krijgen. Op alle ministeries gebeurt veel, maar het is eerlijk gezegd ook allemaal wel erg versnipperd. Zoals gezegd, wil ik daar dus graag meer regie op voeren en dat zal ik ook doen. Ik zal alle departementen ook vragen om een beleidsrapportage op te stellen. Ik kan dat zoals gezegd niet verplichten, maar ik kan dat wel aanjagen en monitoren, en dat ga ik ook doen. En zoals gezegd, de steun die ik voel in de Kamer is voor mij wat dat betreft ook een steun in de rug.

Dan de vraag van mevrouw Chakor: hoe staat het met de rijksbrede klachtencommissie? De voorbereidingen daarvoor zijn al vergevorderd, kan ik zeggen. Er wordt ook gewerkt aan een rijksbrede integriteitscommissie. Dat is ook afgesproken in de CAO Rijk. Op dit moment wordt gekeken of het mogelijk is om, zoals ik net ook al aangaf, tot één rijksbreed loket te komen voor zowel het melden als voor vermoedens van integriteitsschendingen en misstanden, maar ook voor klachten over ongewenst gedrag door collega's. Ik zal me ervoor inzetten dat ook dit loket en de oprichting van beide commissies in het voorjaar van volgend jaar gerealiseerd zullen zijn.

De **voorzitter**:

Een interruptie van de heer Van Baarle.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Die rijksbrede klachtencommissie. Daar werd over geschreven en die werd aangekondigd in brieven uit 2023. Vervolgens zijn er brieven gestuurd in 2023 waarin werd gezegd: het gaat per 1 januari 2024 van start. Vervolgens is er een brief gestuurd met: het gaat in de loop van 2024 starten. Dus ook hier hebben we het weer over een maatregel waar we het eigenlijk al meer dan een jaar, anderhalf jaar over hebben en die nog steeds niet volledig is doorgevoerd. Ik vraag aan de minister: hoe kan dat? Hoe kán dat?

Minister **Uitermark**:

Ik denk dat het antwoord is dat het tijd heeft gekost. We zijn inmiddels een stuk verder. En ik kan ook zeggen dat ik verwacht dat het in het voorjaar van 2025 dan eindelijk zover is.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Het voorjaar van 2025 ... In 2023 is het aangekondigd. In 2023 werd gezegd: 1 januari 2024 gaat het van start. Daarna werd gezegd: in de loop van 2024. En nu: voorjaar 2025. Dan hebben we het over twee jaar — om een klachtencommissie in te richten! Een minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zou toch beter moeten

kunnen dan dit? Deze minister zit er net, dus ik spreek via haar ook haar voorgangers hierop aan. Dit kan toch niet, zo vraag ik aan de minister. Kom op! Twee jaar om een klachtencommissie in te stellen ...

Minister Uitermark:

Ja, ik begrijp de frustratie, maar ik kan het nu niet anders zeggen dan wat ik net zei. We zijn nu echt goed op dreef, en ik verwacht echt dat het voorjaar volgend jaar zo ver is.

De voorzitter:

Dank u wel. U vervolgt uw betoog.

Minister Uitermark:

De vraag van ook het lid Van Baarle of de maatregelen niet verplicht moeten worden. Ik heb daar net eigenlijk al het antwoord op gegeven, denk ik. Ik wil nog een keer onderstrepen dat we nu dus ook bezig zijn met die meer systematische aanpak, waarbij alle departementen gebruik gaan maken van één beleidseffectrapportage. Op die manier dwingt het ook verantwoording af voor alle maatregelen die nodig zijn voor een geslaagde aanpak. En zoals gezegd, ga ik de effecten daarvan strak monitoren. Een van de onderdelen van die aanpak is de normstelling. Ik vind het heel belangrijk dat we steeds departementbreed duidelijk maken dat racisme niet wordt getolereerd.

Hoe zit het met de afhandeling van meldingen? Daar heb ik net al iets over gezegd, maar ik wil er nog iets uitgebreider op ingaan. Het is goed om duidelijk te hebben wat wordt verstaan onder "klachten" en "meldingen". In formele zin hebben we het over klachten en meldingen als een kwestie is ingebracht bij een onafhankelijke klachtencommissie of bij een integriteitscommissie. De procedure voor de afhandeling van een integriteitsmelding is nu een departementale meldregeling, dus per departement. Uit het onderzoek van de Algemene Rekenkamer blijkt dat dat nog lang niet overal goed op orde is. Ik zal de departementen daarop aanspreken en ik zal daar ook binnen mijn eigen departement actie op ondernemen.

Zo is het ook bij de afhandeling van klachten. Die is nu ook geregeld in een klachtenregeling, maar zoals ik net zei, gaan we in het voorjaar naar een rijksbreed meldpunt, waar dan alle meldingen, dus zowel die over racisme als die over integriteitsschendingen, gedaan kunnen worden.

Naast de formele route kun je ook op een andere manier meldingen aankaarten, bijvoorbeeld bij een leidinggevende. Dat zou je dan een informele melding kunnen noemen. Heel veel kwesties worden op een informele manier aangepakt en dat is ook goed. Het blijkt dat mensen daar vaak echt wel iets aan hebben. Maar als dat geen optie is voor de medewerker of als de medewerker geen vertrouwen meer heeft in de informele weg, dan kan die medewerker altijd nog een klacht indienen of een melding maken. Zoals gezegd, hoop ik dat we met dat nieuwe loket — ik streef ernaar dat dat er in het voorjaar van 2025 is — een meer eenduidige manier van melden hebben.

Dan kom ik bij de vraag van mevrouw Chakor over kwalitatief onderzoek. Ik denk dat ik daar net al voldoende antwoord op heb gegeven. Het onderzoeksrapport is inmiddels binnen en dat stuur ik zo snel mogelijk naar de Kamer, met een brief van mij erbij.

De heer Kahraman vroeg wat er is gewijzigd sinds de PER-uitkomsten. Bij de departementen zijn na die uitkomsten zeker wel extra stappen gezet om het probleem aan te pakken. Er zijn per departement verschillende acties geweest, gericht op bijvoorbeeld leidinggevenden, in de vorm van trainingen en praktische handvatten. In de brief van februari hebben de secretarissen-generaal een gezamenlijk statement gemaakt. Daaruit mag u afleiden dat er flink commitment is gevoeld. Ieder departement heeft dat verder op zijn eigen manier opgepakt. Dat past, zoals gezegd, wel binnen de verantwoordelijkheidsverdeling, maar dat maakt het ook versnipperd en wat onoverzichtelijk. Ik heb net al gezegd dat ik vind dat ik daarop duidelijk meer regie kan pakken en ook zal pakken, om rijksbreed meer overzicht en eenduidigheid te krijgen.

Ik verwacht van de departementen dat ze zullen inzetten op de verantwoordelijkheid van leidinggevenden, op de rol van omstanders, op goede structuren om signalen te bespreken en te melden en waar nodig ook op handhaving. Ik zal de departementen vragen om mij daar actief over te rapporteren — wat hebben ze gedaan en wat heeft dat concreet opgeleverd? — want dan heb ik overzicht, inzicht en ook een sturingsmechanisme. Het is dus mijn verwachting dat we het model voor een beleids- en effectrapportage dat nu wordt ontwikkeld, per 1 februari aan elk departement ter beschikking kunnen stellen.

Het lid Bamenga heeft gevraagd of het PER-onderzoek elk jaar kan worden herhaald. Ik heb aangegeven dat ik van plan ben om dat onderzoek elke twee jaar te herhalen, omdat ik denk dat een tweejaarlijks onderzoek mij voldoende zicht geeft op de bal, om het zo maar even te zeggen. Bovendien hebben we dan ook voldoende tijd om op basis van de uitkomsten te blijven bijsturen op de aanpak.

Dan heeft het lid Bamenga ook gevraagd of iemand ontslagen kan worden en of dit in de gedragscode opgenomen kan worden. Het antwoord is: racisme staat al in de Gedragscode Integriteit Rijk. En ja, iemand kan ontslagen worden, maar of iemand ontslagen wordt, hangt helemaal af van de aard en de ernst van wat er gebeurd is. In de praktijk komt er vaak eerst een gesprek met de leidinggevende en kan er daarna een formele klachtenprocedure volgen. Daarna kan een sanctie volgen. Het hangt echt af van de aard en de ernst of die sanctie ook leidt tot ontslag, maar het kan dus wel.

Dan is er ook nog gevraagd hoe het staat met de personeelsraadgever. Er is een pilot. Die heeft ervoor gezorgd dat elk departement zo'n personeelsraadgever heeft. Dat is een onafhankelijk iemand die je om raad kan vragen. Het is een nieuwe functie en die wordt op dit moment geëvalueerd. Pas als die evaluatie klaar is, kan ik u daarover verder informeren.

Dan is er nog een vraag van mevrouw Chakor: "Wie geeft bij racisme en discriminatie op de werkvloer de leidinggevende een duw om er echt iets aan te doen? Wie sanctioneert de leidinggevende?" Als er een klacht wordt ingediend, moet een ambtenaar in de gelegenheid worden gesteld om zichzelf te verbeteren. Als leidinggevenden onderwerp zijn van een klacht, moeten er afspraken worden gemaakt, bijvoorbeeld over verplicht deelnemen aan een bepaalde opleiding of training. Zoals gezegd, kan het in bepaalde omstandigheden uiteindelijk een reden voor ontslag zijn. Daarbij wordt de ernst van de omstandigheden meegewogen.

Dan was er nog een vraag van de heer Bamenga over hoe de minister ervoor kan zorgen dat uitspraken van individuele ministers over hoofddoeken niet zullen leiden tot een onveilige werksfeer voor degenen die een hoofddoek dragen. Ik zeg tegen u dat het zorgdragen voor een veilig werkklimaat, waarin medewerkers vrij zijn van discriminatie en racisme, een plicht is voor iedere werkgever en zeker voor de overheid. Het is een grondrecht van iedereen die zich in Nederland bevindt om vrij te zijn van discriminatie. Dat is ook waar wij als kabinet voor staan.

De voorzitter:

Ik zie een interruptie van mevrouw Chakor. Ik zie zelfs dat het een korte interruptie is.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):
Ja, die zal kort zijn.

Ik wil even terugkomen op de klachtenprocedure. De minister geeft aan dat er afspraken gemaakt worden en dat er verplichte deelname is aan trainingen. Dan kan er eventueel een reden voor ontslag zijn. Ik heb er geen beeld van hoe vaak zo'n proces plaatsvindt. Ik vraag aan de minister of het mogelijk is om ons, als we geïnformeerd worden, ook te laten weten hoe vaak er mensen doorverwezen zijn voor deelname aan een training met de doelstelling om het gedrag te veranderen en racisme, discriminatie en sociale onveiligheid te stoppen.

Minister Uitermark:

U vraagt mij dus of ik u met cijfers kan aangeven hoe vaak er doorverwezen is naar zo'n verplichte training. Die cijfers heb ik nu niet paraat. Misschien kan ik daar in de tweede termijn op terugkomen; anders laat ik het uitzoeken.

De voorzitter:

Dank u wel. Ook de heer Bamenga heeft nog een korte interruptie.

De heer **Bamenga** (D66):

Dank voor de beantwoording van de vragen. Ik stel de vraag hoe de minister ervoor wil zorgen of hoe zij wil garanderen dat er een veilige werkplek is, ook voor de persoon die een hoofddoek draagt en die de uitspraken van een bewindspersoon over hoofddoeken heeft gehoord. Ik krijg dan eigenlijk een statement als antwoord: wij vinden dit belangrijk. Maar de vraag was hóé de minister wil zorgen dat er een veilig werkklimaat komt. Ik weet niet of de minister iets meer tekst wil geven over het hoe.

Minister Uitermark:

Ik zit even te zoeken naar wat de heer Bamenga nou precies van mij vraagt. Volgens mij is het niet zo dat er een minister is geweest die tegen een persoon iets heeft gezegd over diens hoofddoek. Dan zou ik het namelijk een andere situatie vinden. Er zijn algemene opmerkingen geweest van personen die nu bewindspersoon zijn, over hoe zij als persoon aankijken tegen de hoofddoek. Dat was als privéopvatting, vóór zij bewindspersoon waren. Dat vind ik van een andere orde. U vraagt mij nu echt: hoe kan een specifiek iemand die bij de overheid werkt zich veilig voelen op de vloer waar die persoon loopt en werkt? Dat vind ik een andere vraag dan een algemene vraag. Daarom

krijgt u van mij ook een wat meer algemeen antwoord. Ik loop niet weg voor de vraag, maar het is gewoon een ander soort vraag.

De heer **Bamenga** (D66):

Uiteindelijk gaat het er mij om dat er mensen zijn in de organisatie, zeer divers, mensen met allerlei achtergronden, dus ook mensen met een hoofddoek, die zich minder veilig voelen dan anderen. Dat hoort niet en al helemaal niet bij de overheid, die een voorbeeld zou moeten zijn voor de samenleving. Daar gaat het mij vooral om. Hoe wil de minister ervoor zorgen dat de talenten van iedereen benut worden in de organisatie?

Minister **Uitermark**:

Dat is een kwestie van goed werkgeverschap. Als minister ben ik geen werkgever. De werkgever op het departement is de secretaris-generaal. Daarmee doe ik niks af aan wat u eigenlijk vraagt en dat is: kunnen vrouwen met een hoofddoek zich veilig voelen op de werkvloer als ze voor de overheid werken? Mijn antwoord daarop is: ja, natuurlijk, dat is hartstikke belangrijk. Ik voeg daar ook nog aan toe hoe ik er persoonlijk naar kijk. Het gaat er mij helemaal niet om wat iemand óp z'n hoofd heeft, het gaat mij erom wat iemand ín z'n hoofd heeft.

Dan heb ik nog twee korte vragen en dan ben ik er volgens mij doorheen. De eerste is een vraag van de heer Kahraman. Hoe vaak heeft een melding geleid tot een onderzoek met een officiële waarschuwing en tot ontslag? Dat is een terechte vraag, maar het is mij niet bekend. Als u daar prijs op stelt, kan ik dat voor u na laten gaan.

Dan nog de vraag hoeveel sancties er zijn getroffen. Dat heb ik net ook al gezegd: die vraag kan ik helaas niet beantwoorden. Het is niet duidelijk. Ik kan dat niet terughalen.

Ik denk dat ik zo door de vragen heen ben.

De **voorzitter**:

Veel dank. Dan vraag ik aan de Kamer of er behoefte is aan een tweede termijn. Ik constateer dat die er is. De eerste spreker in de tweede termijn is de heer Van Baarle. Er is een minuut spreektijd.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Dank u wel, voorzitter. We hebben binnen de rijksoverheid veel verplicht beleid op veel vlakken, maar blijkbaar niet op het gebied van het bestrijden van discriminatie. Dat zou gewoon kunnen. De minister kan dat invoeren. De minister kan dat regelen, als zij zichzelf in die positie brengt. Vandaar de volgende motie.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat experts volgens de regering stellen dat het zinvol en soms zelfs noodzakelijk is om maatregelen op institutioneel niveau tegen discriminatie verplicht te stellen;

verzoekt de regering institutionele maatregelen tegen discriminatie rijksbreed op een

gestructureerde wijze verplicht te stellen, zodat binnen iedere rijksorganisatie dezelfde doelen tegen discriminatie worden gesteld, de inspanningen hiervoor op dezelfde wijze worden verantwoord en leidinggevenden een eenduidige norm kunnen uitdragen,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Baarle.

Zij krijgt nr. 413 (30950).

De heer **Van Baarle** (DENK):

Tot slot, de volgende motie.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

verzoekt de regering om medewerkers van de rijksoverheid waarvan aantoonbaar en onherroepelijk bekend is dat ze hebben gediscrimineerd of discriminerend beleid hebben doorgevoerd in alle gevallen strafontslag te geven,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Van Baarle.

Zij krijgt nr. 414 (30950).

De heer **Van Baarle** (DENK):

We hebben een debat gehad met elkaar over de vertraging die de rijksbrede klachtencommissie heeft opgelopen. Ik teken zo dadelijk graag een motie van mevrouw Rajkowski mee om ervoor te zorgen dat we die eerder dan het voorjaar van 2025 gaan invoeren.

Dank, voorzitter.

De **voorzitter**:

Dank u wel, meneer Van Baarle. Ik vraag aan mevrouw Chakor of er behoefte is aan een tweede termijn. Die is er wel, maar straks. De heer Bamenga. Excuses nog, meneer Bamenga, voor de eerste termijn.

De heer **Bamenga** (D66):

Voorzitter. Ik heb twee moties.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat recent onderzoek wederom heeft laten zien dat 10% van de ambtenaren in het afgelopen jaar racisme heeft ervaren;

constaterende dat mensen zich pas verantwoordelijk voelen als het tegengaan van racisme en discriminatie duidelijk onderdeel is van hun functieomschrijving en beoordelingscyclus;

verzoekt de regering in functieomschrijvingen en in de beoordelingscycli van alle ambtenaren met een leidinggevende functie de expliciete verantwoordelijkheid op te nemen om actief zorg te dragen voor een veilige en inclusieve werkomgeving vrij van racisme en discriminatie,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Bamenga.

Zij krijgt nr. 415 (30950).

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

overwegende dat voor integriteitsschendingen duidelijke regels, normen en handhaving zijn vastgelegd in de Gedragscode Integriteit Rijk;

overwegende dat nu niet helder is vastgelegd welke sancties opgelegd kunnen worden in geval van discriminatie en/of racisme op de werkvloer;

constaterende dat ambtenaren die te maken hebben met discriminatie en/of racisme daardoor niet weten hoe hun eventuele melding daarvan opgepakt zal worden;

verzoekt de regering duidelijk rijksbreed vast te leggen welke escalatieladder afgelopen wordt en welke sancties opgelegd worden in het geval van racisme en/of discriminatie,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door het lid Bamenga.

Zij krijgt nr. 416 (30950).

Dank u wel, meneer Bamenga. Ik vraag de heer Kahraman of hij behoefte heeft aan een tweede termijn. Nee? Mevrouw Rajkowski zag ik wel dreigen met een motie.

Mevrouw **Rajkowski** (VVD):

Dank. Ik vind mezelf altijd zo'n vrolijk type. Maar ik kan dus ook dreigen, blijkbaar.

De **voorzitter**:

Dat was niet letterlijk bedoeld.

Mevrouw **Rajkowski** (VVD):

Helemaal prima. Ik heb een motie inderdaad.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de rijksbrede klachtencommissie ongewenste omgangsvormen nog steeds niet in werking is getreden;

constaterende dat is aangegeven dat deze per 1 januari 2024 in werking zou treden;

verzoekt de regering de rijksbrede klachtencommissie per 1 januari 2025 in werking te laten treden, en de Kamer voor het kerstreces te informeren over wat de stand van zaken is,

en gaat over tot de orde van de dag.

De **voorzitter**:

Deze motie is voorgesteld door de leden Rajkowski en Van Baarle.

Zij krijgt nr. 417 (30950).

Dank u wel, mevrouw Rajkowski. Dan geef ik als laatste van de zijde van de Kamer het woord aan mevrouw Chakor. O, het gaat nog niet lukken.

Ik ben bereid om een minuutje te schorsen, als uw collega's dat toestaan. Dat gaat niet van uw tijd af. Dat gaat af van de tijd van de minister, dus we gaan even laat naar huis.

De vergadering wordt enkele ogenblikken geschorst.

De **voorzitter**:

Ik geef het woord aan mevrouw Chakor. Zij had wat printproblemen, maar de technologie laat ons uiteindelijk niet in de steek hier in de Tweede Kamer. Mevrouw Chakor.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Dank, voorzitter, ook voor de collegialiteit. Ik moest even printen.

Dank aan de minister voor de beantwoording en ook de eerlijkheid over hoe het er voorstaat en wat wel gebeurd is en wat niet.

Ik hoorde in het verhaal van de minister ook een oproep om de aanjagende en coördinerende rol misschien toch wel extra te steunen. Vandaar dat ik nog snel deze motie heb gemaakt ter ondersteuning.

De Kamer,

gehoord de beraadslaging,

constaterende dat de uitkomsten van meerdere onderzoeken, waaronder de personeelsenquête, aantonen dat racisme en discriminatie op de werkvloer binnen de rijksoverheid nog steeds aanwezig zijn;

overwegende dat de minister van BZK een coördinerende rol heeft in de aanpak van racisme en discriminatie binnen de rijksoverheid;

overwegende dat wetenschappers en experts benadrukken dat er concreet beleid moet komen op institutioneel niveau, met afrekenbare doelen en verantwoording om discriminatie tegen te gaan;

van mening dat de minister van BZK niet alleen een coördinerende en aanjagende rol moet vervullen, maar ook meer doorzettingsmacht nodig heeft om daadwerkelijk verandering te bewerkstelligen en sociale veiligheid te waarborgen;

verzoekt de regering, de minister van BZK naast haar coördinerende rol als aanjager tegen racisme en discriminatie, ook doorzettingsmacht te geven om als hoeder van sociale veiligheid op te treden, inclusief bevoegdheden om afrekenbare doelen op te leggen, sanctiebeleid in te voeren en disciplinaire maatregelen te treffen, indien nodig tot ontslag aan toe,

en gaat over tot de orde van de dag.

De voorzitter:

Deze motie is voorgesteld door het lid Chakor.

Zij krijgt nr. 418 (30950).

Dank u wel, mevrouw Chakor. De minister heeft tien minuutjes nodig.

De vergadering wordt van 20.55 uur tot 21.05 uur geschorst.

De voorzitter:

Het woord is aan de minister.

Minister Uitermark:

In tweede termijn zijn er meerdere moties ingediend, maar er was ook nog een vraag, waar ik een antwoord op zou geven. De vraag was hoe vaak medewerkers die zich schuldig hebben gemaakt, verplicht zijn geweest om een training te volgen. Bij een formele klachtafhandeling kan tot een disciplinaire maatregel worden besloten, maar het verplicht volgen van een training is geen formele maatregel. Wel kunnen leidinggevenden een medewerker verplichten om een training te volgen, maar daar hebben wij geen cijfers over. Daar kan ik u dus geen duidelijkheid over geven.

De **voorzitter**:

De heer Van Baarle ziet in de woorden van de minister aanleiding om een interruptie te plegen. Dit is de tweede termijn, dus we houden de interrupties heel kort.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Kan de minister toezeggen dat zij het verplicht volgen van dit soort trainingen per direct als sanctiemaatregel gaat doorvoeren?

Minister **Uitermark**:

Nee, dat kan ik niet toezeggen, omdat ik een coördinerende rol heb en dus geen bevoegdheid om een sanctie ... U lacht, maar dit is gewoon het juiste antwoord. Ik heb geen bevoegdheid om op een ander departement sancties in te stellen.

U heeft ook een motie ingediend. Dat is de motie op stuk nr. 413 over het rijksbreed verplicht stellen van maatregelen. Die moet ik dus helaas ontraden, want ik kan andere departementen nergens toe verplichten.

De **voorzitter**:

De heer Van Baarle heeft een vraag over zijn ontraden motie.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Op heel veel vlakken doen we dat binnen de rijksoverheid wel. Op het gebied van informatiehuishouding en ICT-beveiliging is er allemaal rijksbreed beleid. Daar moeten alle ministeries zich aan houden. Volgens mij kan dit gewoon georganiseerd worden. Dan kom ik op het punt dat ik denk dat het misschien te maken heeft met niet willen. Wil deze minister niet de rol op zich nemen van de minister die dit verplicht gaat stellen? Als dat zo is, maak ik me zorgen over het urgentiebesef. Kan deze minister deze motie niet zien als een opdracht om, als ze die rol misschien nu niet heeft, zich die rol aan te meten, zodat we dat in ieder geval op beleidsniveau wel verplicht kunnen gaan stellen? De experts zijn het erover eens dat dat goed is.

Minister **Uitermark**:

Ik kan die zorg wegnemen: het gaat niet om niet willen. Ik zou best willen dat ik op bepaalde punten ook op andere departementen kon zeggen hoe het daar beter kan, maar dat gaat gewoon niet. Als het niet mijn departement betreft, is daar een wettelijke bevoegdheid voor nodig. Het kan niet en dus kan ik het ook niet doen.

De **voorzitter**:

Een korte reactie mag, hoor, meneer Van Baarle.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Als er zo nodig een wettelijke bevoegdheid voor nodig is, dan zou het misschien slim zijn om te onderzoeken wat ervoor nodig is om dat wettelijk te regelen. Maar ik denk niet eens dat dat nodig is. Als we dat op heel veel andere vlakken kunnen, waarom zou het hier dan niet kunnen? Kan de minister het misschien in de vorm van bindende afspraken vastleggen? Kan zij bindend een afspraak maken die rijksbreed doorgevoerd wordt, zoals we dat ook bij informatiehuishouding en ICT-beveiliging doen? Waarom wil de minister dat niet doen?

Minister **Uitermark**:

Dat is echt iets heel anders. Verplichten, afspraken maken of bindende afspraken maken zijn echt heel verschillende dingen. Ik heb net gezegd dat ik mijn coördinerende rol heel serieus ga nemen. Ik ga aanjagen. Ik ga signaleren. Ik ga monitoren. Die rol ga ik echt pakken en ik ga daar meer regie op voeren. Bij regie voeren hoort ook afspraken maken. Daar ga ik dus mee aan de slag.

De **voorzitter**:

Dank u wel. De motie op stuk nr. 414.

Minister **Uitermark**:

De motie op stuk nr. 414 moet ik ontraden, omdat gevraagd is om in alle gevallen strafontslag te geven. Dat kan niet, want er moet altijd per geval gekeken worden naar de aard en de ernst.

De motie op stuk nr. 415 van het lid Bamenga moet ik om formele redenen ontraden, tenzij ik in "verzoekt de regering om ..." enzovoort zou kunnen lezen dat u de regering verzoekt om "te bevorderen dat ...". Ik wil graag "bevorderen dat" en dan kan ik de motie oordeel Kamer geven, maar als u zegt dat ik 'm zo niet moet lezen, dan moet ik 'm ontraden.

De **voorzitter**:

Meneer Bamenga, mag de minister het opvatten zoals net gesteld?

De heer **Bamenga** (D66):

Mag ik iets meer duiding krijgen van wat de minister bedoelt met "bevorderen dat"?

De **voorzitter**:

Volgens mij ging dat om een woordswijziging, maar ik laat het aan de minister.

Minister **Uitermark**:

U vraagt mij nu om in functieomschrijvingen en beoordelingscycli van alle ambtenaren met een leidinggevende functie de verantwoordelijkheid op te nemen dat zij hiervoor moeten zorgdragen. Zoals ik net ook al zei, loop ik dan tegen de grenzen van mijn bevoegdheden aan. Ik heb een coördinerende rol. Ik kan andere ministers en andere departementen niets voorschrijven, maar ik kan het wel met volle inzet gaan bevorderen. Dus als ik uw motie zo kan interpreteren, dan kan ik 'm "oordeel Kamer" geven. Maar als u zegt dat dat niet de strekking van de motie was, dan moet ik 'm ontraden.

De heer **Bamenga** (D66):

Wat ik graag zou willen weten, is: op het moment dat de minister het bevordert, waar kunnen we de minister dan op aanspreken? Dat zou ik eigenlijk willen weten, want ik wil wel dat deze motie iets teweegbrengt en dat ie iets verandert. Anders heeft het geen nut om nu een motie in te dienen.

Minister **Uitermark**:

Laat ik het zo zeggen: ik sta er positief tegenover, dus als ik de motie zo mag lezen dat u mij vraagt om dat te bevorderen, dan ga ik dat actief proberen te bewerkstelligen. Dan zal ik u ook in een Kamerbrief verder informeren over in hoeverre ik daarin slaag.

De heer **Bamenga** (D66):
Ja, dat is goed. Dank u wel.

De **voorzitter**:
De heer Bamenga is akkoord, dus dan is het: oordeel Kamer.

Minister **Uitermark**:
Oordeel Kamer, ja.

De **voorzitter**:
Maar mevrouw Rajkowski heeft ook nog een vraag.

Mevrouw **Rajkowski** (VVD):
Zeker. Ik denk dat het goed is om zo met elkaar in overleg te gaan over hoe een motie geïnterpreteerd zou kunnen worden. Aan de andere kant vind ik dat altijd wel lastig, want in de tekst staat iets anders dan dat ermee wordt bedoeld. Ik zou het zelf fijner vinden en het zou voor mijn fractie ook makkelijker zijn als de motie dan ook gewoon wordt aangepast.

De **voorzitter**:
Mevrouw Rajkowski doet eigenlijk een ordevoorstel.

Mevrouw **Rajkowski** (VVD):
Ja, dat is misschien ook gewoon een ordevoorstel. Ik wil eigenlijk via de voorzitter aan de minister vragen om ook op die manier naar de motie van mijn collega te kijken en die te appreciëren, maar uiteindelijk gaat mijn collega zelf over zijn motie.

De **voorzitter**:
Mevrouw Rajkowski heeft een verzoek aan de heer Bamenga om het dictum van de motie te wijzigen en een gewijzigde motie in te dienen.

De heer **Bamenga** (D66):
Dat kan altijd. Volgens mij hebben we in ieder geval een duidelijke duiding gekregen van de minister. We zullen het gewoon opnemen.

De **voorzitter**:
Dan stuurt de heer Bamenga nog een gewijzigde motie rond. Dank u wel. En dank, mevrouw Rajkowski, voor uw staatsrechtelijke oproep.

Dan de vierde motie, die op stuk nr. 416. Dat is ook een motie van de heer Bamenga, over integriteitsschendingen en escalatieladders.

Minister **Uitermark**:
Ook hier geldt dat ik niet rijksbreed een escalatieladder en sanctiebeleid kan vastleggen. In die zin moet ik de motie dus ontraden. Maar ik kan wel verkennen wat er mogelijk is. Ik snap de vraag wel en vind die ook interessant. Ik kan dus verkennen wat er mogelijk is, maar deze motie is zodanig geformuleerd dat ik deze motie moet ontraden.

De heer **Bamenga** (D66):

Ik hoor tegelijkertijd een soort van toezegging van de minister. Ik zou wel willen weten hoe de minister terug wil komen op de toezegging die ze zojuist heeft gedaan. Als het puur gaat om de tekst zoals die er nu staat, ben ik gewoon heel erg benieuwd. Collega's hebben ook allerlei moties ingediend. Het kan niet rijksbreed. Waar moeten wij dan precies zijn? Moeten we nu iedere minister eigenlijk dezelfde vraag hierover gaan stellen omdat zij gaan over hun eigen departement? Hoe kunnen wij er hier nou voor zorgen dat er rijksbreed iets gebeurt op het gebied van discriminatie en racisme?

Minister **Uitermark**:

Ik probeer welwillend te antwoorden. Kijk, ik heb een coördinerende rol. Dat is niet een rol die ik licht neem, maar het is wel een rol waarin mijn bevoegdheden niet verder strekken dan mijn eigen departement. Dingen als vastleggen of verplichten gaan over de grenzen van mijn bevoegdheden heen. U mag mij altijd aanspreken als coördinerend minister om het verder te brengen en ik kan u ook aangeven op welke manier ik het al dan niet verder breng, maar ik kan nou niet over de grenzen van mijn departement heen treden en het anders gaan regelen op andere departementen. Dat kan gewoon niet. Vandaar dat ik zeg, ook in antwoord op deze motie: rijksbreed vastleggen gaat te ver, maar ik kan wel verkennen in het kader van mijn coördinerende rol wat er mogelijk is op dit vlak.

De **voorzitter**:

Heel kort, meneer Bamenga.

De heer **Bamenga** (D66):

Wanneer krijgen we te horen wat er mogelijk is op dit vlak?

Minister **Uitermark**:

Dit is niet een vraag die ik heel snel in kaart heb gebracht, want het is best een behoorlijke vraag die u hier neerlegt. Ik heb daar echt even tijd voor nodig. Ik wil me nu niet vastpinnen op, laten we zeggen, nog voor het kersteces, maar ik zal 'm wel meteen uitzetten. Ik kan u toezeggen dat ik u in bijvoorbeeld januari informeer over wat ik dan in kaart heb kunnen brengen.

De **voorzitter**:

Dat is weer een toezegging. Dank u wel. Als mevrouw Rajkowski en de heer Van Baarle iets willen zeggen, kunnen ze dat ook aan de interruptiemicrofoon doen. En dat doet de heer Van Baarle ook. Hij heeft een interruptie.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Ik wilde nog een vraag stellen over mijn eerste motie als dat kan, met permissie.

De **voorzitter**:

Het is uw debat, meneer Van Baarle, dus alle ruimte.

De heer **Van Baarle** (DENK):

De minister heeft mijn motie ontraden.

De **voorzitter**:

Welke motie, de motie op stuk nr. 413 of op stuk nr. 414?

De heer **Van Baarle** (DENK):

De motie op stuk nr. 413. Bij de motie op stuk nr. 414 heb ik niet de hoop dat we eruit komen, maar bij de motie op stuk nr. 413 wel. Stel dat ik van het dictum in plaats van "verplicht te stellen" — dat is mijn wens, maar daar wil de minister nu niet in meegaan — nou maak "middels bindende afspraken af te dwingen" en de minister de opdracht geef om hier binnen een zes maanden een terugkoppeling op te geven. Dan denk ik dat we met elkaar een vorm gevonden hebben waar de minister in ieder geval mee uit de voeten kan, het bindend kan maken. Er wordt dan ook een termijn aan gekoppeld, zodat wij als Kamer ook binnen een redelijke termijn daarvan iets kunnen terugverwachten. Zou de minister kunnen meebewegen als ik dat ervan maak?

Minister **Uitermark**:

Ik kan meebewegen als u er "afspraken" van maakt, maar "bindend" gaat toch echt nog een stap te ver. Ik kan ook meebewegen als het gaat om die zes maanden. In termen van "zes maanden" en "afspraken" wil ik mijn best doen, maar "bindend" gaat hier echt nog steeds een stapje te ver.

De **voorzitter**:

Meneer Van Baarle, ik zie dat we op de markt beland zijn en er wordt onderhandeld.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Hoe extraparlamentair wil je het hebben? En het is dan ook nog een oppositiepartij die het goede voorbeeld geeft.

De **voorzitter**:

We gaan straks door naar de beurs van Beverwijk.

De heer **Van Baarle** (DENK):

Dan wordt het wat mij betreft "middels afspraken afdwingen". Ik vind wel dat er enige vorm van afdwingbaarheid achter moet zitten, want anders wordt het weer "we hebben iets op rijksniveau met elkaar beklonken", net als in die brieven van januari 2023 stond, en dan komt er vervolgens niks van terecht. Als er afspraken gemaakt worden, vind ik ook dat mensen zich eraan moeten committeren. Dus "middels afspraken afdwingen", zover ben ik bereid te gaan.

De **voorzitter**:

Mevrouw de minister, er wordt een royaal aanbod gedaan.

Minister **Uitermark**:

Ik ben nu ook een beetje aan het eind van de rek, moet ik zeggen. Afspraken maken wil ik doen en ik wil het ook binnen zes maanden doen, maar ik ga niet het niet afdwingbaar doen. "Afdwingbaar" of "bindend" gaat me gewoon een stap te ver. Ik moet ook eerlijk zijn over wat er in mijn macht ligt op dit moment. "Zes maanden" en "afspraken": daar doe ik het voor, maar daar houdt het wel op.

De voorzitter:

Is het dan goed dat u de motie houdt zoals ie is, meneer Van Baarle? Dan wordt ie ontraden, maar er ligt hier wel een toezegging van de minister op wat net is gezegd: "binnen zes maanden" en "afspraken". Is dat een goede deal?

De heer Van Baarle (DENK):

Voorzitter, ik ga mij in ieder geval beraden op de formulering. De motie is ontraden zoals ie nu is. Kijk, de minister kan die toezegging doen en daar ben ik wel blij mee, alleen komt het niet helemaal in de buurt van wat ik verwacht. Ik ga dus toch de motie indienen.

De voorzitter:

Dat is geheel aan u, meneer Van Baarle, maar de toezegging heeft de Kamer binnen.

Dan vraag ik de minister om te reageren op de motie op stuk nr. 417 van mevrouw Rajkowski en ...

Minister Uitermark:

Ik heb er inderdaad nog twee. De motie op stuk nr. 417 is van mevrouw Rajkowski en meneer Van Baarle. Ook daarbij moet ik zeggen: als ik 'm zo mag interpreteren dat "1 januari" betekent dat ik alles op alles zet om 1 januari te halen, omdat dit ook voor mij een belangrijke prioriteit is, dan kan ik 'm "oordeel Kamer" geven. Maar stel dat u zegt: "Nee, zo mag u 'm niet zien. Het moet gewoon per 1 januari gebeurd zijn. Punt". Dan moet ik 'm ontraden. Dat heeft te maken met het volgende. Een klachtencommissie instellen zou misschien nog wel kunnen lukken, maar daar is een loket voor nodig. Dat loket wordt echt nog een hele tour. Dat betekent voor mij ook een herprioritering op mijn departement, om daar dan nu prioriteit aan te geven. Dat wil ik doen. Dan is het misschien mogelijk om 1 januari te halen. Daar zal ik dan alles op inzetten. Maar pin mij niet vast op 1 januari sharp.

Mevrouw Rajkowski (VVD):

Dan gaan we er gewoon van uit dat de minister inderdaad alles op alles zet. We hebben hier 1 januari staan, maar het zou ook geen halszaak zijn als het bijvoorbeeld 1 februari wordt; dat is het punt niet. Ik wil graag voorkomen dat "het voorjaar" dan weer "na het zomerreces volgend jaar" wordt. Dan zijn we straks drie jaar verder en is er niks gebeurd. Als u ons voor het kerstreces informeert, hoop ik dat u, als 1 januari niet gehaald wordt, kunt uitleggen dat bijvoorbeeld 1 februari wel gehaald wordt. Dat is ons punt. We willen vaart erin.

Minister Uitermark:

Dat punt deel ik, dus dat zeg ik toe, net als de brief om u te informeren voor het kerstreces.

De voorzitter:

Dan de laatste motie. Dat is de motie op stuk nr. 418 met een hele lange laatste zin, van mevrouw Chakor.

Minister Uitermark:

Er spreekt steun uit de motie. De intentie van die motie vind ik dus mooi, maar toch moet

ik 'm ontraden. U vraagt mij echt om mijzelf doorzettingsmacht te geven met nieuwe bevoegdheden en dat kan gewoon niet. Ook hiervoor geldt weer het verhaal: coördineren betekent niet dat ik rijksbreed bevoegdheden heb op andermans terrein. Ik moet 'm dus helaas ontraden.

De voorzitter:

En u had er nog zo uw best voor gedaan, mevrouw Chakor.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Als we toch aan het onderhandelen zijn — u zei net al: op de markt — dan ga ik uiteraard ook een poging doen. De motie is inderdaad bedoeld als steun, maar ook vooral om de cultuurverandering teweeg te brengen die nodig is. Er staat nu: "verzoekt de regering de minister van BZK naast haar coördinerende rol als aanjager ..." Stel dat ik ervan maak: "verzoekt de regering te onderzoeken hoe de minister van BZK naast haar coördinerende rol als aanjager..." Wat als ik er dus een onderzoeksmotie van maak?

Minister Uitermark:

Ik zou voorstellen om de tekst dan misschien te wijzigen. Dit is bijna geen appreciatie meer; u vraagt echt om een wijziging van het dictum. Dan zou u de motie iets aan moeten passen, bijvoorbeeld: "verzoekt de regering te onderzoeken op welke wijze de minister van BZK naast haar coördinerende rol meer doorzettingsmacht kan worden gegeven om als hoeder van sociale veiligheid op te treden". "Inclusief bevoegdheden om afrekenbare doelen op te leggen" moet wel echt weg. Nee, sorry, ik moet 'm echt ontraden. Het blijft te dwingend. Tenzij u met een ander tekstvoorstel komt, maar ik kan dat niet zo voor u invullen.

Mevrouw **Chakor** (GroenLinks-PvdA):

Ik kom met een ander tekstvoorstel.

De voorzitter:

Maar de appreciatie is nu wat het is. De Kamer kan natuurlijk de gewijzigde motie inzien en naar eigen bevinden daarover stemmen. Maar de appreciatie op deze motie is in ieder geval: ontraden.

De beraadslaging wordt gesloten.

De voorzitter:

Dan wil ik de minister hartelijk danken voor haar beantwoording in de tweede termijn. Ik wil straks de vergadering sluiten, maar niet voordat ik de Kamerleden wat huiswerk meegeef. Sommigen van u waren wel erg lang in hun termijnen, ook in de tweede termijn. Het is toch goed, zeker bij drieminutendebatten, om de vaart erin te houden. Laten we dat dus met z'n allen proberen, zodat ook de ondersteuning tijdig naar huis kan. Daarvoor dank. Ook dank dat u er was. Nogmaals dank aan de minister. Ook dank aan alle Kamerleden. Meneer Van Baarle, dank voor uw debataanvraag. Ik sluit de vergadering en wens u allen een goede avond.

Sluiting

Sluiting 21.24 uur.

