

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

De Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal
Postbus 20018

2500 EA, Den Haag

Hierbij bied ik u de antwoorden aan op de schriftelijke vragen die zijn gesteld door het lid Bergkamp (D66) over het bericht dat vrouwelijke ambtenaren op de werkvloer worden gediscrimineerd en geïntimideerd. Deze vragen werden ingezonden op 12 juni 2020, met kenmerk 2020Z10882.

www.rijksoverheid.nl
www.facebook.com/minbzk
www.twitter.com/minbzk
www.linkedin.com/company/ministerie-van-bzk

Kenmerk

2020-0000469659

Uw kenmerk

2020Z10882

De staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

Datum 31 augustus 2020

Betreft Vragen van het lid Bergkamp (D66) over het bericht dat vrouwelijke ambtenaren op de werkvloer worden gediscrimineerd en geïntimideerd (ingezonden 12 juni 2020)

drs. R.W. Knops

2020Z10882

Vragen van het lid Bergkamp (D66) aan de staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het bericht dat vrouwelijke ambtenaren op de werkvloer worden gediscrimineerd en geïntimideerd (ingezonden 12 juni 2020)

Vraag 1

Kent u het bericht 'Vrouwelijke ambtenaren onder de 35 vaakst lastiggevallen op het werk'?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Deelt u de mening dat de resultaten uit de onderzoeksnotitie 'Sociale veiligheid Rijk' zorgelijk zijn? Deelt u de mening dat de percentages van respondenten, die aangaven dat ze in het afgelopen jaar ongewenst gedrag door zowel collega's als klanten hebben ervaren, veel te hoog zijn?

Antwoord 2

Laat ik vooropstellen dat elk geval van een ongewenste omgangsvorm er één te veel en dus zorgelijk is. Juist om deze reden is het belangrijk dat Rijksbreed de aandacht voor het creëren van een veilige werkomgeving, waarvan psychologische en sociale veiligheid de basis vormen, permanent op de agenda blijft staan. De werkgever dient constant alert te zijn om ongewenste gedragingen te voorkomen en zo veel mogelijk tegen te gaan. Daarop is en blijft het beleid binnen de sector Rijk gericht.

Vraag 3

Heeft u inzicht in hoeveel impact discriminatie en intimidatie op het welzijn en functioneren van ambtenaren heeft? Is het waar dat discriminatie en intimidatie van invloed zijn op beslissingen die ambtenaren nemen?

Antwoord 3

Uit verschillende brede onderzoeken blijkt dat werknemers psychosociale arbeidsbelasting (o.a. ongewenste omgangsvormen zoals discriminatie, intimidatie en pesten) ervaren als een factor bij het ontstaan van bijvoorbeeld burn-out klachten¹. Gelet hierop lijkt het me aannemelijk dat dergelijke ongewenste omgangsvormen van invloed zijn op welzijn en functioneren en daarmee ook op beslissingen van ambtenaren. Inzicht in hoeveel impact ongewenste omgangsvormen op ambtenaren hebben, heb ik echter niet omdat hiernaar geen kwantitatief onderzoek is gedaan.

Vraag 4

Deelt u de mening dat de uitvoering van de motie Sjoerdsma c.s. inhoudt dat, op basis van de resultaten uit het onderzoek 'Sociale veiligheid Rijk', meer maatregelen genomen dienen te worden om discriminatie en intimidatie tegen te gaan?

Antwoord 4

Het voorkomen van discriminatie en intimidatie is een zaak van lange adem, vereist veel doorzettingsvermogen en een consistente aanpak. Daarvoor is een

¹ Kamerstuk 25883, nr. 365

cultuurverandering nodig. Dat is in mijn optiek niet zomaar te bewerkstelligen door meer maatregelen te nemen, maar door deze problemen blijvende aandacht te geven en consistent aan te pakken. Hier ligt niet alleen een rol voor het Rijk als werkgever maar ook zeker voor allen die bij de Rijksoverheid werkzaam zijn. Het is belangrijk dat cultuur en gedrag bespreekbaar zijn en we ook elkaar durven aan te spreken op zaken die onveilig of onprettig voelen. Dat betekent ook dat het bespreekbaar maken van discriminatie en intimidatie binnen de organisatie moet worden aangemoedigd en 'beloond'. Hier ligt uiteraard een sleutelrol bij leidinggevend.

Deze onderwerpen hebben en houden de komende periode de bijzondere aandacht. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) zal initiatief nemen om samen met de andere ministeries te verkennen wat aanvullend nog verder kan worden gedaan om discriminatie en intimidatie tegen te gaan. Ondertussen zijn we bezig met het opzetten van workshops over sociale veiligheid waarin aandacht wordt besteed aan interculturele communicatie. Voorts is op initiatief van het ministerie van BZK besloten om de komende jaren integriteit en sociale veiligheid binnen de sector Rijk beter te monitoren en het beleid waar nodig bij te sturen.

Vraag 5

Bent u van mening dat de maatregelen die de afgelopen jaren zijn genomen, zoals het instellen van vertrouwenspersonen en het aanbieden van workshops, nog niet genoeg resultaat hebben opgeleverd? Zo ja, hoe komt dat? Zo nee, waarom vindt u van niet?

Antwoord 5

In de afgelopen periode is er veel veranderd en verbeterd binnen de integriteitsinfrastructuur en er wordt blijvend aan gewerkt. Ik heb de Tweede Kamer met mijn brief van 2 juli jl. geïnformeerd over de verdere verbetering van het integriteitsbeleid, bijvoorbeeld op het gebied van vertrouwenspersonen en het meldproces.

Met de genomen maatregelen is het beoogde resultaat echter helaas nog niet volledig behaald. We moeten ons realiseren dat, ondanks onze gerichte inspanningen, het probleem (niet alleen bij de sector Rijk) zeer complex en diepgeworteld is waarbij er geen eenvoudige, hapklare oplossingen voorhanden zijn. Consistentie en vasthoudendheid zijn essentieel. Zoals ik in mijn antwoord op de vorige vraag heb aangegeven krijgt integriteit en sociale veiligheid binnen de sector Rijk ook de komende periode structureel aandacht.

Vraag 6

Vindt u dat de maatregelen die tot nu toe zijn genomen en die u, zoals u in uw Kamerbrief aankondigt, zal gaan nemen, voornamelijk zijn gericht op interne en nog te weinig op externe discriminatie en intimidatie? Zo ja, hoe komt dat? Zo nee, waarom vindt u van niet?

Antwoord 6

De Kamerbrief staat voornamelijk in het teken van de onderzoeken die naar aanleiding van de motie-Sjoerdsma bij de ministeries zijn uitgevoerd. Dit verklaart waarom de genoemde maatregelen voornamelijk zijn gericht op interne discriminatie en intimidatie.

Dit betekent echter niet dat er geen maatregelen worden genomen tegen externe ongewenste omgangsvormen. Het ministerie van BZK zet zich, ook in navolging van het programma Veilige Publieke Taak, in voor veilig werken in het openbaar bestuur. Overheidswerkgevers, die de primaire verantwoordelijkheid dragen voor een veilige werkomgeving voor hun werknemers, worden ondersteund om een veilige werkomgeving te creëren door ze in staat te stellen (interne en externe) veiligheidsrisico's te analyseren en afwegingen voor het afdekken van die risico's te maken. Ook fungeert het ministerie van BZK als kennismakelaar in diverse netwerken om het veilig werken te stimuleren.

Vraag 7

Deelt u de mening dat de overheid zich in het kader van de MeToo-beweging en de recente antiracisme-protesten meer moet inzetten om discriminatie en intimidatie tegen te gaan? Zo ja, hoe?

Antwoord 7

De aanpak van racisme en discriminatie staat zeer hoog op de agenda van het kabinet. Tijdens het plenaire debat over institutioneel racisme van 1 juli 2020 zijn door de Tweede Kamer verschillende moties aangenomen over hoe de aanpak van racisme en discriminatie moet worden geïntensiveerd. Het kabinet wil deze aanpak in overleg met de maatschappij verder vormgeven. Daarom heeft de minister-president samen met de meest betrokken bewindspersonen op het Catshuis gesprekken gevoerd met demonstranten tegen racisme. Deze gesprekken zullen in september worden voortgezet.

Vraag 8

Bent u bereid om te onderzoeken hoe het komt dat met name vrouwen van onder de 35 jaar te maken krijgen met intimidatie en met welke maatregelen de overheid dit adequaat tegen kan gaan? Zo ja, wanneer kunt u de Kamer hierover informeren?

Antwoord 8

Machtsverschillen, stereotiepe denkbeelden en structureel ongelijke machtsverhoudingen spelen vaak een rol in waarom vrouwen vaker te maken krijgen met sociale onveiligheid. Dit geldt niet alleen voor de sector Rijk: helaas is van alle Nederlandse vrouwen 34% ooit slachtoffer geweest van seksueel geweld.

Ook voor deze vraag geldt dat er een cultuurverandering dient plaats te vinden. Het is belangrijk dat hier aandacht voor is en blijft, bijvoorbeeld door regelmatig te monitoren, en een consistente aanpak.

Vraag 9

Deelt u de mening dat ongelijke beloning ook onder discriminatie op de werkvloer valt? Kunt u aangeven wat de stand van zaken is omtrent beloningsverschillen tussen mannelijke en vrouwelijke ambtenaren, en kunt u daarbij ingaan op de motie Bergkamp c.s. die opriep tot een onderzoek?

Antwoord 9

Zoals vastgelegd in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB) is het verboden om onderscheid te maken in arbeidsvoorwaarden, daaronder begrepen de beloning, tussen vrouwen en mannen wanneer zij arbeid verrichten van gelijke waarde. Onder discriminatie op de werkvloer scharen we gedragingen van collega's, leidinggevenden en externen die invloed hebben op de arbeidsomstandigheden op de werkvloer.

Op basis van onderzoek van het CBS kan worden geconcludeerd dat de loonkloof bij het Rijk kleiner is dan bij het bedrijfsleven en bij de overheid in zijn totaliteit. Het gecorrigeerde beloningsverschil is 3% bij het Rijk ten opzichte van 5% bij de overheid en 7% in het bedrijfsleven. Zoals de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft aangekondigd wordt gewerkt aan een onderzoek. Ik kan u alvast melden dat de enquête binnen dit onderzoek tot een hoge respons heeft geleid. De onderzoekers zijn momenteel bezig met de verwerking van de resultaten. Uw Kamer wordt naar verwachting in het najaar van 2020 over de resultaten en de appreciatie daarvan geïnformeerd.