Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

Aanhangsel van de Handelingen

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

2312

Vragen van de leden **Jagtenberg**, **Bamenga** en **Belhirch** (allen D66) aan de Staatssecretaris van Defensie over *het bericht dat Defensie steevast wegkijkt bij racisme* (ingezonden 6 mei 2026).

Antwoord van Staatssecretaris **Boswijk** (Defensie) (ontvangen 22 juni 2026). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2025–2026, nr. 2064

Vraag 1
Heeft u kennisgenomen van het artikel «Defensie kijkt steevast weg bij racisme, zeggen deze militairen»?

Antwoord 1
Ja

Vraag 2
Deelt u de mening dat discriminatie en racisme bij Defensie onacceptabel zijn, dat er hiervoor binnen Defensie geen plek is en dat iedere vorm en uitlating ervan resoluut aangepakt moet worden?

Antwoord 2
Ja

Vraag 3
Wat is uw reactie op de ervaringen van de betrokken militairen dat meldingen van racisme onvoldoende worden opgepakt en in hoeverre herkent u deze signalen?

Antwoord 3
Voor racisme en discriminatie is binnen Defensie geen plek. Ik betreur het feit dat deze militairen het gevoel hebben dat hun meldingen onvoldoende zijn opgepakt. Om beeld te krijgen bij de ervaringen, ben ik recentelijk in gesprek geweest met het Multicultureel Netwerk Defensie.

Vraag 4 en 5
Hoe verklaart en beoordeelt u dat militairen met een migratieachtergrond drempels ervaren om discriminatie en racisme te melden, mede vanwege angst voor repercussies of negatieve gevolgen voor hun loopbaan? En wat zegt dit volgens u over het vertrouwen in de organisatie?

ah-tk-20252026-2312
ISSN 0921 - 7398
's-Gravenhage 2026

In hoeverre duiden deze signalen volgens u op een breder cultuurprobleem binnen (delen van) Defensie, en welke elementen van die cultuur dragen hier volgens u aan bij?

Antwoord 4 en 5
Elke medewerker moet zich veilig, gerespecteerd en gelijkwaardig kunnen voelen. Ik neem deze signalen dan ook heel serieus. Ik wil benadrukken dat racisme, discriminatie niet getolereerd worden binnen Defensie. Daarnaast is hierbij ook sprake van een wettelijk verbod, zoals opgenomen in onze Grondwet.
Ik herken en erken dat het voor komt voor dat medewerkers het lastig vinden om ongewenst gedrag te melden. Uit onderzoek blijkt dat medewerkers het lastig vinden om ongewenst gedrag te melden, vanwege angst op mogelijke gevolgen voor de eigen loopbaan of die van anderen als ook de twijfels over de wijze waarop een melding wordt behandeld.
Om deze twijfels of angst zo snel mogelijk bespreekbaar te maken en weg te nemen bij melders, beschikt Defensie over een uitgebreid netwerk van gekwalificeerde vertrouwenspersonen. Deze vertrouwenspersonen zijn voor alle defensiemedewerkers laagdrempelig en vrijblijvend benaderbaar en ondersteunen melders gedurende het gehele meldproces. Onze vertrouwenspersonen zijn opgeleid om melders een luisterend oor te bieden, kunnen het verloop van het meldproces toelichten en hen adviseren over hoe zij met de situatie willen omgaan. Hiernaast werkt Defensie aan het verder vereenvoudigen van het meldproces en het verzorgen van duidelijke communicatie hierover. Dit om twijfels over het verloop van het meldproces zoveel mogelijk weg te nemen en de drempel om te melden zo laag mogelijk te houden. Daarnaast is er een onafhankelijk meldpunt voor Defensie, het Meldpunt Integriteit Defensie (MID). Bij het MID kunnen alle defensiemedewerkers een melding doen, onafhankelijk van de lijn. Ook heeft Defensie een Commissie Ongewenst Gedrag (COG). De commissie bestaat uit onafhankelijke onderzoekers die verder verwijderd staan van de eenheid of afdeling waar het onderzoek plaatsvindt
We zetten specifiek in het licht van voorgaande specifiek in op het verhogen van culturele sensitiviteit bij medewerkers werkzaam in het meldproces en faciliteren een inclusief netwerk van vertrouwenspersonen. DO'n zorgen voor een zo divers mogelijke groep vertrouwenspersonen, waarbij in het bijzonder aandacht is voor ondervertegenwoordigde groepen zoals medewerkers met een bi culturele
achtergrond.

Vraag 6
Welke concrete verantwoordelijkheid dragen leidinggevenden bij het signaleren en aanpakken van racisme, en op welke wijze worden zij hier aantoonbaar op beoordeeld en afgerekend?

Antwoord 6
Van al het personeel, maar zeker leidinggevenden wordt verwacht dat zij optreden tegen dit soort gedrag. Zij zijn immers verantwoordelijk voor de sociale veiligheid op de werkvloer. Defensie tolereert geen normvervaging en glijdende schaal in gedragingen en of uitingen. Leidinggevenden zijn verantwoordelijk voor een s veilige werkomgeving op de werkvloer en dienen mensen aan te spreken, het gesprek te faciliteren en zorgdragen voor een veilige werkomgeving en worden hierop beoordeeld in de beoordelingscyclus. Bij het niet naleven en oppakken van zwaarwegende signalen rondom sociale veiligheid, kan een leidinggevende aangesproken worden en worden in voorkomend geval verdere maatregelen getroffen. U kunt hier denken aan hantering tuchtrecht en integriteitsmeldingen.

Vraag 7
In hoeverre wordt in het kader hiervan uitvoering gegeven aan de motie Bamenga (Kamerstuk 36 250 nr. 422) over het bevorderen dat in beoordelingscycli van leidinggevenden wordt opgenomen dat zij actief zorg dragen voor een veilige en inclusieve werkomgeving vrij van racisme en discriminatie?

Antwoord 7
In het integriteitsbeleid is beschreven wat de taak, rol en verantwoordelijkheid is van leidinggevenden op integriteit en sociale veiligheid, waaronder het bevorderen van een veilige werkomgeving. Het bespreken van hoe zij hier invulling aan geven werkt daarmee door in de functionerings- en beoordelingsgesprekken die gevoerd worden met leidinggevenden binnen Defensie. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de motie Bamenga (Kamerstuk 36 250 nr. 422).

Vraag 8
Kunt u uiteenzetten hoe het huidige meldsysteem (zoals het COID) functioneert in de praktijk, en in hoeveel gevallen meldingen van racisme de afgelopen vijf jaar hebben geleid tot concrete maatregelen of sancties?

Antwoord 8
Elke defensiemedewerker kan bij de eigen leidinggevende terecht om een melding te doen. De medewerker kan zich hierbij laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. De leidinggevende zet de melding door aan de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID). In het geval iemand geen melding wil of kan doen bij de eigen leidinggevende is het altijd mogelijk om een melding te doen bij het Meldpunt Integriteit Defensie (MID). Het MID is een extern meldpunt, bemenst door medewerkers van het Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel (CAOP). Het MID staat melders te woord, registreert de melding en zet deze, na toestemming van de melder, door aan de COID. Een integriteitsadviseur van de COID adviseert de melder en het bevoegd gezag over de verdere behandeling van de melding. Alle meldingen die via het MID of leidinggevenden binnenkomen worden geregistreerd in het registratiesysteem van de COID.
In de afgelopen vijf jaar heeft de COID 82 meldingen geregistreerd over mogelijke racistische incidenten binnen Defensie of uitingen op social media door Defensie medewerkers. Iedere melding wordt behandeld via de daarvoor geldende procedure; wanneer de telastlegging aannemelijk is, kunnen maatregelen variëren van berispingen, opgelegde functioneringstrajecten, ontslag of een cultuuronderzoek.
De meest toegepaste maatregel, op basis van een melding over racisme, is het voeren van één of meerdere bewustwordingsgesprekken. Tijdens een bewustwordingsgesprek wordt de betrokken medewerker geconfronteerd met de eigen gedragingen en de effecten die dit heeft op anderen en de beeldvorming over Defensie. Als de melder openstaat voor een gesprek met de beschuldigde kan dit onderdeel zijn van een bewustwordingsgesprek. Met deze maatregel probeert Defensie zoveel mogelijk rekening te houden met de belangen van alle betrokkenen, medewerkers verantwoordelijkheid te laten nemen voor hun eigen gedrag, hiervan te leren en situaties op een zorgvuldige en rechtvaardige manier op te lossen.

Vraag 9
Hoe wordt geborgd dat daders consequent worden aangesproken (inclusief maatregelen) en dat melders van racisme daadwerkelijk worden beschermd tegen benadeling?

Antwoord 9
Leidinggevenden vervullen hier een belangrijke rol en zijn een voorbeeldfunctie voor de medewerkers. Zoals in mijn antwoord op vraag 6 aangegeven zijn zij verantwoordelijk voor het zorgdragen voor een veilige werkomgeving. In onze Gedragsregels is vastgelegd dat wij elkaar aanspreken bij ongewenst gedrag. Wij spreken elkaar aan op ongewenst gedrag en medewerkers die hiervoor tevens de verantwoordelijkheid dragen, onder meer door het voeren van bewustwordingsgesprekken of het nemen van rechtspositionele maatregelen.
Elke defensiemedewerker die een melding doet heeft recht op bescherming tegen benadeling. Wanneer een melder toch benadeling ervaart kan dit kenbaar gemaakt worden in de lijn of bij een vertrouwenspersoon. In eerste instantie wordt de situatie dan met betrokkenen besproken en de leidinggevende, met als doel de situatie op te lossen en te de-escaleren. Indien nodig kan de leidinggevende maatregelen nemen om de benadeling te beëindigen en eventueel sancties te nemen.

Vraag 10
In hoeverre acht u het wenselijk dat meldingen en onderzoeken naar racisme volledig onafhankelijk van de hiërarchische lijn plaatsvinden? Hoe is dit nu geborgd?

Antwoord 10
Ik vind het belangrijk dat elke defensiemedewerker een melding kan indienen, onafhankelijk van de lijn. Hiervoor is in 2020 het MID ingericht, dat extern bemenst wordt door medewerkers van het CAOP. Onderzoeken naar integriteitsschendingen of misstanden vinden ook onafhankelijk van de hiërarchische lijn plaats. Deze worden door de COID uitgevoerd of, in voorkomend geval, door een externe onderzoekscommissie. De objectiviteit van de COID is gewaarborgd doordat zij buiten de hiërarchische lijn is geplaatst, direct onder de secretaris-generaal (als «Bijzondere Organisatie Eenheid»).

Vraag 11
Overwegende dat twee (oud) medewerkers refereren aan diverse racistische uitspraken: hoe beoordeelt u de volgende uitspraken? Deelt u de opvatting dat dergelijke uitspraken racistisch en absoluut onacceptabel zijn, en dat hier altijd consequent tegen moet worden opgetreden?
a. «Zandnegers» (verwijzend naar Arabieren)
b. «Woestijnratten» (verwijzend naar Arabieren)
c. «Kankerneger» en «oprotten naar je eigen land» (verwijzend naar een tv-presentatrice van kleur)
d. «Neger op een tractor» (verwijzend naar een Malinees persoon op een tractor)

Antwoord 11
Ja, die mening deel ik. Dit soort uitspraken zijn verschrikkelijk en volstrekt onacceptabel.

Vraag 12
Hoe beoordeelt u de opmerking die gemaakt zou zijn door het COID (namelijk de vraag aan Zaahir om de melding over het afslachten van moslims te laten vallen omdat anders de persoon die dat gezegd zou hebben zijn baan kwijt zou raken)?

Antwoord 12
Ik doe in het openbaar geen inhoudelijke uitspraken over de behandeling en het onderzoeken van individuele meldingen. Het integriteitsbeleid en de meld- en onderzoeksrichtlijnen eisen dat alle betrokkenen open en eerlijk informatie delen, ongeacht eventuele consequenties. Medewerkers die bij een onderzoek betrokken zijn, mogen geen uitspraken doen over mogelijke gevolgen; die liggen bij het bevoegd gezag. De onderzoeker en adviseur registreren de verkregen informatie zorgvuldig en doen een advies aan het bevoegd gezag, dat de uiteindelijke maatregelen neemt en hierover communiceert met de betrokkenen. Voor rechtspositionele beslissingen wordt het bevoegd gezag geadviseerd door de afdeling Rechtspositie.

Vraag 13
Bent u bereid met betrokkenen in gesprek te gaan om hun ervaringen te horen, excuses aan te bieden voor de gang van zaken en te bezien of herstel of vervolgacties (mocht daar behoefte aan bestaan) passend zijn?

Antwoord 13
Er zijn reeds gesprekken gevoerd met betrokkenen en in één geval de klacht van de betrokkene laten onderzoeken door een Commissie Ongewenst Gedrag. Defensie heeft excuses aangeboden en passende rechtspositionele vervolgacties doorgevoerd. Ook zijn er in goed overleg aanvullende afspraken gemaakt.

Vraag 14
Welke concrete actie is er ondernomen naar aanleiding van de nazi-uitingen binnen Defensie in 2018 (en tot welke concrete resultaten heeft dat geleid)?

Antwoord 14
Uw Kamer is hier reeds meermaals over geïnformeerd, daarvoor verwijs ik u naar Kamerstuk 35 000 X, nr. 144; Kamerstuk 2023Z12558; Kamerstuk 2023D32725 en Kamerstuk 35000-X-76.

Vraag 15
Welke concrete actie is er ondernomen naar aanleiding van het artikel van 10 klokkenluiders bij Defensie uit 2023 over hoe het melden van misstanden bij Defensie erin resulteert dat je zelf onder de loep wordt genomen (en tot welke tastbare resultaten heeft dat geleid)?

Antwoord 15
Sinds het uitkomen van het artikel in 2023 zijn er op basis van (wetenschappelijk) onderzoek, (beleids-)evaluaties en interne en externe ontwikkelingen maatregelen genomen voor het optimaliseren van het meldproces en de omgang en bescherming van melders.
Zo zijn er maatregelen genomen om het meldlandschap binnen Defensie te vereenvoudigen en te verbeteren. Dit heeft onder andere geleid tot het bijscholen van vertrouwenspersonen in het ondersteunen bij arbeidsconflicten, het trainen van adviseurs en onderzoekers van de COID. Daarnaast worden de mogelijkheden onderzocht om het MID door te ontwikkelen naar een volwaardige externe commissie met meer mandaat en bevoegdheden. Tevens heeft Defensie de Erasmus Universiteit de opdracht gegeven om de ervaringen binnen Defensie met het meldproces voor integriteitsschendingen te onderzoeken. De resultaten hierover worden binnenkort verwacht en worden gebruikt om de opzet, uitvoering en ondersteuning omtrent het meldproces te verbeteren. Ik zal uw Kamer informeren over de inzichten uit het onderzoek en eventuele maatregelen die wij op basis hiervan nemen.

Vraag 16
Kunt u een overzicht geven van alle onderzoeken, rapporten en Kamerbrieven over misstanden, racisme en discriminatie binnen Defensie in de afgelopen 15 jaar? Kunt u per document aangeven welke aanbevelingen zijn gedaan, welke zijn opgevolgd en welke concrete resultaten zijn bereikt?

Antwoord 16
De afgelopen 15 jaar zijn er veel onderzoeken, rapporten en Kamerbrieven over misstanden, racisme en discriminatie gepubliceerd en verzonden. Een overzicht genereren van alle onderzoeken, rapporten en Kamerbrieven vergt meer tijd. Om uw vraag goed en duidelijk te beantwoorden beperk ik mij voor nu tot de onderzoeken en Kamerbrieven van de afgelopen 15 jaar, die hebben geleid tot de meest betekenisvolle, Defensiebrede inzichten en verbeteringen.
- Commissie integriteitszorg Defensie (2011) – aanleiding voor een gemoderniseerd en vereenvoudigd integriteit- en meldsysteem en een versterkte taak van de COID (Kamerstuk 2011D57392).
- Commissie Giebels (2018) – vormde de basis voor recente aanpassingen in het integriteits- en meldsysteem; de door mijn voorganger genomen maatregelen werden in 2023 aan de Kamer gemeld (Kamerstuk 2023Z08021).
- Inclusiebelevingsonderzoek SCP (2017) – onderzoekt ervaringen met racisme, discriminatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag. Diversiteit & Inclusie 2024–2030 inclusief de opgestelde maatregelen, zoals streefcijfers voor vrouwen.
- IGK-themaonderzoek (2022) – rapport «(On)bewust of (on)bedoeld over de grens», gepresenteerd aan de Kamer op 9 feb 2023, geeft inzicht in grensoverschrijdende opmerkingen binnen Defensie. In eerste instantie is dit het onderzoek van de commissie integriteitszorg Defensie uit 2011. Op basis van de aanbevelingen van deze commissie is het integriteitstelsel en het meldsysteem destijds gemoderniseerd en vereenvoudigt en is de rol en taakuitvoering van de Centrale Organisatie Integriteit Defensie (COID) verder verbeterd. Hier is de Kamer destijds over geïnformeerd door de toenmalige Minister (Kamerstuk 2011D57392).
- Herhaling inclusiebelevingsonderzoek 2025 (door Bureau Omlo) – Het rapport (te verschijnen) richt zich extra op ondervertegenwoordigde groepen.

Vraag 17
Welke lessen trekt Defensie uit andere organisaties (nationaal of internationaal) die succesvol discriminatie hebben aangepakt, en op welke wijze vertaalt u deze lessen naar concrete maatregelen binnen Defensie?

Antwoord 17
Defensie heeft in 2024 het «Beleidskader Diversiteit & Inclusie» uitgebracht. Dit beleidskader is naast wet- en regelgeving gebaseerd op een grote hoeveelheid (wetenschappelijke) inzichten van nationale en internationale organisaties. Hierbij gaat het onder meer om andere Nederlandse Ministeries, buitenlandse krijgsmachten, (inter)nationale universiteiten, TNO en de Sociaal Economische Raad. Tevens is Defensie actief lid van het Interdepartementaal Netwerk Aanpak Racisme (INAR), waar recent de beleids- en effectrapportage over de aanpak van discriminatie en racisme is besproken.

Vraag 18
Bent u bereid nog dit jaar te komen met een lijst van concrete maatregelen (inclusief planning) hoe Defensie racisme en discriminatie gaat aanpakken, de meldingsbereidheid gaat worden verhoogd en hoe gaat worden voorkomen dat melders uiteindelijk slachtoffer worden van hun eigen melding?

Antwoord 18
In het hiervoor genoemde beleidskader Diversiteit & Inclusie zijn concrete maatregelen beschreven om racisme en discriminatie aan te pakken. Zo wordt in het kader van bewustwording jaarlijks de Internationale dag tegen racisme en discriminatie georganiseerd. Ook wordt in opleiden en trainen waar passend aandacht gegeven aan racisme en discriminatie, zowel in reguliere opleidingen als in specifieke trainingen. In het kader van «Breed werven en objectief selecteren» is er een handreiking ontwikkeld en worden pilot trainingen georganiseerd. Het inclusiebelevingsonderzoek van 2025, zorgt ervoor dat het uitvoeringsplan en de activiteiten verder aangescherpt kunnen worden. Hierin wordt mede geadviseerd door de interne Personeelsnetwerken, zoals Multicultureel Netwerk en Vrouw & Defensie. Daarnaast worden de Gedragscode en -regels geactualiseerd. Hierbij wordt onder andere het advies ingewonnen van het Multicultureel Netwerk Defensie. Het voornemen is om in de geactualiseerde Gedragscode (nog) explicieter op te nemen dat er binnen Defensie geen plek is voor discriminatie en racisme. Defensie voert tweejaarlijks een interne peiling uit omtrent de meldingsbereidheid van defensiemedewerkers. De afgelopen jaren hebben deze peilingen een meldingsbereidheid van meer dan 80% laten zien. De laatste peiling dateert uit 2024. In 2026 zal wederom een peiling worden uitgevoerd. Ik laat de uitkomsten opnemen in het Jaarverslag Integriteit Defensie over 2026.

Vraag 19
In hoeverre is er bij Defensie een discriminatietoets verricht door de Staatscommissie Discriminatie en Racisme?

Antwoord 19
Er is contact tussen de Staatscommissie en Defensie geweest over het opnemen van de discriminatietoets als tool binnen de uitvoering van het Diversiteit & Inclusie beleid en anti-discriminatieprogramma's. Defensie onderzoekt hoe de Discriminatietoets binnen Defensie kan worden ingezet.

Vraag 20
Bent u bereid de Kamer periodiek te informeren over de voortgang van de aanpak van racisme en discriminatie binnen Defensie?

Antwoord 20
Ja. Dit zal ik doen via het Jaarverslag Integriteit Defensie.