Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2025–2026

30 950 Racisme en Discriminatie

Nr. 568

BRIEF VAN DE STAATSSECRETARIS VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 10 juli 2026

Het probleem van discriminatie en racisme raakt de kern van hoe we met elkaar samenleven. Ondanks de continue inspanningen van de (rijks-)overheid en andere organisaties of individuen om discriminatie en racisme in de samenleving tegen te gaan, laten onderzoeken helaas zien dat het overal aanwezig is, ook binnen de rijksoverheid. Dit bleek eerder uit onder andere de toeslagenaffaire en uit twee rijksbrede onderzoeken over ervaren racisme onder Rijksambtenaren[1, 2]. Dat is des te pijnlijker omdat de overheid een voorbeeldfunctie vervuld. Daar ligt dus een blijvende grote opgave voor de komende jaren, want het is heel belangrijk dat iedereen zich veilig en gerespecteerd voelt en weet bij de overheid. Mede naar aanleiding van deze rapporten zijn de inspanningen van de rijksoverheid om discriminatie en racisme tegen te gaan de afgelopen jaren verder geïntensiveerd.

In de Kamerbrief van 9 februari 2024[3], waarmee de resultaten van de Personeelsenquête Rijk (PER) 2023 over racisme op de werkvloer van de rijksoverheid aan u zijn toegestuurd, is de toezegging gedaan dit onderzoek elke twee jaar te herhalen. Bijgaand ontvangt u de resultaten van de PER naar de ervaringen met discriminatie en racisme die in het najaar van 2025 is uitgevoerd.
Tevens is toegezegd om u het rapportagemodel aanpak discriminatie en racisme toe te sturen. Deze treft u ook als bijlage bij deze brief aan.

Uitkomsten PER

Voor deze enquête zijn in totaal 18.225 medewerkers van de rijksoverheid benaderd om deel te nemen. Hiervan hebben 5.558 personen (30,5%) de vragenlijst ingevuld, wat voldoende respons is voor een representatief

[1] Kamerstuk 30 950, nr. 424
[2] Kamerstuk 30 950, nr. 359
[3] Kamerstuk 30 950, nr. 359

kst-30950-568
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2026

beeld. Om betrouwbare uitspraken te kunnen doen, is een (naar functie en domein) representatieve steekproef getrokken onder medewerkers en leidinggevenden.
Ten opzichte van de PER over racisme uit 2023 is dit onderzoek verbreed naar discriminatie op alle gronden. Mede daardoor is een vergelijking van de uitkomsten tussen de twee onderzoeken niet goed te maken. In de enquête zijn een vijftal gronden expliciet uitgevraagd: 1) huidskleur, herkomst en/of geloof, 2) leeftijd, 3) geslacht (en/of gender), 4) mentale of fysieke beperking (handicap) en 5) seksuele gerichtheid. Daarnaast konden respondenten de categorie «overig» kiezen en daar zelf een andere grond invullen.

Uit de enquête komt onder andere het volgende beeld naar voren:
- Zo'n 1 op de 8 (12,8%) respondenten heeft in de afgelopen 12 maanden discriminatie of racisme richting zichzelf ervaren. Het vaakst wordt discriminatie op grond van geslacht (4,2%), op grond van huidskleur, herkomst en/of geloof (3,9%) of leeftijd (3,4%) ervaren.
- 17,4% van de respondenten liet weten de afgelopen 12 maanden getuige te zijn geweest van discriminatie of racisme richting collega's. Het vaakst wordt discriminatie op grond van huidskleur, herkomst en/of geloof (8,4%), geslacht (6,1%) en op grond van of leeftijd (3,7%) door getuigen opgemerkt.
- Respondenten hebben de afgelopen 12 maanden in 6,8% van de gevallen discriminatie of racisme door collega's richting inwoners opgemerkt. Het vaakst wordt hier discriminatie op grond van huidskleur, herkomst en/of geloof genoemd (5,1%).

Er zijn (soms aanzienlijke) verschillen in uitkomsten tussen groepen respondenten. Met name vrouwen en medewerkers met een niet-Europese migratieachtergrond geven aan meer discriminatie mee te maken. 14% van de medewerkers met een migratieachtergrond van buiten Europa geven aan racisme (discriminatie op basis van huidskleur, herkomst en/of geloof) te hebben meegemaakt. Ook medewerkers in lagere schalen, jongere medewerkers en medewerkers werkzaam in het domein «beleid» laten weten meer discriminatie mee te maken.

In het onderzoek is ook gekeken naar de stappen die medewerkers hebben ondernomen na een ervaring met discriminatie en naar de tevredenheid met de afhandeling daarvan. Daarbij valt het volgende op:
- Van de respondenten die hebben aangegeven discriminatie meegemaakt en besproken te hebben, laat 25% weten ontevreden te zijn over hoe de organisatie dit heeft opgepakt. Zo'n 30% kiest ervoor om het helemaal niet te bespreken.
- De respondenten die over hun discriminatie-ervaringen in gesprek zijn gegaan met een leidinggevende waren daar maar in 50% van de gevallen tevreden over.
- Respondenten zijn het meest tevreden na een gesprek met een collega, met een vertrouwenspersoon of met iemand buiten de organisatie (vrienden, familie of een professional).

Het probleem van discriminatie en racisme

Als overheid hebben wij een voorbeeldrol en zouden we het beter moeten doen dan uit dit onderzoek naar voren komt. Ik wil hierbij dan ook benadrukken dat ik het ontoelaatbaar vind dat er binnen de overheid sprake is van discriminatie en racisme. Buiten het evidente mentale leed dat dit bij de betrokkenen veroorzaakt, kan het leiden tot verzuim en zelfs (langdurige) arbeidsongeschiktheid. Het is ook vanuit de Arbowet en

daaruit voortkomende RI&E[4] een werkgeversverantwoordelijkheid en verplichting om psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen en waar dat niet mogelijk is te beheersen. Bovendien: als bepaalde groepen zich niet welkom en gewaardeerd voelen binnen een organisatie, zorgt dat voor uitstroom van talent en gaat dat ten koste van de kwaliteit van beleidsontwikkeling en dienstverlening. De overheid maakt beleid voor de samenleving en moet daarmee ook idealiter een afspiegeling van die samenleving zijn.

Aanpak van discriminatie en racisme

Sinds de toeslagenaffaire hebben de verschillende kabinetten en ministeries extra inspanningen geleverd om discriminatie en racisme tegen te gaan, zowel binnen de departementen zelf, als rijksbreed onder coördinatie van het Ministerie van BZK. De Kamer is daar in een aantal brieven over geïnformeerd[5]. De belangrijkste maatregelen die op rijksbreed niveau zijn genomen, zijn:

- Het opzetten van een interdepartementaal netwerk voor specifiek de aanpak van discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid (INAR).
- Het instellen van een rijksbrede externe klachtencommissie (KCOO[6]) en daarbij horende klachtenregeling met een laagdrempelig loket (MIOR[7]).
- Het ontwikkelen van een model voor departementale rapportages voor de aanpak van discriminatie en racisme. Dit model treft u in bijlage 2 bij deze brief.

Er zijn ook nog enkele maatregelen in ontwikkeling, welke volgens planning uiterlijk in september van dit jaar gereed zullen zijn:

- Een handreiking met (de-)escalatieladder voor leidinggevenden om op een goede manier om te gaan met grensoverschrijdend gedrag en de sociale veiligheid op de werkvloer te verhogen.
- De rijksbrede verplichting dat in het p-gesprek tussen leidinggevende en medewerker wordt gesproken over sociale veiligheid, waaronder discriminatie en racisme.
- Een rijksbrede e-learning voor medewerkers over ongewenst gedrag en sociale veiligheid.
- De verantwoordelijkheid om actief zorg te dragen voor een sociaal veilige werkomgeving zonder discriminatie en racisme expliciet opnemen in de functieprofielen van leidinggevenden.[8]

Daarnaast wordt de aanpak van discriminatie en racisme ook meer verankerd in de departementale bedrijfsvoering. Dat doen we door minimum eisen voor sociale veiligheid, aanpak racisme en discriminatie, het tegengaan van publieksagressie, diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, op te nemen in de bestaande planning- en control cycli (of vergelijkbare sturings- en verantwoordingsprocessen) binnen de rijksorganisaties.

De hiervoor genoemde rijksbrede maatregelen vinden plaats naast de inspanningen van de individuele departementen en uitvoeringsorganisaties om de sociale veiligheid te bevorderen en ongewenst gedrag aan te

---

[4] RI&E (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) is een document waarin een werkgever alle gezondheids- en veiligheidsrisico's voor werknemers in kaart brengt, inclusief een concreet Plan van Aanpak om deze risico's aan te pakken.

[5] Kamerstukken II 2021/22, 31 490, nr. 317; Kamerstukken II 2022/2023 30 950, nr. 324; Kamerstuk 2023/24, 30 950, nr. 359; Kamerstukken II 2024/25, 30 950, nr. 424.

[6] KlachtenCommissie Ongewenste Omgangsvormen

[7] Meldpunt Integriteitsschendingen en Ongewenst gedrag Rijk. Het MIOR fungeert ook als loket voor de Integriteitscommissie Rijk (IC Rijk).

[8] Ter opvolging van de motie Bamenga (Kamerstukken II 2024/25, 30 950, nr. 415)

pakken. Met de departementale rapportages over de aanpak van racisme en discriminatie op basis van het hiervoor genoemde (en als bijlage bij deze brief gevoegde) rapportagemodel krijgen we daar steeds beter zicht op. Bijkomend en beoogd effect is dat de departementen ook van elkaar leren en inspiratie opdoen in de aanpak. Zo hebben bijvoorbeeld 5 departementen samen het initiatief genomen tot grootschalige inkoop van omstanderstrainingen voor hun personeel. Mogelijk kunnen in de toekomst ook afspraken gemaakt worden over het rijksbreed invoeren van maatregelen die nu door departementen individueel zijn genomen. Op die manier hoeft het wiel niet telkens opnieuw te worden uitgevonden en kan er van elkaar geleerd worden. Het doel van het rapportagemodel is uiteindelijk dat we toegaan naar een meer gestructureerde eenduidige aanpak en meer samenhang, waardoor naar verwachting ook een doelmatigheids- en efficiëntieslag gemaakt kan worden. Dit draagt bij aan de slagvaardigheid van de overheid.

Het effect van al deze rijksbrede en departementale maatregelen en initiatieven staat en valt uiteindelijk met de inzet van de leidinggevenden en de medewerkers van de rijksoverheid in het dagelijkse werk. Iedereen die bij de rijksoverheid werkt, in welke functie dan ook, heeft een eigen verantwoordelijkheid om te zorgen voor een prettige werkomgeving waar iedereen zich welkom voelt. Rijksmedewerkers dienen integer te werken en dienen collega's en inwoners rechtvaardig, gelijkwaardig en met respect te behandelen. Dat betekent in het geval van discriminatie het gesprek aan te gaan en actief tegen te spreken als omstander of melding te maken als het zich voor doet. Leidinggevenden bij de rijksoverheid hebben een voorbeeldrol, zowel vanuit de optiek van preventie als van handhaving. Zij hebben daarmee een belangrijke taak en verantwoordelijkheid in het tegengaan van racisme en discriminatie.

Met de hiervoor geschetste maatregelen zet het rijksbrede beleid erop in om de handelingsvaardigheid van alle Rijksmedewerkers te vergroten en discriminatie en ander ongewenst gedrag op de werkvloer uit te bannen. Ik zal de Kamer begin volgend jaar opnieuw informeren over de voortgang van de aanpak van discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid. Ik zal me, vanuit de coördinerende verantwoordelijkheid die ik heb voor het personeels- en organisatiebeleid bij het Rijk, blijven inzetten voor een meer slagvaardige rijksoverheid, mede door het vergroten van de sociale veiligheid op de werkvloer.

De Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
E. van der Burg