

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

## 2237

Vragen van het lid **Ellemeet** (GroenLinks) aan de Minister van Buitenlandse Zaken over *de cultuur bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken over het artikel: «Een old boys-network: over de «zwijg- en angstcultuur» bij Buitenlandse Zaken»* (ingezonden 23 februari 2022).

Antwoord van Minister **Hoekstra** (Buitenlandse Zaken) (ontvangen 25 maart 2022)

### Vraag 1

Daar waar u de eerste vrouw ooit op een van de hoogste ambtelijke functies op het departement, de directeur-generaal politieke zaken, had kunnen benoemen, hoe reflecteert u op uw beslissing in de afgelopen maand om uiteindelijk, na het allerlaatste «klikgesprek» met uzelf, toch te kiezen voor een man? Kunt u ingaan op de exacte reden om de mannelijke kandidaat te verkiezen? Heeft u actief uw best gedaan of de opdracht gegeven om, in het geval deze vrouw niet voldoende gekwalificeerd was volgens u, een andere vrouw te vinden voor deze positie? Bent u bereid om deze beslissing te herroepen, gezien de onrust die deze benoeming binnen het ministerie en in de samenleving teweeg heeft gebracht?

### Antwoord 1

Over de afwegingen en conclusies binnen een selectieproces ten aanzien van medewerkers doe ik vanwege het personeelsvertrouwelijke karakter geen mededelingen. Zie in dit verband ook mijn antwoorden op de vragen van het lid Sjoerdsma (D66) over het bericht dat topfuncties op het Ministerie van Buitenlandse Zaken te vaak naar mannen gaan (Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021–2022, nr. 2238).

### Vraag 2

Wat is uw strategie om een cultuurverandering teweeg te brengen, met het oog op het gebrek aan diversiteit aan de top bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken, dat al jaren voor discussie zorgt?

### Antwoord 2

Ik heb mij altijd ingezet voor diversiteit en zal dat ook bij Buitenlandse Zaken blijven doen. Diversiteit is overigens al jaren een van de doelstellingen van het personeelsbeleid van het Ministerie. De Bestuursraad werkt hard aan diversiteit in alle lagen van de organisatie. Naar aanleiding van de recente petitie, waarin wordt gesteld dat er onvoldoende voortgang op het terrein

van diversiteit wordt bereikt, heeft de secretaris-generaal aan de medewerkers laten weten dat dit signaal door de departementsleiding goed is begrepen en de komende tijd zal worden vertaald in diverse concrete acties.<sup>1</sup> Ik zal hier zelf ook een rol in vervullen. De petitie van medewerkers over diversiteit heb ik zeer verwelkomd. In een brief aan alle medewerkers heb ik aangegeven dat het diversiteitsbeleid hoog op mijn agenda staat. Die boodschap heb ik tevens afgegeven in gesprekken met vertegenwoordigers uit alle geledingen van de organisatie.

#### Vraag 3

Hoe reflecteert u op het feit dat wetenschappelijk onderzoek meermaals heeft aangetoond dat werkgevers werknemers uitkiezen die op hen lijken, zelfs als de andere kandidaat betere kwalificaties heeft? Deelt u de wens om de top bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken meer divers te maken? Zo ja, hoe ziet u de rol van een «klikgesprek» in het kader van voorgenoemd wetenschappelijk onderzoek?

#### Antwoord 3

Zie het antwoord op vraag 2.

#### Vraag 4

Hoe bent u van plan om ervoor te zorgen dat het streefdoel van 50% vrouwelijke leidinggevenden op het ministerie in 2025 wel wordt gehaald en dat daarbij ook de diversiteit in de hoogste twee salarisschalen toeneemt?

#### Antwoord 4

Bij de 450–500 overplaatsingen die Buitenlandse Zaken jaarlijks telt, streeft het Ministerie naar een gender balans binnen alle geledingen en op alle niveaus in de organisatie, alsmede naar het percentage van 50% vrouwen in leidinggevende functies per 2025. Dit streven onderschrijf ik. Die boodschap heb ik ook afgegeven aan de medewerkers van het Ministerie. Zie verder het antwoord op vraag 6.

#### Vraag 5

Wat is uw appreciatie van de uitspraak in het artikel dat er een zwijg- en angstcultuur heerst op het Ministerie van Buitenlandse Zaken? Deelt u deze analyse? Zo ja, wat is uw strategie om deze zwijg- en angstcultuur te doorbreken?<sup>2</sup>

#### Antwoord 5

Mijn indrukken komen niet overeen met die uit het artikel. Ik heb Buitenlandse Zaken leren kennen als een zeer professionele, toegewijde en open organisatie. Dat neemt niet weg dat wij ons moeten blijven inspannen om er voor te zorgen dat alle medewerkers zich vrij voelen om een kritische houding aan te nemen. De eerder genoemde petitie is daarom ook positief ontvangen.

#### Vraag 6

Hoe ziet u uw positie als een voorbeeldfunctie voor de rest van het ministerie, ook in relatie tot andere leden van het kabinet en tot ministeries?

#### Antwoord 6

Op 11 januari 2021 is het rapport uitgekomen van de Adviesgroep Vinkenburg over genderdiversiteit in de top van de (semi-)publieke sector. Met de leden van het kabinet geef ik daaraan opvolging, zoals is afgesproken in de ministerraad van 25 februari 2022: ministeries en hun uitvoeringsorganisaties gaan ernaar streven om binnen vijf jaar te komen tot genderpariteit in de (sub)top (man-vrouw verdeling tussen 45% en 55%). Binnen Buitenlandse Zaken heb ik hierin een voorbeeldfunctie, waar ik werk van wil maken. Zie voorts het antwoord op de vragen 2 en 4.

<sup>1</sup> Raadpleegbaar via [www.tweedekamer.nl](http://www.tweedekamer.nl)

<sup>2</sup> <https://www.trouw.nl/politiek/een-old-boys-network-over-de-zwijg-en-angstcultuur-bij-buitenlandse-zaken~b4216c9e/>