

Vergaderjaar 2022–2023

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 329

VERSLAG VAN EEN COMMISSIEDEBAT

Vastgesteld 23 februari 2023

De vaste commissie voor Buitenlandse Zaken en de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken hebben op 1 februari 2023 overleg gevoerd met de heer Hoekstra, Minister van Buitenlandse Zaken, over:

- **de brief van de Minister van Buitenlandse Zaken d.d. 12 december 2022 inzake verkenning racisme (Kamerstuk 30 950, nr. 324).**

Van dit overleg brengen de commissies bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Buitenlandse Zaken,
Rudmer Heerema

De voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken,
Hagen

De griffier van de vaste commissie voor Buitenlandse Zaken,
Westerhoff

Voorzitter: Rudmer Heerema
Griffier: Blom

Aanwezig zijn elf leden der Kamer, te weten: Van Baarle, Bisschop, Brekelmans, Ceder, Eppink, Rudmer Heerema, Van der Lee, Agnes Mulder, Piri, Sylvana Simons en Sjoerdsma,

en de heer Hoekstra, Minister van Buitenlandse Zaken.

Aanvang 15.00 uur.

De voorzitter:

Dames en heren, welkom bij de vaste Kamercommissie voor Buitenlandse Zaken, bij het commissiedebat betreffende de verkenning van institutioneel racisme. Dus één aandachtspunt: verkenning racisme. U heeft meegekregen dat de spreektijd vier minuten is. Daar houden wij ook aan vast. Ik verwacht dat er nog wel wat mensen binnen zullen komen lopen. Ook welkom aan de Minister, aan de ambtelijke ondersteuning en de mensen op de publieke tribune.

We gaan beginnen met de eerste termijn van de heer Eppink van JA21. Voor u vier minuten.

De heer Eppink (JA21):

Dank u wel, voorzitter. Het is werkelijk verschrikkelijk om te lezen dat er discriminerende en racistische opmerkingen worden gemaakt in ons Ministerie van Buitenlandse Zaken. Dat is verwerpelijk, en deze individuen moeten intern worden gecorrigeerd op basis van de geldende disciplinaire procedure. Het rapport wijst op 33 diepte-interviews en vier focusgroepen, met in totaal 47 medewerkers. Op het Ministerie van Buitenlandse Zaken werken bijna 10.000 medewerkers. Het lijkt mij voorbarig om een heel ministerie te bestempelen als institutioneel racistisch op basis van deze verhouding, en op basis van anonieme beschuldigingen. Ambtenaren van Buitenlandse Zaken werken iedere dag hard om de Nederlandse waarden in het buitenland uit te dragen en Nederlandse burgers wereldwijd van dienst te zijn. Ik heb dat zelf kunnen ervaren. Vaak zijn zij jaren ver van huis. Dat verdient lof en respect, en mag ook eens gezegd worden. Waarom zet de Minister – dat is mijn vraag – zo gemakkelijk zijn departement in de wind door vrijwel het hele onderzoek klakkeloos over te nemen? Hij laat als het ware het departement vallen.

Ik wil in deze spreektijd op enkele aspecten van het onderzoek ingaan: ten eerste de selectieomvang; ten tweede de selectie van respondenten; en ten derde het onderzoeksbureau Omlo.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat met uw eerste punt een interruptie van mevrouw Mulder.

Mevrouw Agnes Mulder (CDA):

Ja, voorzitter, dank. Eigenlijk is mijn vraag aan de heer Eppink van JA21: als je vaststelt dat er sprake is van racisme en je wilt dat niet op de werkvloer, waarom zou je dan het zerotolerancebeleid, dat de Minister direct naar buiten heeft gebracht, niet direct aannemen en daar gewoon voor gaan, in plaats van dat je zegt dat je heel veel anderen wegzet? Bescherm je dan eigenlijk de mensen die bescherming nodig hebben? Ik wil graag weten hoe u daarin zit.

De voorzitter:

Voordat u gaat antwoorden: we hebben nog niet afgesproken hoeveel interrupties er zijn. Laten we gewoon drie interrupties doen. Twee

interrupties in tweeën, of drie interrupties. Zo krijgt u het van mij. Ik neem aan dat u de Minister uitgebreid wil interromperen. Ik wil daar de tijd voor nemen. We hebben namelijk maar drie uur tijd. Meneer Eppink, uw antwoord op de vraag.

De heer **Eppink** (JA21):

Ik heb duidelijk gezegd in het begin dat die uitspraken verwerpelijk zijn, en dat het ministerie actie moet ondernemen daarop. Daarnaast wijs ik er ook op dat het niet een bewijs is dat het hele ministerie institutioneel racistisch is en er overal racisme zit. Dat geloof ik niet. Het is een kwalitatief zeer hoogstaand ministerie. En ik vind dat dat daarom ook gezegd mag worden. Dus wat u zegt, dat beaam ik. Ik denk niet dat de Minister zegt «O, het valt wel mee» enzovoort. Nee, er moet actie worden ondernomen. Maar ik ga zo ook even kijken naar het onderzoek, als u dat niet erg vindt. Dus ik ga in op de selectieomvang, de selectie van respondenten en het onderzoeksbureau Omlo.

De **voorzitter**:

Voordat u verdergaat ... Want er zijn interrupties. Mevrouw Mulder volgens mij aanvullend, en daarna de heer Van der Lee.

Mevrouw **Agnes Mulder** (CDA):

Ja, voorzitter, want als je de anderen wil beschermen, wat is er dan mis met het onderzoek, dat volgens mij sowieso plaatsvindt naar institutioneel racisme, mede vanuit Binnenlandse Zaken? Dit op basis van antwoorden aan de heer Van Baarle. Waarom heeft de heer Eppink hier dan zo veel problemen mee?

De heer **Eppink** (JA21):

Ik heb daar geen problemen mee, ik wil alleen ook kijken hoe representatief het onderzoek is en hoe diep het probleem zit. En misschien mag ik verdergaan met mijn betoog; dan kan ik dat uiteenzetten. Nee, dat mag niet.

De **voorzitter**:

Nee, sorry, want er zijn gewoon interrupties. We zitten hier voor een debat. De heer Van der Lee heeft een interruptie.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Nou ja, de heer Eppink mag van mij natuurlijk straks verdergaan met zijn betoog, maar wat opvalt is dat hij het aantal incidenten noemt en suggereert dat er gezegd is dat het hele departement racistisch is. Wat het rapport doet, is beschrijven dat er zes mechanismen zijn die leiden tot uitsluiting. En daar zitten racistische componenten in. Het gaat over oneerlijke processen in instroming; oneerlijke processen in de doorstroming; oneerlijke processen die bijdragen aan uitstroom; de afwezigheid van een sterke sociale norm van non-discriminatie; de afwezigheid van een goed functionerende klachtenprocedure; en de afwezigheid van een inclusieve organisatiecultuur. Dat zijn zaken die je feitelijk kunt vaststellen. Je kunt inderdaad kwalitatief onderzoek daarnaar gebruiken, maar de erkenning van het departement is dat het ook klopt, want men gaat ermee aan de slag. Ik zou graag willen dat de heer Eppink zich daartoe verhoudt.

De heer **Eppink** (JA21):

Ik wil toch duidelijk maken dat het ministerie als zodanig niet als institutioneel racistisch kan worden neergezet, en dat gebeurt nu eigenlijk in dit rapport. En met het feit dat de Minister het overneemt, aanvaardt hij dat. Maar ik wil een wat ander geluid laten horen, als dat mag. Mag ik doorgaan, voorzitter?

De voorzitter:

Gaat u verder.

De heer Eppink (JA21):

Ten eerste: hoe representatief is een selectiedoelgroep van 47 medewerkers om uitspraken te kunnen doen over een werknemersbestand dat bijna 200 maal zo groot is? Ik wil graag een reactie van de Minister daarop. In mijn brede netwerk van medewerkers bij Buitenlandse Zaken, zowel gepensioneerden als werkzame medewerkers, hoorde ik in geen enkel geval discriminerende uitspraken of ongepaste grappen. Ik denk dat het personeel zich niet herkent in dit rapport.

Voor de selectieprocedure is volgens het onderzoek de doelgerichte steekproefstrategie gebruikt. Dat klinkt als doelbewust en ook politiek gemotiveerd. Een onderzoek dat uitspraak doet over de werksfeer binnen het Ministerie van Buitenlandse Zaken moet volgens mij deelnemers selecteren uit alle facetten van het ministerie, en niet op basis van een selectie die de gewenste conclusies van het onderzoeksbureau moet staven. De onderzoekers stellen voorts: «Deze methode impliceert dat de onderzoekers niet geïnteresseerd zijn in de mening van allerlei willekeurige medewerkers. Sterker nog, niet elke medewerker is even geschikt om over racisme te spreken.» En op pagina 23, een citaat: «Witte mensen zijn doorgaans minder goed in staat om het probleem te signaleren, te herkennen en ze zijn zich lang niet altijd ervan bewust dat er sprake is van racisme.» Tja, dat is een merkwaardige opmerking. En vervolgens, pas in de laatste fase van het onderzoek, zijn er enkele «witte medewerkers» geïnterviewd; zie pagina 25.

Voorzitter. We zien hier honderd procent woke, een fenomeen dat ik herken uit de Verenigde Staten. En het is daar steeds dezelfde agenda die dat voedt en voortduwt: overal institutioneel racisme veronderstellen. Ik vraag de Minister: is dit een eerlijke en autoritatieve selectie geweest?

Ten slotte. Het onderzoeksbureau Omlo uit Utrecht adviseert om nóg vier onderzoeken en twee studies te doen, onder andere een literatuurstudie naar ervaren en waargenomen patronen van racisme. Is dit een wc-eendverhaal? Houdt Omlo nou extra onderzoeken op andere departementen, met als doel de hele ambtenarij van de rijksoverheid te kunnen beschuldigen van institutioneel racisme? Ik heb graag een reactie van de Minister. En ik roep de Minister op om meer spine te tonen bij het verdedigen van zijn eigen departement.

Dank u, voorzitter.

De voorzitter:

3 minuut 59, uitstekend getimed. Meneer Van Baarle voor een interruptie, ga uw gang.

De heer Van Baarle (DENK):

Ja, voorzitter. Waar ik eigenlijk van schrik in het betoog van de heer Eppink, is dat de heer Eppink in het begin pro forma de disclaimer uit «racisme is fout, racisme mag niet», en dan vervolgens 80 mensen die in een onderzoek heel diepgaand geïnterviewd worden en allemaal een beeld bevestigen van pesterijen, de meest walgelijke opmerkingen, uitsluiting bij sollicitatieprocedures, een beetje wegzet als een stel anonieme klagers die zijn bevangen door het wokevirus. Ik zou aan de heer Eppink willen vragen om dat terug te nemen, omdat hij hier mensen die gediscrimineerd worden, mensen die uitgesloten worden en te maken hebben met opmerkingen als – het zijn niet mijn woorden – «kut-Marokkanen» en «stinkende mensen met hoofddoekjes» – excusez le mot, maar dat staat in het rapport – een trap na geeft hiermee. Dus is de heer Eppink bereid dat terug te nemen, want hij geeft al die mensen een trap.

De heer Eppink (JA21):

Ik kom juist voor die mensen op, want ik zeg vanaf het begin heel duidelijk dat mensen die zulke uitlatingen doen, moeten worden vervolgd via de interne procedures die beschikbaar zijn op het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Maar is het dan in die mate zover dat dit alle of heel veel diplomaten betreft, heel veel mensen in het buitenland? Is dat een algemeen beeld van het Ministerie van Buitenlandse Zaken? Ik denk dat de overgrote meerderheid van het departement eerlijk haar werk doet, overal ter wereld. Dat wilde ik even naar voren brengen, voordat ze helemaal in de verdenking worden gesteld dat ze allemaal racistisch zijn.

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

Nergens in dat onderzoek staat dat er op het hele departement allemaal racisten werken. Dat kunt u niet lezen, want dat staat niet in dat onderzoek. We hebben te maken met 80 mensen die de moed hebben om deel te nemen aan een onderzoek en hun verschrikkelijke verhalen te delen. Die mensen hebben zelf ervaren dat ze dingen gemeld hebben en dat er niks met hun melding gedaan wordt. Als de heer Eppink dat afdoet met dat het een wokeverhaal en een politiek gemotiveerd onderzoek zou zijn, terwijl het gaat om 80 mensen die een noodkreet uiten, dan komt hij helemaal niet voor die mensen op. Ik zou nogmaals tegen de heer Eppink willen zeggen: beseft u wel wat u doet? Het gaat namelijk om 80 mensen die eigenlijk gewoon slachtoffer zijn van iets wat strafbaar is. U zet dat weg als «woke» en «politiek gemotiveerd». Dat is echt walgelijk.

De heer **Eppink** (JA21):

Mag ik nog een laatste woord zeggen hierover? Ik stel eenvoudigweg dat het ministerie moet opkomen voor die 80 mensen en moet laten zien dat het aan de goede kant staat. Het gaat om 80 mensen. Er zijn 10.000 medewerkers. Ik wil toch duidelijk maken dat die niet allemaal schuldig zijn en dat ze niet thuis hoeven te zeggen dat het er op hun departement slecht aan toe gaat, want er gebeurt dít of dát. Je moet uitwassen altijd tegengaan. Dat geldt voor elk departement. Dat moet de Minister ook doen, maar die moet ook staan voor zijn departement. Het overgrote gedeelte van het departement is namelijk goed bezig en met goede intenties.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik vraag met toch echt af of de heer Eppink het rapport wel gelezen heeft. Ik ga even citeren: «Institutioneel racisme betekent niet dat er in elke hoek van de organisatie racisme is aan te treffen en dat alle medewerkers zich hieraan schuldig maken.» Dat staat letterlijk in het rapport. Dat is precies het punt dat u maakt, maar u grijpt dat aan – alsof dat niet al in het rapport staat – om het hele rapport onderuit te halen, om het over woke te hebben, om de onderzoekers verdacht te maken en om het probleem te bagatelliseren. Daarmee doet u toch volstrekt onrecht aan het probleem en aan het rapport?

De heer **Eppink** (JA21):

Nee, dat doe ik niet. Ik probeer het ook in perspectief te brengen. Ik zeg dat dat de gevallen zijn die naar voren zijn gekomen en ik roep dus het ministerie op om daar op te treden en het niet te laten zitten. Vervolgens kom ik ook op voor het personeel dat met alle vertrouwen hun werk doet. Wat is daar nou verkeerd aan? Ik maak wel de opmerking bij het onderzoeksrapport: men solliciteert, dan zijn de onderzoeken en dan meteen weer naar volgende rapporten. Dan vraag ik me af wat het onderzoeksbureau dan eigenlijk wil. Willen ze nog meer ministeries gaan onderzoeken? Denken ze dat er overal institutioneel racisme is? «Institutioneel racisme» is een zeer zwaar woord. Dat kun je niet zomaar gebruiken. Je moet niet iedereen over één kam scheren. Dat is eigenlijk de rode draad van mijn betoog.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan zijn we bij de tweede spreker in de eerste termijn, namelijk de heer Van Baarle van DENK.

De heer Van Baarle (DENK):

Dank u wel, voorzitter. «Institutioneel racisme bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken». Dat is de schokkende conclusie van onderzoekers. Als je het rapport leest, vliegen de meest walgelijke vormen van racisme je om de oren. Ik citeer hoe mensen op het Ministerie van deze Minister spreken over andere mensen: «Dat heb je nou altijd met die Marokkanen. Die roven alles onder je ogen vandaan.», «jij kunt goed sjoelen voor een ... « – daar volgt het n-woord – «kut-Marokkanen» en «stinkende mensen met hoofddoekjes». Zo wordt er op het Ministerie van deze Minister gesproken over andere mensen. Dat is walgelijk.

Voorzitter. Mijn eerste vraag aan de Minister is: wat doet dit met hem, als eindverantwoordelijke voor dit ministerie, als hij dit hoort? Waarom heeft hij zich in de afgelopen tijd niet stelliger uitgesproken? Waarom hebben we de Minister zo weinig gezien? Waarom bleef het bij een managementreactie en niet bij een Minister die echt in de lead is en dit tot zijn eigen core issue maakt? Waarom wordt in die summiere managementreactie het woord «institutioneel racisme» niet eens genoemd? Erkent de Minister überhaupt dat er sprake is van institutioneel racisme op zijn ministerie? Waarom is hij hiervoor weggedoken?

Voorzitter. In de managementreactie wordt gesproken van «normstelling». Ik zou de Minister graag willen houden aan die belofte. Ik verzoek hem met klem om aangifte te doen. In dat onderzoek staat namelijk: «Bij de aanname van nieuw personeel vinden er wettelijk verboden afwijzingen plaats waarbij medewerkers vanwege hun etnische afkomst als ongeschikt worden beoordeeld.» Dat is wettelijk verboden. Dan heb ik het nog niet eens over die walgelijke beledigingen. Is de Minister bereid in het kader van normstelling aangifte te doen van de strafbare zaken die op zijn ministerie plaatsvinden? Hoe gaat de Minister überhaupt een norm stellen tegen discriminerende ambtenaren op zijn ministerie? Waarom lezen we niks over sancties of dat discriminerende ambtenaren er gewoon uit vliegen? Wat is nou die norm stellen?

Voorzitter. Met de reactie van de Minister gaat hij institutioneel racisme op zijn ministerie niet afbreken. Het is veel te min. Daarom wil DENK een reactie op de volgende punten.

Allereerst: is de Minister bereid om een toezichthouder antidiscriminatie met doorzettingsmacht, die direct onder hem valt, aan te stellen, die erop toeziet dat de gewenste cultuurverandering daadwerkelijk gerealiseerd gaat worden? Is de huidige leiding bij zijn ministerie – we weten op z'n minst sinds 2018 dat het niet goed gaat met de diversiteit – wel in staat om dit institutionele monster af te breken?

Twee. Neem het functioneren van de leiding kritisch onder de loep en reken ze ook af op de resultaten. Hoe gaat de Minister dat doen?

Drie. Maak de bewustwordingstrainingen verplicht. Dat is nu allemaal veel te vrijblijvend. Die cultuurverandering dwingen we alleen af door deze trainingen ook te verplichten en mensen erop te beoordelen. Kan de Minister dit doen?

Vier. Voer een meldplicht in van discriminatie voor leidinggevenden op alle niveaus, zodat meldingen ook altijd worden opgeschaald. Bied verplicht aan iedereen een zogenoemde bystander-training aan.

Voorzitter, tot slot. Ga ook echt aan de slag met dat vervolgonderzoek waar onderzoekers voor pleiten. Alleen als je de interne mechanismen van hoe dit institutioneel racisme plaatsvindt op het ministerie beter kent, kunnen we dit bestrijden.

Voorzitter. Deze Minister die internationaal de boer op gaat om gelijkwaardigheid en non-discriminatie te bepleiten, is internationaal ongeloofwaardig als op zijn ministerie dit soort walgelijke praktijken plaatsvinden.

De voorzitter:

Dank u wel voor uw bijdrage. Dan gaan we naar de derde spreker in eerste termijn, namelijk de heer Ceder van de ChristenUnie.

De heer Ceder (ChristenUnie):

Dank, voorzitter. Het Ministerie van Buitenlandse Zaken moet een werkplek zijn waar talentvolle mensen met diverse achtergronden tot hun recht komen en zo samen de Nederlandse belangen in het buitenland effectief kunnen verdedigen. Het rapport dat we vandaag bespreken maakt pijnlijk duidelijk dat dit nu nog vaak niet het geval is. Mijn collega Van Baarle heeft een aantal voorbeelden genoemd. Ik ben blij met de voortvarendheid van het ministerie om opdracht te geven tot dit onderzoek en de mogelijkheid om hier vandaag van gedachten over te wisselen. Er staat veel in het onderzoek, maar het is ook een verkenning, waarin met een grote maar wel beperkte groep gesproken is. Er staan veel conclusies in, maar er is ook een conclusie getrokken door de onderzoekers dat er nog veel aanknopingspunten zijn voor vervolgonderzoek. Dat lijkt me zeer wijs. Ik vraag dan ook welke plannen de Minister heeft op dit gebied.

Ik ben blij dat het wervings- en selectieproces onder de loep genomen wordt. Dat is wat onze fractie betreft een goede en noodzakelijke stap. Respondenten in het onderzoek spreken namelijk over een «oldboys-netwerk» en «vriendjespolitiek». Dat moeten we niet willen. Een breder levende zorg die ik deel, is dat het prestigieuze diplomatenklasje, dat jonge mensen klaarstoomt voor een carrière in de diplomatie, een vernauwend effect heeft op de diversiteit in brede zin binnen het ministerie. Ook mensen die eerder betrokken waren op het ministerie hebben dit beeld bevestigd aan mij. Hoe ziet de Minister dat? Zou het niet beter zijn als we kritisch kijken naar het «klasje» en het wordt omgevormd tot een breder opleidingsinstituut waar mensen met verschillende achtergronden in verschillende fases van hun carrière de fijne kneepjes van het diplomatieke vak kunnen worden bijgebracht? Zo krijgen ook mensen de kans die misschien niet direct thuis waren in de universitaire wereld, die in eerste instantie niet de mogelijkheid hadden om buitenland-ervaring op te doen of thuis bijzondere verantwoordelijkheden hadden, zoals mantelzorg. Zou het ook niet zo zijn dat het vertegenwoordigen van Nederland in het buitenland beter gaat als je kunt bouwen op ervaring elders in de Nederlandse maatschappij? Ik ben ervan overtuigd dat een divers ministerie een beter ministerie is. Ik vraag de Minister daarom om dit in overweging te nemen. Afhankelijk van zijn reactie ten aanzien van het diplomatenklasje overweeg ik om een motie in te dienen.

Voorzitter. Dan ten aanzien van de zorg van de respondenten over de kleiner geworden rol van personeelszaken. Individuele leidinggevenden, managers en ambassadeurs spelen vandaag de dag een grote rol in het al dan niet aannemen van collega's. Dat werkt willekeur in de hand. Kan de Minister hierop reageren? Is de personeelsdienst voldoende uitgerust om leidinggevenden en werknemers voldoende te begeleiden en ook de keus te maken wie wel of niet werkzaam kan zijn?

Voorzitter. Tot slot vraag ik me het volgende af. We zien de racistische stereotyperingen, de denkbeelden binnen het ministerie en de voorbeelden die gegeven worden. Ik zou graag een reflectie van de Minister willen op de vraag of hij denkt dat dit ook een weerslag heeft gehad op de werkwijze richting andere landen op het gebied van diplomatie. Ik kon daar in het rapport nog niet heel veel over vinden, maar ik ben benieuwd of dit ook onze werkwijze en onze belangen geschaad heeft. Ik ben benieuwd naar de reflectie van de Minister daarop. Tot zover, voorzitter. Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. Mevrouw Mulder, CDA. O, mevrouw Simons.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Ik zou graag een interruptie willen plegen op de heer Ceder, omdat ik zijn laatste vraag over hoe deze misstanden het beleid hebben beïnvloed, al schriftelijk heb gesteld aan de Minister. Het antwoord was dat het geen invloed had. Ik parafreer, want het antwoord in de schriftelijke reactie van de Minister was natuurlijk uitgebreider. Ik zou de heer Ceder willen vragen – want hij stelt dezelfde vraag en krijgt waarschijnlijk hetzelfde antwoord – hoe hij een dergelijk antwoord zou duiden.

De voorzitter:

Voordat u antwoordt, meneer Ceder: we hebben afgesproken dat er per Kamerlid drie interrupties zijn of twee in tweeën. Dan weet u dat. Meneer Ceder, gaat uw gang.

De heer **Ceder** (ChristenUnie):

Diplomatie is mensenwerk en ik zou mij lastig kunnen voorstellen dat als er bepaalde denkbeelden leven ... Maar nogmaals, dit is een vraag aan de Minister; we weten uit het onderzoek niet in hoeverre dit definitief speelt. Daarom is ook vervolgonderzoek nodig. Maar als er op afdelingen bepaalde denkbeelden leven, over bijvoorbeeld mensen met een islamitische achtergrond of andere groepen, en je vervolgens op diplomatiek niveau gesprekken met ze moet voeren of belangen moet verdedigen, dan vind ik het lastig om te geloven dat dat nul komma nul invloed heeft op de persoonlijke betrekkingen met elkaar. Dat is tegelijkertijd een vraag aan de Minister, omdat ik aan de hand van dit onderzoek niet kan vaststellen hoe stevig die denkbeelden geïncorporeerd zijn op de afdelingen. Daarom is ook vervolgonderzoek nodig. Maar daarom stel ik deze vraag ook aan de Minister, omdat ik het antwoord zoals u het schetst lastig kan plaatsen als het gaat om persoonlijk menselijk contact en hoe je in de interactie met elkaar omgaat.

De voorzitter:

Voldoende? Dan gaan we naar mevrouw Mulder. Uw eerste termijn, gaat uw gang.

Mevrouw **Agnes Mulder** (CDA):

Voorzitter, dank. De conclusies liegen er niet om. Racisme en discriminatie zijn een ernstig en zorgelijk probleem binnen het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Het onderzoek maakt duidelijk dat racisme een breed verschijnsel is met uiteenlopende verschijningsvormen – van agressief, direct, openlijk en bewust tot subtiel, indirect, verborgen, onbedoeld of onbewust – en dat biculturele medewerkers en lokaal aangenomen medewerkers van kleur die verschillende vormen van racisme ervaren. Ik vind het eigenlijk stuitend dat er een Black Lives Matterbeweging voor nodig is om dat te onderzoeken in je eigen ministerie, want dat was de aanleiding, lezen we in de brief. Maar het is goed dat dit onderzoek er is gekomen. Ik vind het ook goed dat er, behalve de brief van deze Minister, ook breder uit het kabinet een brief is gekomen, op basis van een verzoek van de heer Van Baarle, over de versterking van de rijksbrede inzet de komende jaren. Daarin wordt ook over normstelling gesproken. De heer Van Baarle had het er ook al over. Ik lees hier dat het gaat gebeuren, maar ik wil ook graag weten hoe dat dan gaat plaatsvinden, ook binnen dit ministerie.

Ik denk dat het goed is dat de Minister de aanbevelingen uit het rapport een-op-een overneemt. Ik lees ook dat er een projectgroep in het leven wordt geroepen en dat die met de aanbevelingen aan de slag gaat. Dan is het natuurlijk wel de vraag op welke termijn al die aanbevelingen in de praktijk zullen worden uitgewerkt, dus die vraag stel ik daarover. Het is natuurlijk veelzeggend dat er op dit moment geen officiële klachten over discriminatie en racisme zijn binnengekomen. Dan denk je: blijkbaar is de

drempel om daar melding van te maken dan toch te hoog. Ik lees in de brief dat het voor medewerkers makkelijker moet worden gemaakt om incidenten te melden. We willen graag horen hoe daar specifiek invulling aan wordt gegeven.

Voorzitter. Toen het rapport naar buiten kwam, heb ik aangegeven dat ik racisme ontoelaatbaar vind, en zeker bij Buitenlandse Zaken, dat werkt aan een eerlijker wereld. Er ligt een grote verantwoordelijkheid bij de top om dit aan te pakken en de cultuur te veranderen. Zero tolerance lijkt me dan wel het minste wat er gedaan kan worden.

Voorzitter, dank.

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Sjoerdsma, D66.

De heer Sjoerdsma (D66):

Dank, voorzitter. Het is zeer pijnlijk om te constateren dat in een ministerie dat juist ons uithangbord in de wereld zou moeten zijn, er zulk wijdverbreid racisme en discriminatie plaatsvindt. De citaten die de collega's hier al hebben genoemd, spreken niet alleen boekdelen, maar zijn ook echt verschrikkelijk om hier in deze zaal te moeten uitspreken. Maar het moet nog veel verschrikkelijker zijn geweest om die te moeten horen van je collega's, van de mensen met wie je dagelijks werkt of die misschien zelfs je leidinggevende zijn, van wie je carrière afhankelijk is. Het is goed dat Buitenlandse Zaken dit zelf heeft onderzocht, dat het niet boven is komen drijven, maar dat het ministerie zelf de moed heeft gehad om de eigen cultuur te onderzoeken. Het is tegelijkertijd heel teleurstellend dat je dan dit aantreft, iets wat je nooit zou willen aantreffen in je eigen ministerie: op het gebied van instroming en doorstroming zijn er allemaal mensen wier hoop en carrières gefnuikt zijn vanwege dit soort racisme.

Ik zou allereerst willen vragen hoe deze Minister wil omgaan met de incidenten die hier worden genoemd, die een bittere trend vormen. Wil hij er niet alleen voor zorgen dat de mensen die dit hebben meegemaakt de steun krijgen die ze verdienen, maar er ook voor zorgen dat de mensen die schuldig zijn geweest aan deze uitspraken of aan het personeelsbeleid niet alleen onderzoek tegemoet kunnen zien, maar vervolgens ook disciplinaire straffen krijgen als het onderzoek uitwijst dat dit daadwerkelijk heeft plaatsgevonden? Want als je racisme en discriminatie echt wilt uitdrijven uit je ministerie, als er echt zero tolerance is, dan moeten er ook gevolgen zijn voor dit soort uitspraken. Als er geen meldingen zijn, dan moet het zo worden gemaakt dat mensen bereid zijn en durven om die meldingen te doen. Ik snap dat die drempel hoog is. Daarom zullen deze Minister en zijn secretaris-generaal er alles aan moeten doen om die meldingen mogelijk te maken.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat, is er een interruptie van de heer Van Baarle. Gaat uw gang.

De heer Van Baarle (DENK):

De heer Sjoerdsma had het over het onderdeel normstelling en over disciplinaire straffen. Dit is ook een van de punten die ik heb. Ik vond dat ook een vrij summier onderdeel van de reactie van de Minister: hoe gaan we nou om met mensen die dit soort walgelijke dingen doen? Deelt de heer Sjoerdsma namens D66 ook de stellingname van DENK, namelijk dat als uit het onderzoek blijkt dat er dingen zijn gebeurd die tegen de wet zijn – strafbare dingen dus, zoals mensen discrimineren bij sollicitatieprocedures – deze Minister als eindverantwoordelijke voor het ministerie aangifte moet doen, net zoals we hebben gedaan bij de toeslagen-misdaad? Er is iets gebeurd op het ministerie wat strafbaar is. Dan is het

aan het OM en de politie om dit te gaan uitzoeken. Er moet aangifte gedaan worden. Deelt de heer Sjoerdsma dat?

De heer **Sjoerdsma** (D66):

Ik denk zelf dat het van het allergrootste belang is dat als er zo wijdverspreid misstanden plaatsvinden, er dan ook consequenties volgen. Afhankelijk van datgene wat er gezegd of gebeurd is, kunnen die consequenties interne disciplinaire straffen zijn, die kunnen variëren van een waarschuwing tot daadwerkelijk ontslag uit een functie, of ook het daadwerkelijk doen van aangifte. Maar dat zal afhangen van datgene wat er is geconstateerd in zo'n onderzoek. Dat kan ik niet van tevoren per casus bepalen. Maar ik zou de Minister wel willen oproepen om al deze incidenten, die tezamen een verschrikkelijke trend vormen, zeer serieus te nemen en te kijken wat daarmee mogelijk is.

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

Ik hoor geen ja of nee van de heer Sjoerdsma. Dat vind ik teleurstellend, want in het onderzoek lezen we letterlijk: bij de aanname van nieuw personeel vinden er wettelijk verboden afwijzingen plaats. Dat staat letterlijk in het onderzoek. Als we de opmerkingen zien – ik heb ze net opgenoemd en ik wil ze niet herhalen, maar het zijn de meest walgelijke opmerkingen – en als we er het dan over hebben dat discriminatie te weinig wordt vervolgd, dan is het toch deze Minister die als eindverantwoordelijke aangifte moet doen? Dus zou de heer Sjoerdsma hier dan gewoon ja op kunnen zeggen: wij vinden het belangrijk dat deze Minister, bij wie op het ministerie blijkbaar strafbare dingen gebeuren, daarvan aangifte doet, want we willen discriminatie vervolgen met elkaar?

De heer **Sjoerdsma** (D66):

De heer Van Baarle wil blijkbaar mijn antwoord niet horen, want ik had allang ja gezegd. Ik had er alleen iets meer woorden voor gebruikt dan hem wellicht lief was. Ja, ik heb het wel degelijk gezegd, ja. Voorzitter. Dan nog iets verder. Dit zijn de symptomen. Laten we het zo zeggen. Ik denk dat we die symptomen nog wat verder moeten onderzoeken. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door eens te kijken naar uitstroom bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Wellicht is het verstandig om eens eventjes een kort onderzoek te doen naar de vertrekredenen van ambtenaren bij BZ van de afgelopen tien jaar. Waarom zijn deze mensen eigenlijk weggegaan? Dat zal echt niet alleen maar zijn omdat ze elders een leukere baan hebben gevonden. Ook van de mensen die het ministerie al verlaten hebben, moeten we volgens mij in beeld krijgen wat daar daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

Tot slot. Institutioneel racisme gaat natuurlijk veel verder dan ranzige opmerkingen en slechte grappen. Het gaat over ongelijkheid in processen. Het gaat ook over ongelijkheid in het personeelssysteem. Ik heb van mijn kant nog een oproep aan de Minister, namelijk dat dit personeelssysteem echt drastisch op de schop moet. Het gaat dan over het benoemingsbeleid en over de disproportionele rol of invloed die hooggeplaatste ambtenaren daarin hebben. Ik wil niet iedereen over een kam scheren en ik wil daar ook geen namen bij noemen, want daar gaat het mij niet om. Mij valt wel op dat daar het feit dat je iemand kent soms belangrijker is dan de kwaliteiten die je meebrengt.

Dat daar sprake van is, is mij ook in het verleden opgevallen, toen ik nog werkzaam was bij het ministerie. Het old boys network is daar dominant. Soms is er sprake van vriendjespolitiek. In de schaduw van zo'n structuur, een ons-kent-onscultuur, kan een schimmel zoals racisme en discriminatie groeien. Het gaat dan immers niet meer om de kwaliteiten van de mens of om wie je voor je hebt, maar alleen maar om de vraag: ken ik die persoon of niet? Dan valt een persoon die er net even anders uitziet of net even iets anders gelooft, buiten dat netwerk. In een ministerie dat het

uithangbord van ons land is en dat bij uitstek als ons gereedschap fungeert om samen te werken en te onderhandelen met verschillende landen en culturen, moet dat onacceptabel zijn. Ik wil de Minister vragen om dat personeelssysteem gelijk te trekken met dat van andere ministeries en hier iets aan te doen.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan gaan we naar de heer Brekelmans van de VVD.

De heer Brekelmans (VVD):

Dank, voorzitter. Laat ik meteen helder zijn: iedere vorm van racisme is uiteraard onacceptabel. Het zou eigenlijk overbodig moeten zijn om dit te zeggen, maar het blijkt toch steeds weer belangrijk om dit te blijven herhalen. Het is stuitend om te lezen dat juist bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken, dat opkomt voor vrijheid en rechtvaardigheid in de wereld en dat manoeuvreert in de meest diverse culturen, racisme voorkomt. Bij veel passages uit het rapport denk je meteen: hoe is het mogelijk dat dit is gezegd of dat mensen zich zo hebben gedragen? De VVD vindt dan ook dat het ministerie serieus moet omgaan met de bevindingen van het onderzoek en invulling moet geven aan de aanbevelingen. Gelukkig hebben de Minister en ook de bestuursraad direct aangegeven dat ze de aanbevelingen uit het rapport overnemen en hier ook serieus mee aan de slag gaan. Ik zou daarover graag een aantal vragen willen stellen.

Allereerst heb ik vragen over de oorzaken. Wat is de opvatting van de Minister over de oorzaken van het in het rapport vastgestelde racisme? Is er enige samenhang met de specifieke cultuur van de organisatie, die van oudsher misschien als nogal elitair kan worden aangemerkt? Welke rol speelt volgens de Minister de specifieke structuur en de hiërarchie, waarbij ambassades ook weleens als losstaande koninkrijkes worden omschreven? In hoeverre draagt de bijzondere context waarin diplomaten werkzaam zijn hieraan bij? Soms staan ze namelijk vanwege veiligheids-overwegingen op afstand van de lokale samenleving.

Dan kom ik op de omvang en de reikwijdte van het vastgestelde racisme. Hoe reflecteert de Minister daarop naar aanleiding van dit onderzoek? Kunnen we aan de hand van dit rapport iets concluderen over hoe wijdverbreid het racisme is binnen de diverse onderdelen van de organisatie of is het onderzoek daarvoor nog te verkennend van aard? Het is uiteraard belangrijk dat racisme met name wordt bestreden op de plekken waar dit het meest voorkomt. Het rapport beschrijft heel duidelijk – collega Van der Lee citeerde dat net al – dat institutioneel racisme niet betekent dat er in elke hoek van de organisatie racisme is aan te treffen. De overgrote meerderheid van de ambtenaren zal absoluut niet dergelijk gedrag vertonen en dit ook ten zeerste veroordelen. Mijn vraag aan de Minister is dus welke vervolgstappen hij wil zetten om doorlopend meer zicht te krijgen op waar dit met name voorkomt in de organisatie. Dan de implementatie en de monitoring van de aanbevelingen. De Minister geeft aan dat hij de zeven aanbevelingen uit het rapport overneemt. Kan hij nader toelichten hoe hij van plan is om dit te gaan doen? Hoe gaat het ministerie ervoor zorgen dat er zichtbare verbeteringen plaatsvinden? Hoe wordt inzichtelijk hoe effectief de maatregelen zijn, zonder dat er een cultuur van afrekening en angst gaat ontstaan? Hoe wordt ervoor gezorgd dat de trainingen die gaan plaatsvinden, voor iedereen in de organisatie zinvol zijn en door mensen niet als een moetje worden ervaren?

Verder wil ik de Minister vragen welke lessen het ministerie meeneemt uit andere organisaties, waar vergelijkbare aanbevelingen en monitors zijn geïmplementeerd. Dit kan te maken hebben met racisme, maar bij het Ministerie van Defensie waren er bijvoorbeeld problemen met de sociale

veiligheid. Daar is toen ook een heel programma geweest met aanbevelingen. Wellicht dat er ook iets van de lessen op dat ministerie te leren valt.

Voorzitter, tot slot. In het rapport wordt ook zeer duidelijk gesproken over de verschillende knelpunten in de meldingsstructuren. Het wordt mij niet helemaal duidelijk hoe het ministerie de meldingsbereidheid onder medewerkers gaat bevorderen. Op het moment is deze nog zeer laag, ondanks het feit dat er al vertrouwenscontactpersonen en integriteitsofficieren aanwezig zijn. Wat gaat het ministerie concreet doen om dit te verbeteren?

De voorzitter:

Dank u wel. De heer Van der Lee, GroenLinks.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Dank, voorzitter. Meebouwen aan een rechtvaardige wereld met kansen-vrijheid en waardigheid voor iedereen: dat is de missie van Buitenlandse Zaken. Dat staat toch wel in scherp contrast met de praktijk die in dit rapport wordt beschreven. Het kan niet anders dan dit invloed heeft op het beleid.

Ik sluit mij graag aan bij de vragen die mijn collega's hebben gesteld, maar we weten natuurlijk al langer dat het gebouw waar we nu in zitten, de Apenrots werd genoemd en dat het Ministerie van Buitenlandse Zaken hier jarenlang zat. Die naam had niet alleen te maken met vorm van het gebouw, maar ook met het feit dat er een klasje bestond, dat je carrière-diplomaat was en dat het lang duurde voordat je de piramide kon beklimmen.

Ook werken veel mensen van Buitenlandse Zaken in ambassades. Ik heb rondgelopen in de expatcultuur en ik kan uit eigen ervaring melden dat je vaak neokoloniale trekken ziet in landen die autoritair worden bestuurd en die niet zo ver zijn als het gaat om democratie, mensenrechten en de vrijheid van meningsuiting. Er is dus extra reden om bij Buitenlandse Zaken zorg te hebben voor het vraagstuk van institutioneel racisme. Ik heb de mechanismen die het rapport aangeeft, geciteerd. Ik vraag de Minister toch om een nog diepere reflectie te geven op de oorzaken. Wat is nou zijn visie? Hoe kunnen we dit echt structureel veranderen? Want in een aantal opzichten wijkt dit ministerie af van andere departementen waar de doorstroom groter is en waar de ABD voor meer circulariteit zorgt. Ook daar zijn problemen, maar er zijn een aantal specifieke eigenschappen bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Het klasje is al genoemd. Wordt het niet hoog tijd, ook om andere redenen, om dat te doorbreken?

Ik verwijs ook nog even naar een brief van februari vorig jaar van 600 medewerkers van het departement. Die brief ging niet zozeer over racisme, maar over seksisme, over het feit dat bijna alle belangrijke functies naar mannen gingen. Ook dat was al een nadrukkelijke waarschuwing dat er iets niet klopt in de aansturing, het personeelsbeleid en de alertheid van het departement op het uitsluiten van mensen met een biculturele achtergrond of met een andere sekse. Het is goed dat het ministerie dit zelf naar buiten heeft gebracht.

Het is ook goed dat de Minister aangeeft dat de aanbevelingen zullen worden overgenomen. Maar kunnen we erop vertrouwen dat er hier wordt doorgepaktd, dat er structureel een aantal dingen veranderen en dat degenen die toezien op de uitvoering, voor een deel ook van buiten komen? Het gaat dan bijvoorbeeld om de inspectie. De interne directie Inspectie Signalering en Begeleiding kijkt hoe het in de ambassades gaat. Voor zover ik weet, zijn dat bijna allemaal BuZa-ambtenaren. Maar het moet ook breder, als het gaat om het ministerie zelf en vooral om het programma dat de Minister voornemens is door te voeren. Wordt dat alleen gecontroleerd door mensen van Buitenlandse Zaken of wordt er meer structureel ook gezorgd voor een spiegel van buiten, zowel hier in

Den Haag, als op de plekken in de wereld waar Nederland actief is met ambassades?

Cultuurverandering is absoluut nodig. Die visie zou de Minister volgens mij actiever moeten uitdragen. Ik hoor die graag en ben ook benieuwd wanneer de Kamer daar meer over kan horen. Natuurlijk is formeel de secretaris-generaal als eerste verantwoordelijk voor de aansturing van het apparaat, maar het rapport laat juist zien dat in termen van duidelijke normstelling ook daar het een en ander ontbreekt. Daarom is er een extra rol weggelegd voor de politieke leiding van het departement. Ik ben benieuwd hoe de Minister die gaat invullen.

De voorzitter:

Dank u wel. Dan is het woord aan de heer Bisschop, SGP.

De heer Bisschop (SGP):

Voorzitter. Een werkomgeving moet voor iedereen veilig zijn. Het past niet om anderen uit te sluiten of negatief te benaderen, want ieder mens is gelijkwaardig en waardevol. We kennen allemaal het gezegde: wat gij niet wilt dat u geschiedt, doe dat ook een ander niet. Dat gaat rechtstreeks terug op een uitspraak van Jezus in de Bergrede, maar daar staat het precies andersom. Daar zegt hij: alles wat u wilt dat de mensen u doen, doet gij hun ook alzo. Dat is eigenlijk precies andersom en nog een diepere dimensie.

Voorzitter. Aan deze uitspraak verbind ik twee praktische lessen. De allereerste is duidelijk: behandel anderen zoals u zelf bejegend wilt worden. Maar ook: schiet niet door in het voortrekken van specifieke groepen boven anderen. De tweede les is: een land dat inzet op mensenrechten wereldwijd moet wel het eigen huis op orde hebben. Maar ook persoonlijker: kijk ik, kijken wij, ook zelf in de spiegel of blijven we wijzen naar Buitenlandse Zaken? Dat is een vraag die we onszelf mogen stellen.

Voorzitter. Gevallen van racisme en discriminatie moeten bestreden worden. Tegelijkertijd heeft de SGP vragen over het onderzoek. Dat is het eerste waar ik op wil ingaan. Ten tweede heb ik vragen over de voorgenomen maatregelen. Allereerst het onderzoek zelf.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat, heeft u een interruptie van mevrouw Simons. Gaat uw gang.

Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):

Voordat de heer Bisschop verdergaat, wil ik graag even terugkomen op zijn uitspraak, namelijk zijn advies aan de Minister: schiet niet door in het aannemen van ... Ik ben even de terminologie kwijt. Ik denk dat de heer Bisschop het had over het aannemen van mensen van kleur. Nu wil ik de heer Bisschop vragen of hij mij kan uitleggen hoe het kan zijn dat op basis van het voorliggende rapport, de serieuze conclusies daarin en tegelijkertijd al dat we nog niet weten, want dat moet nog uit vervolgonderzoek blijken, zijn eerste angst is dat we zullen doorslaan. Hoe ziet dat doorslaan eruit ten opzichte van de huidige situatie?

De heer Bisschop (SGP):

Dank voor deze vraag. Ik kom daar zo meteen nog even op terug, maar meer in vragende zin in de richting van de Minister. Ik wil het citaat even duidelijk krijgen. Onderdeel van de eerste les die ik trek uit zo'n uitspraak als die ik citeerde, is: behandel anderen zoals je zelf behandeld wilt worden. Het tweede deel van die les is: schiet niet door naar het voortrekken van specifieke groepen boven anderen. Dat kan namelijk ook weer een ongelijkheid teweegbrengen. Dat was zoals ik het geformuleerd heb. Met uw welnemen, kom ik zo meteen nog even terug op

zogenaamde «positieve discriminatie», maar dat is dan een vraag aan de Minister.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat, is er een aanvullende vraag van mevrouw Simons en daarna van mevrouw Piri.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Ik zie dit niet als een aanvullende interruptie. Ik hoor de heer Bisschop slechts zeggen dat hij straks op mijn interruptie gaat reageren, dus ik zou de vervolgvraag die daar eventueel bij hoort dan ook na zijn beantwoording willen stellen.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

Ik hoor de oproep «schiet niet door in het opeens aannemen van bepaalde typen personen». Een van de verwijten in het rapport is dat er ontzettend veel mensen uit het corps op het Ministerie van Buitenlandse Zaken zitten. Zou u dan zeggen: schiet daar niet in door, dus zorg ervoor dat er wat minder mensen die bij het corps hebben gezeten bij het ministerie komen werken? Of doelt de heer Bisschop daar niet op?

De heer **Bisschop** (SGP):

Dank voor deze vraag. Ik heb het niet zo in mijn betoog verwoord, maar als ik dit rapport lees, dan stijgt daar de geur van corpsballen op. Dat is een categorie die bij voorkeur aangenomen is, zou je kunnen zeggen. Dat zal dus moeten veranderen. Ik kom er straks nog even op terug, maar als je dan zegt «focus op doorstroming van biculturele personen», val je dan niet aan de andere kant weer in eenzelfde, soortgelijke valkuil? Dat breng ik straks nog even ter sprake, met uw welnemen.

Voorzitter. Allereerst dus het onderzoek zelf. De SGP-fractie begrijpt dat er gekozen is voor een kwalitatief onderzoek, omdat dit inzicht geeft in de precieze aard van de misstanden en waarom gedrag als pijnlijk wordt ervaren. Toch past bij deze aanpak enige voorzichtigheid in het vellen van generieke oordelen. Het argument dat er onvoldoende waarborgen tegen racisme waren, is bijvoorbeeld een wankel basis om te concluderen dat misstanden institutioneel waren. Als een voetbalclub geen geweld gebruikt, maar nergens besloten heeft dat er geen geweld gebruikt gaat worden, wil dat nog niet zeggen dat ze gewelddadig zijn, om het even zo te spiegelen.

Voorzitter. Mijn eerste vraag aan de Minister is: zou het niet passender zijn om te spreken van «gevallen» en «specifieke patronen van racisme» in plaats van het gebruik van de kwalificatie «institutioneel», die ook het goede deel van de organisatie, dat zich juist daartegen keerde als het ware, in dat probleem betreft? Dat is mijn eerste vraag aan de Minister. Dan het tweede punt. De SGP-fractie steunt de inzet op dialoog, een verbeterde meldstructuur en een solide wervings- en selectieproces. Tegelijkertijd signaleren wij een risico op het doorschieten richting positieve discriminatie. Dat is het punt dat ik net noemde. Mijn vraag in dit verband is: kan de Minister nog eens toelichten wat het betekent dat in het bijzonder biculturele collega's zullen doorstromen? Ik neem aan dat het nooit ten koste zal gaan van de kwaliteit. Hoe verhoudt zich dat tegenover de huidige samenstelling van het personeel? Ik wil daar graag een toelichting op. Dat is dan tegelijkertijd ook een beetje de reactie in de richting van mevrouw Simons. Het spijt me dat ik daar niet wat duidelijker over kan zijn, maar dit wordt als maatregel voorgesteld en ik wil daar graag wat meer beeld bij hebben.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat, heeft mevrouw Simons een aanvullende vraag.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Het antwoord van de heer Bisschop is inderdaad wat teleurstellend. Ik vroeg hem bijvoorbeeld hoe «doorschieten» of «doorslaan» eruitziet in relatie tot de huidige situatie op het ministerie. Ik ben toch nog steeds ontzettend benieuwd naar het volgende. Ik merk vaker, niet alleen bij de heer Bisschop maar meer algemeen, dat zodra het gaat over het recht-trekken van een balans die scheef is gegroeid, er een ongelofelijke zorg komt over de kwaliteit. Die is dan in dit geval gerelateerd aan het feit dat er meer biculturele mensen een plek zouden moeten kunnen vinden. Wat maakt nou dat wanneer wij aan biculturele mensen denken, wij automatisch bezorgd raken dat de kwaliteit daarmee achteruitgaat, vraag ik via de voorzitter aan de heer Bisschop. Ik zou hem ook willen vragen of hij denkt dat de kwaliteit van de medewerkers op dit moment ideaal is, getuige de uitkomsten van dit rapport. Ik hoor de heer Bisschop zeggen dat de kwaliteit op dit moment in orde is en dat we moeten oppassen dat die niet achteruitgaat op het moment dat we diverser worden.

De heer **Bisschop** (SGP):

Ik begin met dat laatste. Ik vermeet mij geen oordeel over de kwaliteit van de werkzaamheden van het departement. Daar gaat het onderzoek ook niet over. Wij zien wel dat de indruk die ontstaat op basis van dit onderzoek een beetje een corpsballenlucht is. Dat heb ik als reactie op de interruptie van mevrouw Piri ook even benoemd. Dat moet je dus veranderen. Dat moet je in balans brengen met andere geledingen die even gekwalificeerd zijn. Daarom wil ik van de Minister graag weten hoe hij aankijkt tegen een zinsnede als: «in het bijzonder biculturele collega's zullen doorstromen». Dat lijkt mij een legitieme vraag, zou ik zeggen.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Dat is geen antwoord op mijn vraag.

De **voorzitter**:

De heer Bisschop gaat over zijn eigen antwoord.

De heer **Bisschop** (SGP):

Voorzitter. Wat ons betreft moet je bij de aanpak nuchter en proportioneel blijven. Je moet voorkomen dat je de fout maakt van een beginnend docent die wanneer een paar verkeerde elementjes in een klas de boel verstieren, de hele klas aanpakt. Zoek het bij voorbaat niet in allerlei nieuwe en generieke procedures. Mijn laatste vragen zijn dan ook: is een gerichte aanpak overwogen rond de cultuur en de werkwijze op specifieke directies, gremia of zelfs personen in plaats van verplichtingen voor iedereen? Afsluitend: wordt er ook rijksbreed gekeken of vergelijkbare maatregelen ook voor andere departementen wenselijk zijn, met inachtneming van de genoemde nuchterheid?

Voorzitter. Ik wens de ministers, want het gaat om twee ministers, en alle mensen op het departement veel wijsheid toe om het racisme en de discriminatie die geconstateerd zijn effectief te bestrijden.

De **voorzitter**:

U heeft nog een interruptie van de heer Van der Lee, GroenLinks.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ik heb toch nog even een interruptie, omdat ik een beetje getriggerd werd door wat de heer Bisschop zei over kwaliteit. Dat is bijna per definitie een subjectief begrip. Ik zie ook dat de SGP zelf al jaren een discussie heeft over de positie van vrouwen. We zien dat 600 medewerkers van het departement vorig jaar al aan de bel trokken: er zijn veel te veel vrouwen in de leiding van het departement. Te weinig, sorry! Is dat nou een kwaliteitsprobleem in de ogen van de heer Bisschop of vindt hij met mij

dat er veel meer vrouwen in de leiding van het departement zouden moeten zitten?

De heer **Bisschop** (SGP):

Zodra iemand de karikatuur van de SGP heeft van een moeizame verhouding met vrouwen en daarmee begint, heb ik de sterke neiging om te zeggen: je wordt van harte uitgenodigd om eens nader kennis te maken met de SGP-vrouwen. Dan voel ik er eerlijk gezegd niet zo veel meer voor om de inhoudelijke vraag nog te beantwoorden. Het irriteert me mateloos. Ik vind dat ook volkomen onterecht. Het getuigt van onkunde en onwil om je daar daadwerkelijk in te verdiepen. Ik ben graag bereid om daarover door te praten, maar dat moeten we niet in een dergelijke polemische setting gaan doen, want dan wil je elkaar niet eens begrijpen. Dat zou ik wel erg op prijs stellen. Inhoudelijk laat ik de vraag even voor wat die is. In een later stadium wil ik daar graag op terugkomen.

De **voorzitter**:

Dat kan. De heer Sjoerdsma heeft nog een aanvullende vraag.

De heer **Sjoerdsma** (D66):

Ik zal niet pretenderen dat ik de geest van de SGP beter kan begrijpen dan de heer Bisschop, dus ik zal de inleiding van de heer Van der Lee niet nadoen. Ik denk echter wel dat het een reële vraag is om te stellen. Als de heer Bisschop zich echt zorgen maakt over de kwaliteit van het Ministerie van Buitenlandse Zaken en wat er dan gebeurt als we mensen die niet per se wit, heteroseksueel, Randstedelijk opgegroeid en nog wat meer zijn ... «Man» is ook nog een heel erg belangrijk kenmerk. Laat ik de vraag van collega Van der Lee gewoon herhalen: zou de heer Bisschop het goed vinden als er meer vrouwen en meer mensen met een biculturele achtergrond belangrijke posities zouden krijgen binnen het Ministerie van Buitenlandse Zaken op basis van de kwaliteit die zij natuurlijk gewoon van nature hebben?

De heer **Bisschop** (SGP):

Het lijkt me heel duidelijk dat het antwoord voortvloeit uit mijn betoog: ja.

De **voorzitter**:

Dank u wel. Dan gaan we naar mevrouw Piri van de Partij van de Arbeid voor haar bijdrage in eerste termijn.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

Dank, voorzitter. Iedereen die het rapport over racisme bij het ministerie heeft gelezen, zal na afloop buikpijn hebben gehad. Het lezen van ervaringen van biculturele medewerkers en lokaal ambassadepersoneel op het werk was diep schokkend. Het is goed dat dit onderzoek geïnitieerd is door het ministerie zelf en dat er ook bereidheid doorklinkt vanuit zowel de Minister als de ambtelijke top om het probleem aan te pakken. Vanuit de Kamer gaan wij niet over het personeelsbeleid van het ministerie, maar structureel en institutioneel racisme dat wordt geschetst in de interviews met medewerkers, maakt dat ook de Kamer hierbij niet kan wegstijgen. Waar er ontzettend veel toppers op het ministerie werken, die ongetwijfeld net zo geschokt waren over de bevindingen in het rapport, is er dus ook een dominante cultuur waarbij het oké wordt gevonden om racistische uitingen te doen, hetzij bewust of onbewust. Het corporale sfeertje, het old boys network waarbij topbanen naar elkaar toe worden geschoven, het glazen plafond waar veel vrouwen tegenaan lopen en het institutioneel racisme zijn in 2023 echt onacceptabel. Ik weet zeker dat veel ambtenaren van het ministerie dat met mij vinden. Ik heb een aantal vragen aan de Minister. Hoe kan het dat eerdere signalen nooit zijn opgevangen? De Minister neemt de aanbevelingen in

het rapport over. Dat is goed, maar op welke manier worden verdere ontwikkelingen gemonitord? Ik begrijp ook dat bij een aantal verhalen, alhoewel ze anoniem zijn, heel veel mensen weten aan wie ze worden toegeschreven. Wordt er dan ook daadwerkelijk op doorgepakt, ook al ligt er geen officiële klacht? Hoe wil de Minister specifiek de verandering van gedrag op ambassades, die vaak vrij geïsoleerd zijn, volgen en bevorderen?

Verder wordt in het rapport beschreven hoe medewerkers die anders zijn dan de norm zich moeten aanpassen aan de heersende norm om geaccepteerd te worden en betere carrièremogelijkheden te krijgen. Er schijnen veel ongeschreven regels te zijn en in het rapport wordt verwezen naar een corporale sfeer. Ziet de Minister dit als een probleem? Zo ja, wat gaat hij hieraan veranderen?

Voorzitter. Het Ministerie van Buitenlandse Zaken is anders georganiseerd dan vele andere ministeries. Er is een piramidestructuur waarbij jonge diplomaten starten in het «klasje» en slechts een klein deel doorstroomt naar ambassadeur. Heb je het «klasje» niet gedaan, dan word je toch vaak anders bekeken. Als er meer diversiteit is in de organisatie, dan zal er ook minder ruimte zijn voor racisme. Hoe wil de Minister sturen op meer diversiteit in het «klasje»?

Dan over de carrière van «klasje» naar diplomaat. Is het niet eens tijd om veel meer ruimte te bieden aan zijinstromers, waardoor er ook meer ruimte komt voor mensen met andere werkervaringen?

Als belangrijkste punt vanuit mijn fractie wil ik de aandacht voor lokaal ambassadepersoneel inbrengen. Dat is iets wat al jaren speelt. Het zijn essentiële krachten van onze diplomatieke dienst, maar zij worden vaak niet op die manier gewaardeerd. De lokale adviseurs, die juist alle netwerken in een land hebben en vaak ambassadeur na ambassadeur zien komen en gaan maar zelf geen vast contract krijgen, verdienen een schijntje ten opzichte van de Nederlandse collega's en moeten in de kelder werken. Ik noem ook huishoudelijk personeel dat zomaar ontslagen wordt zonder enige rechtsbescherming. De Wereld Draait Door-constructie van onzekere flexcontracten zorgt er ook voor dat mensen geen klacht durven in te dienen. Wil de Minister toezeggen prioriteit te geven aan de positie van lokale medewerkers op ambassades, waarbij vaste contracten met fatsoenlijke salarissen de norm zijn en waarbij lokale collega's gezien worden als gelijken in plaats van als ondergeschikten?

Dank u wel.

De voorzitter:

Dank u wel. De laatste spreker in de eerste termijn is mevrouw Simons van BIJ1. Uw vier minuten gaan in.

Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):

Dank u wel, voorzitter. Laat ik beginnen met een woord van dank aan de collega's die al veel relevante vragen gesteld hebben. Het rapport over institutioneel racisme bij BuZa heeft BIJ1 niet verbaasd, maar heeft ervaringen uit onze gemeenschappen juist bevestigd. De bevindingen uit het rapport zijn natuurlijk niet nieuw. De voorbeelden zijn niet de enige voorbeelden die bekend zijn. Ondanks dat het jarenlang is ontkend, genegeerd en aan de kant geschoven als «aanstellerij», weten wij het al heel lang: institutioneel racisme maakt mensenlevens kapot, overal in de samenleving, ook bij Buitenlandse Zaken.

Zo vertelde een oud-medewerker van het ministerie ons dat ze er ooit was begonnen omdat ze wilde bijdragen aan een betere wereld. Ze kwam terecht op een ambassade in het land waar haar familie oorspronkelijk vandaan komt. Het leek een perfecte plaatsing, maar eenmaal aangekomen, zag ze een neerbuigende, respectloze houding van de witte ambassadeur en andere diplomaten jegens de bevolking. Ook zij en haar lokale collega's werden stelselmatig vernederd, gediscrimineerd en

buitengesloten. Toen ze eraan onderdoor dreigde te gaan, is ze vertrokken. Het opgeven van de echte reden voor haar vertrek durfde ze natuurlijk niet, uit angst voor gevolgen. Het is inmiddels een aantal jaar geleden, maar deze dame kampt nog altijd met PTSS uit deze periode. Geen enkele leidinggevende uit die tijd is ter verantwoording geroepen, want ook lokale medewerkers durfden geen melding te doen uit vrees voor represailles. Daarnaast zijn ze ervan overtuigd dat er met hun melding toch niets wordt gedaan.

Die bevindingen resoneren ministeriebreed bij medewerkers van kleur. Het rapport legt een verrot neokoloniaal systeem bloot. Het spreekt voor het ministerie dat het onderzoek is opgestart, maar ik maak me grote zorgen of de institutionele aard van het probleem daadwerkelijk bij de wortels wordt aangepakt met de huidige maatregelen. Daarom heb ik een aantal vragen aan de Minister. Hoe gaat hij een duurzame, zorgvuldige en effectieve aanpak van institutioneel racisme vormgeven? Op welke wijze gaat de Minister onderzoeken wat daar precies voor nodig is, wiens leiding hij daarin zal volgen en hoe en met wie gaat het ministerie de voortgang van die aanpak monitoren en evalueren? En belangrijker nog: hoe gaat de Minister tijdens dit proces de veiligheid en het welzijn van werknemers van kleur en lokale werknemers bij ambassades garanderen? De oud-medewerker wil ook nu nog anoniem blijven. Dat is maar al te begrijpelijk, want hoe ben je ooit veilig in een omgeving waarin een kleine witte elite ongestraft wekomt met racisme en discriminatie en zich niet eens bewust is van hun eigen racistische en neokoloniale houding en misschien ook wel helemaal niet bewust wil worden?

In de managementreactie staat dat het doen van een melding nooit consequenties heeft voor de loopbaan van de melder, maar dat is een loze kreet als een ambassadeur ongestraft zijn gang kan blijven gaan. Ook de trainingen over vooroordelen en racisme en de gesprekken over diversiteit en inclusie tijdens de ambassadeurs- en directeursconferenties klinken inefficiënt. Het is namelijk al bekend dat een aantal van diezelfde directeurs, ambassadeurs en medewerkers zich zonder consequenties jarenlang schuldig hebben gemaakt aan het uitdragen en faciliteren van neokoloniaal en racistisch gedrag. Ik zal de heer Van Baarle een interruptie besparen. Mijn antwoord zou onverbloemd zijn: ja, daar moet aangifte van gedaan worden en passende sancties moeten daarop volgen. Minder dan dat is een gotspe.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat, heeft u een interruptie van de heer Eppink.

De heer **Eppink** (JA21):

Helaas heeft mevrouw Simons mijn bijdrage gemist. Daarom wil ik haar de volgende vraag stellen. Vindt zij ook niet dat de portee van dit rapport is dat er institutioneel racisme is bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken?

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Ik twijfel enorm of ik de vraag goed heb begrepen. Vraagt de heer Eppink aan mij of de conclusie van het rapport is dat er institutioneel racisme voorkomt bij Buitenlandse Zaken? Ik neem aan dat dat de portee van dit rapport is. Dat staat in het rapport. Op basis van signalen en verantwoordelijkheidsgevoel, zal ik zeggen, is het rapport er ook gekomen, dus: ja.

De voorzitter:

De heer Eppink, aanvullend.

De heer **Eppink** (JA21):

Als je het aantal klachten en diepte-interviews afzet tegen het aantal medewerkers van Buitenlandse Zaken – dat zijn er 10.000 en het aantal

klachten 33 – kan men dan heel het ministerie beschuldigen van institutioneel racisme? Moet u niet een onderscheid maken dus degenen die schuldig zijn en de hardwerkende ambtenaren?

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Institutioneel racisme is een samenhang van processen, al dan niet bewust en onbewust, die leiden tot het discrimineren van specifieke groepen op basis van aannames die gedaan worden op basis van hun afkomst en etniciteit. Ik hoop dat de heer Eppink heeft meegeschreven. Ik noem een voorbeeld. Ik heb een auto-immuunziekte en een ontstekingsziekte. Ik heb reuma. Het zit meestal in mijn handen en zelden in mijn kleine teen. Ik zeg nooit «ik heb alleen reuma in mijn handen», want ik heb het namelijk ook op andere plekken. Ik heb gewoon reuma. Soms zit het hier en soms zit het daar.

Voor slachtoffers van institutioneel racisme, voor slachtoffers van racisme, voor slachtoffers van seksisme, discriminatie, klassisme en validisme is het helemaal niet relevant hoeveel mensen er geen last van hebben. Het is vooral relevant wie er wel last van heeft. De oplossingen die wij dienen aan te dragen, zullen ook de mensen dienen die er wel last van hebben. Ik merk hier wel vaker, bij de heer Eppink en ik meen dat ik dat vandaag ook bij andere leden gemerkt heb, dat er een illusie ontstaat dat racisme iets is dat daar gezet kan worden, dat buiten de samenleving gezet kan worden en dat buiten de eigen belevingswereld gezet kan worden.

We zitten hier nu misschien met vijftien tot twintig mensen in deze ruimte; ik tel even heel snel. Misschien hebben er maar drie of vier van die vijftien tot twintig mensen dagelijks last van racisme op veel vlakken in hun leven. Ik hoop niet dat de heer Eppink zegt dat omdat het er maar een paar zijn, we er niets aan hoeven te doen en we het daarom ook niet als zodanig hoeven te benoemen. Ja, er is institutioneel racisme op het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Ik heb nieuws voor de heer Eppink: er is institutioneel racisme door alle lagen en gremia van onze overheid. Er is dagelijks racisme in allerlei domeinen in onze samenleving. De vraag lijkt mij wat obligaats, om eerlijk te zijn. Het doet er helemaal niet toe ... Laat ik het zo zeggen: het is geen wiskundige berekening van «het is te verwaarlozen, want het is maar een klein percentage». Voor de mensen die dit treft, heeft het impact op hun zijn, hun gezondheid, hun bestaanszekerheid, hun leven, hun sociale leven, hun carrière. Ik kan nog wel even doorgaan, maar ik denk dat de voorzitter het fijn vindt als ik het hierbij laat.

De **voorzitter**:

U mag doorgaan met uw betoog. U heeft nog 40 seconden.

Meneer Eppink, u heeft inderdaad nog een interruptie. U mag nog één interruptie plegen.

De heer **Eppink** (JA21):

Ik moet zeggen dat ik erg blij ben met het antwoord van mevrouw Simons, omdat hier duidelijk is dat men eigenlijk veronderstelt dat er institutioneel racisme is in alle delen van de Nederlandse overheid, van de rijksoverheid. Dat wil ik toch tegenspreken.

De **voorzitter**:

Het woord is aan mevrouw Simons. Daarna kunt u meteen uw betoog vervolgen.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Ik zou deze uitspraak even willen laten voor wat hij is. Het is zonde van onze tijd om te gaan discussiëren over feiten, over of die wel waar zijn. We hebben hier een onderzoek dat is gedaan door wetenschappers die

daartoe zeer bevoegd zijn. Ik leg me neer bij hun conclusies. Ik voel me geenszins gekwalificeerd om het beter dan hen te weten. Ik vind het zelf altijd fascinerend hoe het ene onderzoek meteen op waarde geschat wordt en het andere onderzoek weggewuifd wordt, want «het gaat maar over een aantal mensen».

Mijn vragen aan de Minister zijn de volgende. Hoe gaat hij ervoor zorgen dat trainingen wel impact zullen maken? Welke bindende maatregelen gaat hij specifiek inzetten tegen de eerdergenoemde groepen ambassadeurs, directeuren en andere leidinggevenden? Welk sanctiebeleid gaat hij voeren? De rest van mijn vragen is al door collega's gesteld, meen ik.

Tot slot, voorzitter. Ik ken tevens verhalen van zeer dichtbij, niet alleen van medewerkers van het ministerie maar ook van burgers, burgers van kleur die bij ambassades om hulp vroegen bij zaken als visa of advies. Ook zij zijn door de medewerkers onheus, racistisch en neerbuigend bejegend. Dat laat mij vooral zien dat het zich dus ook manifesteert in de uitvoering van ons beleid. Ik hoor graag hoe de Minister dit beoordeelt.

Dank u.

De voorzitter:

Dank u wel voor uw bijdragen in de eerste termijn. Ik kijk even naar de Minister hoelang wij gaan schorsen. Hij heeft ruim tien minuten nodig. Dan gaan wij om 16.20 uur verder. Dan vervolgen wij met de eerste termijn van de Minister. Dan heeft u iets minder dan vijftien minuten tijd.

De vergadering wordt van 16.06 uur tot 16.22 uur geschorst.

De voorzitter:

Dames en heren, we gaan weer beginnen. Dit debat staat gepland tot 18.00 uur. Ik denk dat er ook nog wel een x-aantal vragen aan de Minister gesteld zal worden. We spreken af dat eenieder drie interrupties in tweeën heeft. We zijn met tien partijen. We hebben nog ongeveer 1 uur en 40 minuten en ik wil echt proberen om om 18.00 uur klaar te zijn. Ik verzoek de woordvoerders om daar rekening mee te houden en goed te kijken op welk onderdeel zij willen interrumpen.

Ik geef het woord aan de Minister voor zijn beantwoording in eerste termijn.

Minister Hoekstra:

Voorzitter, dank u wel. Veel dank aan de leden van uw Kamer voor de gemaakte opmerkingen en de vragen die aan mijn adres zijn gesteld. Laat ik ook hier nog een keer zeer expliciet zeggen dat racisme en discriminatie volstrekt onacceptabel zijn en dat ik daar op wat voor manier dan ook niet op ga afdingen. Maar volgens mij doet niemand hier dat. Iedereen moet zich veilig kunnen voelen, zeker op zijn werk en zeker als dat werk zich afspeelt bij de overheid. Het grijpt mij daarom ook enorm aan dat is geconstateerd dat er sprake is van racisme en discriminatie op Buitenlandse Zaken en dat collega's, ook collega's die ik heb gesproken, hier het slachtoffer van zijn.

Daarom vind ik het goed dat het onderwerp op de agenda staat. Ik vind het ook goed dat men ervoor heeft gekozen om dit te onderzoeken. Ik kan dat zeggen, want dat besluit is voor mijn tijd genomen. Minister Schreinemacher en ik vinden het belangrijk om dit met de Kamer te delen, omdat ik ervan overtuigd ben dat transparantie en het hebben van de dialoog hierover – ook als dat betekent dat allerlei dingen die niet in de haak zijn, in de volle openheid naar boven komen – ons de beste kansen bieden om ook wat te doen op het gebied van cultuur. Het is mijn overtuiging dat je weerbarstige patronen het beste doorbreekt wanneer je er met elkaar het gesprek over aangaat en er ook wat aan probeert te doen. Die gedachte wordt overigens zeer breed gedeeld binnen het ministerie.

Toen het rapport uitkwam, heeft de Bestuursraad excuses aangeboden en spijt betuigt dat het niet is gelukt om een veilige en inclusieve werkomgeving te bieden aan allen. Want dat is vanzelfsprekend de doelstelling. Minister Schreinemacher en ik hebben dat herhaald, ook in de gesprekken die wij zelf met medewerkers gevoerd hebben.

Maar daarmee ben je er natuurlijk niet. De Bestuursraad en ook Minister Schreinemacher en ik hebben aangegeven dat wij er alles aan zullen doen om racisme in de organisatie aan te pakken. En ja, Van der Lee heeft natuurlijk gelijk: in Nederland zijn de verhoudingen zo dat de ambtelijke top verantwoordelijk is voor de ambtelijke organisatie. Tegelijkertijd vind ik dat uiteindelijk Minister Schreinemacher en primair ikzelf verantwoordelijk zijn voor alles wat er goed gaat, maar dus ook voor alles wat er niet goed gaat. Dit is iets wat uiteindelijk raakt aan de meest fundamentele afspraak die we in Nederland hebben: artikel 1 van de Grondwet. Dat is zo fundamenteel dat ik vind dat je daar dan ook zelf tijd en energie in moet steken.

De aanbevelingen in de verkenning gaan over een sterke norm voor non-discriminatie, over een inclusieve organisatiecultuur en over een veel betere klachtenprocedure en eerlijke processen. Wat je nu juist niet kunt constateren – omdat er zo weinig gebruik van gemaakt is – is dat er dus geen probleem is. Nee, het is eerder andersom. Men heeft zich kennelijk onvoldoende vertrouwd gevoeld met de procedure om er gebruik van te maken. Dat kwam in dit debat ook al naar voren. Dat moet dus anders. Voorzitter. Ik noem nog even kort de hoofdlijnen van wat wij van plan zijn. Daarna zal ik een korte indeling geven van mijn blokjes, van hoe ik denk het debat verder aan te vliegen. In de eerste plaats moeten wij hier het gesprek over blijven aangaan. Het is niet iets eenmaligs en daarom is dat misschien wel het belangrijkste dat wij met elkaar moeten doen. Waarom? Niet alleen omdat het rapport daarom vraagt, maar ook omdat het mijn overtuiging is dat je cultuur en cultuurverandering uiteindelijk niet kunt vatten in uitsluitend processen en procedures. Dat gaat ook heel erg over met elkaar normeren en met elkaar bepalen wat normaal is.

Ik denk dat wij dat allemaal herkennen. Of het nou een fractie is, een sportvereniging of wat voor groep dan ook waar je deel van uitmaakt, wat je er uiteindelijk met elkaar aan doet is veel relevanter dan welke dingen je misschien formeel op papier hebt staan. Dat moet ook, maar het gesprek daarover aangaan, is iets wat je volgens mij veel intensiever zou moeten doen. Dat is ook de reden dat Minister Schreinemacher en ikzelf meteen in die week maar ook in de weken erna juist met mensen met een biculturele achtergrond maar ook met de hele organisatie in gesprek zijn gegaan om te kijken hoe men ertegen aankijkt. Dat was ook bedoeld om daarin te normeren en te laten zien wat wij belangrijk vinden.

Ik noem in de tweede plaats de meldingsstructuur. Die moet beter. Er mag geen drempel meer zijn om je verhaal kwijt te kunnen. Het gevoel dat dat potentiële consequenties heeft voor je carrière, moeten we natuurlijk wegnemen.

Ik vind ten slotte – en dan ben ik ook bij de discussie over institutioneel racisme – dat we moeten kijken naar de procedures en de processen zoals we die hebben op het ministerie. Voor de goede orde: institutioneel racisme betekent niet dat het hele instituut aan racisme doet. Ik sluit me hiermee aan bij de definitie zoals die vorige week nog is gegeven door de Minister van BZK. We hebben daar in de ministerraad ook al eerder het gesprek over gevoerd met de Staatssecretaris van Financiën. Institutioneel racisme betekent dat er in het instituut, overigens in de regel onbedoeld, procedures en processen kunnen zijn die uitpakken op een manier die je zelf ongewenst vindt. Ik formuleer het nu overigens iets huiselijker dan hoe het in de brief van de Minister van BZK is geformuleerd. Dat is wel belangrijk, omdat toen ik zelf voor de allereerste keer – ver voordat deze zaak speelde – van het begrip «institutioneel racisme» hoorde, ik ook dacht: het verwijt is kennelijk dat het hele instituut racistisch is. Nee, dat is

het dus nadrukkelijk niet. Wat wij vervolgens te doen hebben, is aan de gang gaan met die processen en procedures waarvan de uitwerking precies de verkeerde is. Want dat is natuurlijk het laatste dat je wil: dat je dat organisatorische verwijt niet kan wegnemen.

Voorzitter, ik zie dat er een interruptie is, maar ik wil graag nog heel even doorgaan. Daarna zal ik een punt zetten. Het is dus allemaal een kwestie van lange adem. Nogmaals, ik ben ervan overtuigd dat het overgrote deel van de mensen met volstrekte integriteit naar zijn werk gaat, dit ook niet wil en hier alles aan wil doen. Maar het is ook helder dat er wel degelijk huiswerk ligt voor ons op het kerndepartement en op de posten. Ik kom daar zo meteen overigens nog uitgebreider op terug, ook naar aanleiding van de punten van de heer Eppink.

Voorzitter. Ik noem nog even de blokjes. 1. Nog meer details en antwoorden over de opvolging van het rapport. 2. De cultuur in den brede. 3. Een aantal vragen in de categorie overig. Maar soms zullen de zaken misschien een beetje door elkaar lopen, omdat ook de vragen in elkaars verlengde lagen.

De voorzitter:

Dank. Ik heb in ieder geval gezien dat mevrouw Simons wil interrumperen. Mevrouw Simons, uw eerste interruptie.

Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):

Ik wil de Minister een vraag stellen die ik hem al eerder gesteld heb, zij het in andere bewoordingen en schriftelijk. Ik merk dat ik het moeilijk vind dat wanneer het hier over dit soort onderwerpen gaat, men vaak de neiging heeft om te zeggen: het is volstrekt onacceptabel en het wordt ook breed gedragen dat we het onacceptabel vinden. Er wordt dan een discours neergelegd van: wij wijzen dit af. Ik ben ervan overtuigd dat de sleutel tot de oplossing er ook in ligt dat je zonder enig voorbehoud erkent dat het al die jaren wél geaccepteerd is geweest. Want dán heb je het juiste vertrekpunt om tot oplossingen te komen. Ik hoor de Minister zeggen: nee, het wordt niet geaccepteerd; daar staan we voor. Nee, het was jarenlang wél geaccepteerd. En dat is de reden dat het zo lang heeft kunnen voortduren. Mijn vraag is of de Minister nog een keer wil reflecteren op de vraag die ik hem al eerder gesteld heb. Dat is de vraag of de uitkomst van dit rapport niet eerder noopt tot een omgekeerde conclusie: ja, wij hebben dit jarenlang binnen ons ministerie stelselmatig geaccepteerd, genegeerd, niet gezien dan wel niet willen zien? En dat is het vertrekpunt om het in de toekomst beter te gaan doen.

Minister Hoekstra:

Nee. Volgens mij staan die twee dingen ook niet zo absoluut tegenover elkaar als mevrouw Simons nu doet voorkomen. Ik ben er echt van overtuigd dat het gros van de mensen bij ons een organisatie wil waarin op geen enkele manier plaats is voor discriminatie en racisme. Ik wil ruiterlijk toegeven dat ik het op een bepaald punt wel met mevrouw Simons eens ben. Als je kijkt naar de voorbeelden en als ik ook reflecteer op de gesprekken die ik zelf heb gevoerd, dan geven mensen ook aan dat zij vinden dat het in de omgeving waarin bepaalde uitspraken zijn gedaan, heeft ontbroken aan normering van anderen. Natuurlijk is het voor een leidinggevende altijd makkelijker om die normering aan de orde te stellen. Ik vind dat je ook meer mag verwachten van een leidinggevende dan van een jongste medewerker. Maar kennelijk is het lang niet altijd zo geweest – en dat laten de voorbeelden ook zien – dat ook als er anderen bij betrokken waren, er dan wel werd genormeerd. Dat is ook precies een van de redenen waarom ik vind dat het belangrijk is om het gesprek aan te gaan. Een deel van die gesprekken heeft een-op-een plaatsgevonden, dus dan kan een derde niet normeren. Dan kan er niet worden ingegrepen bij de koffieautomaat. Maar dat is natuurlijk een van de meest wezenlijke

dingen, dat collega's, zeker bij de grote en kleine dingen, elkaar gewoon aanspreken zoals je dat ook in een gezin, een fractie, of een voetbalteam doet. Dan zeg je gewoon: «Dit is niet oké. Het effect van wat je zegt is als volgt op mevrouw X of meneer Y.» Daarvan moet je constateren – we hebben geen statistieken over hoe vaak dat wel goed is gegaan – dat dat evident ook vaak niet goed is gegaan. Over dat deel ben ik het wel met mevrouw Simons eens.

De voorzitter:

Mevrouw Simons, aanvullend.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Wat ik de Minister zie doen, en dat zie ik wel vaker in de context van dit onderwerp, is volledig begrijpelijk. Maar ik wil toch even, zoals de Minister dat zelf ook vaak zegt, een aantal zaken uit elkaar trekken. Want het volgende geeft richting aan de manier waarop de woorden van de Minister worden ontvangen. Ten eerste wordt gesteld dat ervan uitgegaan mag worden dat het grootste gedeelte van het apparaat graag een organisatie wil die vrij is van racisme. Maar men gaat nu als eerste naast degenen staan die het óf gepleegd hebben óf tekortgeschoten zijn in, zoals de Minister zelf ook zegt, het om iemand heen gaan staan. In dit geval zou ik het zo mooi vinden als de Minister zou zeggen: ik ga, first and foremost, voor alles, naast hen staan die dit is overkómen. Voor hen die dit is overkomen, is het helemaal niet relevant dat er zo veel collega's zijn die ook willen dat het niet gebeurt. Want het is wél gebeurd en diezelfde collega's waren daarbij. Dus nogmaals: begrijpt de Minister dat het er juist bij zo'n gevoelig onderwerp ontzettend toe doet naast wie je precies gaat staan? Ga je nou staan naast hen die het plegen, naast hen die niet ingrijpen of naast hen die het treft?

De voorzitter:

De Minister en daarna de heer Van Baarle.

Minister **Hoekstra**:

Dat was nou precies de portee van mijn introductie. Daarin zei ik dat ik ben begonnen met normeren en geef ik aan dat ik dit onacceptabel vind en dat het verschrikkelijk is voor de mensen die het is overkomen. Ik heb daarnaast aangegeven wat mijn overtuiging is, die ik ook staande houd. Dat is dat een belangrijke sleutel richting de oplossing is dat het overgrote deel van de mensen – ik heb er een heleboel ook zelf gesproken – graag onderdeel van de oplossing wil zijn en dat zij zelf ook een verantwoordelijkheid zien om aan die cultuur bij te dragen. Ik houd deze overtuiging ook staande. Ik denk juist dat dat wel degelijk hand in hand kan gaan. Maar volgens mij heb ik het precies, ook langs de lijnen die mevrouw Simons net schetste, in mijn introductie gedaan.

De voorzitter:

Ik had inderdaad eerst een interruptie toegezegd aan de heer Bisschop, dus daarna mag de heer Van Baarle, daarna mevrouw Mulder en daarna de heer Van der Lee.

De heer **Bisschop** (SGP):

Voorzitter, dank u wel. Dank aan de Minister voor de toelichting op het begrip «institutioneel racisme». Die omschrijving is ook bekend. Het nadeel daarvan is dat het impliciet in zich bergt dat het het hele instituut betreft. In die zin is het dus geen gelukkige terminologie. Maar begrijp ik de Minister dan goed dat hij onder institutioneel racisme in feite «de verzameling van de gevallen en specifieke patronen, de momenten en de situaties waarin het zich voorgedaan heeft» verstaat, zonder het overgrote

deel van zijn departement daar medeverantwoordelijk voor te stellen? Is dat een goede samenvatting?

Minister Hoekstra:

Ik zou het anders samenvatten. Het rapport laat twee dingen zien. Op de eerste plaats heeft een deel van de leden van de Kamer die specifieke voorbeelden terecht geciteerd, hoe afschuwelijk ook. Dat zijn voorbeelden die van A tot Z niet acceptabel zijn en waar we ons denk ik allemaal ongelofelijk over opwinden. Want bij sommige van die voorbeelden denk je echt: hoe haal je het in je hoofd om dat te zeggen? Als er iemand bij staat, dan vraag je je af: waarom passeert dat? Dat is de casuïstiek. Het tweede wat de onderzoekers duidelijk naar voren halen, is dat punt van institutioneel racisme. De formulering zoals ik die gebruikte, past volgens mij echt op die formulering van BZK, al heb ik het even uit het hoofd gedaan. Maar dat maakt dus juist dat onderscheid. Dat herinner ik me ook zo goed van de discussie die we eerder met de Staatssecretaris van Financiën in de ministerraad hadden. Ik bedoel dat institutioneel racisme niet betekent dat het hele instituut of iedereen die daar werkt of daar een verantwoordelijkheid heeft, racistisch is. Nee, het betekent dat er in het instituut processen en procedures te vinden zijn – dat is niet het geval in alle processen en procedures – die als uitwerking hebben dat ze mensen ongelijk bevoordelen of behandelen. Ik kan de precieze definitie nog wel even opzoeken, maar dat is hoe BZK het begrip hanteert. En daarvan zeggen de onderzoekers: dat is precies wat er bij BZ ook speelt.

De heer Van Baarle (DENK):

Dat er sprake is van institutioneel racisme is inderdaad wat de onderzoekers constateren over het Ministerie van deze Minister. Ik ben eigenlijk op zoek naar een antwoord van deze Minister waarin hij aangeeft of hij ook ruiterlijk erkent dat er sprake is van institutioneel racisme bij zijn ministerie. Ik vraag mij af of die erkenning wel voldoende doorklinkt in de maatregelen die in de managementreactie van het ministerie staan. Want het begrip institutioneel racisme komt niet eens voor in de managementreactie. Het staat er niet. Dus als de kern van het probleem is dat er sprake is van institutioneel racisme, oftewel structuren, processen en ongeschreven regels die mensen gewoon duperen en uitsluiten, dan is het toch schandalig dat dat niet in die reactie staat?

Minister Hoekstra:

Het antwoord is: ja en ja. Ik heb al eerder ja gezegd als het gaat om de erkenning. En ik zeg ook ja als je kijkt naar de maatregelen. In ieder geval kun je het er denk ik bij maatregel twee en drie met elkaar over eens zijn dat die precies toezien op dit specifieke punt. Ik denk nogmaals dat het normeren en het met elkaar in gesprek gaan zoals in die eerste maatregel staat, niet te onderschatten is. Want als je dat duurzaam doet, is dat misschien wel hetgeen het meeste effect sorteert als het gaat om cultuurverandering. Maar die tweede maatregel waarbij het gaat over de processen en het tegen het licht houden van procedures, en de derde maatregel waarbij het gaat over hoe je omgaat met de klachtenprocedure, zijn natuurlijk zaken die raken aan het institutionele. Dus wat mij betreft is ook op die tweede vraag het antwoord: ja, daar doen we wel degelijk wat aan.

De heer Van Baarle (DENK):

Maar het wordt niet onderkend. Het staat niet in de managementreactie. Het is niet een detail in het onderzoek, niet iets wat maar even en passant genoemd wordt. Ik denk dat de zwaarste conclusie van de onderzoeken is dat er sprake is van institutioneel racisme op het Ministerie van deze Minister. Het kan toch niet zo zijn dat dokters constateren dat er sprake is van een ernstige ziekte, van paalrot in een organisatie, in de processen en

in de ongeschreven regels, en dat je daar in de behandeling totaal aan voorbijgaat en het niet noemt? Dus ik zou aan de Minister willen vragen of hij bereid is om die erkenning – want de Minister doet dat blijkbaar dus wel; hij zegt ja en dat stel ik op prijs – ook te laten doorklinken in die reactie. Is hij bereid om dat uit te dragen en om te constateren dat er inderdaad sprake is van institutioneel racisme, in plaats van dat niet te benoemen?

Minister Hoekstra:

Meer ja dan ja kan ik niet zeggen. Dat heb ik overigens ook eerder gedaan, ook in mijn publieke reactie en in de Kamervragen. Om alle misverstanden te voorkomen, zeg ik dus nog een keer ja, maar dat is helemaal in lijn met mijn eerdere antwoorden.

Mevrouw Agnes Mulder (CDA):

Ik sloeg even aan op het normeren. Ik heb hier de brief voor mij van 25 januari van de Minister van Binnenlandse Zaken, die mede naar aanleiding van wat er is gebeurd bij Buitenlandse Zaken is gestuurd. Daarin staat op pagina twee dat de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme zegt: je moet erkennen en voorkomen, herkennen en melden, bijstaan en beschermen. Ik denk dat het heel mooi is dat dat wordt uitgevoerd binnen de rijksoverheid; zo lees ik deze brief. De Minister van Binnenlandse Zaken schrijft dat er al veel in gang is gezet, maar dat zij mede door de pijnlijke en confronterende uitkomsten van het onderzoek bij BZ van mening is dat er aanvullende actie nodig is. Zij zegt dan: ik zou daarom graag binnen het Rijk tot de gezamenlijke normstelling willen komen en het initiatief willen nemen voor het ontplooiën daarvan. Dat zegt ze op pagina vijf, onderaan. Dan is mijn vraag de volgende. Dit ministerie loopt hierin helaas voorop. Hoe gaat de Minister dat nou als eerste oppakken en vormgeven?

Minister Hoekstra:

Nou, precies langs de lijnen die ik net schetste. Formeel is het een rij van zeven aanbevelingen, maar ik haal er drie uit. Mevrouw Simons en anderen zeiden het, denk ik, terecht. Nogmaals, ik ga op geen enkele manier iets afdoen aan het probleem dat we bij het ministerie hebben. Maar het is natuurlijk een illusie om te denken dat dit in Nederland tot BZ beperkt zou blijven. Dat is ook precies wat de Minister van BZK schrijft. Je zal toch ten minste rekening moeten houden met de mogelijkheid dat dat ook elders bij de overheid speelt. Laten we heel eerlijk zijn: als het bij de overheid speelt, speelt het ook in de samenleving, en als het in de samenleving speelt, dan vind je dat ook terug op ministeries. Wij zijn niet de perfecte spiegel, maar in veel opzichten zijn wij natuurlijk wel een spiegel van wat zich in de samenleving afspeelt: goed en volstrekt verkeerd.

De voorzitter:

Voldoende? Mevrouw Mulder, aanvullend.

Mevrouw Agnes Mulder (CDA):

Toch nog even wat specifiek. Neemt de Minister daar dan het voortouw in? Hoe moet ik dat zien?

Minister Hoekstra:

Ik neem het voortouw op het Ministerie van Buitenlandse Zaken, uiteraard samen met de ambtelijke top. De Minister van BZK heeft de verantwoordelijkheid voor de hele rijksoverheid. Maar het ligt vanzelfsprekend zeer voor de hand dat je ook hier van elkaar leert, van elkaars ervaringen. Uit dit onderzoek zijn er helaas allerlei dingen naar boven gekomen, maar ik weet van de Minister van Binnenlandse Zaken dat zij zegt: dat geeft mij

ook weer inzichten over hoe dit aan te vliegen binnen de rijksdienst. Van der Lee of van een van de anderen vroeg: wat kun je leren van eerder op het punt van sociale veiligheid bij Defensie? Dat ging overigens meer over man-vrouwverhoudingen, meen ik me te herinneren. Maar in de kern gaat het natuurlijk over hetzelfde: hoe creëer je een werkomgeving die inclusief, gelijkwaardig en veilig is voor iedereen, ongeacht wie ze zijn?

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

In navolging van de vragen die mevrouw Simons stelde toch nog even het volgende. Ik vond heel goed in het rapport dat het institutioneel racisme wordt gekoppeld aan zes specifiek geformuleerde mechanismen. In vier van de zes gaat het echt om primair de verantwoordelijkheid van de leidinggevende. Bij die twee andere is het breder, want dan gaat het over de cultuur. Ik hoor wat de Minister zegt: een groot deel wil verantwoordelijkheid nemen voor de oplossing. Tegelijkertijd is er in de dagelijkse praktijk toch iets wat mensen afremt om anderen te corrigeren. Dat is mogelijk – ik weet dat niet precies – uit angst voor repercussies. Wordt nou de nieuwe norm op het Ministerie van Buitenlandse Zaken: zodra jij iets hoort waarvan jij denkt «dat past niet binnen de nieuwe norm», moet jij daar iets van zeggen? Is dat de norm die voor alle omstanders ook gaat gelden?

Minister **Hoekstra**:

Wat mij betreft wel. Maar tegelijkertijd vind ik wel dat je van een leidinggevende meer mag verwachten dan van de jongste medewerker. Want het is lastiger om bij de koffieautomaat «wat je deed, is niet oké» te zeggen als je net een halfjaar binnen bent en de betreffende uitspraak werd gedaan door iemand van 50 en van vier rangen hoger, dan als de verhoudingen precies andersom liggen. Ik heb dus op het ministerie gezegd – in de dialoog met de Bestuursraad, in gesprekken met mensen met een biculturele achtergrond en ook gewoon in gesprekken die ik letterlijk op de gang heb gevoerd, samen met Minister Schreinemacher – dat ik echt hoop dat iedereen hieraan bijdraagt, maar ook dat ik vind dat iedere leidinggevende in de organisatie, of dat nu hoog, laag of midden is, daarin een bijzondere verantwoordelijkheid heeft, want ook dit hoort bij leidinggeven.

De **voorzitter**:

Aanvullend, de heer Van der Lee.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Ja, uiteraard. Dat vond ik eigenlijk vanzelfsprekend. Maar goed dat de Minister dat herhaalt. Tegelijkertijd is de hoop uitspreken nog geen garantie op resultaat. Op dit terrein geldt ook dat je mensen daarbij met trainingen kunt helpen. Dat geldt niet alleen voor leidinggevendenden. Dat geldt ook voor alle andere medewerkers. Er zijn acteurs die rollenspelen doen en dan kun je met elkaar discussiëren: gaat hij hier nu wel of niet een grens over, is dit wel of niet racistisch, is dit wel of niet seksistisch? Moet ik nou begrijpen dat dit soort programma's ook bij Buitenlandse Zaken in principe voor iedere medewerker toegankelijk worden, of worden opgezet, om te bevorderen dat de nieuwe norm in de praktijk ook wordt uitgevoerd?

Minister **Hoekstra**:

Volgens mij zijn er verschillende smaken in wat mensen op dat punt doen, wat ze krijgen aangeboden en wat ze volgen. Voor de goede orde: als ik zeg «hopen», dan bedoel ik ook «verwachten». Maar nogmaals, ik vind wel dat ik wat anders mag verwachten van iemand die in schaal 16 zit dan van iemand die net binnenkomt. En bewustwording, een onderdeel dat net ook in het debat duidelijk naar voren kwam, is sowieso nodig.

Overigens is mij opgevallen dat zeker bij de relatief jonge generatie op het ministerie, waarmee ik gesprekken heb gevoerd, de bewustwording zeer sterk is. Ik kom zo meteen nog op een paar cijfers over hoe de populatie jonge medewerkers eruitziet. Ik denk, eerlijk gezegd, dat het de meeste Kamerleden zal verbazen hoe het zit qua man/vrouw en biculturaliteit. Maar daar kom ik zo nog op.

De voorzitter:

Dan gaan we naar het eerste blokje dat u heeft aangegeven: de opvolging.

Minister Hoekstra:

Voorzitter, daar was ik wel al mee bezig, gegeven de vragen.

Voorzitter. Toch even één vraag, en dan blijf ik even bij wat Van der Lee net, breder, zei: hoe zit het nou met werving en selectie, specifiek bij het ministerie als geheel, maar specifiek ook bij het IBBZ. In de wandelgangen heet dat ... Ik geloof dat men eigenlijk liever niet wil dat ik het woord gebruik, maar de leden duidden het net aan met «het klasje». 22% daarvan heeft een niet-westerse biculturele achtergrond en 47% is vrouw. Dat waren cijfers die mij positief verrasten toen ik die voor het eerst hoorde. Overigens zijn dat cijfers over 2021. Dat is echt een ander beeld dan wat in ieder geval sommigen hebben die spreken over een soort old boys network. Dat doet niets af aan wat er wellicht nog te zeggen is over dingen die verder in de organisatie spelen. Maar ik vond het, eerlijk gezegd, bemoedigende cijfers als het gaat over diversiteit. Overigens is de selectie daarvoor buitengewoon streng. Mijn ervaring is dat de mensen die we rekruteren, van een buitengewoon hoog kwalitatief niveau zijn.

De voorzitter:

Voordat u verdergaat, zijn er twee interrupties voor u. Eerst de heer Sjoerdsma en daarna mevrouw Simons.

De heer Sjoerdsma (D66):

De naam zegt het eigenlijk al: old boys network. Links van mij werd gezegd: het gaat niet over de young boys. Het gaat niet over het klasje nu. Ik ken de instroom ook. Die instroom is niet het probleem. Het probleem is dat mensen na ingestroomd te zijn weer gedesillusioneerd weggaan, dat ze afhaken, dat ze vastlopen in een organisatie waarin ze zich niet thuis kunnen voelen, waar hun kwaliteiten niet tot hun recht kunnen komen en waarvan ze denken: hier houdt het even op, althans voor mij. De vraag, die ik in eerste termijn ook heb gesteld, is: wat gaat er nu veranderen aan het personeelsbeleid, het plaatsingsbeleid van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, waarbij er wel degelijk sprake is van een disproportionele invloed van de oude, mannelijke garde en waarvan je echt wel kan zeggen, als je er van enige afstand naar kijkt, dat het bijvoorbeeld bij de plaatsing niet alleen maar over kwaliteit gaat?

Minister Hoekstra:

Misschien toch ook daar een paar dingen ter toelichting. Ik denk overigens wel degelijk dat, als je kijkt naar de mensen die we binnen krijgen, het een volstrekt andere situatie is dan tien jaar geleden. Nog los van wat er veranderd is qua procedures op het gebied van werving en selectie, is er heel erg veel veranderd qua diversiteit, bewustwording en loopbaanbegeleiding. Dat is zeker onvergelijkbaar met twintig jaar geleden, maar ik denk ook met tien jaar geleden. Ook die cijfers zullen toen heel anders zijn geweest. Ik ben er dus optimistischer over. Bovendien is dat essentieel voor de pijn, want als je mensen niet jong in hun loopbaan rekruteert, dan kan je ook niet verwachten dat je populatie er over tien of vijftien jaar anders uitziet.

Dan toch nog even over de bovenkant. Ik heb zo meteen wellicht nog wat meer cijfers. We kijken even naar de ambassadeursbenoemingen die ik in

de laatste rond heb gedaan. Dat waren er 30. Daarvan waren er 14 vrouw en 16 man. De discussie gaat dan soms over de hoogste schalen. In de hoogste schalen, dus 17 en hoger, waren er 4 vrouwen – inclusief de ambassadeur in Washington – en 4 mannen. Dat zijn niet de enige cijfers. Daarmee zeg ik niet dat er geen werk aan de winkel is. En overigens zitten we nog niet op het streefgetal dat we voor naar ik meen 2025 hebben. Maar we zijn wel daarnaartoe onderweg. De Bestuursraad op het ministerie bestaat voor meer dan 50% uit vrouwen. Wat de diversiteit breder betreft zijn we verre van klaar, maar het ziet er beter uit dan je misschien zou verwachten op basis van het beeld dat buiten soms heerst en dateert uit het verleden, zeker als het gaat om de man-vrouw-verhouding.

De heer **Sjoerdsma** (D66):

Dit antwoord baart mij dan weer grote zorgen, omdat het toch bagatelliseert wat er op het ministerie gebeurt. Ik denk dat het ook bagatelliseert welk sentiment er op het ministerie heerst. Want van hoeveel maanden geleden is die brandbrief met 600 ondertekenaars – dat is een behoorlijk aandeel van het personeelsbestand van Buitenlandse Zaken – die zeiden dat dit niet de goede kant op gaat? Die is van een paar maanden geleden. Nu wordt er door deze Minister gedaan alsof we er nog niet zijn, maar we wel behoorlijk op de goede weg zijn. Ik zou durven zeggen dat we op deze manier de finish niet gaan halen en de doelstellingen ook niet.

Als de Minister hier durft te zeggen dat hij de doelstellingen in 2025 allemaal heeft gehaald en we ons geen zorgen hoeven te maken, dan gaan we allemaal rustig slapen. Maar mij heeft hij niet overtuigd. Ik had hier graag bij deze Minister het besef gezien dat de manier waarop het personeelsbeleid bij Buitenlandse Zaken werkt misschien inderdaad niet het beste naar boven haalt uit de kwaliteit van mensen, en dat dit soort dingen in de schaduw daarvan kunnen ontstaan. Zolang dat niet door deze Minister wordt erkend – goed, er is straks altijd weer de gelegenheid om moties in te dienen – heb ik er zorgen over of er daadwerkelijk iets wordt gedaan aan wat er in dit zeer zorgwekkende onderzoeksrapport is geconstateerd.

Minister **Hoekstra**:

Toch even precies, want dit gaat ook over werving en selectie, juist gedurende de loopbaan. Dat is nou precies wat ook in die aanbevelingen staat. Dat omarmt het ministerie dus maximaal. Ik heb dat a intern maar ook extern omarmd, ook naar aanleiding van die brief. En b: ik heb gezegd dat ik vind dat we daar bij elke volgende benoemingsronde daadwerkelijk invulling aan moeten geven. Ik kan niet iets verstandigers doen dan vervolgens juist bij de benoemingen aan de top te sturen op kwaliteit en diversiteit. Want daar ging de discussie over; de discussie ging niet over de balans tussen mannen en vrouwen, want die was al relatief goed op orde. Ambassadeursbenoemingen worden ambtelijk voorbereid, maar dit is de eerste grote pluk die onder mijn politieke verantwoordelijkheid heeft plaatsgevonden.

Ik ben het zeer met Sjoerdsma eens dat er nog ongelofelijk veel werk aan de winkel is. Alleen vind ik dat je het precies verkeerd om doet als je de kans voorbij laat gaan bij zo'n grote pluk benoemingen. Ik vind het dus wel degelijk relevant dat je daar in het hier en nu juist aandacht aan geeft. Benoemingen van ambassadeurs en over de volle breedte, maar zeker ook aan de top, vind ik dus uitgelezen kansen om te laten zien hoe je in de praktijk invulling geeft aan je ambities.

De **voorzitter**:

De tweede interruptie van mevrouw Simons. Daarna komt de heer Ceder.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Ik hoop dat dit het juiste moment is in de blokjes van de beantwoording om nog even door te gaan op diversiteit. De Minister zegt: daar doen wij heel erg veel aan. Hij komt dan met cijfers, maar dat noopt mij toch tot een waarschuwing. Het is op papier heel makkelijk te concluderen dat het met de diversiteit wel goed zit: zoveel procent mannen en zoveel procent vrouwen. Maar voor de sociale veiligheid van medewerkers denk ik dat we toch vooral moeten kijken naar inclusie en uiteindelijk ook naar equity. Hoe veilig is dat percentage vrouwen binnen de cultuur op het ministerie? En hoe groot is hun eigenaarsaandeel als het gaat om het vormgeven van die cultuur?

Dus ik zou de Minister ook nog willen vragen of hij enig idee heeft hoe hij diversiteit los van de cijfers denkt te meten. Als dat al gebeurd is, hoe is dat dan gebeurd? Hoe veilig en ... Hoe moet ik het zeggen? Het Engelse woord is «equity». Ik probeer een Nederlands woord te vinden, maar ik heb het nog niet. Daarom leg ik het heel even kort uit, voorzitter, met uw permissie. «Equity» betekent eigenlijk in hoeverre je eigenaar bent van een situatie en in hoeverre je ook aandeel hebt in het vormgeven van een situatie waarin eenieder veilig kan zijn. Mijn zorg is dat als de heer Hoekstra alleen bezig is met diversiteit, het er op papier al heel snel goed uit zal zien, terwijl, nogmaals, 600 vrouwen werkzaam binnen dit departement zeggen: er zijn er genoeg die op mij lijken, maar veilig zijn we niet.

Minister Hoekstra:

Ik ben het zeer met mevrouw Simons eens dat het allebei van groot belang is. Dus het zijn de inclusie en de sociale veiligheid én het is de diversiteit. Alleen als het omgekeerde het geval zou zijn, dus dat ik precies net zo veel woorden had besteed aan inclusie en diversiteit, maar het vervolgens niet had gedaan of we dat als ministerie niet zouden doen, dan denk ik dat de Kamer terecht zou zeggen: je zegt het wel, maar je doet het niet. Ik ben het zeer met haar eens dat de kous daarmee bij lange na niet af is. We zijn ook gewoon nog niet bij die doelstelling van 2025; daarom noemde ik die. Dat is wat we ons hebben voorgenomen. Die doelstelling is overigens al van voor deze kabinetsperiode.

Diversiteit is natuurlijk ook veel gelaagder dan alleen maar man-vrouw, huidskleur en seksuele geaardheid. Je wil eigenlijk in allerlei opzichten een zo divers mogelijke organisatie, maar ik vind wel dat we ook daaraan moeten werken. Nogmaals, ten aanzien van sociale veiligheid ben ik het zeer met mevrouw Simons eens. Ik ben er overigens wel van overtuigd dat veel diversiteit, verschillen in opvattingen en verschillen in achtergrond helpen bij het bouwen van een cultuur, het werken aan een cultuur waarin er eerder sprake is van tegenspraak, minder sprake is van hiërarchie en eerder sprake is van normerend optreden. Ik denk dus dat diversiteit wel kan helpen bij sociale veiligheid.

De voorzitter:

Is dat voldoende, mevrouw Simons? Ja, dan gaan we naar de heer Ceder, daarna naar de heer Van der Lee en daarna naar de heer Bisschop. We zijn dus nog even bezig.

De heer Ceder (ChristenUnie):

Het is goed dat de Minister aangeeft extra aandacht te hebben voor diversiteit. Volgens mij is de kritiek van onder anderen de heer Sjoerdsma – maar ik heb het ook zelf genoemd – kritiek op het benoemingsbeleid aan sich. Want daar waar nu de mensen aan de top zich bemoeien met de benoemingen, wordt juist geadviseerd om het veel meer bij personeelszaken te laten. Dat staat ook in het rapport. Er staat: «De beperkte doorgroeimogelijkheden hangen volgens verschillende medewerkers ook samen met een bepaalde systematiek. Waar vroeger» – dus dat is gewijzigd – «personeelszaken een sterk sturende rol had, heeft zij

tegenwoordig weinig invloed. De beslismacht ligt nu bij leidinggevendenden, managers en ambassadeurs. Dat brengt volgens verschillende medewerkers een risico met zich mee dat er meer gehandeld wordt op basis van willekeur. Dit systeem zou de genoemde vriendjespolitiek mogelijk maken en in stand houden.» Ik zou de Minister heel graag willen vragen om niet alleen te reageren op wat hij anders, beter of goed doet – want ik ben overtuigd van de goede intenties – maar ook op de vraag of hij de beslismacht juist niet veel meer bij personeelszaken zou moeten laten om te voorkomen dat onbewust of bewust vriendjespolitiek wordt gestimuleerd.

Minister Hoekstra:

Zeker. Een van de dingen die we willen doen – daarom noemde ik dat ook als een van de drie meest wezenlijke aanbevelingen – is kijken naar procedures en processen. Werving en selectie, niet alleen van wie er binnenkomt maar ook met betrekking tot doorgroeien, zijn daar precies een onderdeel van. Het is overigens wel nuttig om je daarbij te realiseren waarom dat personeelsbeleid ooit is veranderd. We hebben het dan overigens echt over decennia geleden. Toen bepaalde de personeelsdienst wie waar geplaatst werd, had het individu eigenlijk heel weinig zeggenschap over de plek waar het naartoe ging en werd er weinig rekening gehouden met werkende partners, met specifieke omstandigheden, met familieomstandigheden en zo verder.

Ik denk dat het heel verstandig is dat het individu daar veel meer een say in heeft gekregen en er meer een samenspel is gekomen tussen de wensen van het individu, de belangen van de organisatie, de mensen met wie er moet worden samengewerkt en de personeelsdienst. Maar dat is altijd een kwestie van balans. Ik denk dat dit onderzoek laat zien dat je altijd moet kijken of die balans nog wel voldoende intact is. Ten minste op het onderdeel racisme en inclusiviteit hebben we gewoon heel veel werk te doen. Helemaal terug naar het oude systeem wil niemand, denk ik, maar ik ben het ermee eens dat we moeten kijken hoe we die balans goed krijgen.

De heer Ceder (ChristenUnie):

Maar betekent dat dan ook concreet dat er een wijziging komt in de balans rond de beslismacht? Want dat heb ik volgens mij niet teruggelezen in de aanbevelingen, maar ik hoor het wel in het antwoord van de Minister. Komt er ook een balans in de beslismacht? Dat kan dan uiteraard met de omstandigheden die Minister schetst, want dat zijn volgens mij hele legitieme punten. Wordt die balans teruggebracht?

De voorzitter:

De Minister en daarna de heer Van der Lee.

Minister Hoekstra:

Een van de dingen die we inmiddels doen – ik weet niet precies sinds wanneer dat is – is zorgen dat de personeelsdienst ook weer aan tafel zit bij die beslisrondes. Ik denk dat dat uitmaakt en ook precies een deel van de balans brengt die de heer Ceder beoogt. Dat helpt overigens ook omdat er dan een partij aan tafel zit die het onderwerp diversiteit organisatiebreed beziet. De belangen van een individu liggen natuurlijk vaak bij het willen van een specifieke plaatsing. Misschien heeft een ontvangende post ook een specifiek belang.

Maar je wil ook het organisatorische belang van diversiteit en kwaliteit meewegen. Zo zijn er nog een heleboel andere dingen waarin je natuurlijk ook het organisatorische belang wil meewegen. Heeft iemand de juiste expertise? Heeft diegene ervaring opgedaan die maakt dat zij of hij meteen goed kan beginnen? Dat moet ook worden meegewogen. Dat is waarom iemand van personeelszaken ook aan tafel zit.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Op zich zie ik ook dat ook bij Buitenlandse Zaken de instroom verandert. De cijfers spreken in die zin voor zich. Ik herken ook het beeld dat jongere generaties zich veel bewuster zijn van verschillen in identiteit en daar vanzelfsprekend met meer respect mee omgaan. Het probleem is wel dat in zo'n transitie degenen die er wel moeite mee hebben, zwaarder in de weerstand gaan. Waar het aan ontbreekt, is dat degenen die weerstand bieden, actief worden genormeerd en gesanctioneerd. Het is mooi dat er een klasje is met veel mensen met een biculturele achtergrond, maar als dat klasje vervolgens het «allochtonenklasje» wordt genoemd, is dat een teken dat die weerstand best stevig is en niet stevig wordt aangepakt. Erkent de Minister dat en richt hij zijn energie ook op het corrigeren van degenen die vooral in de weerstand zitten?

Minister **Hoekstra**:

De reden dat Minister Schreinemacher en ik én de ambtelijke top er zo op gebeten zijn om hier wat mee te doen, is dat, zoals ook mijn overtuiging is, «the tone at the top» een heleboel doet. Dat weten we ook allemaal, van school en uit eerdere werkervaringen. Wat een baas of bazin, wat een leidinggevende doet en nalaat, heeft een enorm effect in positieve maar potentieel ook in negatieve zin op een team en op een organisatie. Het effect van hoe leidinggevendend zich gedragen als het gaat over de energie of het humeur dat ze brengen, over heel wezenlijke zaken zoals wat ze wel en niet accepteren en waar ze wel en niet grappen over maken of over gedragingen die je als positief of negatief kan bestempelen, is enorm groot. Alle studies over leiderschap en management laten dat overigens ook zien. Het begint er dus echt mee dat Minister Schreinemacher en ik maar ook de ambtelijke top – dat is de Bestuursraad maar ik verwacht dat ook van de mensen in de lagen daar weer onder – laten zien wat we verwachten, wat we acceptabel vinden en wat we daarin normeren. Volgens mij sluit dit ook heel erg aan bij waar de heer Van der Lee naar op zoek is.

Dan nog iets over wat in de wandeling het «klasje» heet. Vrijwel elke organisatie heeft een vorm van management development. Dat is volgens mij ook niet verkeerd. Bij Financiën heette het anders maar daar bestond ook zo'n type traject. Volgens mij gaat het erom dat je in de volle breedte voor iedereen een inclusieve organisatie bouwt, waarbij vrijwel geen enkele organisatie als een soort verticaal gebouw omhoogloopt. In vrijwel elke organisatie zit iets van een piramidestructuur. Vrijwel altijd bestaat er dus de problematiek: veel mensen willen omhoog en op enig moment is er één iemand die secretaris-generaal, ambassadeur in Washington of wat dan ook wordt. Ik denk ook niet dat dat echt problematisch is, als maar iedereen ervan overtuigd is dat het traject en de selectie fair zijn en het op een goede, gebalanceerde manier gaat.

De heer **Van der Lee** (GroenLinks):

Dank voor de uitgebreide beantwoording. Ik heb nog wel een aanvullende vraag. Vreemde ogen dwingen. Zou het niet goed zijn dat als het gaat om de inspectie van wat er op dit terrein op ambassades gebeurt maar ook met het oog op de besluitvorming over hoge posten bij Buitenlandse Zaken zelf, er een of twee paar vreemde ogen bij worden betrokken?

Minister **Hoekstra**:

Kijkend naar die hoge posten op het ministerie vind ik dat door die balans die ik net schetste richting de heer Ceder, dit ook wel gebeurt. Er is de ambtelijke top op het ministerie. Er is de personeelsdienst. Er is contact met de ontvangende ambassade. Wat betreft de rollen in de Bestuursraad is ook de ABD er nog bij betrokken. Mijn indruk is dus dat er best wel veel balans in zit. Ten aanzien van de posten in het buitenland zou ik er nog wel op willen puzzelen. Ik ben inmiddels weer bij een paar ambassades

geweest en heb daar ook expliciet dit rapport besproken. Daarnaast heb ik via de videoverbinding gesproken met een aantal vertegenwoordigers. Als ik ervan overtuigd ben dat iets werkt, ben ik onmiddellijk bereid om het ook op te tuigen. Alleen, ik weet niet zeker of nog weer iets externs vanuit Nederland de drempel zal verlagen op een manier die doet wat de heer Van der Lee voor ogen heeft. Dus daar zou ik echt nog eens op willen puzzelen.

De voorzitter:

Dan nu de heer Bisschop en daarna mevrouw Piri. Meneer Bisschop, uw tweede interruptie.

De heer Bisschop (SGP):

Dat betreft een punt dat ik anders waarschijnlijk in tweede termijn had opgebracht en dat gaat over de inclusiviteit. Als gevolg van dit rapport ligt, alleszins begrijpelijk, de focus op de positie van de biculturele werknemers. Mijn vraag is dan wel dat als daar beleid op wordt gemaakt, de ministers zich er dan wel van bewust zijn dat dit niet het enige criterium is om te kunnen spreken van inclusiviteit en dat je het dan dus ook kunt hebben over mensen met een conservatieve of een meer progressieve levenshouding of over godsdienstig of niet godsdienstig en dat het dan zelfs kan gaan over Randstad en regio, in de zin dus dat diversiteit veel meer aspecten heeft dan alleen de tegenstelling tussen biculturele en blanke mensen.

Minister Hoekstra:

Ik zou bijna willen verwijzen naar artikel 1 van onze Grondwet waarin staat dat alle gevallen gelijk worden behandeld. Vervolgens staat er een opsomming in van wat allemaal niet is toegestaan. Racisme, onderscheid op basis van geslacht of politieke gezindheid zijn niet toegestaan. Zo meteen gaan we daar seksuele geaardheid en het wel of niet hebben van een beperking, van een handicap aan toevoegen. Dan heb je het alleen nog maar over zaken die voor een deel relatief makkelijk waarneembaar zijn. Het onderscheid tussen man en vrouw laat zich nog vrij makkelijk turven.

Zoals ik net al heb aangegeven, is diversiteit inderdaad breder. De kunst is natuurlijk om er met elkaar voor te zorgen dat je diversiteit in den brede aanvliegt. Ook kijkend naar de ontwikkelingen in Nederland gedurende de afgelopen decennia vind ik het terecht dat de focus, zeker sinds de oorlog, terecht veel wordt gelegd op hoe je ervoor zorgt dat er meer vrouwen op leidinggevende posities komen. Hoewel we daarmee al een heleboel stappen hebben gezet, zijn we er nog lang niet. We hebben nu heel expliciet de discussie over biculturele diversiteit, maar er is ook terecht de discussie over seksuele geaardheid en andere vormen van diversiteit. Wat mij betreft moet je aan diversiteit in de volle breedte werken, zonder dat je dat altijd op elk van die taakpunten met een passer en een liniaal kan uitmeten. Ik denk dat ik ook niemand een plezier zou doen als ik straks ga kijken of de verhouding tussen Friezen en Limburgers wel precies in een bepaald malletje past. Dat is volgens mij ook niet wat de heer Bisschop verwacht.

De voorzitter:

De heer Bisschop aanvullend? Of is het voldoende? Goed. Dan mevrouw Piri met een vraag.

Mevrouw Piri (PvdA):

Normaal gesproken zou ik er niet over zijn begonnen, maar omdat de Minister twee keer de post Washington aanhaalt, wil ik er toch nog op ingaan. Aan het begin van het jaar was er een brandbrief van heel veel vrouwen maar ook mannen uit de organisatie rondom de benoeming van

de dg Politieke Zaken. Aan het eind van het jaar, wat een heftig jaar was voor het ministerie, kwam dat rapport naar buiten. Ondanks dat er kennelijk allerlei mechanismes zijn rond selectieprocedures die op papier geen onderscheid maken, ervaren veel medewerkers van Buitenlandse Zaken kennelijk dat er wel mechanismes zijn waarbij het «ons kent ons»-netwerk of het old boys network gewoon een dominante rol speelt. Is de Minister bereid om dat te erkennen?

Minister Hoekstra:

Dat heb ik toen bij dat vorige geval en die brandbrief ook gedaan. Ik heb het niet alleen publiekelijk omarmd. Ik heb toen opnieuw de uitspraak gedaan: ik ben een feminist. Ik zie de heer Bisschop nu enigszins vertoornd kijken. Die uitspraak had ik overigens al eerder gedaan. Wat ik zo fascinerend vind, is dat wanneer je zoiets zegt, je twee of drie keer het nieuws haalt. Ik ben ervan overtuigd dat als ik een vrouw was geweest en die uitspraak had gedaan, ik geen nieuws had gemaakt. Ik vind het een ontzettend belangrijk onderwerp waar ik in mijn loopbaan, ook bij het Ministerie van Financiën en nu weer bij Buitenlandse Zaken, alles op alles zette en zet om er werk van te maken omdat ik ervan overtuigd ben dat dat beter is voor de organisatie. Daarom noemde ik net ook die recente ambassadeursbenoemingen.

Nogmaals, daarmee is de kous niet af. Ik ga vooral niet zo doen van «kijk ons nou eens». Maar wat je hier aan het doen bent, telt natuurlijk wel degelijk. Als ik in gesprek zou gaan en er voortdurend allerlei fraaie dingen over zou zeggen, maar vervolgens zo'n hele groep benoemingen laat passeren zonder daar voor balans te zorgen, zou men op het ministerie terecht zeggen: je zegt het wel, maar je doet het niet. Dus ik heb tegen de plaatsvervangend secretaris-generaal gezegd: luister eens, ik ga niet voor jullie bepalen wie waarnaartoe moet, maar ik ga niet naar de ministerraad met een lijst die wat mij betreft niet in balans is. Dus die balans daarin is de voorwaarde voor het naar de ministerraad sturen. Ik zal die cijfers niet nog een keer oplezen, maar wat mij betreft is dat hierbij echt goed gelukt. Daarmee zijn we niet klaar. Daarmee is er nog een heleboel meer werk te doen. Maar het is natuurlijk wel een respons op wat terecht in die brandbrief stond. De portee daarvan was namelijk: ja, in algemene zin is de verhouding tussen mannen en vrouwen veel beter dan die was, maar als je kijkt naar de meest senior benoemingen, ervaren we dat daar een discrepantie zit naar geslacht en dat is niet oké.

De voorzitter:

Aanvullend, mevrouw Piri? Of is dit voldoende? Dit is voldoende. Dan mag de Minister verdergaan met het beantwoorden van de vragen.

Minister Hoekstra:

Voorzitter. Ik was nog bij een andere vraag. Ik ben nog wel echt aan het begin van blok 1. Maar ik denk wel dat we heel veel vragen ondertussen aan het beantwoorden zijn.

Er was nog een vraag van mevrouw Piri en van mevrouw Simons: spreek ik ook de hoofden van de posten in het buitenland? Absoluut. Ik gaf het net al aan. Dat heb ik meteen ook via de video gedaan. In Roemenië had ik vorige week geen tijd, maar ik heb wel bewust in Abu Dhabi en Qatar met de medewerkers gesproken. Als ik ergens ben, probeer ik sowieso de mensen te zien die het vuur uit de sloffen lopen voor ons en ambassades te bezoeken, al is het maar kort. Mensen waren ook ongelofelijk toegewijd. Vanzelfsprekend begin ik daarbij ook hierover. Maar we gaan het bijvoorbeeld ook tijdens de ambassadeursconferentie bespreken, want als je het belangrijk vindt, moet je ook de gelegenheid om er aandacht aan te besteden niet laten lopen.

Voorzitter. Een heleboel vragen over werving en selectie heb ik volgens mij beantwoord. Een vraag van de heer Eppink over institutioneel racisme heb ik ook beantwoord.

De heer Eppink vroeg nog of het nou wel een, in zijn woorden, «gedegen onderzoek» is. Natuurlijk kun je een discussie voeren over kwalitatief en kwantitatief onderzoek, maar ik vind dat het beeld hier zo indringend uit oprijst dat wij waar wat aan te doen hebben. Daarnaast, en dat heb ik ook breder met de Kamer gedeeld, vind ik het verstandig om later – niet nu, want nu moeten we eerst gewoon met oplossingen aan de gang – te bekijken «wat is breder de beleving?», maar ook «is er al iets te zeggen over het effect van de dingen die je hebt ondernomen?» Het ligt dan ook voor de hand om dat kwantitatief te doen. Het zou namelijk helpen om te weten: welke dingen gaan inmiddels beter en welke gaan niet goed? Dat lijkt mij zeer relevant, ook voor de verdere vormgeving. Ik hoop dat ik daarmee ook de vraag van de heer Van Baarle over het vervolgonderzoek heb beantwoord.

Dan een paar dingen die gaan over veilig melden. Daarvan moet je het volgende constateren. Omdat ik het nog niet gezien heb, kan ik nu niet uit de doeken doen hoe we die procedure precies gaan veranderen. Maar wat voor mij wel helder is, is dat te veel mensen – dat heb ik ook begrepen uit informele gesprekken die ik zelf heb gevoerd – zeggen: de procedure is er wel en het zal allemaal best, maar toch voel ik me onvoldoende vrij om daarnaartoe te gaan.

Mijn inschatting is dat dat misschien nog wel zwaarder wordt gevoeld in den vreemde dan op het departement. Dat is op zichzelf ook begrijpelijk, want daar zit je vaak in een kleinere setting. Laten we heel eerlijk zijn, even los van of het een ambassade is of een ander type organisatie: als je met z'n drieën op een bepaalde plek heel intensief samenwerkt in het buitenland, doen de onderlinge verhoudingen er nog veel meer toe dan wanneer je met honderden mensen op dezelfde gang zit op het ministerie. Ook dan wil je graag een verstandige en empathische leidinggevende, maar is er meer sociale controle en meer automatische diversiteit. Als je in een kleiner gezelschap zit, luistert dat natuurlijk heel nauw. Dat maakt dus ook dat mensen zich daar minder vrij in voelen.

Dat is trouwens ook een onderwerp – dan kom ik toch nog even terug bij Van der Lee en Sjoerdsma – waarbij ik wel zou willen leren van anderen. Wij zijn namelijk natuurlijk niet het enige departement met een loopbaandienst. Defensie heeft dat, de politie heeft dat. Wij zijn bovendien ook niet de enige organisatie ter wereld die groots in het binnenland zit, maar dan soms in heel kleine plukjes wereldwijd. Dus ook daarbij moet je, denk ik, willen leren, niet alleen van zusterdiensten in het buitenland, maar misschien ook wel van een ander type organisaties en bedrijven die eenzelfde type structuur hebben.

Misschien nog een paar dingen. Er was volgens mij nog een vraag van de heer Brekelmans en van Van der Lee: wat voor verbeteringen van die procedure kun je nou nog doorvoeren? Nou, ik noem een meldprocedure in meerdere talen, toegankelijk uitgeschreven, inclusief handelingsopties, sanctiebeleid, communicatie en nazorg.

Hoe moet een extern meldpunt worden ingericht en wat is daar de beste invulling van? Daarbij zou ik me ook echt breder willen oriënteren in plaats van dat we dat zelf gaan bedenken. Er zijn namelijk vast mensen die daar verstand van hebben, gegeven hun ervaring.

Het volgende is: leidinggevendenden beter equiperen, zodat ze, als iemand naar hen toe komt, ook weten wat de looproute is en hoe ze iemand verstandig kunnen adviseren. Want hopelijk is een leidinggevende in heel veel gevallen niet een vertrouwenspersoon in de letterlijke betekenis, maar wel iemand die vertrouwd wordt en met wie je daar een gesprek over kan hebben. Verder denk ik dat de rol van de echte vertrouwenspersonen beter kan worden ingevuld en verder kan worden geprofessionaliseerd. Ze zijn er wel, maar ik denk dat we daar ook nog winst kunnen

halen. Los daarvan – maar dat heb ik net uitvoerig gezegd – zijn normeren, uitspreken wat niet oké is, maar ook anderen de weg wijzen en ze aanmoedigen om dingen te melden wat mij betreft van groot belang. Dat was volgens mij ook de vraag van de heer Van Baarle. Je kan mensen niet verplichten om het te melden, maar je kan wel de lat zo laag mogelijk leggen. Dat geldt voor de individuen die het overkomt en dat geldt wat mij betreft ook voor de omstanders. Dan maakt het, hoop ik en verwacht ik, ook echt uit dat de ambtelijke top, Minister Schreinemacher en ik zeggen dat we niet alleen mensen daartoe aanmoedigen, maar ook dat we dit type gedrag volstrekt, maar dan ook volstrekt onacceptabel vinden. Dat blijven we uitdragen.

Dan alles wat raakt aan het disciplinaire. Als er iets gebeurt, als mensen iets is overkomen waarvan ze zeggen «dat is echt niet in de haak», moedig ik mensen aan om wel aangifte doen en wel daar het gesprek over te zoeken, voor zover ze daartoe bereid zijn, niet alleen in hun teams, maar ook door de nieuwe klachtenprocedure te volgen. Dat moet vervolgens allemaal op een manier die passend is. Dat betekent dat er uiteraard, zoals dat altijd zo is in onze rechtsstaat, sprake moet zijn van hoor en wederhoor. Maar vervolgens moet je ook bereid zijn om tot sanctionering over te gaan. Dat repertoire loopt natuurlijk uiteen. Even los van de casuïstiek: van sommige dingen zal degene die het beoordeelt zeggen «dit is een waarschuwing», soms zal er een zwaardere disciplinaire maatregel volgen en in sommige gevallen zal het leiden tot ontslag. Dat is volgens mij precies hoe het zou moeten. Ik vind het belangrijk dat de bereidheid om deze weg te bewandelen, omhooggaat.

Dan was er ook nog een vraag van de heer Van Baarle: kunnen niet alle mensen die nu signalen hebben afgegeven, aangifte doen? Als zij dat zouden willen doen, als zij dat zelf nog passend vinden en denken dat ze daar nog een follow-up aan kunnen geven, dan zou dat voor de organisatie zonder meer helpen. Ik kan ze daar wel toe aanmoedigen, maar ik kan ze daar niet toe verplichten. Ik vind ook dat wij te respecteren hebben dat zij vaak anoniem hebben aangegeven wat hun is overkomen en dat we ze niet contrecoeur moeten dwingen om vervolgens een traject te gaan bewandelen als ze dat echt niet willen. Ik vind dat hun belang daar voorop moet staan. Maar in algemene zin hoop ik wel dat de bereidheid om stappen te ondernemen echt omhooggaat in de toekomst. Voorzitter. Het loopt allemaal redelijk door elkaar, want er zijn zo veel vragen van de Kamer die eigenlijk aan twee blokjes raken.

De voorzitter:

Dan gaan we eerst naar een vraag van de heer Van Baarle. Dat is volgens mij zijn tweede vraag.

De heer Van Baarle (DENK):

De specifieke vraag over aangifte was niet zozeer of de mensen die het overkomen is, aangifte zouden willen doen. Het lijkt me goed dat als ze dat willen doen, dat op de volle medewerking van het ministerie kan rekenen. Volgens mij geeft de Minister dat ook aan, en dat is goed. Mijn vraag was of de Minister als eindverantwoordelijke van dit ministerie, met een rapport voor zich waarin wordt geconstateerd dat er sprake is van onwettig gedrag, zelf bereid is om aangifte te doen. Is hij daartoe bereid?

Minister Hoekstra:

Ik wil alles uit de kast halen om dit probleem aan te pakken. Voor zaken die strafwaardig zijn, is er een heel spectrum van een waarschuwing en «doe even niet» tot een schriftelijke waarschuwing tot zwaardere disciplinaire maatregelen als schorsing en ontslag. Ik vind dat we dat hele register moeten opentrekken op het moment dat geconstateerd wordt dat dit soort dingen gebeuren. Dat kan ook niet anders als je zegt: zero tolerance. Wat ik niet zie op basis van de informatie zoals die ik die nu ter

beschikking heb, is dat ik in algemene zin aangifte zou kunnen doen en dat dat ergens toe zou leiden. Elke keer wanneer er zoiets aan de hand is, moeten we kijken wat de specifieke casuïstiek is en hoe we die drempel zo laag mogelijk kunnen maken, naast al die andere dingen die we wat mij betreft uit de kast moeten halen om gewoon de cultuur te veranderen en te verbeteren.

De voorzitter:

Aanvullend, meneer Van Baarle.

De heer Van Baarle (DENK):

De Minister stelt dat hem de informatie bereikt heeft dat het nergens toe zou leiden. Dan is mijn eerste vraag: waar is dat op gebaseerd? Dat antwoord wil ik dan wel horen. Ten tweede, het zijn de onderzoekers die aangeven dat er sprake is geweest van onwettige handelingen, van onwettige ontsluiting bij sollicitatieprocedures. Dat staat zwart op wit in het rapport. Als die conclusie wordt getrokken en we ook nog al die opmerkingen zien die volgens mij gewoon echt een strafbaar karakter hebben, dan lijkt het mij dat de Minister daar aangifte van zou kunnen doen.

Minister Hoekstra:

Dat is precies waarom ik steeds gezegd heb: ik omarm het rapport ten volle. In dat rapport wordt overigens ook niet gesuggereerd of de aanbeveling gedaan om aangifte te doen. Dan zou er sprake moeten zijn van een specifiek strafbaar feit dat je ook kunt pinpointen in de casuïstiek. Ik heb net geprobeerd te schetsen dat er met mensen is gesproken en dat zij hun eigen voorbeelden hebben gegeven. Ik heb begrepen dat een aantal mensen ook specifiek tegen de onderzoekers heeft gezegd dat zij er geen follow-up aan willen geven. Volgens mij is de route zoals ik die net schetste, dan echt vruchtbaarder dan het doen van aangifte in algemene zin. Ik denk ook niet dat dat ergens toe leidt bij het Openbaar Ministerie.

De voorzitter:

Meneer Van Baarle, uw laatste interruptie.

De heer Van Baarle (DENK):

Ik vind dit zo belangrijk, omdat er in de managementreactie expliciet wordt gesproken over normeren. Ik lees het nog een keer voor. «Bij de aanname van nieuw personeel vinden er wettelijk verboden afwijzingen plaats.» Dat staat gewoon letterlijk in het rapport. Als we constateren dat iets wettelijk verboden is, dan is het strafbaar. Wat is deze Minister dan waard op het moment dat hij als eindverantwoordelijke geen aangifte doet? Heeft de Minister dit nou laten uitzoeken? Daar heb ik nog geen antwoord op gekregen. Op basis waarvan constateerde de Minister zojuist dat een aangifte zinloos zou zijn? Waar is dat op gebaseerd?

Minister Hoekstra:

Volgens mij heb ik het net anders geformuleerd. Ik zei dat ik op basis van de informatie zoals mij die bekend is – dus alle informatie die in het rapport staat en ook de gesprekken die ik erover gevoerd heb – tot de conclusie kom dat we alle aanbevelingen moeten overnemen. Eén van die aanbevelingen is niet: je moet aangifte doen. Dat is niet voor niks. Dan moet je niet de constatering hebben over wat onwettig is. Overigens, niet alles wat onwettig is, is daarmee strafbaar. Maar dat is misschien meer voer voor juristen. Wanneer heb je een strafbaar feit? Stel dat ik zie dat een topambtenaar zich schuldig maakt aan diefstal. Stel dat ik bewijs heb of dat ik aanleiding heb om te geloven dat dat gebeurd is. Dan ga je het traject in van disciplinaire maatregelen en dan heb je de mogelijkheid om aangifte te doen. Dan is er een specifieke casus met een specifiek

vermeend delict waar je aangifte van doet. Dat is ook hoe het zou moeten. Maar aan de conclusie van onwettigheid van de onderzoekers kan ik niet de titel ontlenen om aangifte te doen in een strafrechtelijk traject.

De voorzitter:

U mag nog één aanvullende vraag stellen, meneer Van Baarle.

De heer Van Baarle (DENK):

Ja, en dan wil ik daar echt mee afronden. De Minister baseert zich op het rapport en stelt dat het niet als aanbeveling in dat rapport staat. Ik constateer dat er gewoon sprake is van een verschil van opvatting en dat de Minister dit dus niet heeft laten uitzoeken. De Minister heeft niet juridisch laten uitzoeken of de bevindingen in het rapport voor hem aanleiding zouden moeten zijn om aangifte te doen. Ik vind dat de Minister wel gewoon aangifte kan doen. Ik zou dan op z'n minst aan de Minister willen vragen of hij bereid is om uit te laten zoeken of wat in het rapport staat – die verschrikkelijke racistische uitingen en ook de constatering over wettelijk verboden afwijzingen – voor hem aanleiding zou moeten zijn om aangifte te doen. Is hij bereid dat te onderzoeken?

Minister Hoekstra:

Om dat gewoon in full disclosure met de Kamer te doen: wat ik gedaan heb op het ministerie, is met de ambtelijke top bekijken hoe hier op een verstandige manier mee verder kan worden gegaan. Dat zijn mensen van allerlei gremia. Daar zijn ook mensen met juridische expertise, dus van de juridische afdeling van het ministerie, bij betrokken geweest. Daar hebben we allerlei onderdelen van het rapport besproken. Daarbij kwamen ook allerlei vragen aan de orde. Hoe nu verder? Kun je toch nog wat met de casuïstiek doen? Wat voor titel heb je dan zelf? Daar komt voor mij de conclusie uit naar voren zoals wij die geschetst hebben in de aanbevelingen. Maar daar komt ook de conclusie uit naar voren dat op het moment dat er sprake is van wat voor strafbaar feit dan ook waarbij specifiek sprake is van een casus en soms ook van een vermeende dader, je dan aangifte doet. Maar dat is wat anders dan op basis van het woord «onwettig» de conclusie trekken dat ik aangifte zou kunnen doen bij de politie en er vervolgens een strafrechtelijk traject wordt gestart. Na breed overleg met de ambtelijke top, inclusief de juridische experts, hebben wij gezegd: joh, we gaan het rapport omarmen, maar die route vinden we niet een verstandige.

De voorzitter:

Er zijn twee interrupties. Eerst de heer Sjoerdsma en daarna mevrouw Simons. Ik zie dat dat de heer Sjoerdsma mevrouw Simons voor laat gaan. Het is haar laatste interruptie.

Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):

Dank aan de heer Sjoerdsma die mij even voor laat gaan. Dat doet hij omdat ik eigenlijk wil voortborduren op de vragen van de heer Van Baarle. Ik heb toch moeite met de conclusie die de Minister trekt. De Minister zegt: in geval van diefstal heb ik een wettelijke basis en in geval van racisme niet. Hij zegt dit terwijl we het hier hebben over twee misdrijven – het ene zou ook zomaar een misdaad kunnen zijn – en we volgens mij met z'n allen, en ook de Minister, steeds zeggen: dit is onacceptabel; je moet niet alleen normeren, je moet ook handhaven. Dan proef ik toch niet echt de bereidheid bij de Minister om te zeggen: ik vind dit zo ernstig dat ik gebruik ga maken van al het mogelijke. Ik zeg dat ook tegen de Minister als iemand die als particulier, als burger, dezelfde stappen heeft gezet en zich dus heel goed realiseert hoe moeilijk het is om van dergelijke zaken aangifte te doen en ook aan te tonen dat het is gebeurd en dat het impact heeft gehad op degene die het heeft getroffen.

De Minister zegt: ik ben eindverantwoordelijk en er is mij alles aan gelegen om een signaal te geven dat wij dit volstrekt onacceptabel vinden. «Volstrekt acceptabel», dat waren zijn eigen woorden. Hij zegt: «Wij willen een gevoel bij mensen wegnemen». Dat waren ook zijn letterlijke woorden. Wat let hem dan om alles aan te grijpen om dat signaal daadwerkelijk te geven, dat gevoel bij getroffen en daadwerkelijk te respecteren en er alles aan te doen om ervoor te zorgen dat de boodschap die het ministerie uitstraalt, er in ieder geval één is van «take no prisoners»? Alhoewel, in dit geval «do take some prisoners».

Minister Hoekstra:

Ook hier zou ik eerlijk gezegd van de lijn zijn om niet zozeer al het mogelijke te doen, maar om al het verstandige te doen. Dat is precies de reden dat ik het hele rapport con amore omarm. Ik vind dat we daar langjarig werk van moeten maken. Volgens mij heb ik een aantal preciseringen aangebracht en een aantal dingen genoemd waar ik ook persoonlijk de komende jaren kei- en keihard aan wil trekken. Ik proef exact diezelfde motivatie bij de ambtelijke top. Overigens heb ik dat huis-tuin-en-keukenvoorbeeld dat ik noemde, op geen enkele manier bedoeld alsof dat anders of belangrijker zou zijn. Sterker nog, ik heb juist aangegeven dat artikel 1 van onze Grondwet het belangrijkste is wat ons in dit land en in deze Kamer verbindt. In essentie gaat dit debat over dat artikel. Niet voor niets is dat het artikel dat aan de andere kant van het Binnenhof op de muur staat gekalkt. Niet voor niets is dat het eerste artikel van onze Grondwet, omdat het raakt aan het meest wezenlijke en aan hetgeen we in Nederland de afgelopen eeuwen met heel veel moeite bevochten hebben. Het is overigens terecht dat beide Kamers hebben besloten om dat artikel verder uit te breiden. Het gaat er hier om dat er niet één specifieke casus is. In algemene zin aangifte doen op basis van de conclusie dat er dingen onwettig zijn geweest, vind ik alles afwegend, ook na consultatie van ambtelijke experts, niet verstandig.

De voorzitter:

Aanvullend, mevrouw Simons, laatste keer.

Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):

Ik zou de Minister het volgende willen meegeven. Hij zegt: ik ben niet zozeer genegen om al het mogelijke te doen, als wel het verstandige. Ik zou hem het volgende willen meegeven uit mijn persoonlijke ervaring, de ervaring waaraan ik net refereerde, namelijk stappen zetten die onze rechtsstaat ons biedt om af te rekenen met dit soort gedrag. Voordat ik die stappen zette, had ik aantoonbaar meer last van mensen die dit gedrag vertoonden. Het signaal dat is uitgegaan, namelijk dat het consequenties heeft als je zo gedraagt, is een heel sterk signaal geweest dat in ieder geval in mijn specifieke situatie en ervaring wel degelijk heeft geholpen. Ik wil de Minister ook meegeven dat veel van de mensen die in het beklagdenbankje zaten toen zij terecht werden gewezen vanwege hun racistische uitingen, zeiden: als ik had geweten dat ik hier zou zitten, dat het me geld zou kosten, dat het me mijn reputatie zou kosten, dat het daadwerkelijk consequenties voor mij zou hebben, dan had ik het niet gedaan.

De Minister zegt nu dat hij graag het verstandige wil doen. Ik geef hem dan mee dat er geen sterker signaal is aan mensen die onze wetten overtreden dan dat we die wetten gewoon handhaven daar waar we kunnen. Dat zal de Minister met mij eens zijn. Juist in dit geval rendeert dat wel degelijk effect. Dus – daarmee eindig ik dan – zal ik niet anders kunnen dan de conclusie die de Minister trekt, te kwalificeren als onwil om tot het aller-, aller-, alleruiterste te gaan. Nogmaals, nu moment dat je de mensen centraal zet die het treft, kun je tot geen enkele andere conclusie komen dan dat het handhaven van iets wat strafbaar is de enige juiste

route is. Ik durf de Minister te garanderen dat hij dan binnen een paar jaar af is van ambtenaren die denken: dit is oké, hier kom ik mee weg; het zal zo'n vaart niet lopen. Ik durf hem dat op een briefje te geven.

Minister Hoekstra:

Dank aan mevrouw Simons voor het delen van de indrukwekkende staat van dienst die zij ook op dit vlak heeft. Toch zou ik staande willen houden dat het anders is, ook in de casuïstiek. Mevrouw Simons spreekt over mensen die in het beklagdenbankje zaten. Dat is nou precies het onderscheid. Wij hebben hier meldingen van ervaringen van mensen die vervolgens zelf aangeven: ja, maar ik wil daar geen traject voor starten, zelfs niet binnen de organisatie. Daarmee is dat in de aard echt anders. Ik ben het wel met mevrouw Simons eens over het volgende. Dat had ik misschien eerder moeten benoemen. Als er dingen gebeuren in de organisatie die vervolgens intern gesanctioneerd worden, ben ik er erg voorstander van om die binnen het ministerie aan de grote klok te hangen om te laten zien wat wel en wat niet oké is. Daarbij moeten natuurlijk de basale dingen die spelen op het gebied van privacy worden gerespecteerd. Daar zit wel een parallel met wat mevrouw Simons beschrijft. Mijn ervaring in andere organisaties is dat als je dat doet, daar een heel duidelijk signaal van uitgaat: in dit geval heeft mevrouw X of meneer Y – dat wordt dan geanonimiseerd – dit en dat gedaan, wat tot de volgende consequentie heeft geleid. Ja, reken maar dat daar bij de koffieautomaat over wordt gepraat. Dat is verstandig, vind ik.

De heer Sjoerdsma (D66):

Ik ben het eens met de voorgaande sprekers dat straffeloosheid een van de grootste gevaren is in dit soort gevallen. Ik zou de Minister willen vragen of hij nu ook iedereen wiens verhaal onderdeel vormt van dit onderzoek, heeft uitgenodigd om een melding te doen.

Minister Hoekstra:

Dat heb ik niet persoonlijk gedaan, want ik heb ze niet allemaal gesproken. Een deel van de mensen wil ook anoniem blijven. Maar dat is ambtelijk zeker gebeurd. Ik kan het hier nog een keer herhalen, maar ik heb in elk gesprek met medewerkers gezegd ... Dat geldt voor de mensen die dit hebben meegemaakt en die met de onderzoekers hebben gesproken, maar er zijn er natuurlijk een heleboel meer. Ik heb met allerlei mensen gesproken die zeiden: ik heb vergelijkbare dingen meegemaakt of dingen die net anders zijn, maar die ik als buitengewoon onplezierig heb ervaren. Elk keer heb ik gezegd: hoe lastig het ook is, laten we dan zorgen en kijken hoe we de drempel verlagen zodat je er wél wat mee kan doen. Uiteindelijk is dat het beste, voor het individu maar zeker ook voor de organisatie.

De heer Sjoerdsma (D66):

Ik ben ook wel benieuwd naar het volgende. De ambtelijke top heeft dat gedaan en de Minister herhaalt vandaag die oproep. Tot hoeveel meldingen heeft dat geleid waaruit ook al maatregelen hebben kunnen volgen? Hoeveel meldingen zijn er gedaan sinds deze oproep? Hoeveel maatregelen zijn daarop gevolgd?

Minister Hoekstra:

Het overgrote deel van de mensen die zijn geïnterviewd, heeft bij het interview al gezegd: ik wil wel mijn verhaal vertellen, maar ik wil anoniem blijven en ik wil er niks mee doen. De organisatie is erbij geholpen om dit soort dingen wel uit te lopen en uiteindelijk experts een oordeel te laten vormen, uiteraard na hoor en wederhoor – want dat hoort hier ook bij – om waar nodig te kunnen sanctioneren. Dat is juist vanwege wat ik net tegen mevrouw Simons zei, namelijk dat daar een normerend effect van

uitgaat. Tegelijkertijd heb ik het ook te respecteren als iemand zegt: «Luister eens, dat wil ik niet. Het heeft enorm veel pijn veroorzaakt, maar ik ga het nu niet op deze manier nog een keer doen. Regel het alsjeblieft goed voor de toekomst.» Ik vind dat ik ze dat niet kan ontnemen. Ik kan dat ook niet voor ze doen.

De heer **Sjoerdsma** (D66):

Uiteraard gaat de Minister over zijn eigen antwoorden, maar dit antwoord sloot bepaald niet aan op de concreetheid van mijn vraag. Ik heb er alle begrip voor dat de Minister mensen die geen melding willen doen, ook niet dwingt om dat te doen. Volgens mij vraagt niemand in de Kamer om mensen die iets vreselijks hebben meegemaakt, in een nog moeilijker positie te brengen. De Minister laat zich er nu op voorstaan dat er zeker openheid is vanuit de ambtelijke top en de politieke top van het ministerie om hierop te normeren. Hij heeft de hele waaier aan mogelijkheden zonet netjes uiteengezet, van waarschuwingen tot ontslag. Ik wil dan gewoon graag van de Minister weten tot hoeveel meldingen dat heeft geleid en tot hoeveel maatregelen naar aanleiding van die meldingen.

Minister **Hoekstra**:

Voor de goede orde ga ik het toch nog een keer zeggen: in dit dossier is er buitengewoon weinig waar ik en de ambtelijke top ons op laten voorstaan. Dat zou ook niet passend zijn. Ik vind wel dat ik moet schetsen hoe we het willen aanpakken. Ik heb begrepen – maar dat kan een wat verouderde stand zijn – dat inmiddels meer dan tien mensen de weg hebben weten te vinden naar het meldpunt. Daar wordt gekeken hoe ermee verder te gaan, ook omdat het van geval tot geval verschilt; zelf ken ik niet alle casuïstiek tot in detail. Sommige mensen hebben aangegeven «ik wil bespreken wat ik ermee moet» in plaats van «ik wil dit sowieso doorzetten». Dit is in ieder geval wat het heeft opgeleverd. Daarvan moet je in ieder geval constateren dat de interne publiciteit en het aandacht schenken van de afgelopen periode, in ieder geval een deel van de mensen over de streep hebben getrokken. Ik weet niet of die mensen bij de geïnterviewden hoorden, maar ik vermoed dat voor het gros geldt dat dat niet zo is. Anders zou dat niet gebeurd zijn.

De **voorzitter**:

We gaan wat kriskras door de beantwoording heen. We hebben nog twintig minuten. Kunt u aangeven hoeveel tijd u nog ongeveer nodig heeft, met eventueel een tweede termijn?

Minister **Hoekstra**:

Voorzitter, ik spreek bijna geen zin uit zonder interruptie.

De **voorzitter**:

Dat is niet helemaal waar.

Minister **Hoekstra**:

Maar ik heb al heel veel gedaan. Volgens mij heb ik de vraag van de heer Eppink beantwoord, in ieder geval het deel dat ging over het onderzoek. Ik heb ook wat gezegd over de 47 versus duizenden. Volgens mij werken er overigens ongeveer 6.000 mensen bij het ministerie, verspreid over de hele wereld. En ja, ik ben het zeer met hem eens: ik zal ook altijd voor het ministerie gaan staan als het gaat over wat er goed gaat, maar ook over wat er niet goed gaat. Vandaag hebben we een gesprek over wat evident beter moet. Dat neemt niet weg – ook dat heb ik vaker benadrukt – dat het overgrote deel van de mensen met grote toewijding, grote expertise, grote kennis, met grote kunde en met volle integriteit aan het werk gaat, iedere dag opnieuw. Zij werken zich vaak, in binnen- en buitenland, drie slagen in de rondte. Ik vind het een voorrecht om met hen samen te

werken, aan hen leiding te geven en overigens ook, iedere dag opnieuw, van hen te leren.

Voorzitter, ik ben een heel eind. Ik zal nu nog ingaan op een paar dingen in de categorie overig. Is er een link met het buitenlandbeleid? Eerder kreeg ik daarover ook al vragen. Wij hebben zelf, huiselijk gezegd, een grote mond over mensenrechten. Er is volgens mij weinig discussie in deze Kamer over de vraag of het belangrijk is; weliswaar wel over de vraag hoe je dat dan aanvliegt. Maar doet dit iets met je geloofwaardigheid? Laten we eerlijk zijn: potentieel natuurlijk wel. Het is niet zo dat elk debat dat wij hier voeren in alle andere landen tot op de letter wordt gevolgd, maar natuurlijk is dit wel breder bekend. Volgens mij is het vervolgens de kunst om te zeggen: dat is precies waarom we een open en gelijkwaardige dialoog moeten hebben, en ja, bij ons gaan er ook een heleboel dingen mis. Wij hebben geen andere keuze dan ruiterlijk te erkennen dat dit niet goed gaat. Misschien leidt dat wel tot een dialoog die meer wederzijds is, en die minder uitgaat van zenden en van preken over hoe anderen het beter moeten doen. Laten we heel eerlijk zijn: voor ons allen in dit calvinistische land is dat soms een valkuil.

De voorzitter:

Voor u verdergaat heeft u een interruptie, de laatste van de heer Van der Lee.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Dank voor het antwoord. Ik ben ingegaan op de missie, die op z'n minst op gespannen voet staat als het gaat om vormen van systematische uitsluiting. Een ander beleidsdoel van het ministerie is sinds dit kabinet feministisch buitenlandbeleid. Daarbij zijn principes overgenomen van de Zweden, die op dat gebied gepioneerd hebben. De Minister gaf aan dat hij bereid is om te bekijken hoe andere ministeries intern omgaan met dit type vraagstukken. Gaat de Minister ook met de Zweden spreken over hoe we dat beleid inhoudelijk gaan invullen en de masculiene neiging om anderen te domineren vervangen door een wat verstandiger vorm van politiek, en ook over hoe zij intern omgaan met dit soort kwesties en of wij wat van hen kunnen leren?

Minister Hoekstra:

Zeker. Het lijkt mij niet iets wat we breed bij honderd collegadiensten of «zusterdiensten» – dat is het woord dat ik eerder gebruikte – gaan uitvragen, maar een van de beste wegen voor succes in het leven vind ik sowieso om te leren van de besten en te bekijken wat degenen die je hoog hebt zitten laten zien. Dat ligt dus ook voor de hand. Voor een feministisch buitenlandbeleid hebben we ons zeker – ik ook persoonlijk door mijn Zweedse collega – laten inspireren door het Zweedse ministerie. Ik ben ervan overtuigd dat wij ook op dit vlak en bij de vormgeving van de ambtelijke dienst dingen kunnen leren van anderen, en anderen overigens ook van ons. In weerwil van alle dingen die niet goed gaan en die we vandaag bespreken, staan wij er kwalitatief in het buitenland vaak heel goed op. Ik ben daar dus graag toe bereid en vind het een heel verstandige suggestie van de heer Van der Lee.

De voorzitter:

U vervolgt uw beantwoording.

Minister Hoekstra:

Ik denk dat ik er bijna ben. Ik ben de heer Van der Lee nog een opmerking over de Apenrots schuldig. Geloof het of niet, maar de architect heette Apon. Er was dus nog een reden om tot die benaming te komen, heb ik altijd begrepen.

Ik denk dat ik daarmee, voorzitter, niet zozeer aan het einde van mijn Latijn maar wel van de vragen ben gekomen.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

Ik denk dat het lijstje met beantwoording «vragen mevrouw Piri» ergens zoek is geraakt, want noch op de vragen over de corporale sfeer, noch over zijinstroom, noch over lokaal personeel heb ik antwoorden gehoord.

Minister **Hoekstra**:

Dan ga ik nog heel even kijken. Ik zal er nog één keer doorheen lopen. Positieve discriminatie, een vraag van de heer Bisschop, heb ik volgens mij gedaan. De vraag over de inspectiedienst ook.

Ik heb hier een andere vraag van mevrouw Piri, die ik dan in ieder geval ga beantwoorden. Het is niet een van de vragen die ze net noemde, maar het is de vraag over eerdere signalen. De signalen die er waren, zijn actief aangekaart, maar het probleem is natuurlijk juist dat er heel weinig formele meldingen zijn geweest en dat vervolgens onterecht de conclusie is getrokken dat er nauwelijks een probleem was. Mooier kan ik het niet maken.

Voorzitter. Mevrouw Piri had ook een vraag over het ontwikkelen van monitoring, die ze net ook niet heeft herhaald. Op directeursniveau is een projectgroep ingericht onder leiding van de plaatsvervangend secretaris-generaal. Daar zit overigens ook een klankbordgroep bij van de betrokken medewerkers.

Dan ten aanzien van lokale medewerkers en een onderscheid. Ik dacht dat daarover op korte termijn iets naar de Kamer komt. Laat ik daar in de tweede termijn nog even op terugkomen.

De **voorzitter**:

Dat wordt krap.

Minister **Hoekstra**:

En anders zou ik dat schriftelijk moeten doen. Ik wil die vraag van mevrouw Piri even uitzoeken.

Dan ten aanzien van de cultuur en de sfeer. Volgens mij heb ik die vraag beantwoord door te zeggen dat ik ben voor een volstrekt inclusieve cultuur, waarin iedereen zich gewaardeerd en volstrekt gelijkwaardig voelt, en ook normaal behandeld voelt. Dat is vermoedelijk een cultuur waarop je niet het ene of het andere label kan plakken, behalve het label «inclusief» en «een heel plezierige werkomgeving», die ik voor iedereen op het ministerie wens. Misschien mag ik nog iets zeggen over wat ik daarvoor zelf probeer te doen. Ik probeer daarvoor niet alleen te zorgen bij alles op het gebied van benoemingen, maar ook doordat er veel jonge medewerkers bij mij aan tafel verschijnen en door zelf de gang op te gaan in plaats van alleen maar in mijn eigen kamer te zitten. Dat zijn allemaal kleine dingen, die het probleem echt niet in één keer gaan veranderen, maar hopelijk een beetje helpen.

De heer **Sjoerdsma** (D66):

Ik had nog een vraag gesteld over het onderzoek naar de uitstroom van de afgelopen jaren. Het onderzoek dat we nu bespreken, gaat over mensen die nog bij Buitenlandse Zaken werken en over de misstanden die nu zijn ervaren. Mijn vermoeden is dat het heel verhelderend zou kunnen zijn om de mensen die vertrokken zijn bij Buitenlandse Zaken te vragen waarom dat eigenlijk zo was.

Minister **Hoekstra**:

Ik dacht dat er tegenwoordig, maar ik weet niet hoever dat teruggaat, een exitgesprek gevoerd wordt met iedereen die weggaat, om te begrijpen waarom iemand dat doet. Ik weet niet precies hoelang dat teruggaat. Dat

zou ik moeten checken. We gaan hier vast nog een keer over spreken, maar ik vind het verstandig om te bekijken wat voor lessen daaruit te trekken zijn. Ik denk dat we tientallen verslagen hebben van gesprekken met medewerkers die de afgelopen jaren zijn weggegaan, maar ik denk niet dat dit tien jaar teruggaat. Volgens mij zouden we dat ook niet moeten doen, maar zouden we wel moeten bekijken welke rode draden je naar voren kunt halen uit de gesprekken die we gevoerd hebben. Die suggestie neem ik dus graag ter harte.

De voorzitter:

Mevrouw Piri heeft nog een vraag over een ontbrekend antwoord, denk ik.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

Nog een vraag aan de Minister, als dat mag, voorzitter.

De voorzitter:

Ja, dat mag, want u heeft nog een interruptie openstaan.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

De Minister gaf aan dat hij met verschillende mensen heeft gesproken, onder anderen met mensen op het ministerie, of ze nou een biculturele achtergrond hebben of niet. Als je kijkt naar het rapport, betreft het met name mensen op het ministerie met een biculturele achtergrond, maar vooral ook heel veel mensen van het lokale personeel bij ambassades. Heeft de Minister ook contact gehad met juist die mensen? Zij worden vaak niet gezien als vaste medewerkers van het ministerie. Wat voor communicatie is er naar die mensen gegaan over hoe de bevindingen van dit rapport worden opgepakt?

Minister Hoekstra:

Ik ga daar twee dingen over zeggen, en dan ga ik nog één ding proberen. Ik hoop dat ik de andere vraag van mevrouw Piri zo toch naar tevredenheid heb beantwoord. Ten eerste heb ik bewust ook met hen gesproken via een videoverbinding, ik geloof meteen in de eerste week. Dit was een gesprek met een man en vrouw of tien aan lokaal personeel van over de hele wereld. De ervaringen waren verschillend, maar een deel van de conclusies uit het rapport werden ook daar zeker herkend. Dat geeft alleen maar weer extra stof tot nadenken en laat ook zien hoe serieus je dit moet nemen.

Het tweede wat ik doe – ik zeg «ik», maar zo hebben we het ook met de ambtelijke top besproken – is dat ik er zelf aandacht aan besteed op de plekken waar ik kom, inclusief de lokale staf. Als ik naar een ambassade ga, ga ik dus niet alleen maar praten met de uitgezonden medewerkers of alleen maar met de ambassadeur. Nee, als daar enigszins tijd voor is, probeer ik op elke ambassade – ik denk dat ik er een of twee gemist heb maar alle andere heb gedaan – met al het personeel voor zover het er die dag is het gesprek aan te gaan. De laatste keren heb ik ook dit thema besproken. Het laatste stuk is dat we aan alle ambassadeurs hebben gevraagd om met hun hele team het gesprek hierover aan te gaan. Dan de laatste vraag van mevrouw Piri, want u maakt zich zorgen over de klok, voorzitter, en ik ook. Lokaal aangenomen medewerkers worden vaak geworven omdat ze specifieke kennis inbrengen. Zij vallen onder de rechtsmacht van het ontvangende land. Dat heeft overigens een keerzijde, hebben we hier recent in het nieuws gezien. Dat gaat dan over het arbeidsrecht en over belastingen. Op grond van het Verdrag van Wenen krijgen medewerkers met de nationaliteit van het gastland geen privileges en immuniteiten. Dat heeft soms ook gevolgen voor de arbeidsvoorwaarden, in het bijzonder voor belastingen, maar ook voor andere regels. Ze vallen dus per definitie vaak onder een ander regime. Dat kan ik ook niet veranderen. Ik vind wel dat je moet zorgen voor gelijkwaardigheid in

de bejegening en ook gewoon voor normale omgangsvormen. Ik kan daar zelf ook aandacht aan besteden op het moment dat ik op de posten ben.

De voorzitter:

Dank. Ik stel het volgende voor ... Eerst nog mevrouw Piri, voor het laatste stukje.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

Ja, excuus. We moeten niet vergeten om hoeveel mensen dit gaat. Dit is misschien nog wel de meest kwetsbare groep, ook vanwege de enorme afhankelijkheid, vaak van een of twee Nederlandse diplomaten ter plekke, en vanwege de contractvormen. Er staat nergens geschreven dat mensen in een kelder moeten zitten, wat de Minister overigens ook niet zegt, of dat er racistische meuk tegen hen aan moet worden gehouden. Ik wil echt dat er serieuzer wordt ingegaan op die kwetsbare positie van lokale medewerkers en hoe het ministerie op basis van dit rapport bekijkt hoe je specifiek voor die groep zaken kan verbeteren. Dat kan ook schriftelijk. Een Minister van Buitenlandse Zaken gaat misschien eens per vier jaar langs op een ambassade. De rest van de dagen dat die mensen daar werken, zal dat niet zo veel helpen.

Minister Hoekstra:

Nee, en natuurlijk is het veel breder dan wat ik zelf doe, en daarom noemde ik ook een aantal andere voorwaarden. Ik zie op zichzelf dat dit een potentieel kwetsbare groep is. Ik vind ook dat daar expliciet aandacht voor moet komen. Dat heb ik ook met de secretaris-generaal en de plaatsvervangend secretaris-generaal besproken. Daar moet dus expliciet aandacht voor komen. We moeten er ook richting de ambassadeurs actie op ondernemen. Ik wil er toch nog wel één ding bij zeggen. Natuurlijk krijg ik maar een heel gedifferentieerd beeld, als ik daar ben maar ook ambtelijk. Maar als ik kijk naar veel van de omgangsvormen die ik meemaak en naar de waarderende wijze waarop daar naar mij toe over wordt gesproken, is mijn overtuiging echt, ook hier weer, dat het geen gemeengoed is dat men lokale mensen op een manier behandelt die geen pas zou geven. Dat wil ik ook wel echt gezegd hebben. Mijn ervaring is dus echt een andere, los van dat ik vind dat we misstanden zouden moeten aanpakken.

De voorzitter:

Dank. Dan ga ik toch naar een conclusie. Er is geen tijd voor een tweede termijn. Meneer Eppink, was u van zins een tweeminutendebat aan te vragen?

De heer **Eppink** (JA21):

Dat lijkt me wel goed.

De voorzitter:

Dan concludeer ik dat er een tweeminutendebat wordt aangevraagd met de heer Eppink als eerste spreker; hij staat vooraan in de rij. We gaan het plenair afronden. O, onderling is net geregeld dat de heer Van Baarle de eerste spreker wordt bij het tweeminutendebat; dat wordt hij bij dezen. Prima gedaan zo; bedankt daarvoor. U kunt zich ervoor inschrijven zodra het aangemeld is. We doen hier verder geen tweede termijn en ronden het dan plenair af.

Ik dank de Minister voor de beantwoording van de vragen, net als de ambtelijke ondersteuning die hij mee heeft, de bodes hier in de zaal, en de mensen op de publieke tribune voor het volgen van dit debat. Dank u wel. Ik rond dit debat af. Maar mevrouw Piri wil nog wat zeggen.

Mevrouw **Piri** (PvdA):

Ja, ik vroeg om een toezegging voor een brief over lokaal personeel. Ik vroeg me af of de Minister die kan toezeggen.

Minister Hoekstra:

Dat kunnen we doen, maar laat me even bekijken waar we dat dan in meenemen en of het zich leent voor een breder overzicht. Laat me dus even puzzelen op de route, maar ik zeg haar toe dat er nog informatie over komt.

De voorzitter:

Het commissiedebat over consulaire zaken vindt plaats in het najaar. Kan dat of is dat echt te laat?

Mevrouw Piri (PvdA):

Sorry, maar voor mij was dit echt het hoofdpunt van dit debat.

De voorzitter:

Prima. Ik stel alleen een vraag, hè? Als het niet kan, doen we het niet en gaan we bekijken of de Minister dat eerder kan leveren.

Mevrouw Piri (PvdA):

Graag.

Minister Hoekstra:

Volgens mij weet mevrouw Piri dat ik altijd probeer dat echt met enige spoed te doen. Ik zoek dus even naar een moment en anders wordt het gewoon een separate brief.

De voorzitter:

Dan mevrouw Simons.

Mevrouw Sylvana Simons (BIJ1):

Voorzitter, het is de Minister helaas niet gelukt om al mijn vragen te beantwoorden, die ik vanzelfsprekend ook heel erg belangrijk vind. Ik vraag me dus even af of ik een en ander nog schriftelijk toegezonden kan krijgen, zodat ik voor het tweeminutendebat die beantwoording heb, want dat maakt natuurlijk wel uit voor de vraag of ik ergens een motie over moet maken of dat ik tevreden ben met het antwoord dat ik van de Minister zou hebben gekregen.

Minister Hoekstra:

Er zijn heel veel vragen gesteld. In heel veel vragen zat ook een zekere mate van overlap. Ook mevrouw Piri heb ik tekortgedaan en ik heb niet elke keer de vraagsteller genoemd. Maar ik meen wel dat ik het overgrote deel van de vragen heb beantwoord, al waren ze soms in een net wat andere vorm gesteld. Ik zou dus hopen dat het debat plus de schriftelijke ronde die we gedaan hebben voldoende stof aan beantwoording geven van de zijde van het kabinet.

De voorzitter:

Daar moet u het mee doen. Dit debat komt nu ten einde. U heeft uw vragen gesteld. De Minister heeft daar zijns inziens voldoende op geantwoord. Als u niet meer beantwoording krijgt, zult u de afweging moeten maken om er wel of geen motie over in te dienen. Dat is zoals het volgens mij werkt.

De heer Van der Lee (GroenLinks):

Volgens mij is hier sprake van een misverstand. Ik geloof dat mevrouw Simons doelt op schriftelijke vragen die zij ook al eerder heeft gesteld.

Mevrouw **Sylvana Simons** (BIJ1):

Nee, op vragen die nu niet beantwoord zijn en die uitmaken voor de vraag of ik er een motie over zal indienen. Voorzitter, dan alleen nog even het volgende. We proberen met z'n allen het aantal moties terug te dringen en de ambtenaren te ontlasten. We proberen efficiënt te werk te gaan. Ik kan zes moties maken, die ik dan binnen twee minuten probeer in te dienen, maar het zou veel efficiënter zijn als ik nog even de vragen waarvan ik denk dat open zijn blijven staan, voorleg aan de Minister en zijn ambtenaren. Dan is het duidelijk voordat het tweeminutendebat plaatsvindt en hoef ik dus niet te proberen om zes moties in te dienen in twee minuten.

De **voorzitter**:

Dat lijkt mij uitstekend. Alleen is deze vraag net neergelegd bij de Minister. De Minister geeft aan dat hij vindt dat hij ze afdoende heeft beantwoord. U kunt altijd in de een-op-eenrelatie proberen of u die beantwoording wel krijgt. Als u die niet krijgt, zult u toch die vier, vijf, zes moties moeten indienen. Ik kan daar als voorzitter gewoon niks aan veranderen. Nu sluit ik deze vergadering. Dank u wel.

Sluiting 17.59 uur.