

Vergaderjaar 2022–2023

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 324

BRIEF VAN DE MINISTERS VAN BUITENLANDSE ZAKEN EN VAN BUITENLANDSE HANDEL EN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 december 2022

Mede naar aanleiding van de *Black Lives Matter* beweging besloot de Bestuursraad van het Ministerie van Buitenlandse Zaken om te laten onderzoeken welke vormen van racisme binnen de organisatie voorkomen.

In de overtuiging dat transparantie kan bijdragen aan de dialoog over racisme en het bestrijden ervan, bieden wij u bijgaand rapport aan. Gezien het belang van het onderwerp en het maatschappelijke debat erover menen wij dat het goed is de resultaten van de verkenning via deze brief proactief met uw Kamer te delen. De verkenning brengt de aard en patronen van racisme binnen het ministerie in kaart.

Het rapport schetst met citaten uit diepte-interviews een indringend beeld van de vormen waarin racisme zich manifesteert en hoe dit door medewerkers op het departement en op posten in het buitenland wordt ervaren. Racisme en discriminatie is onacceptabel. De secretaris-generaal heeft, namens de Bestuursraad, excuses aangeboden en spijt betuigd voor het feit dat het kennelijk niet is gelukt een werkomgeving te bieden waarin voor dit soort gebeurtenissen geen plaats is. In gesprek met medewerkers zullen wij dit ook herhalen. Dat racisme binnen Buitenlandse Zaken voorkomt is extra pijnlijk, omdat iedere vorm van discriminatie verboden is en wij internationaal pleiten voor rechtvaardigheid. Ook in dat licht zullen we alles op alles zetten om racisme binnen onze eigen organisatie tegen te gaan.

De aanbevelingen uit het rapport nemen we over. Dit past ook binnen de bredere opdracht en ambitie om een diverse en inclusieve organisatie te zijn waarin het personeelsbestand ook een afspiegeling van de samenleving is, elke collega volstrekt gelijkwaardig is en zich optimaal kan ontwikkelen. Wij zijn ervan overtuigd dat het overgrote deel van de medewerkers van Buitenlandse Zaken in Nederland en wereldwijd voor een diverse en inclusieve organisatie staat, waarin voor racisme geen

plaats is. Het rapport toont echter aan dat er werk te doen is om daadwerkelijk zo'n organisatie te worden. Een projectgroep zal het werk coördineren, voortbouwend op stappen die in de afgelopen periode al zijn gezet en gebruikmakend van deskundige adviezen.

De opvolging verloopt langs de volgende drie sporen, waarbij waar mogelijk uiteraard wordt aangesloten bij de rijksbrede aanpak tegen discriminatie en racisme waaronder de gedragscode Integriteit Rijk.

Allereerst willen wij samen met de Bestuursraad brede erkenning en bewustwording van het probleem en een structurele cultuurverandering in gang zetten. Doel hiervan is om racisme bespreekbaar te maken en uit te bannen, en om te voorkomen dat collega's bewust of onbewust racistisch handelen. Hiertoe zullen wij en de ambtelijke top veel actiever dan tot nu toe uitdragen dat voor racisme en andere vormen van uitsluiting en discriminatie een «zero tolerance» beleid geldt. Daarover zullen we een brede dialoog voeren binnen de organisatie. Leidinggevenden worden toegerust om zich actief in te spannen voor een veilige en inclusieve werkcultuur waarin collega's elkaar aanspreken en ondersteunen. Via training en andere werkvormen worden collega's getraind op het gebied van *unconscious bias*, *active bystander* en diversiteit en inclusie.

Ten tweede verbeteren en vereenvoudigen we de mogelijkheden om incidenten te melden en op te volgen. Doel hiervan is om racisme wanneer het zich voordoet goed te kunnen tegengaan en om collega's die het helaas toch moeten ondervinden optimaal te kunnen bijstaan. We verbeteren de meldstructuur, zodat het melden van een incident zo laagdrempelig, veilig en eenvoudig mogelijk kan gebeuren en meldingen snel en professioneel worden afgehandeld. Ook professionaliseren we ons systeem van vertrouwenspersonen.

Ten slotte bouwen we, via het personeelsbeleid, verder aan een organisatie waarin voor racisme geen ruimte is. Daarbij bezien we het wervings- en selectieproces van nieuwe medewerkers om mogelijke bias en belemmeringen weg te nemen, bijvoorbeeld door anoniem solliciteren mogelijk te maken. Ook bezien we beleid en regelgeving inzake de doorstroom van medewerkers naar hogere functies om de diversiteit in de doorstroom, in het bijzonder ook van biculturele collega's, te bevorderen. Door barrières weg te nemen of bijvoorbeeld door biculturele collega's die daar prijs op stellen extra ondersteuning te bieden in hun loopbaan. Wanneer een collega met een biculturele achtergrond ontslag neemt, zullen wij expliciet bespreken of racisme een rol speelt bij deze beslissing om hieruit waar mogelijk lessen te trekken.

Bij alle acties hebben we oog voor zowel lokaal aangenomen collega's op onze posten in het buitenland, als uitgezonden collega's en collega's in Den Haag.

Wij staan voor een ministerie waarin elke collega wordt gerespecteerd en gewaardeerd. In onze organisatie dienen kernwaarden en -normen als gelijke behandeling, non-discriminatie en respect te worden doorleefd en

gehandhaafd en hoort schending ervan niet te worden getolereerd. Samen met de Bestuursraad en alle medewerkers in Den Haag en op de posten zullen we alles op alles zetten om dit te bereiken.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
W.B. Hoekstra

De Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking,
E.N.A.J. Schreinemacher