

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

### 1351

Vragen van het lid **Sylvana Simons** (BIJ1) aan de Minister van Buitenlandse Zaken over *institutioneel racisme binnen het Ministerie van Buitenlandse Zaken over het rapport dat het Ministerie van Buitenlandse Zaken zich schuldig maakt aan institutioneel racisme* (ingezonden 14 december 2022).

Antwoord van Minister **Hoekstra** (Buitenlandse Zaken), mede namens de Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (ontvangen 20 januari 2023).

#### Vraag 1

Zou u willen ingaan op de conclusie uit het rapport<sup>1, 2</sup> dat het Ministerie van Buitenlandse Zaken zich schuldig maakt aan institutioneel racisme op basis van maar liefst zes structurele processen? Zou u, gegeven dat in de managementreactie op het rapport dit niet één keer wordt genoemd, alsnog expliciet willen bevestigen en erkennen dat het ministerie zich schuldig maakt aan institutioneel racisme zoals weergegeven in het rapport?

#### Antwoord 1

Het onderzoeksbureau dat de verkenning naar racisme heeft uitgevoerd, concludeert dat verschillende processen en mechanismen op het ministerie ruimte bieden aan racisme, dan wel onvoldoende waarborg vormen om racisme te voorkomen. Het gaat hierbij om oneerlijke processen in de instroom en doorstroom van medewerkers, alsmede om oneerlijke processen die bijdragen aan uitstroom. Daarnaast ontbreken volgens de onderzoekers een sterke sociale norm van non-discriminatie, een goed functionerende klachtenprocedure en een inclusieve organisatiecultuur. Op basis hiervan trekken de onderzoekers de conclusie dat er sprake is van institutioneel racisme. Daarbij geven zij aan dat dit voornamelijk betrekking heeft op ongeschreven informele regels en de organisatiecultuur. 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 en erkend dat hier

<sup>1</sup> NOS, 12 december 2022, «Institutioneel racisme bij Buitenlandse Zaken, top biedt excuses aan» (Institutioneel racisme bij Buitenlandse Zaken, top biedt excuses aan (nos.nl)).

<sup>2</sup> Rijksoverheid.nl, 12 december 2022, «Racisme bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken: een verkennend onderzoek» (Racisme bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken: een verkennend onderzoek | Rapport | rijksoverheid.nl).

dus sprake van is. In gesprekken met medewerkers hebben wij dit ook herhaald.

#### Vraag 2

Zou u willen reflecteren op het citaat van de managementreactie op het rapport waar staat dat de secretaris-generaal: «ervan overtuigd is dat nagenoeg al onze collega's wereldwijd racisme veroordelen en dat zij zich met ons krachtig willen inzetten voor het voorkomen en bestrijden ervan», en toelichten op welke informatie deze uitspraak is gebaseerd? Bent u het eens met de stelling dat het tegenovergestelde te concluderen is met de uitkomst van het rapport, gezien het wijdverbreide en institutionele karakter van racisme binnen het ministerie – zowel in Den Haag als op de posten wereldwijd? Is het rapport niet juist aanleiding om onderzoek te doen naar het naleven en uitdragen van racistisch en extreemrechts gedachtegoed onder ambtenaren bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken?

#### Antwoord 2

De geciteerde zin uit de managementreactie is gebaseerd op gesprekken, eigen waarnemingen in de dagelijkse praktijk en heeft tevens een normstellend karakter. De bescherming en bevordering van mensenrechten, waaronder het non-discriminatiebeginsel, vormen een belangrijke pijler van het Nederlandse buitenlandbeleid en zijn daarmee deel van het dagelijkse werk van veel medewerkers van Buitenlandse Zaken, zowel in Den Haag als op de posten in het buitenland. De bevindingen van het rapport dat veel van de respondenten structureel racisme ervaren hebben zijn niet strijdig met onze stelling dat nagenoeg al onze collega's wereldwijd racisme veroordelen. In de woorden van de onderzoekers: «Institutioneel racisme betekent ook niet per definitie dat er altijd sprake is van kwade bedoelingen. Sommige processen kunnen ook duiden op blinde vlekken en onder meer voortkomen uit handelingsverlegenheid en onbewuste vooroordelen.» Wij zullen aan de hand van de aanbevelingen uit de verkenning onze processen en organisatiecultuur kritisch tegen het licht houden. Daaruit zal blijken welk vervolgonderzoek wenselijk is.

#### Vraag 3

Hoe kijkt u naar de bevindingen uit het rapport die wijzen op alledaags racisme jegens medewerkers op het ministerie, en het feit dat dit tot op heden onopgemerkt is gebleven? Welke conclusies trekt u uit het feit dat dit zo lang onopgemerkt heeft kunnen plaatsvinden, zonder enig ingrijpen? Hoe reflecteert u op de getuigenis van de voormalig coördinator diversiteit en inclusie waaruit blijkt dat ze dagelijks met schrijnende verhalen werd geconfronteerd en al lange tijd de indruk had dat er een onverbeterbare angstcultuur heerst binnen het Ministerie van Buitenlandse zaken?<sup>3</sup>

#### Antwoord 3

Elke ervaring met racisme is er één te veel. De Bestuursraad heeft dan ook onmiddellijk na de presentatie van het rapport bij monde van de secretaris-generaal zijn 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. Zorgen over het vóórkomen van racisme binnen het ministerie ontstonden mede naar aanleiding van de *Black Lives Matter* beweging en zijn voor de Bestuursraad aanleiding geweest om de verkenning te laten uitvoeren. Nu moeten, naast verdiepende gesprekken om de resultaten te erkennen en naar medewerkers te luisteren om meer gedetailleerd inzicht te krijgen in de problematiek, stappen worden gezet om de conclusies en aanbevelingen om te zetten in actie en te bouwen aan een inclusieve organisatie waarin geen plaats is voor racisme. Een projectgroep op hoog-ambtelijk niveau zal het werk coördineren, voortbouwend op de stappen die in de afgelopen periode al zijn gezet.

---

<sup>3</sup> NOS, 12 december 2022, «Oud-BuZa-medewerker over racisme: «Ik hoorde dagelijks schrijnende verhalen» (Oud-BuZa-medewerker over racisme: «Ik hoorde dagelijks schrijnende verhalen» (nos.nl)).

#### Vraag 4

Zou u willen reflecteren op het feit dat er tot op heden geen officiële klachten zijn ingediend, en wat dat zegt over de meldingsbereidheid en dus het veiligheidsgevoel van mensen binnen de organisatie? Gaat er onderzoek verricht worden naar eventuele strafbare feiten die door ambtenaren zijn gepleegd op een manier die de veiligheid en anonimiteit van slachtoffers garandeert?

#### Antwoord 4

De verkenning is bewust op basis van anonimiteit gedaan om het veiligheidsgevoel van geïnterviewde personen te garanderen. Er is tijdelijk een extra externe vertrouwenspersoon aangesteld waar medewerkers terecht kunnen voor een luisterend oor en desgewenst advies over vervolgstappen, zoals het doen van een melding. Dit als nazorg en om de drempel voor meldingen te verlagen.

Tegelijk met de verkenning naar het voorkomen van racisme is binnen het ministerie onderzoek verricht naar het veilig melden van integriteitsschendingen om te bezien of en, zo ja, waar de obstakels liggen om deze te melden. Deze interne evaluatie wordt in januari 2023 gepresenteerd en zal het startpunt vormen voor verdere maatregelen om de melddrempel voor integriteitsschendingen te verlagen.

Op het ministerie zal de norm van *zero tolerance for inaction* ook ten aanzien van racistische incidenten worden gehanteerd. Elk incident wordt op passende wijze opgevolgd. Wanneer melding van een integriteitsschending wordt gedaan, kunnen na onderzoek disciplinaire maatregelen volgen. Zulke onderzoeken worden uiteraard zeer zorgvuldig uitgevoerd. Het ministerie heeft professionele onderzoekers in dienst.

#### Vraag 5

Bent u van plan de cultuur binnen de organisatie drastisch te evalueren, en bent u bereid om radicaal in te grijpen om het veiligheidsgevoel van werknemers te verbeteren? Zo ja, welke stappen kunnen we daartoe verwachten? Hoe oordeelt u over het feit dat in het onderzoek duidelijk wordt dat leidinggevenden racisme niet alleen tolereren, maar er zelf structureel schuldig aan zijn? Welke stappen worden ondernomen om hen ter verantwoording te roepen voor racistisch gedrag, en het falen van het garanderen van veiligheid op de werkvloer?

#### Antwoord 5

De verkenning is een belangrijke eerste stap in de evaluatie van de organisatiecultuur. Wij gaan naar aanleiding hiervan onze organisatie structureel versterken om racisme te voorkomen en te bestrijden door betere preventie, betere actie in het geval dat zich desondanks een incident voordoet, en institutionele veranderingen gericht op het aanpakken van uitsluitende processen. Dit onderzoek is de start van een proces, dat inzet zal vergen van alle medewerkers, de Bestuursraad voorop. Daarbij verwacht ik ook van alle leidinggevenden en medewerkers dat zij een actieve bijdrage leveren – dat is niet optioneel. Daarom zijn alle leidinggevenden direct na de presentatie van dit rapport geïnstrueerd hierover met al hun medewerkers het gesprek aan te gaan. Van elke leidinggevende wordt expliciet verwacht dat zij of hij actief werkt aan een veilige en inclusieve werkcultuur, waarin collega's elkaar aanspreken en ondersteunen; dit zal worden geïncorporeerd in de personeels(=beoordelings) cyclus.

#### Vraag 6

Kunt u definitief uitspreken dat er voor mensen die zich op wat voor manier dan ook schuldig hebben gemaakt aan racistische en andere stigmatiserende uitspraken, opmerkingen en denkbeelden op geen enkele manier nog plaats mag zijn binnen de organisatie, en dat overtreders dus ook zullen worden ontslagen en vervolgd? Zo ja, hoe gaat u dit naleven?

#### Antwoord 6

De politieke leiding, Bestuursraad en het senior management zullen actief uitdragen dat voor racisme en andere vormen van uitsluiting en discriminatie bij Buitenlandse Zaken geen enkele plaats is en hebben daar sinds het verschijnen van het rapport op diverse plekken expliciet aandacht aan

besteed. Daar waar deze norm overtreden wordt, volgt per geval een adequate reactie, zoals beschreven in het antwoord op vraag 4.

#### Vraag 7

Aangezien in de managementreactie wordt uiteengezet welke acties het ministerie zal ondernemen om gevolg te geven aan de aanbevelingen van het rapport, zou u kunnen toelichten wanneer hiervoor een gedetailleerd en uitgewerkt plan komt dat integraal is en zichtbaar aansluit bij het Nationaal Programma Racisme en Discriminatie van de Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie (NCRD)? Op welke wijze en wanneer wordt voortgang op deze acties gemonitord en wanneer kunnen we het eerste voortgangsrapport verwachten?

#### Antwoord 7

Hangende het onderzoek is hierover gesproken met de Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie, die ook aanwezig was bij de presentatie van het rapport binnen Buitenlandse Zaken op 12 december 2022. Met de NCRD is afgesproken om met elkaar te blijven samenwerken op dit dossier, met name voor de opvolging binnen het ministerie zelf. Voor de uitvoering van de onderzoeksaanbevelingen is een projectgroep op hoog-ambtelijk niveau ingesteld.

#### Vraag 8

Waarom wordt er geen melding gemaakt in de managementreactie van de suggesties voor vervolgonderzoek die vermeld staan in de aanbevelingen van het rapport? Op welke wijze worden deze onderzoeksaanbevelingen alsnog ingebied? Kunnen deze met een tijdsplan worden toegelicht?

#### Antwoord 8

De focus ligt nu in eerste instantie op het erkennen van de resultaten, het leren van de fouten en het luisteren naar, en adresseren van, de grieven en wensen van de medewerkers die het betreft. Vervolgens zullen we bekijken welk vervolgonderzoek nodig is dat hierbij kan helpen.

#### Vraag 9

Zou u willen reflecteren op de berichten dat leidinggevendende specifieke culturen uitmaakte voor «luilakken» en «criminelen», dat Afrikaanse landen door ambtenaren uitgemaakt zijn voor «apenlanden», en dat deze racistische uitingen ook gehoord zijn op afdelingen die zich richten op ontwikkelingssamenwerking met Afrikaanse landen? Gaat er onderzoek verricht worden hoe racisme en discriminatie effect heeft gehad op formeel beleid van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, aangezien een momenteel onbekend deel van dit beleid is aangestuurd door mensen die zich structureel schuldig maken van racistische overtuigingen? Gaat er onderzoek verricht worden hoe racisme en discriminatie effect hebben gehad op contacten met burgers en lokale bevolkingen? Zo nee, waarom?

#### Antwoord 9

De schokkende citaten waar u naar verwijst zijn onacceptabel. De vraag in hoeverre dit invloed heeft gehad op het beleid was geen onderdeel van de scope van het nu voorliggende rapport. Binnen het ministerie is momenteel een reflectie gaande over de manier waarop ons buitenlandbeleid beïnvloed wordt door historische verhoudingen.

#### Vraag 10

Bent u van mening dat op basis van de zeer zorgelijke bevindingen die uit dit onderzoek zijn gekomen, en de enorme impact die dit heeft op onder andere het veiligheidsgevoel van mensen op de werkvloer, evenals uitvoerend beleid en de geloofwaardigheid van ministeries, een dergelijk onderzoek uitgevoerd zou moeten worden bij alle ministeries? Zo ja, bent u bereid dit binnen het kabinet integraal te bespreken en hier een plan voor op te stellen, en in de uitvoering hiervan de samenwerking aan te gaan met de Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie?

**Antwoord 10**

De NCDR heeft tijdens de presentatie van het onderzoek op het ministerie aangegeven dat het goed zou zijn als de rijksoverheid dit soort onderzoek breder zou laten uitvoeren. Ik heb mijn collega-ministers geïnformeerd over de verkenning en de reacties daarop.