

Vergaderjaar 2022–2023

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 350

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BUITENLANDSE ZAKEN

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 3 juli 2023

Op 1 februari 2023 sprak ik met de vaste commissie voor Buitenlandse Zaken van uw Kamer over het verkennend onderzoek naar racisme bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken (Kamerstuk 30 950, nr. 329), gevolgd door een tweeminutendebat Institutioneel racisme op 6 april 2023 (Handelingen II 2022/23, nr. 71, item 10). Graag reageer ik op de aangenomen en aangehouden moties, die zijn ingediend bij het tweeminuten-debat van 6 april 2023. In deze brief zijn ook mijn toezeggingen uit dat debat opgenomen.

Alvorens in te gaan op de moties en toezeggingen wil ik nogmaals benadrukken dat het kabinet racisme en discriminatie onacceptabel vindt. Dat geldt ook voor het Ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ). Het verkennend onderzoek naar racisme binnen het ministerie gaat mede over de vraag hoe racisme binnen BZ voorkomen kan worden. De aanbevelingen in het rapport gaan over een sterke norm van non-discriminatie, een inclusieve organisatiecultuur, een goede klachtenprocedure, alsmede over eerlijke processen bij de instroom, doorstroom en uitstroom van medewerkers. Deze aanbevelingen worden door het ministerie opgevolgd.

(Aangenomen) motie van het lid Van Baarle (Kamerstuk 30 950, nr. 338)

De motie verzoekt de regering de diversiteits- en inclusietrainingen die rijksbreed worden gegeven een niet-vrijblijvend karakter te geven en het bevorderen van een inclusieve werkcultuur een vast onderdeel te laten zijn van de beoordeling van leidinggevendenden.

In lijn met het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 (SPB 2025) (bijlage bij Kamerstuk 31 490, nr. 243) zet het Rijk in op een diverse en inclusieve overheidsorganisatie. Conform het SPB 2025 zijn leden van sollicitatiecommissies verplicht een workshop ter voorkoming van vooroordeel en ter verbetering van het selectiegesprek te volgen. Het is aan de departementen om ervoor te zorgen dat aan deze verplichting wordt

voldaan. In dit verband wordt op het gebied van diversiteit en inclusie (D&I) rijksbreed een training «Inclusief werven en selecteren» gegeven. De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) zal nader verkennen in hoeverre een minder vrijblijvend karakter bij de inzet van instrumenten voor het tegengaan van discriminatie en racisme alsmede ter bevordering van diversiteit en inclusie tot de mogelijkheden behoort en effectief zou kunnen zijn. Zie ter zake ook de brief van de Minister van BZK over de aanpak van (institutioneel) racisme van 25 januari 2023 (Kamerstuk 30 950, nr. 325).

(Aangenomen) motie van de leden Van der Lee en Piri (Kamerstuk 30 950, nr. 341)

De motie verzoekt om het volgen van trainingen op het gebied van diversiteit en inclusie alsmede het bestrijden van racisme een structureel en verplicht onderdeel te maken van het werken bij Buitenlandse Zaken.

Ik kan mij vinden in deze motie van de leden Van der Lee en Piri, in die zin dat Buitenlandse Zaken in het tegengaan van discriminatie en racisme alsmede het bevorderen van diversiteit en inclusie een duidelijke norm wil stellen en een aanhoudende inspanning wil leveren die niet-vrijblijvend is, zoals dat ook is besproken met het lid Van der Lee in het tweeminuten-debat van 6 april 2023.

Trainingen op het vlak van integriteit, veilige werkomgeving en D&I zijn een vast onderdeel van de gebruikelijke inwerkprogramma's voor nieuwe medewerkers («*onboarding*»), de opleiding van startende beleidsmedewerkers, leiderschap- en managementtrajecten én het programma voor beginnende ambassadeurs en hun plaatsvervangers. Daarnaast biedt het ministerie leer- en ontwikkelactiviteiten aan voor alle medewerkers in Den Haag en op de posten op het vlak van onder meer integriteit, veilige werkomgeving, D&I, intercultureel sensitief handelen, inclusief leidinggeven en tegenspraak. Daarin is aandacht voor onder andere het reduceren van «*bias*» in het handelen van het individu en de organisatie als collectief, het herkennen van mechanismen van uitsluiting, bewustwording van en omgaan met micro-agressies alsmede reflectie op discriminerende casuïstiek. Tevens wordt een ieder die is betrokken bij selectieprocessen vanaf najaar 2022 getraind op het vlak van D&I en «*unconscious bias*». Zie in dit verband ook de motie en het antwoord op de motie van het lid Van Baarle (Kamerstuk 30 950, nr. 338).

(Aangenomen) motie van het lid Sjoerdsma (Kamerstuk 30 950, nr. 343)

De motie verzoekt na vervolgonderzoek dan wel nieuwe meldingen disciplinaire maatregelen te treffen tegen mensen die in overtreding zijn geweest op het punt van racisme en discriminatie.

Deze motie sluit aan bij de interne bestuurlijke standaard van het ministerie dat «*zero tolerance for inaction*» de norm is voor integriteitsschendingen. Die norm geldt ook voor discriminatie en racisme. Wanneer na een klachtenprocedure en/of onderzoek een integriteitsschending wordt vastgesteld, zullen altijd passende maatregelen worden getroffen. Het kan daarbij gaan om disciplinaire dan wel niet-disciplinaire maatregelen. De secretaris-generaal (SG) besluit hierover op advies van de arbeidsjuristen van het ministerie. Voorbeelden van maatregelen zijn berisping, onthouding van salarisverhogingen, ontheffing uit de functie en ontslag. Het ministerie kan ook aangifte doen bij voorvallen van racisme of discriminatie. Dat laatste dient per geval te worden gezien, waarin de getroffen medewerker een belangrijke stem heeft.

Onder verwijzing naar de managementreactie op het verkennend onderzoek naar racisme bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken verzoekt de motie om tijdens de uitvoering van de voorgenomen acties expliciete maatregelen te nemen die op korte termijn het welzijn en de veiligheid centraal stellen van medewerkers die racisme ervaren, en hierover te rapporteren aan de Kamer.

«Veilig melden» is een prioriteit in de opvolging van het verkennend onderzoek naar racisme binnen het ministerie. Voorbeelden zijn het versterken van het team van de Centrale Coördinator Integriteit, communicatie in meerdere talen over de meldstructuren (zichtbaarheid, werkwijze, casuïstiek), verdere professionalisering van de meer dan 100 vertrouwenspersonen op het departement en de posten, intervisie voor lokale vertrouwenspersonen, alsmede training en opleiding van leidinggevend. Zie voorts het antwoord op de motie met Kamerstuk 30 950, nr. 345 met betrekking tot het actieplan tegen discriminatie en racisme van het ministerie.

Bij ervaringen met discriminatie en racisme hebben de medewerkers toegang tot personeelsadviseurs, bedrijfsmaatschappelijk werkers en bedrijfsartsen. Op het departement én de meeste posten zijn er vertrouwenspersonen. Vanuit de bedrijfsarts (medische en psychosociale hulp) krijgen racisme en discriminatie aandacht in vitaliteits sessies en tijdens «cliëntgesprekken». De bedrijfsarts staat ook medewerkers bij, die discriminatie of racisme hebben ervaren.

Het aspect zorg en welzijn maakt standaard onderdeel uit van de begeleiding van medewerkers bij het indienen van een melding of klacht. Wanneer een concrete melding binnenkomt, volgen gerichte acties als «driegesprekken» en ondersteuning bij het indienen van een eventuele klacht. Hierbij wordt rekening gehouden met de wensen van de melder en/of degene die het ongewenste gedrag heeft ervaren.

(Aangehouden) motie van het lid Van Baarle (Kamerstuk 30 950, nr. 339)

De motie verzoekt de regering om het voeren van exitgesprekken met vertrekkende medewerkers rijksbreed tot een standaard te maken, omdat deze belangrijke input kunnen leveren om de rijksoverheid inclusiever te maken.

Ik ben het eens met het lid Van Baarle dat exitgesprekken belangrijke inzichten kunnen opleveren over het werkklimaat binnen een organisatie, waaronder diversiteit en inclusie. Exitgesprekken behoren tot de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke ministeries, opdat zij zelf aan de slag kunnen met de specifieke uitkomsten voor hun organisatie. Het Ministerie van BZK moedigt het voeren van exitgesprekken aan door relevante instrumenten te ontwikkelen en die rijksbreed ter beschikking te stellen. Zo heeft BZK een exitmonitor ontwikkeld met daarin aandacht voor D&I. Gezien de lopende en rijksbrede inzet van het Ministerie van BZK met betrekking tot het toepassen en verbeteren van exitgesprekken wil ik deze motie ontraden, omdat sprake is van staand beleid.

Op Buitenlandse Zaken luidt de procedure dat de lijnchef met een vertrekkende medewerker een exitgesprek voert op basis van een door betrokkene ingevuld exitformulier. Het ministerie is bezig deze procedure te upgraden. Gaarne wijs ik in dit verband op de onderstaande toezegging aan het lid Sjoerdsma, dat exitgesprekken bij het ministerie altijd

gehouden zullen worden en volgens een vaste formule, met onder meer aandacht voor D&I.

(Aangehouden) motie van het lid Sjoerdsma (Kamerstuk 30 950, nr. 342)

De motie verzoekt om in het personeelsbeleid van Buitenlandse Zaken een «*level playing field*» te creëren voor alle functies en te streven naar een hoge mate van diversiteit in topfuncties alsmede tevens het personeelsbeleid te evalueren om te bezien hoe het meer in lijn kan worden gebracht met dat van andere ministeries en daarbij de ABD-systematiek mee te nemen.

De motie benoemt meerdere aspecten van het personeelsbeleid van Buitenlandse Zaken: diversiteit en inclusie (D&I), het gelijke speelveld voor medewerkers bij het vervullen van vacatures («*level playing field*»), de loopbaandienst en de betrokkenheid van de Algemene Bestuursdienst (ABD).

Met het lid Sjoerdsma ben ik van mening dat diversiteit en inclusie belangrijk zijn voor het ministerie en voor de uitstraling ervan in binnenland én buitenland. Buitenlandse Zaken zet zich daarvoor nadrukkelijk in bij de werving en selectie van medewerkers. Zo bedroeg in 2022 bij BZ het aandeel rijksambtenaren met een westerse respectievelijk niet-westerse migratieachtergrond 13,9% westers en 14,2% niet-westers. Bij de rijksoverheid als geheel waren deze percentages in 2022 respectievelijk 8,9% en 13,8%.¹ Ook op de instroom van rijksambtenaren naar migratieachtergrond verhoudt BZ zich goed tot het gemiddelde: deze bedroeg in 2022 bij BZ 12,6% westers en 25,6% niet-westers tegen gemiddeld 9,0% westers en 19,6% niet-westers.

Het ministerie streeft naar een genderbalans binnen alle geledingen en op alle niveaus in de organisatie, alsmede naar het percentage van 50% vrouwen in leidinggevende functies per 2025. Daarmee sluit ik aan bij de afspraak die het kabinet in 2022 heeft gecommuniceerd, dat ministeries en hun uitvoeringsorganisaties ernaar gaan streven om binnen vijf jaar te komen tot genderpariteit in de (sub)top (man-vrouwverdeling tussen 45% en 55%). Zie in dit verband ook mijn brief van 8 april 2022 (Kamerstuk 31 490, nr. 314).

Naar de peildatum van zomer 2023 telt de bestuursraad van Buitenlandse Zaken drie mannen en drie vrouwen, verdeeld over de functies secretaris-generaal, plaatsvervangend secretaris-generaal en (vier) directeuren-generaal. Het huidige percentage vrouwelijke ambassadeurs bedraagt 38% (45 van de 120 posities). In 2017 was dit nog 30%. In de zomer van 2023 zal het percentage vrouwelijke ambassadeurs stijgen naar 43%.

In de afgelopen jaren nam het percentage vrouwelijke ambassadeurs geleidelijk toe dankzij een grote inzet op de doorstroom van vrouwen. Per zomer 2023 heeft het ministerie (departement en posten) in de middenmanagementposities (schalen 12–15) 48% vrouwen en 52% mannen. Op de posten is dat 44% vrouwen respectievelijk 56% mannen en op het departement 53% vrouwen respectievelijk 47% mannen. De doorgroei en leiderschapsontwikkeling van vrouwen in de aanloopsschalen heeft nadrukkelijk de aandacht.

¹ Zie de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2022 van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). De lokale staf op de vertegenwoordigingen in het buitenland is niet in deze cijfers meegenomen om een vergelijking mogelijk te maken.

Net als de zusterorganisaties in het buitenland kent Buitenlandse Zaken een loopbaandienst, waarbij medewerkers steeds voor een bepaald aantal jaren op een functie in Den Haag of in het buitenland worden benoemd. Deze periodieke overplaatsing stelt medewerkers in staat om kennis van landen en dossiers op te bouwen en om diplomatieke vaardigheden mét de bijbehorende netwerken te ontwikkelen en onderhouden (bilateraal en multilateraal). Specifieke kennis van dossiers en ruime ervaring met het diplomatieke handwerk komt niet alleen de medewerker ten goede, maar ook de kwaliteit van het buitenlands beleid in den brede. Tussentijdse plaatsingen op het departement bevorderen dat medewerkers voeling houden met het land dat zij elders in de wereld vertegenwoordigen. Om soortgelijke redenen kennen in Nederland ook andere delen van de overheid en internationale bedrijven vormen van een loopbaandienst.

Bij de rijksoverheid worden medewerkers voor onbepaalde tijd benoemd op een functie (m.u.v. de topfuncties). Zij kunnen naar keuze solliciteren op een andere baan, waarbij hun huidige functie pas wordt opgegeven als een nieuwe positie is verkregen. Dientengevolge worden vacatures jaarrond in een continu proces opengesteld en vervuld. Voor het Ministerie van Buitenlandse Zaken is dat geen werkbare procedure. Plaatsingen worden voor een eindige periode gegeven, op de posten in de regel voor vier tot vijf jaar. In de eerste plaats omdat het onwenselijk is dat diplomaten te lang in een land geplaatst worden. Ten tweede omdat het zonder tijdsbeperking vrijwel ondoenlijk is om mensen te vinden voor minder makkelijke plaatsingen, met name op de vele zogenaamde «*hardship*»-posten.

Het aanhoudend wisselen van standplaats heeft grote gevolgen voor de privésfeer van medewerkers en hun familie. Dat geldt in het bijzonder voor gezinnen met schoolgaande kinderen. Om praktische redenen wordt er daarom naar gestreefd om alle overplaatsingen in de zomer te realiseren, opdat kinderen geen gebroken schooljaren oplopen. Zodoende kent BZ geen doorlopende volgtijdelijke vervulling van vacatures, zoals elders in de rijksoverheid, maar een jaarlijkse gelijktijdige wisseling van een substantieel deel van de medewerkers in de zomer (ca. 300). Om dat mogelijk te maken, solliciteren kandidaten in de regel op meerdere functies tegelijk.

De «zomerronde» stelt het ministerie jaarlijks voor de zeer grote puzzel om alle vacatures met alle sollicitanten te matchen. Het uitbalanceren van enerzijds de ambities, kwaliteiten en ervaring van de medewerkers alsmede de persoonlijke belangen van medewerkers en hun familie en anderzijds de organisatiebehoeften is complex en niet eenvoudig. Met het oog op een eerlijk en gelijk speelveld voor alle betrokkenen is dit proces met strikte procedures omgeven, die tevens de instemming vergen en hebben van de ondernemingsraad van het ministerie. Zie ter zake ook mijn brief over het benoemingenbeleid bij Buitenlandse Zaken van 25 maart 2022 (Kamerstuk 31 490, nr. 314). Daarbij teken ik aan dat de benoeming van leden van de bestuursraad verloopt via de Algemene Bestuursdienst (ABD) van het Ministerie van BZK.

Met een loopbaandienst is het ministerie overigens nog geen gesloten organisatie. Het aantal uitgezonden medewerkers op de posten bedraagt bijvoorbeeld 1109, waarvan er 735 afkomstig zijn van BZ en 374 van andere ministeries (344 attachés en 30 gedetacheerden).² Voorts worden er medewerkers uitgewisseld met andere ministeries. Zo wordt op de posten in geïntegreerde economische afdelingen samengewerkt om de Nederlandse belangen te behartigen op handel, landbouw en innovatie.

² Peildatum 8 mei 2023.

Ter versterking van onze economische diplomatie en de bijbehorende personele uitwisseling hebben de SG's van de Ministeries van Economische Zaken en Klimaat (EZK), Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) en Buitenlandse Zaken (BZ) in 2020 een intentieverklaring getekend. Ook met het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) vindt uitwisseling van medewerkers plaats, zowel in Den Haag als op de posten. Het aantal uitgaande detacheringen van BZ bij andere ministeries (en internationale organisaties) bedraagt momenteel 93 personen. Het aantal inkomende detacheringen bij BZ is 105.

Al met al ben ik van mening dat het personeelsbeleid van Buitenlandse Zaken in de pas loopt met de rijksbrede inzet op een genderbalans binnen alle geledingen van het ministerie alsmede het rijksbrede streven naar een diverse en inclusieve opbouw van het personeelsbestand. Voorts is sprake van een brede personele samenwerking met andere ministeries, is het proces van overplaatsing gestoeld op strikte regels en vallen topbenoemingen onder de Algemene Bestuursdienst. In dit licht komt mij voor dat de in de motie gevraagde evaluatie niet benodigd is, zodat ik deze wil ontraden.

Overigens informeer ik uw Kamer graag, eventueel rechtstreeks en in ieder geval via de jaarrapportages van het Ministerie van BZK over de rijksdienst, over het door Buitenlandse Zaken behalen van rijksbrede (personele) doelstellingen.

(Aangehouden) motie van het lid Sylvana Simons (Kamerstuk 30 950, nr. 345)

De motie verzoekt de regering om haar actielijst ter bestrijding van institutioneel racisme uit te breiden naar een plan van aanpak met een langetermijnvisie en concrete doelen, waarin ook het betrekken van bestaand en aanvullend onderzoek is opgenomen, en hierover te rapporteren aan de Kamer.

Met betrekking tot deze motie wijs ik gaarne op het door het kabinet gedragen Nationaal Programma van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). De NCDR is voornemens om jaarlijks een Nationaal Programma uit te brengen. Het geactualiseerde Nationaal Programma wordt uitgebracht in het najaar van 2023. Aanvullend aan de NCDR zal de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme onderzoek doen naar discriminatie en racisme in Nederland. Het onderzoek richt zich op alle sectoren van de samenleving. Voorts zal dit jaar rijksbreed een Personeelsenquête Rijk (PER) plaatsvinden over ervaren discriminatie en racisme op de werkvloer, zoals door de Minister van BZK is toegezegd in haar brief over de aanpak van (institutioneel) racisme van 25 januari 2023 (Kamerstuk 30 950, nr. 325). In dit onderzoek worden vragen gesteld over ervaren racisme, welke stappen daarin al dan niet zijn gezet, welke belemmeringen medewerkers daarin mogelijk ervaren, en hoe daar door de medewerkers, leidinggevend en de organisatie mee is omgegaan. De PER wordt aangevuld met kwalitatief onderzoek in de vorm van focusgroepen door onafhankelijke onderzoekers.

Het Ministerie van Buitenlandse Zaken sluit aan bij de visie en actiepunten van het rijk, mede naar aanleiding van het eigen verkennend onderzoek. Daartoe is een projectgroep ingesteld onder leiding van de plaatsvervangend secretaris-generaal. De projectgroep werkt langs drie sporen: (1) erkenning, bewustwording en cultuurverandering, (2) verbeteren en vereenvoudigen van meldstructuren, en (3) bouwen aan een organisatie zonder racisme. Tot het derde spoor behoren onder meer een lerende organisatie op basis van informatie uit onderzoek en exitgesprekken, een

divers en inclusief personeelsbeleid (werving en doorstroom), en aandacht voor de lokale medewerkers (inclusief huispersoneel). Een belangrijk actiepunt dat aansluit bij de PER en de lerende organisatie, is het invoegen van vragen over discriminatie en racisme op de werkvloer in het periodieke Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) van het ministerie voor 2024 en later jaren. Dat stelt in staat kwantitatieve gegevens te genereren en door de jaren heen te vergelijken.

In het tweeminutendebat van 6 april 2023 wees het lid Simons terecht op de noodzaak van vervolgstappen. Als ik de voorliggende motie kan interpreteren als een pleidooi voor het behoud van momentum in het tegengaan van discriminatie en racisme alsmede het bevorderen van diversiteit en inclusie, dan komt mij voor dat met de periodiek te actualiseren programmering van de NCDR, de op het Ministerie van Buitenlandse Zaken ingestelde projectstructuur ter opvolging van de aanbevelingen uit het verkennend onderzoek én de diverse bovengenoemde onderzoeken wordt voldaan aan deze motie. Daarmee is de motie naar mijn mening overbodig, zodat ik ze wil ontraden.

Toezegging aan het lid Sjoerdsma

Met het lid Sjoerdsma en in het belang van een lerende organisatie onderschrijf ik de noodzaak van exitgesprekken. Tijdens het tweeminutendebat van 6 april 2023 heb ik het lid Sjoerdsma dan ook toegezegd om exitgesprekken op het ministerie te analyseren op rode draden. De huidige exitprocedure luidt dat de vertrekkende medewerker wordt verzocht een exitformulier in te vullen, op grond waarvan een gesprek plaatsvindt met de leidinggevende. Dat geldt zowel voor het departement als de posten, voor uitgezonden en lokale medewerkers. Om een heldere analyse mogelijk te maken, is binnen de personeelsdienst een werkgroep ingesteld om meer structuur in de procedure aan te brengen. Dat betreft het zeker stellen dat de procedure altijd en door iedereen wordt nagevolgd en op grond van een verbeterde versie van het exitformulier. Daarin zal ook aandacht worden besteed aan D&I en eventuele ervaringen met discriminatie en racisme. Bij de verbetering van het exitformulier zullen tevens de rijksbrede beschikbare instrumenten van het Ministerie van BZK in acht worden genomen, zoals genoemd in het antwoord op de motie van het lid Van Baarle (30 950, nr. 339). Conform mijn toezegging zal ik uw Kamer hier te zijner tijd over informeren.

Toezegging aan het lid Piri

Tijdens het tweeminutendebat van 6 april 2023 heb ik het lid Piri toegezegd om uw Kamer vóór het zomerreces te informeren over de vraag hoe de positie van lokaal personeel kan worden versterkt naar aanleiding van het rapport over institutioneel racisme. Zulks mede naar aanleiding van mijn brief over de rechtspositie van lokaal personeel van 6 april 2023 (Kamerstuk 30 950, nr. 346).

Met het lid Piri ben ik van mening dat voor lokale medewerkers dezelfde sociaal veilige werkomgeving moet gelden als voor andere medewerkers van BZ. Dat begint met goed management, waarbij onderling vertrouwen en erkenning van elkaars bijdragen aan het werk van de post leidend zijn. Ook gelden op het vlak van de veilige werkomgeving voor lokale medewerkers dezelfde uitgangspunten en regelingen als voor de uitgezonden medewerkers en de collega's in Den Haag. Een voorbeeld is de «Regeling ongewenste omgangsvormen Buitenlandse Zaken». De lokale medewerkers hebben toegang tot de vertrouwenspersoon op hun post en de vertrouwenspersonen, bedrijfsmaatschappelijk werkers, bedrijfsartsen en personeelsadviseurs in Den Haag. Voorts verlaagt het

ministerie de door lokale medewerkers ervaren drempels voor het melden van integriteitsschendingen door verder te investeren in de professionalisering van vertrouwenspersonen en betere communicatie over het melden klachtsysteem. Voor alle collega's geldt dat het doen van een melding geen gevolgen mag hebben voor hun rechtspositie. Het samenstel van deze maatregelen zal naar verwachting betekenen dat de lokale medewerkers met minder schroom integriteitsschendingen zullen melden. Gaarne wijs ik u in dit verband tevens op het antwoord op de moties van het lid Sylvana Simons met de Kamerstuk 30 950, nrs. 344 en 345.

Zoals beschreven in bovengenoemde brief van 6 april 2023 (Kamerstuk 30 950, nr. 346) zijn lokale medewerkers bij de Staat der Nederlanden in dienst op basis van een arbeidscontract naar lokaal recht. Mede afhankelijk van het lokale recht is dat een arbeidscontract voor bepaalde of onbepaalde tijd. De Nederlandse staat wenst een goed werkgever te zijn. De salarissen van lokale medewerkers worden doorgaans op een hoger bedrag vastgesteld dan lokaal te doen gebruikelijk is. Daarnaast zijn er regelingen zoals een ziektekostenverzekering voor de lokale medewerker én gezinsleden, een premievrije oudedagsvoorziening in die landen waar geen pensioenregeling is getroffen, alsmede zwangerschap- en bevalingsverlof. In de meeste landen geldt verder dat het lokale recht geen of geringe doorbetaling voorschrijft tijdens ziekte. Onze lokale medewerkers ontvangen daarentegen wel voor een bepaalde tijd doorbetaling tijdens ziekte. Qua reguliere verlofdagen ontvangen lokale medewerkers altijd hetzelfde aantal of meer dagen dan lokaal wordt voorgeschreven. Een ander voorbeeld is aansluiting bij de Nederlandse praktijk van een minimale opzegtermijn van één maand als lokaal recht geen of een kortere termijn voorschrijft. Verder worden aan lokale medewerkers ruime mogelijkheden geboden voor opleiding, zowel ten behoeve van de huidige functie als eventuele toekomstige banen, binnen of buiten de post.

Niet in de laatste plaats zijn de voorzieningen voor lokale medewerkers onderwerp van overleg met de *Locally Employed Staff Council* (LESC), het adviesorgaan van lokale medewerkers dat wereldwijd de belangen van de lokale collega's behartigt. Op de posten zijn er aanvullend de postraden voor postspecifieke onderwerpen, waarin ook de lokale collega's zitting hebben.

Toezegging aan de leden Sjoerdsma en Sylvana Simons

Ik vertrouw erop dat met de antwoorden op motie met Kamerstuk 30 950, nr. 342 met betrekking tot het personeelsbeleid van BZ en op motie met Kamerstuk 30 950, nr. 345 over (de timing van) actielijsten inzake het tegengaan van discriminatie en racisme is voldaan aan de toezeggingen ter zake in het tweeminutendebat aan respectievelijk de leden Sjoerdsma en Simons.

De Minister van Buitenlandse Zaken,
W.B. Hoekstra