

College voor  

---

de Rechten  
van de Mens

# Wetsevaluatie

Tien jaar College  
voor de Rechten  
van de Mens

**College voor de  
Rechten van de Mens**

Postbus 16001  
3500 DA Utrecht

bezoekadres:  
Kleinesingel 1-3  
3572 CG Utrecht

030 888 38 88  
[info@mensenrechten.nl](mailto:info@mensenrechten.nl)  
[www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl)

Voor vragen kunt u een e-mail sturen en  
op werkdagen bellen tussen 10.00 - 13.00 uur.

**Ontwerp**  
VormVijf, Den Haag

december 2022

# Inhoud

<b>Voorwoord</b>	<b>4</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>5</b>
<b>2. Het wettelijke kader van het College</b>	<b>9</b>
<b>3. Conclusie</b>	<b>18</b>
<b>Samenvatting</b>	<b>19</b>

# Voorwoord

Iedere vijf jaar evalueert het College voor de Rechten van de Mens zijn ervaringen met de wettelijke en institutionele kaders van waaruit het werkt, en in het verlengde daarvan de ontwikkeling van zijn werkzaamheden. Het mandaat van het College omvat de volle breedte van de mensenrechten, en is van kracht in Nederland en Caribisch Nederland. In de afgelopen periode heeft het College zich ingespannen voor een heldere positionering ten opzichte van de overheid en andere maatschappelijke instituties. Mede dankzij een ruimere financiering, die beter aansluit bij het omvangrijke takenpakket, ontwikkelde het College zich tot een deskundige organisatie die een onafhankelijke koers vaart en zich uitspreekt.

Mensen weten het College inmiddels goed te vinden met hun zorgen, vragen en problemen. Inzicht hierin geeft mede richting aan de inzet van expertise en middelen. Het blijft wat dit betreft echter woekeren met schaarste. Niet alleen vanwege de dynamiek van de actualiteit, ook de afstemming met een toenemend aantal actoren die zich inzetten voor specifieke mensenrechten en groepen mensen is intensief. De urgentie van een krachtige agendering van mensenrechten wordt in de Nederlandse samenleving steeds nadrukkelijker gevoeld. Er wordt in dit opzicht, terecht, veel van het College verwacht.

Deze evaluatie van de Wet op het College voor de Rechten van de Mens ziet op de ontwikkeling van het College als nationaal mensenrechteninstituut sinds de start in 2012, en met name sinds de vorige evaluatie vijf jaar geleden. Die ontwikkeling is positief. Het College heeft grote stappen gezet als het gaat om zichtbaarheid en toegankelijkheid, en de organisatie is op zijn taak berekend. Dat is ook nodig, want er is veel te doen. De opdracht om mensenrechten te beschermen en te bevorderen vraagt alerte wendbaarheid én een lange adem. Die opdracht is nooit af. Het College voelt deze verantwoordelijkheid ten volle en wil zich ook de komende tien jaar inzetten voor de mensenrechten van iedereen in Nederland en Caribisch Nederland.

# 1. Inleiding

## 1. Waar is het College voor opgericht?

10 jaar geleden opende het College voor de Rechten van de Mens (het College) zijn deuren. Doel van het College, vastgelegd in de Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM), is om 'in Nederland de rechten van de mens, waaronder het recht op gelijke behandeling, te beschermen, het bewustzijn van deze rechten te vergroten en de naleving van deze rechten te bevorderen'. Dit doel is in de missie van het College vertaald als het beschermen, belichten en bevorderen van de mensenrechten in Nederland.

Het College vervult in Nederland de rol van nationaal mensenrechteninstituut<sup>1</sup>. In 2014 werd het geaccrediteerd door de *Global Alliance of National Human Rights Institutes* (GANHRI) van de Verenigde Naties en verwierf daarbij de A-status. Die houdt in dat het College volgens de zogenaamde Paris Principles voldoet aan de hoogste internationale eisen voor nationale mensenrechteninstellingen, onder andere als het gaat om onafhankelijkheid, mandaat en bevoegdheden.<sup>2</sup> Deze A-status is bij de heraccreditatie in 2019 opnieuw bevestigd.

Naast zijn rol als nationaal mensenrechteninstituut is het College bevoegd te oordelen over individuele discriminatieklachten. Die taak nam het College

bij zijn oprichting over van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), die op dat moment als zodanig ophield te bestaan. Vanaf 1994 is de CGB verantwoordelijk geweest voor de toetsing in individuele gevallen van gedragingen en handelingen aan de gelijkebehandelingswetgeving in Nederland. Volgens het EU-recht zoals geïmplementeerd in de gelijkebehandelingswetgeving kan ieder die zich op grond van geslacht, ras, nationaliteit, godsdienst, levensovertuiging, seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, politieke overtuiging, handicap/chronische ziekte en leeftijd ongelijk behandeld voelt met betrekking tot arbeid of het aanbieden van goederen of diensten, bij het College een verzoek om een oordeel indienen. Zowel de taak als de ondersteunende organisatie van de CGB werden in 2012 door het College overgenomen.

## 2. Waar staat het College tien jaar na oprichting?

De transformatie van gelijke behandelingsinstituut naar een breed mensenrechteninstituut vereiste in de beginjaren een investering in de verbreding van expertise, zowel van Collegeleden als van de bureauorganisatie. Daarnaast was nodig dat de Nederlandse samenleving bekend raakte met wat een mensenrechteninstituut in de praktijk kan betekenen.<sup>3</sup>

---

1 Resolutie A/RES/48/134 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties van 20 december 1993 inzake nationale instituten voor de bevordering en bescherming van de rechten van de mens en in aanbeveling R (97) 14

2 Principles Relating to the Status of National Human Rights Institutions

---

3 In de [rapportage over de WCRM uit 2017](#) zijn deze uitdagingen uit de beginjaren van het College uitgebreid omschreven en zijn met name de gevolgen van de budgettaire beperkingen van het College onder de aandacht gebracht

De afgelopen vijf jaar heeft het College zich gericht op de verdere versterking van de interne organisatie, maar met name ook op een stevige positionering in het bestuurlijke landschap, gevoed door een intensieve betrokkenheid op en uitwisseling met de Nederlandse samenleving. Dit heeft zijn vruchten afgeworpen. Het College slaagt er in toenemende mate in zijn opdracht op een herkenbare en gezaghebbende manier over het voetlicht te brengen. In het bijzonder de volgende aspecten zijn van daarin van belang:

- Het College is bekend. Mensen weten waar het College voor staat, wat is terug te zien in de vragen en meldingen die bij de *front office* van het College binnenkomen.
- Het College reageert snel op prangende en actuele kwesties en voegt zo een mensenrechtelijk perspectief toe aan het publieke debat.
- Het College is in staat om de perspectieven van verschillende doelgroepen, zoals mensen met een beperking of LHBTIQ+-ers, te integreren in zijn plannen en acties door intensieve uitwisseling met (klankbord)groepen.
- Het College wordt met grote regelmaat gevraagd om advies inzake wetgevingsprocessen, door overheidsinstanties en door leden van de Eerste en Tweede Kamer.
- De gevraagde en ongevraagde adviezen van het College hebben aantoonbare invloed op besluitvormingsprocessen en leiden tot aangescherpte wetteksten, parlementaire vragen of moties.

Het College werkt sinds 2016 aan verdieping en versteviging van de eigen deskundigheid door de keuze voor prioritaire thema's via strategische meerjarenplannen. In zijn [Strategisch Plan 2016-2019](#) ging de aandacht naar Mensenrechten op School, Discriminatie op de Arbeidsmarkt, en Mensenrechten op Lokaal Niveau. Voor de [periode 2020-2023](#) koos het College voor slechts twee thematische speerpunten (kader), om zodoende meer middelen en menskracht te kunnen inzetten voor het inspelen op actuele verzoeken en ontwikkelingen. Dit bleek een gelukkige keuze, die het College in staat stelde om onder andere uitgebreid aandacht te besteden aan de mensenrechtelijke vraagstukken rondom de coronamaatregelen en aan de ontwikkelingen rondom de kindertoeslagenaffaire.

Het College heeft zich van meet af aan ingespannen voor de verbetering van de mensenrechtensituatie in Caribisch Nederland, dat wil zeggen de openbare lichamen Bonaire, Sint-Eustatius en Saba.<sup>4</sup> In de afgelopen jaren heeft het College, met resultaat, gepleit voor het vaststellen van een sociaal minimum, en voor maatregelen ter bevordering van het recht op bestaanszekerheid in het licht van de armoedegrens. Daarnaast is aangedrongen op de implementatie van het Verdrag van Istanbul, om zo ook op de eilanden geweld tegen vrouwen en kinderen in de privé sfeer aan te kunnen pakken. Deze inspanningen laten onverlet dat in Caribisch Nederland veel mensenrechtelijke kwesties nog niet of onvoldoende zijn geadresseerd. Onverminderde aandacht hiervoor blijft de komende jaren nodig.

De thematische focus die het College via strategische meerjarenprogramma's in zijn werkzaamheden heeft aangebracht, heeft in de achterliggende jaren bijgedragen aan zijn herkenbaarheid en slagkracht. Maar afgezet tegen het brede mandaat en het toenemend beroep dat vanuit overheid en samenleving op het College wordt gedaan, blijkt die zelf opgelegde beperking in de praktijk ook vaak lastig. Duurzame impact, opbouw van expertise en wendbaarheid van de organisatie strijden met regelmaat om de voorrang.

Daar komt bij dat de bescherming en bevordering van mensenrechten in Nederland niet kan worden teruggebracht tot het controleren van wetten en regels, en evenmin kan bestaan in een uitsluitende focus op de rijksoverheid. Problemen worden vaak pas zichtbaar in de weerbarstigheid van de uitvoeringspraktijk. Denk bijvoorbeeld aan de decentralisatie van de zorg of het gebruik van data in de private sector. Diepgaande kennis van die praktijk is een voorwaarde om zinnige aanbevelingen te kunnen doen. Dit vereist een forse inzet van menskracht en middelen.

Maar hoewel de vraag naar de optimale inzet van menskracht en middelen het College ook in de toekomst zal bezighouden, tekent zijn positionering in het mensenrechtenlandschap in Nederland zich wel steeds helderder af. Het College functioneert

---

4 Het mandaat van het College heeft ook betrekking op Caribisch Nederland, behalve de oordelende taak op het gebied van gelijke behandeling.

enerzijds als een schakelpunt tussen de nationale en de internationale rechtsorde, en anderzijds als schakelpunt tussen overheid, maatschappelijk middenveld en samenleving. Door zijn rol als onafhankelijk en deskundig toezichthouder onderscheidt het zich duidelijk van andere organisaties die actief zijn op het terrein van mensenrechten. Het wettelijke kader van de WCRM en de onderliggende *Paris Principles* bieden hiervoor een bruikbare kapstok.

### Strategische prioriteiten van het College 2020-2023

**Gendergelijkheid** is een van de prioritaire thema's van het College. De emancipatie van vrouwen in Nederland stagneert en Nederland blijft in dit opzicht achter bij andere, vergelijkbare landen. Met het programma Gendergelijkheid draagt het College bij aan een toenemende emancipatie van vrouwen, en aan de bevordering van gender-gelijkheid. Het accent ligt in het meerjaren-programma 2020-2023 op geweld tegen vrouwen in de privésfeer, seksuele intimidatie van vrouwen op de werkvloer, en arbeidsparticipatie van vrouwen.

Het programma **Digitalisering & Mensenrechten** heeft tot doel het bewustzijn van de mensenrechtelijke effecten van nieuwe technologieën te versterken. Daarnaast beoogt het College met dit programma bij te dragen aan de ontwikkeling van heldere mensenrechtelijke kaders voor het gebruik van deze technologieën. Daarbij gaat het niet alleen om waarborgen voor het recht op privacy – een thema waarop steeds meer wordt samengewerkt met de Autoriteit Persoonsgegevens – maar ook om gelijke behandeling in geval van algoritme-inzet bij werving en selectie, en om daadwerkelijke rechtsbescherming bij algoritmische besluitvorming door (lokale) overheden. Daarnaast adviseert het College over wetgeving en beleid over digitalisering.

Met de extra middelen die het College in 2021 ontving voor de aanpak van institutioneel racisme in Nederland is een derde programmaliijn toegevoegd, **Vooroordelen Voorbij**. Doel van dit programma is het ontwikkelen van trainingen om institutioneel racisme te herkennen en voorkomen. De trainingen worden aangeboden aan ambtenaren in dienst van uitvoeringsorganisaties. Daarnaast wordt gewerkt aan het ontsluiten van producten en diensten via een leerplatform, die de aanpak van deze grote opgave ondersteunen.

Sinds de ratificatie door Nederland van het **VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap** (VN-verdrag handicap) is het College aangewezen als de nationaal toezichthouder op de implementatie van dit Verdrag. Voor de invulling van deze taak heeft het College het Meerjarenplan Toezicht VN-verdrag handicap 2020-2023 opgesteld, met daarin een aantal thema's en speerpunten.

### 3. Leeswijzer

In overeenstemming met de wettelijke verplichting tot een vijfjaarlijkse evaluatie beschrijft het College in deze rapportage hoe het wettelijk kader van de WCRM in de afgelopen vijf jaar in de praktijk functioneerde. Leidraad is daarbij de vraag of het College, binnen het kader van de WCRM, zijn opdracht om de mensenrechten in Nederland te beschermen, te belichten en te bevorderen naar behoren kan uitvoeren.

Deze interne evaluatie is een van de vier evaluaties in dit kalenderjaar. Een eveneens interne evaluatie richt zich op de gelijkebehandelingswetgeving. Extern worden geëvalueerd het College als zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) en het Strategisch Plan van het College. Op enkele plekken in dit rapport wordt naar deze evaluaties verwezen.

In deze rapportage komen achtereenvolgens aan de orde het mandaat, het takenpakket, de bevoegdheden en de inrichting van het College als mensenrechten- en gelijkebehandelingsinstituut.

Daarnaast wordt aandacht besteed aan de onafhankelijkheid en effectiviteit van het College, twee criteria die ook internationaal worden meegewogen bij de beoordeling van nationale toezichthouders.<sup>5</sup>

---

5 Zie bijvoorbeeld de General Policy Recommendation No.2 van ECRI over Equality bodies to combat racism and intolerance at national level: *“The mandate, institutional architecture, functions, competences and powers, appointment and dismissal procedures, safeguards and terms of office for the leadership positions and the arrangements for the funding and accountability of equality bodies should be set out in the law in a manner that ensures both their independence and effectiveness.”*



# 2. Het wettelijke kader van het College

## 1. Mandaat

Het mandaat van het College als nationaal mensenrechteninstituut is vastgelegd in **artikel 1 en 2** van de WCRM, en betreft zowel de inhoudelijke focus als de geografische reikwijdte. In zijn evaluatie van 2017 constateerde het College dat dit mandaat breed kan worden opgevat en geen beperkingen kent die de werkzaamheden van het College belemmeren. Dit is bij de heraccreditatie van het College in 2019 door GANHRI bevestigd, al werd daarbij wel opgemerkt dat het aanbeveling verdient om te blijven streven naar uitbreiding van zijn oordelende mandaat inzake gelijke behandeling tot alle gebieden van het Koninkrijk.<sup>6</sup>

## 2. Takenpakket

De taken van het College worden beschreven in **artikel 3 en 5**, en omvatten onder andere onderzoek naar mensenrechten, educatie over mensenrechten, advisering over wetgeving en het monitoren van het nakomen van internationale verdragsverplichtingen. Daarnaast oordeelt het College over discriminatieklachten. Deze brede taakbeschrijving is in lijn met de *Paris Principles* en komt overeen met die van andere nationale mensenrechteninstellingen.

Een belangrijke ontwikkeling sinds de vorige wetsevaluatie is dat het College is aangewezen als **onafhankelijk toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap**

**in Nederland**, in overeenstemming met de in artikel 33 lid 2 vastgelegde verdragsbepaling dat verdragsstaten een onafhankelijke toezichthouder instellen. Hoewel deze specifieke toezichthoudende taak van het College niet expliciet in de WCRM benoemd wordt, kan die worden gezien als onderdeel van artikel 3g.<sup>7</sup> Het College heeft deze toezichthoudende taak belegd bij een apart team, en de taak wordt separaat gefinancierd.

### Monitoring VN-Verdrag handicap

2022 is het derde jaar waarin uitvoering wordt gegeven aan het **Meerjarenplan Toezicht VN-verdrag handicap 2020-2023**. Het College beschermt, bevordert en monitort de uitvoering van het verdrag binnen dit meerjarenplan door middel van de programmalijnen ‘onderwijs’ en ‘meedoen aan de samenleving’ en met een flexibele programmalijn. Hieronder volgen enkele voorbeelden van recente activiteiten van het College in dit kader:

- In 2022 voert het College follow-up activiteiten uit op het verdiepend advies “Het recht op onderwijs in het VN-verdrag handicap” uit 2020, in het kader van de routekaart naar inclusief onderwijs waar het ministerie van OCW aan werkt. Dit betreft een informeel advies in de ontwikkelfase

6 GANHRI Sub-Committee on Accreditation Report – December 2020, § 2.6, p. 24.

7 Art. 3.g WCRM: “het aansporen tot de ratificatie, implementatie en naleving van verdragen over de rechten van de mens en het aansporen tot de opheffing van voorbehouden bij zulke verdragen”

van de routekaart en een officieel advies dat in het najaar van 2022 zal uitkomen. In 2022 is ook het onderzoek “Het recht op onderwijs van dove en slechthorende leerlingen” gepubliceerd. In 2021 publiceerde het College een beleidsnotitie met aanbevelingen over **inclusieve kinderopvang** en voorschoolse educatie dat in 2022 opnieuw onder de aandacht is gebracht van de Tweede Kamer ten behoeve van het commissiedebat Kinderopvang.

- Als follow-up van de jaarlijkse monitor 2020 “**Participatie van mensen met een beperking bij de totstandkoming van wetgeving en beleid**” is in 2022 de toolkit “Participatie op centraal niveau” gepubliceerd en was er een terugkombijeenkomst voor Rijksambtenaren. Daarnaast is de handreiking “Wetgeving en het VN-verdrag handicap” gepubliceerd.
- Het College gaat ook door met de monitoring van de **toegankelijkheid van verkiezingen**. Als follow-up van de jaarlijkse monitor uit 2020 is voor de lokale overheid in 2022 de “Handreiking Provincies, gemeenten en het VN-verdrag handicap” ontwikkeld.
- In 2022 is eveneens het **monitoring-onderzoek** “Inzicht in Inclusie III” gepubliceerd. Het onderzoek geeft antwoord op de vraag wat de positie is van mensen met een beperking in Nederland op het gebied van zelfstandig leven in de maatschappij, onderwijs en werk aan de hand van hiervoor opgestelde indicatoren. In december wordt de **jaarlijkse monitor** van het College gepresenteerd, die dit jaar zal gaan over rechtsbescherming.

In overeenstemming met de bepalingen van het VN-verdrag handicap betreft het College mensen met een beperking en hun vertegenwoordigende organisaties en het maatschappelijk middenveld bij het onafhankelijk toezicht. Die betrokkenheid wordt op verschillende manieren ingericht. Heel belangrijk is [de klankbordgroep VN-verdrag handicap](#). Deze klankbordgroep denkt mee bij het tot stand komen van de jaarplannen, en over het onderwerp van de jaarlijkse monitor. Naast de klankbordgroep worden diverse vertegenwoordigende organisaties van mensen met een beperking betrokken. Aan de start van elk project wordt de mate en wijze van inzet van participatie vastgelegd. Al diverse malen hebben ervarings-deskundigen binnen het toezicht opgetreden in de rol van onderzoeker of gespreksleider bij bijeenkomsten die het College organiseerde of faciliteerde.

Een bijzondere taak, die in sommige landen bij het nationale mensenrechteninstituut is belegd, is het **Nationaal Preventie Mechanisme (NPM)**. De plicht tot het hebben van een NPM vloeit voort uit het ook door Nederland ondertekende Optioneel Protocol bij het VN-Verdrag tegen foltering en andere wrede, onmenselijke en ontorende behandeling of bestraffing. Het NPM is bedoeld als onafhankelijk toezichtmechanisme, dat de behandeling van personen aan wie op enigerlei wijze de vrijheid is ontnomen controleert. Het NPM geldt zowel de strafrechtelijke vrijheidsbeneming als vormen van gedwongen zorg. Op het moment van schrijven van deze evaluatie onderzoekt de Minister voor Rechtsbescherming de voorwaarden om het College voor Nederland als NPM aan te wijzen. Wat hiervoor zou pleiten is dat het NPM aansluit bij de functie van nationaal mensenrechteninstituut, en dat de WCRM in zijn huidige vorm, in het bijzonder artikel 6 en 7, het College de bevoegdheden biedt om de NPM-taak uit te voeren.<sup>8</sup>

8 Zie over die bevoegdheden nader verderop in onderdeel 3 van deze paragraaf.

Het College voert in de praktijk alle taken uit die in de artikelen 3 en 5 WCRM zijn opgenomen. Omdat de wet weliswaar de taken benoemt, maar niet voorschrijft op welke wijze daaraan invulling wordt gegeven, is die invulling niet statisch maar door de jaren heen aan verandering en ontwikkeling onderhevig.

**Onderzoek** naar mensenrechten is van meet af aan een van de centrale activiteiten van het College. Het College is echter geen onderzoeksinstituut als zodanig. Onderzoek staat ten dienste van maatschappelijke verandering en impact is daarom een belangrijk criterium bij de afweging welke onderzoeken met eigen mensen en middelen kunnen worden uitgevoerd, en waar de samenwerking moet worden gezocht of moet worden uitbesteed. Een voorbeeld van samenwerking is het [onderzoek naar de situatie in de noodopvang voor asielzoekers in Heumensoord in 2022](#), waarbij het College optrok met de Nationale Ombudsman. In 2021 leverde het College een bijdrage aan de [Nederlandse rapportage](#) over de duurzame ontwikkelingsdoelen. Andere invloedrijke onderzoeken die in samenwerking tot stand kwamen betroffen de [toegankelijkheid van het openbaar vervoer](#) voor mensen met een beperking, en [leeftijdscriminatie in vacatureteksten](#).

- Ten aanzien van de reguliere **(jaar)rapportages over de mensenrechtensituatie** in Nederland is het College sinds de evaluatie in 2017 gericht gaan werken, en meer in verbinding met relevante stakeholders. Voor de [jaarrapportage 'Een Veilig Publiek Debat'](#) uit 2021 voerde het College gesprekken met journalisten, experts en bloggers. Mede hierdoor had het College zich een helder en actueel beeld gevormd van agressie en intimidatie via (sociale) media, en kon het heel gerichte aanbevelingen doen aan overheid, platformbedrijven en het publiek om de (wettelijke) bescherming van media-actoren te verbeteren. Een aantal van deze aanbevelingen kreeg ook direct opvolging. Ook in het geval van de [jaarrapportage 'Veilig jezelf zijn in het openbaar'](#) (2019) leidde het gesprek met betrokkenen tot doeltreffende aanbevelingen, die onder andere resulteerden in het aanwijzen van een nationaal coördinator ter bestrijding van discriminatie, en de structurele financiële ondersteuning van informele netwerken. Met

de recente jaarrapportages heeft het College bovendien veel publiciteit weten te genereren waardoor de boodschap van de rapportages een breed publiek heeft bereikt.

- Het College wordt met grote regelmaat benaderd voor **wetgevingsadviezen**, en beter dan vijf jaar geleden gevonden door relevante instellingen en personen op het brede terrein van mensenrechten. Het College ziet dat zijn aanbevelingen en kritiekpunten leiden tot concrete aanpassingen in wet- en regelgeving en van invloed zijn bij beleidsvorming. Daarbij lijkt sprake te zijn van een dynamisch en zelfversterkend proces: niet zelden zoeken andere actoren contact met het College naar aanleiding van een bepaald advies of aanbeveling.

### De impact van adviezen van het College

De lijst met wetgevingsadviezen die het College de afgelopen jaren heeft uitgebracht is lang en divers. Enkele voorbeelden van adviezen, rapporten en nota's die aanwijsbare impact hebben gehad op wetgeving en beleid zijn:

- De met algemene stemmen in de Tweede Kamer aanvaarde motie waarin het kabinet werd opgeroepen om te komen tot een **nationaal coördinator tegen discriminatie en racisme** was een direct uitvloeisel van de rapportage ['Veilig jezelf zijn in het openbaar – Mensenrechten in Nederland 2019'](#), waarin een aanbeveling van die strekking was geformuleerd.
- Het College werd gevraagd om mee te denken in de ontwikkeling van het tweede **Nationaal Actieplan Mensenrechten (NAM)**. Het ministerie van BZK nam goede nota van de in opdracht van het College opgestelde evaluatie van het eerste NAM en betrok het College actief bij de voorbereiding van het tweede NAM, waarin rekening werd gehouden met de door het College aangedragen verbeterpunten voor zo'n NAM. Het College was lid van de klankbordgroep voor de ontwikkeling van de tweede NAM.

- De Minister van BZK raadpleegde het College toen zij door een lid van de Tweede Kamer gevraagd werd om een **juridische definitie van racisme** te formuleren en het advies van het College was richtinggevend voor het antwoord van de minister aan de Kamer.
- De visienota [“Institutioneel racisme: naar een mensenrechtelijke aanpak”](#) die het College in december 2021 publiceerde, was van invloed op de standpuntbepaling van de Staatssecretaris van Financiën in zijn erkenning van het aanwezig zijn van institutioneel racisme binnen de Belastingdienst.
- Het College heeft meermaals geadviseerd over de wet- en regelgeving die de basis vormde voor de vrijheidsbeperkende maatregelen die in de afgelopen jaren getroffen werden om de **verspreiding van het coronavirus** tegen te gaan. De adviezen werden verwerkt in aangescherpte wetteksten of verder uitgewerkte memories van toelichting, bijvoorbeeld bij de regelgeving rondom het gebruik van coronatoegangsbewijzen.

Andere wetgevingsprocessen waarop het College gevraagd en ongevraagd adviseerde zijn de implementatie van de EU-Toegankelijkheidsrichtlijn, het wetsvoorstel Goed Verhuurderschap, en de Wet Toezicht Gelijke Kansen bij Werving en Selectie.

- Op het gebied van **mensenrechteneducatie** heeft het College met zijn toolbox ‘Mensenrechten op School’ materiaal ontwikkeld om les te geven over mensenrechten, bedoeld voor zowel [primaire](#), [secundaire](#) als [mbo-onderwijs](#). In samenhang hiermee heeft het College zich in de afgelopen jaren bovendien actief ingezet voor een centrale plek van mensenrechten in het onderwijs. Met succes. Mensenrechten zijn inmiddels een vast onderdeel van het curriculum voor burgerschapsonderwijs. Het College beperkt zijn voorlichtende taak overigens niet tot het formele onderwijs, maar richt zich daarnaast op het bevorderen van kennis over en bewustzijn van het belang van

mensenrechten bij onder andere professionals. De training *Selecteren zonder vooroordelen* voor werkgevers, en het programma *Vooroordelen Voorbij* voor uitvoeringsinstanties zijn hiervan goede voorbeelden.

- **Samenwerking** met andere organisaties is altijd al een van de centrale pijlers onder het werk van het College. Zo onderhoudt het College structurele samenwerkingsverbanden met andere nationale adviesraden van de rijksoverheid waaronder de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid, de Sociaal-Economische Raad en de Raad voor het Openbaar Bestuur. Nauwe contacten op bestuurlijk en ambtelijk niveau bestaan daarnaast met de Nationale Ombudsman en de Autoriteit Persoonsgegevens (zie kader). Het College is eveneens actief in internationaal verband, bijvoorbeeld in de Europese vereniging van nationale mensenrechteninstituten (ENNHRI) en het Europese netwerk van gelijkebehandelingsinstituten (Equinet). Via beïnvloeding van EU-regelgeving en beleid kunnen de mensenrechten in eigen land worden bevorderd. Dit geldt in het bijzonder voor het terrein van artificiële intelligentie (AI) en migratie, waarop het College ook internationaal zijn expertise beschikbaar stelt.
- Op **internationaal niveau** heeft het College de rol van onafhankelijk informant van de internationale mechanismen en instanties, belast met het toezicht op de naleving van de mensenrechtenverdragen die op het niveau van VN of de Raad van Europa tot stand kwamen. In dit verband rapporteerde het College in 2019 over de [naleving van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten](#) (IVBPR), en recent over het [VN-Verdrag handicap in 2022](#). Een andere internationale rol van het College is die van *amicus curiae* voor internationale rechterlijke instanties. In 2018 stuurde het College bijvoorbeeld in een tweetal zaken tegen Nederland een [schriftelijke interventie](#) aan het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) over de wijze waarop in de Nederlandse gerechtelijke praktijk wordt omgegaan met beslissingen tot verlenging van voorlopige hechtenis.<sup>9</sup>

9 In beide zaken oordeelde het EHRM uiteindelijk dat de Nederlandse praktijk strijd opleverde met artikel 5 EVRM.

Tot slot ontvangt het College regelmatig delegaties van internationale of Europese mensenrechteninstanties, onder wie de VN-rapporteur inzake racisme, het Europees Comité ter preventie van foltering (CPT) en de Europese Commissie tegen racisme en intolerantie (ECRI).

### Hoe werken de verdragsrapportages van het College?

Verschillende mensenrechtenverdragen van de VN en de Raad van Europa verplichten de Nederlandse regering periodiek te rapporteren over de wijze waarop dit verdrag binnen de Nederlandse rechtsorde wordt geïmplementeerd. Het College voegt bij dit regeringsrapport een onafhankelijk (neven)-rapport over de stand van de naleving van de betreffende verdragsverplichting. Deze onafhankelijke rapporten van nationale mensenrechteninstellingen hebben tot doel een verbreding van de informatiebasis van verdragscomités, die anders louter afhankelijk zouden zijn van de informatie die door een regering wordt verstrekt.

Voorafgaand aan het indienen van regeringsrapportages leggen de meeste verdragscomités aan de verdragsstaten een lijst met aandachtspunten voor, de zogenoemde *list of issues prior to reporting*. Het College vervult een belangrijke rol in het informeren van de verdragscomités over relevante aandachtspunten. Deze aandachtspunten, gevoegd bij andere onderwerpen die het College bij de verdragscomités aandraagt blijken in de praktijk in hoge mate leidend voor de 'constructieve dialoog' tussen het verdragscomité en de delegatie van de Nederlandse regering. Op die manier draagt het College bij aan de effectiviteit van de verdragscomités en aan de doeltreffendheid van de aanbevelingen die de verdragscomités in hun *Concluding Observations* naar aanleiding van een regeringsrapportage formuleren.

### De Universal Periodic Review

De Nederlandse regering moet ook periodiek rapporteren aan de VN-Mensenrechtenraad in het kader van de zogenoemde *Universal Periodic Review* (UPR). In het proces van de UPR vervult het College een vergelijkbare rol als bij de verdragsrapportages. Vanwege zijn A-status wordt (een vertegenwoordiger van) het College bovendien in de gelegenheid gesteld om in Genève een mondelinge toelichting te geven aan het VN-verdragscomité of aan de VN-Mensenrechtenraad als de Nederlandse regeringsrapportage daar wordt besproken. In maart 2022 heeft het College zijn [schriftelijke bijdrage](#) voor de lopende UPR naar de VN gestuurd.

De manier waarop het College zijn werk wil doen is in de praktijk mogelijk binnen de kaders van de taakomschrijving in de WCRM. De wet biedt voldoende ruimte voor de noodzakelijke flexibiliteit in werkwijze en inhoudelijke accenten als de actuele ontwikkelingen daarom vragen. De recente structurele ophoging van het budget van het College (zie ook paragraaf 6. Effectiviteit) betekent dat het College meer dan in het verleden in staat is om recht te doen aan de volle breedte van het wettelijke takenpakket.

## 3. Bevoegdheden

De bevoegdheden van het College zijn beschreven in **artikelen 5, 6, 7, 10, 11 en 13 van de WCRM**. Het College is bevoegd om advies uit te brengen, om te oordelen in individuele discriminatiezaken, en onderzoek te doen, wat inhoudt dat het College informatie kan vorderen en ook onderzoek ter plaatse kan doen. In de rapportage over de WCRM van 2017 is geconstateerd dat deze bevoegdheden zowel zinvol als noodzakelijk zijn, en dat alleen al het hebben van deze bevoegdheden ervoor zorgt dat het College met gezag kan optreden en zijn werkzaamheden zonder belemmering kan uitvoeren. Deze conclusie geldt anno 2022 nog steeds, meer met de kanttekening dat enkele beperkingen van zijn bevoegdheden in de praktijk soms van invloed zijn op zijn handelen.

De **onderzoeksbevoegdheid** van het College wordt beperkt door art. 6 lid 3. Dit lid bevat de bepaling dat informatie niet verstrekt hoeft te worden als dat “in strijd is met het belang van de nationale veiligheid, dan wel een schending van een ambts- of beroepsgeheim met zich brengt”. Het College is in de afgelopen jaren in enkele gevallen tegen deze beperking aangelopen, bijvoorbeeld tijdens het onderzoek naar mogelijke discriminatie bij de Belastingdienst Toeslagen. In de praktijk blijkt niet altijd meteen duidelijk wanneer het ambtsgeheim op het spel staat, of in hoeverre daarin een belangenafweging nodig is. Ook al heeft dit voor het College tot nog toe geen onoverkomelijke problemen opgeleverd, is het wel een aandachtspunt dat het College blijft monitoren. Als van het College verwacht wordt dat het in voorkomende, in het kader van zijn taakuitoefening, onderzoek doet naar het handelen van bijvoorbeeld uitvoeringsinstanties, kan een ruime interpretatie van het begrip ‘ambtsgeheim’ deze taakuitoefening aanmerkelijk frustreren.

Een andere beperking geldt de status van de oordelen, die niet-bindend van aard zijn (zie onder paragraaf 6), en het werkingsgebied van de **gelijkebehandelingswetgeving**. Het College is in het algemeen niet bevoegd om te oordelen in kwesties van eenzijdig overheidshandelen.<sup>10</sup> Daarbij gaat het bijvoorbeeld om diensten die de overheid aanbiedt, zoals het uitgeven van een paspoort of het verstrekken van een voorziening door de gemeente.<sup>11</sup> Deze beperking van het werkingsgebied is voor mensen die zich tot het College wenden niet altijd begrijpelijk, en is ook niet in overeenstemming met de visie op de inrichting van gelijkebehandelingsinstellingen zoals geformuleerd door internationale instellingen als ECRI en Equinet.<sup>12</sup>

10 Alleen bij eenzijdig overheidshandelen op het terrein van sociale bescherming is dit anders. Dergelijk handelen kan wel door het College getoetst worden, maar dan alleen voor zover het gaat om de discriminatiegrond ras.

11 Het College kan wel oordelen in gevallen van eenzijdig overheidshandelen die op het terrein van sociale bescherming liggen, maar alleen als het de discriminatiegrond ras betreft.

12 Zie bijvoorbeeld: ECRI (2018), General Policy Recommendation No. 2: Equality bodies to combat racism and intolerance at national level; adopted on 7 december 2017, Strasbourg.

In de evaluatie van de gelijkebehandelingswetgeving gaat het College nader op dit vraagstuk in.

#### 4. Inrichting: balans tussen gelijke behandeling en mensenrechten breed

De combinatie van nationaal mensenrechteninstituut en gelijkebehandelingsinstituut en daarmee van beleidsbeïnvloedende en quasi-rechtsprekende functies in één organisatie is een van de meest onderscheidende kenmerken van het College. In de evaluatie van 2017 is aandacht besteed aan de manier waarop het College ervoor zorgt dat beide kanten van de organisatie voldoende aandacht krijgen. De afgelopen jaren heeft het College meer inzicht gekregen in de dilemma’s en de mogelijkheden die deze unieke combinatie van functies oplevert.

De dilemma’s die hieraan inherent zijn hebben te maken met de eisen ten aanzien van neutraliteit en onafhankelijkheid waar het College als rechtsprekend orgaan aan voldoet. Als gelijkebehandelingsinstituut is het College te allen tijde een objectieve scheidsrechter tussen partijen die met een geschil bij het College komen, en baseert het zich uitsluitend op bestaande wet- en regelgeving en jurisprudentie. Deze opstelling kan in de publieke beeldvorming spanning opleveren met de beleidsbeïnvloeding die het College als mensenrechteninstituut nastreeft. In die rol is het soms wenselijk om vooruit te lopen op de huidige (juridische) stand van zaken en daarbij aandacht te vragen voor de specifieke situatie van achtergestelde groepen.

Juist daar zit ook de meerwaarde van de combinatie van de twee functies. Het College stuit immers bij het behandelen van individuele zaken ook geregeld op knelpunten in regelgeving en beleid. Door zijn positie als mensenrechteninstituut kan het College deze knelpunten bij de verantwoordelijke bewindspersonen onder de aandacht brengen en adviseren over mogelijke aanpassingen in de regelgeving. Daarbij blijft de scheidslijn tussen de oordeelsvorming in het individuele geval en de advisering over een verbetering van de regelgeving intact.

## Kruisbestuiving tussen oordelen en beleid

Aanbevelingen die het College naar aanleiding van een oordeel onder de aandacht van de verantwoordelijke bewindspersonen heeft gebracht gingen onder andere over [passende ondersteuning voor hoogbegaafde kinderen](#) in het basis-onderwijs, over de [regels in het Bouwbesluit](#) met betrekking tot de toegankelijkheid van (nieuwe) schoolgebouwen voor leerlingen in een rolstoel, en over het [Besluit en de Regeling toegankelijkheid OV](#) die niet toegesneden zijn op personen die zich per scootmobiel verplaatsen. In al deze gevallen zijn algemene knelpunten gesignaleerd die voortkomen uit een individueel geschil.

Daarnaast houdt het College ook in zijn eigen strategische prioritering rekening met de signalen en lessen die vanuit de oordelenpraktijk naar voren komen. Het programma Discriminatie op de Arbeidsmarkt, dat deel uitmaakte van het Strategisch Plan 2016-2019 van het College, kwam in zekere zin voort uit de vele oordelen die het College in de voorafgaande jaren op dit terrein had uitgebracht. Hetzelfde geldt voor de prioriteit van gendergelijkheid in het huidige strategisch plan. In de strategische programma's of prioriteiten kan het College de structurele oorzaken van de concrete knelpunten die in de individuele zaken naar voren komen, op een overkoepelend niveau aanpakken. Andersom helpt de ervaring met de individuele casussen het College om een scherpe focus aan te brengen in het beleidswerk.

Collegeleden zijn doorgaans zowel betrokken bij onderzoek en beleidsbeïnvloeding als bij oordelen in individuele zaken. Om de kruisbestuiving te bevorderen heeft het College ervoor gekozen geen volledige scheiding tussen de twee functies aan te brengen.

## 5. Onafhankelijkheid

**Artikel 4** van de WCRM bepaalt dat het College zijn rol in onafhankelijkheid vervult. In de praktijk komt deze onafhankelijkheid erop neer dat het College, binnen de kaders van de wet en de financiële middelen die aan het College worden toegekend, zijn eigen prioriteiten en strategieën kan bepalen en zijn eigen personeel kan aanstellen, zonder directe of indirecte druk of beïnvloeding van de overheid en andere stakeholders. Het betekent ook dat het College op de gehele samenleving gericht is, en zich niet verbindt aan een specifieke maatschappelijke beweging of groepering. Onafhankelijkheid en onpartijdigheid zijn bovendien centrale uitgangspunten van de oordelenpraktijk van het College. Het feit dat het College een semi-rechtsprekend orgaan is betekent dat onafhankelijkheid, *de facto* en in de beeldvorming, onlosmakelijk verbonden is aan het gezag van het College.

De **rol van onafhankelijk toezichthouder** is leidend in de manier waarop het College zich positioneert ten opzichte van de overheid en van maatschappelijke organisaties. Dat betekent dat het College altijd een kritische afstand in acht neemt ten opzichte van andere instellingen. Iedere potentiële samen-werking vereist een nieuwe afweging, en binnen de samenwerking kiest het College een eigen koers. Niettemin is er sprake van een spanningsveld. Om effectief toezicht te houden en te kunnen adviseren, is onafhankelijkheid een voorwaarde maar is tevens noodzakelijk dat het College zich intensief verdiept in de werkpraktijk van anderen en zich daarin dialoog- en oplossingsgericht opstelt.

De onafhankelijkheid van het College raakt ook aan de **juridische positie van Collegeleden** en hun benoeming. Bij de accreditatie van het College in 2014 en bij de heraccreditatie in 2019 heeft het Sub-Committee on Accreditation (SCA) van GANHRI vragen gesteld over de juridische bescherming van Collegeleden tegen externe beïnvloeding, specifiek gerelateerd aan het ontbreken van formele immuniteit. De reactie van het College was dat de rechtspositie van Collegeleden in de huidige Nederlandse context ook zonder immuniteitsbepalingen sterk genoeg is om hun onafhankelijkheid te waarborgen en dat het College op dit moment geen noodzaak ziet om

daar verandering in te brengen. Deze uitwisseling met GANHRI heeft wel opnieuw het belang bevestigd van uiterste terughoudendheid en oplettendheid in processen die de onafhankelijkheid van het College kunnen raken.

Tot slot heeft het College vanuit het perspectief van onafhankelijkheid aandacht voor het **vermijden van belangenconflicten bij zijn leden**. De WCRM stelt in artikel 17 lid 3 dat ambtenaren die werken onder de verantwoordelijkheid van een minister niet in aanmerking komen voor benoeming als (plaatsvervangend) lid van het College. Bij de heraccreditatie in 2019 heeft het SCA het College aanbevolen om in dit verband ook de door de organisatie gehanteerde normen en richtlijnen ten aanzien van nevenfuncties nader uit te werken. In de praktijk conformeert het College zich aan de relevante bepalingen uit de Wet rechtspositie rechterlijke ambtenaren (Wrra) en aan de richtlijnen en gedragscodes met betrekking tot onafhankelijkheidsvereisten en nevenfuncties zoals die ontwikkeld zijn binnen de Rechtspraak, waaronder de *Leidraad Onpartijdigheid en Nevenfuncties* in de Rechtspraak van de Nederlandse Vereniging voor Rechtspraak uit januari 2014.

## 6. Effectiviteit

Effectiviteit is van essentieel belang bij het beoordelen van het institutionele kader van een mensenrechteninstituut. Hoewel de wet over effectiviteit als zodanig niets zegt, is de vraag naar de relatie tussen de wettelijke en institutionele randvoorwaarden en de daadwerkelijke impact van het College in deze evaluatie wel degelijk aan de orde.

De bespreking van de verschillende onderdelen van de wet laat zien dat het wettelijke kader de effectiviteit van het College niet in de weg staat. Een belangrijke andere voorwaarde voor een effectieve taakuitvoering is **adequate financiering**. Door de recente aanvullende middelen die aan het College zijn toegekend, onder andere in het kader van de aanpak van institutioneel racisme, beschikt het inmiddels over een goede financiële basis om de beoogde maatschappelijke impact te bereiken. Het structurele financiële kader van het College bedraagt momenteel 9.446.000 euro, een aanzienlijke verruiming ten opzichte van 2017.

**Organisatorische wendbaarheid** is een andere belangrijke voorwaarde voor relevantie en effectiviteit. Politiek en bestuur, maar ook individuen weten het College steeds beter te vinden als actuele ontwikkelingen vragen om een mensenrechtelijk perspectief of als mensenrechten in de knel lijken te komen. Zo heeft het College zich intensief beziggehouden met alle maatregelen en wetgeving ten tijde van de coronapandemie, en werd gedupeerd van de toeslagenaffaire expliciet gewezen op de mogelijkheid om bij het College een klacht in te dienen over discriminatie. Maar ook wanneer het College niet actief wordt gezocht, is het zaak om voeling te hebben met actuele maatschappelijke vraagstukken en daar waar mogelijk of noodzakelijk proactief op in te spelen. Een zekere flexibiliteit in de inzet van menskracht en middelen is hiervoor randvoorwaardelijk.

De effectiviteit van het College hangt tenslotte samen met het gezag van het College als oordelende instantie als het gaat om gelijke behandeling. Aangezien de oordelen van het College niet bindend zijn, kan opvolging niet worden afgedwongen en kunnen er geen sancties worden opgelegd. Hoewel de vraag of oordelen niet toch bindend zouden moeten worden met een zekere regelmaat opduikt, leert de ervaring dat partijen in de overgrote meerderheid van de gevallen wel degelijk **consequenties verbinden aan een oordeel van het College**. Ruim 80 procent van de verweerders neemt maatregelen om te voorkomen dat opnieuw in strijd met de gelijkebehandelingswetten wordt gehandeld, of biedt aan het slachtoffer een vorm van genoegdoening. En ook in die zaken waar geen directe oplossingen voorhanden zijn leidt een Collegeoordeel meer dan eens tot maatschappelijk of politiek debat en daarmee tot een proces waarin op termijn verbetering wordt bereikt.<sup>13</sup> In de huidige context lijkt het dan ook niet noodzakelijk om de oordelen bindend te maken. Dat laat onverlet dat het zinvol is om naast het monitoren van vervolgacties na een oordeel, te blijven zoeken naar wat het gezag van een College-oordeel verder kan versterken.

---

<sup>13</sup> Dit was bijvoorbeeld het geval in de verschillende zaken tussen gemeenten en woonwageneigenaren. Het College vulde die oordelen aan met eigen onderzoek dat uitmondde in een advies. Dit leidde uiteindelijk tot een [aanpassing van het overheidsbeleid](#).



### **Samenwerking met andere toezichthouders**

Het College werkt op verschillende terreinen samen met andere instituties zoals de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) en de Nationale Ombudsman. Met de AP vindt bijvoorbeeld regelmatig overleg plaats over het toezicht op algoritmen, en wordt er samen opgetrokken in specifieke advies-trajecten zoals een rondetafelgesprek van de Tweede Kamer over de Wet verwerking persoonsgegevens, en de coördinatie en analyse terrorismebestrijding in relatie tot nationale veiligheid. De samenwerking met de Nationale Ombudsman richt zich onder andere op de naleving van de minimumverplichtingen bij de opvang van asielzoekers, en de toegang tot het recht in Caribisch Nederland te versterken. Daarnaast neemt het College deel aan het overleg van de adviesraden van de rijksoverheid, onder leiding van de voorzitter van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. Binnen dat overleg wordt in toenemende mate gestreefd naar een gezamenlijk optrekken van alle adviesorganen om te komen tot brede perspectieven op thema's die de aandacht van de rijksoverheid vragen.

# 3. Conclusie

Deze evaluatie laat zien dat het College over de passende wettelijke en institutionele randvoorwaarden beschikt om zijn functie als nationaal mensenrechteninstituut naar behoren te kunnen vervullen. Binnen die kaders blijft het wel van belang om aandacht te besteden aan mogelijkheden om nog strategischer en doeltreffender te werk te gaan. Inmiddels ingezette veranderlijnen, zoals het intensiveren van het gesprek met stakeholders over specifieke mensenrechtenproblemen, moeten worden doorgezet. En daarnaast biedt de evaluatie van het huidige meerjarenprogramma en het inrichten van een nieuw meerjarenprogramma de kans en de mogelijkheid om af te wegen welke thema's prioriteit verdienen in de veranderende maatschappelijke context. De ervaringen van de afgelopen jaren leren dat flexibiliteit om in spelen op actuele maatschappelijke ontwikkelingen de impact van het College vergroot.

Een bijzonder aandachtspunt daarbij is de plek die het College inneemt in de mensenrechteninfrastructuur in Nederland. De laatste jaren zijn er nieuwe actoren bijgekomen, zoals de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme en de Staatscommissie Tegen Discriminatie en Racisme. Deze institutionele vernieuwing biedt kansen, maar vereist ook afstemming en samenwerking. Dit kan op onderdelen aanleiding zijn voor inhoudelijke herziening van de eigen prioriteiten. Vanuit zijn positie als enige instituut met een breed mensenrechtenrechtenmandaat ziet het College het als zijn verantwoordelijkheid om in de afstemming en samenwerking tussen deze organisaties het initiatief te nemen.

Het College is en blijft ook zelfkritisch. Evenmin als andere instituties heeft het College de toeslagenaffaire vroegtijdig kunnen signaleren. Intern onderzoek heeft weliswaar uitgewezen dat het College geen signalen heeft gemist, maar ook is gebleken dat tot voor kort slechts weinig gedupeerden hun weg naar het College vonden. Dit is aanleiding om de laagdrempeligheid en toegankelijkheid van de organisatie nog hoger op de agenda te zetten. Het College is zich ervan bewust dat de bescherming, belichting en bevordering van mensenrechten in Nederland en Caribisch Nederland een zaak is van lange adem. En een ambitie die vraagt om een wendbare organisatie die oog heeft voor de lange termijn en tegelijkertijd in staat is om te reageren op actuele dynamiek. Bezinning op strategische prioriteiten en de randvoorwaarden in menskracht en middelen om de opdracht waarvoor het College tien jaar geleden werd opgericht steeds meer waar te maken, blijven ook in de komende vijf jaar hard nodig. Tegelijkertijd kan worden vastgesteld dat het College in tien jaar tijd is uitgegroeid tot een herkenbaar instituut dat uit het mensenrechtenveld in Nederland niet meer is weg te denken.

# Samenvatting

10 jaar geleden opende het College voor de Rechten van de Mens (het College) zijn deuren. Het is het mensenrechteninstituut van Nederland, dat daarnaast oordeelt over individuele discriminatieklachten. De oprichting van het College, zijn mandaat, bevoegdheden, taken en inrichting zijn vastgelegd in de Wet College Rechten voor de Mens (WCRM). In deze rapportage deelt het College zijn bevindingen met de manier waarop het wettelijke kader van waaruit het College opereert in de praktijk functioneert. Leidend hierin is de vraag of het College, binnen het kader van de WCRM, zijn taken naar behoren kan uitvoeren.

Het College stelt dat het over de passende wettelijke en institutionele randvoorwaarden beschikt om zijn functie als nationaal mensenrechteninstituut te vervullen. De slagkracht van het College is in de afgelopen vijf jaar vergroot, door een heldere positionering in het Nederlandse mensenrechtenlandschap in combinatie met een ruimere financiering, passend bij het omvangrijke takenpakket. Het College is goed bekend bij mensen in Nederland, staat in direct contact met groepen in de samenleving, kan snel reageren op de actualiteit, wordt veelvuldig gevraagd om advies in lopende wetgevingsprocessen en ziet aantoonbare effecten van zijn advies en kritiek in wetgeving en beleid.

Het brede mandaat, zoals vastgelegd in de wet, maakt effectief toezicht op mensenrechten mogelijk. En het omvangrijke wettelijke takenpakket omvat alle taken die bij een nationaal mensenrechteninstituut horen, van onderzoek en educatie tot jaarrapportages en internationale samenwerking. In de afgelopen vijf jaar is hier de taak van nationaal toezichthouder op de uitvoering van het VN-verdrag handicap bijgekomen. Het College is goed in staat deze taken uit te voeren, waarbij de impact van de werkzaamheden een steeds belangrijker toetssteen is geworden. De bevoegdheden die de wet aan het College toekent, zoals de onderzoeksbevoegdheid en de oordeelbevoegdheid in individuele discriminatie-zaken, zijn zowel noodzakelijk als toereikend voor het werk van het College.

De rol van onafhankelijk toezichthouder is leidend in de manier waarop het College zich positioneert ten opzichte van de overheid en van maatschappelijke organisaties. Binnen de kaders van de WCRM en de financiële middelen die aan het College worden toegekend, kan het College zijn eigen prioriteiten en strategieën bepalen en zijn eigen personeel aanstellen zonder druk of beïnvloeding van de overheid en andere stakeholders. Naast een passend wettelijk kader is adequate financiering een belangrijke voorwaarde voor effectieve taakuitvoering van het College. Door de recente aanvullende middelen die aan het College zijn toegekend in het kader van de aanpak van institutioneel racisme beschikt het over een goede financiële basis om de beoogde maatschappelijke impact te bereiken.

Het College constateert ook enkele spanningen en dilemma's in zijn werk. Deze dilemma's hebben geen direct verband met het wettelijke kader van de WCRM, maar zijn inherent aan de complexiteit van het mensenrechtenwerk. Het College is zich er terdege van bewust dat de bescherming en bevordering van mensenrechten een zaak is van lange adem. Het College blijft daarom aandacht besteden aan mogelijkheden om nog strategischer en doeltreffender te werk te gaan. Een bijzonder aandachtspunt daarbij is de plek die het College inneemt in de veranderende mensenrechteninfrastructuur in Nederland. Ook de laagdrempeligheid en toegankelijkheid van de organisatie, in combinatie met wendbaarheid van de organisatie in een veranderende maatschappelijke context staan voor de nabije toekomst hoog op de agenda.

