

**30 950**

**Racisme en Discriminatie**

**Nr. 410**

**Verslag van een schriftelijk overleg**

Vastgesteld 25 juni 2024

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft een aantal vragen en opmerkingen voorgelegd aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de brief van 12 april 2024 over voortgang aanpak van discriminatie (Kamerstuk 30 950, nr. 365)

De vragen en opmerkingen zijn op 16 mei 2024 aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties voorgelegd. Bij brief van 25 juni 2024 zijn de vragen beantwoord.

De voorzitter van de commissie,  
Peter de Groot

Adjunct-griffier van de commissie,  
Kling

**Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie** en reactie van de bewindspersoon

**Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie** en reactie van de bewindspersoon

**Vragen en opmerkingen van de leden van de BBB-fractie** en reactie van de bewindspersoon

**Vragen en opmerkingen van de leden van de DENK-fractie** en reactie van de bewindspersoon

**Vragen en opmerkingen van de leden van de ChristenUnie-fractie** en reactie van de bewindspersoon

**Vragen en opmerkingen van de leden van de Volt-fractie** en reactie van de bewindspersoon

## **Vragen en opmerkingen van de leden van de GroenLinks-PvdA-fractie en reactie van de bewindspersoon**

- 1. De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie hechten groot belang aan de verlenging van de aanstelling van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). Het landelijk meldpunt Discriminatie.nl geeft aan dat het aantal meldingen van discriminatie afgelopen jaar is toegenomen. Deelt het kabinet de visie dat het daarom belangrijker is dan ooit om discriminatie tegen te gaan? De minister schrijft dat hij de Kamer voor de zomer laat weten of en op welke wijze de instelling van de Nationaal coördinator tegen discriminatie en racisme (NCDR) zal worden verlengd. Deelt het kabinet de visie dat dit daarom geenszins het moment is om discriminatiebestrijding af te schalen, nu het aantal meldingen van discriminatie toeneemt?**

De ontwikkeling van het aantal meldingen van discriminatie geeft inderdaad reden tot zorg. Discriminatie leidt ertoe dat groepen mensen worden uitgesloten van gelijkwaardige deelname aan de samenleving. Dat raakt niet alleen deze groepen, maar iedereen. De bestrijding van discriminatie en racisme vergt een brede aanpak en is een zaak van lange adem. De twee nationale programma's tegen discriminatie en racisme, die momenteel worden verduurzaamd in een nationaal programma met een meerjarige agenda (2024-2028), kunnen daarvoor een vertrekpunt vormen.

- 2. De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie vragen of het kabinet bereid is om bij ieder punt uit het actieprogramma dat nu op rood staat, weer te geven wat de concrete actie van het kabinet gaat zijn om bij te dragen aan verbetering. Kan het kabinet daarbij ook een indicatie geven van de termijn waarop de plannen worden gerealiseerd?**

De punten uit het nationaal programma die nu op rood staan, worden hieronder toegelicht. De reden waarom de onderwerpen op rood staan, varieert. Soms hebben andere acties voorrang gekregen, soms is het kabinet niet aan zet, soms is er sprake van nieuwe ontwikkelingen waardoor het handiger is om de maatregel anders in te vullen dan oorspronkelijk opgenomen in het programma. De voortgang van de

maatregelen uit het nationaal programma wordt regelmatig gemonitord door de NCDR.

#### Versterking 5:

Het vergroten van kennis en bewustwording over het slavernijverleden in de publieke ruimte is in de eerste plaats een verantwoordelijk van gemeenten. Verschillende gemeenten pakken dit ook al op. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) faciliteert het gesprek tussen en met gemeenten hierover door het organiseren van bijeenkomsten. Daarnaast zet het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) samen met Radar een leernetwerk op voor gemeenten waarin juist deze versterking ook een plek kan krijgen.

#### Versterking 23:

BZK heeft aangekondigd dat zij samen met de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en andere meldinstanties een landelijke dag zullen organiseren over de meldingsbereidheid. Dit wordt momenteel voorbereid voor najaar 2024.

#### Versterking 33:

Deze versterking houdt in dat wordt onderzocht welke handhavende en sanctionerende mogelijkheden er zijn voor gemeenten om ook "aanzetten tot discriminatie" aan te pakken. De interne ambtelijke navraag heeft tot nu toe niet tot mogelijkheden geleid. BZK beraadt zich of het zinvol is om nader onderzoek te laten doen.

#### Versterking 51:

Dit betreft een oproep van de NCDR aan uw Kamer om het initiatiefwetsvoorstel om conversiehandelingen strafbaar te stellen in Europees en Caribisch Nederland te omarmen.<sup>1</sup> Dit wetsvoorstel is nog in behandeling bij uw Kamer.

#### Versterking 55:

Dit betreft een oproep van de NCDR aan de lokale politiek om menskracht en financiële middelen vrij te maken voor een betere opvang van slachtoffers van discriminatie en racisme. De lokale politiek is hiervoor aan zet. BZK is met gemeenten en adv's in gesprek over een herziening van het stelsel van adv's. In die gesprekken komt ook de lokale aanpak van discriminatie aan bod. Daarnaast is BZK recent gestart met een verkenning naar de mogelijkheid om slachtoffers van discriminatie nazorg te bieden via de adv's.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken 36 178.

Versterking 56:

BZK was in 2022 voornemens om een onderzoek uit te voeren naar de wijze waarop gemeentelijke coalities de aanpak van discriminatie in hun coalitie akkoorden hebben verwoord. Dit onderzoek is niet van start gegaan, wel heeft Movisie dit -indirect - meegenomen in hun monitor lokaal antidiscriminatiebeleid. In overleg met de NCDR is besloten dat een apart onderzoek geen zinvolle besteding van middelen meer is.

Versterking 59:

Het gelijktrekken van de rechten van lhbtqi+ personen in Caribisch Nederland met Europees Nederland, maakt deel uit van de bredere opgave om het personen- en familierecht (Boek 1 Burgerlijk Wetboek) in Caribisch Nederland te harmoniseren. Volgens het beginsel van *comply or explain* zal die harmonisatie met de Openbare Lichamen in Caribisch Nederland worden afgestemd. Het is nog niet bekend binnen welke termijn een dergelijk wetstraject zal starten.

- 3. Is het kabinet bereid om een eigen onderzoek in te stellen naar discriminatie van moslims in de bankensector?**
- 4. Welke stappen is het kabinet van plan te nemen om discriminatie in de bankensector in kaart te brengen en uit te bannen?**

De leden van de GroenLinks-PvdA- fractie vragen of het kabinet bereid is om een eigen onderzoek in te stellen naar discriminatie van moslims in de bankensector en welke stappen het kabinet wil nemen om discriminatie in deze sector te voorkomen. De leden van GroenLinks-PvdA signaleren dit onderwerp terecht. Het ministerie van Financiën heeft twee jaar geleden signalen ontvangen van het ministerie van SZW en de NCDR dat de manier waarop banken de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft) toepassen ertoe leidt dat Nederlandse moslims en islamitische organisaties worden geraakt op een wijze die niet proportioneel is of die geen recht doet aan de doelstelling van de wet. Omdat het ministerie van Financiën sindsdien meer signalen heeft ontvangen over discriminatie, niet alleen van moslims, heeft de minister van Financiën KPMG en I&O Research onderzoek laten doen naar de vraag in hoeverre burgers in de interactie met banken en betaalinstanties discriminatie ervaren. Ook de Nederlandsche Bank (DNB) heeft, als Wwft-toezichthouder op banken, onderzoek gedaan naar wat banken doen om discriminatie te voorkomen in de toepassing van de Wwft.

Uit het onderzoek van KPMG en I&O Research komt naar voren dat één op de tien burgers discriminatie ervaart in de interactie met banken en betaalinstanties. Voor burgers met een migratieachtergrond is dit zelfs één op de drie. De minister van Financiën heeft het onderzoek van KPMG en I&O Research op 27 mei aan uw Kamer verzonden.<sup>2</sup> De minister van Financiën vindt de conclusies en de voorbeelden uit het onderzoek ernstig. De uitkomsten laten volgens hem zien dat er meer gedaan moet worden om discriminatie te voorkomen. Op basis van het onderzoek concludeert de minister van Financiën dat banken soms vragen stellen aan hun klanten die ze helemaal niet hoeven te vragen in het kader van de Wwft. Daarnaast laat zowel het rapport van KPMG en I&O Research, als het rapport van DNB zien dat banken onvoldoende invulling geven aan de risicogebaseerde aanpak die de Wwft voorschrijft. Veel van de signalen over ervaren discriminatie lijken voort te vloeien uit de, soms slechte, uitvoering van de wetgeving.

De oplossingsrichtingen die de minister van Financiën noemt liggen in het verbeteren van de communicatie van banken en betaalinstanties richting hun klanten, het juist naleven en invullen van wet- en regelgeving, preventie van discriminatie en zorg dragen voor solide klachtenprocedures voor klanten. De minister van Financiën heeft in het kader van de publicatie van het rapport op dezelfde dag ook een werkbezoek gebracht aan de Ulu moskee, om daar met de moslimgemeenschap te praten over de uitkomsten en opvolging van het rapport. Het ministerie blijft met vertegenwoordigers van islamitische organisaties in overleg om te toetsen of de oplossingen die de banken in gang gaan zetten het gewenste effect hebben.

DNB heeft hun onderzoek ook op 27 mei gepubliceerd.<sup>3</sup> Daaruit volgt dat banken meer moeten doen om discriminatie te voorkomen. Banken denken, volgens DNB, bij discriminatie voornamelijk aan uitsluiting van de klant, maar niet aan hoe zij de klant bejegenen. Ook richten ze zich bij het voorkomen van discriminatie met name op discriminatie op de werkvloer en niet zozeer op de interactie met de klant. DNB doet in 2025 vervolgonderzoek naar hoe de banken de aanbevelingen in dit rapport hebben opgevolgd en zal ook rondetafels organiseren met onder andere islamitische organisaties en banken om discriminatie verder te adresseren. De minister van Financiën ziet, omdat DNB vervolgonderzoek gaat doen, zelf nu geen aanleiding voor vervolgonderzoek, maar monitort de situatie uiteraard wel. De Nederlandse Vereniging van Banken (NVB)

---

<sup>2</sup> [Toekomst financiële sector | Tweede Kamer der Staten-Generaal \(Kamerstuk 32 013, nr. 289\)](#)

<sup>3</sup> [Gerichtere maatregelen nodig om discriminatie bankklant tegen te gaan \(dnb.nl\)](#)

heeft in reactie op de rapporten aangegeven de toepassing en invulling van de Wwft door banken tegen het licht te houden.<sup>4</sup>

De minister van Financiën informeert uw Kamer rond de jaarwisseling over de opvolging van de oplossingsrichtingen. Tot slot noem ik het Nationaal Onderzoek Moslimdiscriminatie, waarin ook financiële dienstverlening in brede zin zal worden meegenomen. Bij dit onderzoek, dat momenteel in opdracht van het ministerie van SZW wordt uitgevoerd, wordt onderzocht welke versterkingen in de aanpak van moslimdiscriminatie nog mogelijk zijn. Bij het commissiedebat financiële markten van 30 mei 2024 heeft de minister van Financiën daarnaast toegezegd om met DNB in gesprek te gaan over het toezicht op discriminatie in de bankensector en de Kamer hierover voor Prinsjesdag te informeren.

**5. De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie merken op dat in maart 2024 het eerste onderzoeksrapport over discriminatie van Aziatische Nederlanders uitgekomen. Welke concrete maatregelen neemt het kabinet naar aanleiding van het onderzoeksrapport?**

Kennisinstituut Inclusieve Samenleving (KIS) zal vanaf juni dit jaar tot en met juni 2025 bijeenkomsten organiseren met Nederlanders van (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst en de samenleving in drie gemeenten om op lokaal niveau bewustwording op gang te brengen. Ook zal KIS deze drie gemeenten ondersteunen om een plan van aanpak te ontwikkelen om anti-Aziatische racisme en discriminatie te voorkomen. Tot slot wordt een artikel gepubliceerd over de inzichten die zijn opgedaan en wordt er een slotbijeenkomst georganiseerd om de uitgewerkte plannen van gemeenten te bespreken met andere gemeenten.

**6. Deze leden constateren dat de onderdelen van de NEN-normen die toezien op inclusief bouwen vooralsnog vrijwillig mogen worden toegepast. De minister schrijft dat hij twee jaar na publicatie van de normen “de peilstok hanteer[t]”. Kan de minister nader toelichten wat hij bedoelt met het hanteren van de peilstok? Op basis van welke criteria gaat de minister bepalen of onderdelen van de NEN-norm alsnog als eis moeten worden opgenomen in het Bbl? Bij welke mate van vrijwillige toepassing acht de minister het noodzakelijk om dit te doen? In hoeverre ziet het kabinet mogelijkheden om na één jaar in ieder**

---

<sup>4</sup> [Reactie onderzoek Ministerie van Financiën naar ervaren discriminatie bij banken \(nvb.nl\)](https://www.nvb.nl/Reactie-onderzoek-Ministerie-van-Financi%C3%ABn-naar-ervaren-discriminatie-bij-banken)

**geval in beeld te brengen hoe vaak de normen voor toegankelijk bouwen vrijwillig zijn toegepast, zodat bij lage toepassing eerder bijgestuurd kan worden?**

De afgelopen jaren is vanuit het ministerie van BZK een subsidie verstrekt aan de NEN om een vrijwillige norm voor toegankelijk bouwen te ontwikkelen. In de bouwsector bestond de behoefte aan eenduidigheid en standaardisatie van het bestaande aantal richtlijnen, handreikingen en leidraden op dit beleidsterrein. Deze concept-norm is inmiddels in consultatie gegaan en bevat een groot aantal voorzieningen, die thans nog geen onderdeel uitmaken van de bouwregelgeving. NEN verwacht de definitieve versie in het najaar van 2024 te publiceren. Vanaf dat moment start de aanloopperiode van 2 jaar.

In die periode wil ik een monitor (laten) opzetten om inzicht te krijgen in de mate waarin opdrachtgevers in bouwsector (specifieke onderdelen van) de NEN-norm vrijwillig implementeren in hun ontwerp. Samen met NEN, medeoverheden en relevante partijen in de bouwsector zal de monitor tot stand moeten komen aan de hand van een nog te ontwikkelen set van afspraken en systeem. De monitor zal in ieder geval moeten uitwijzen welke voorzieningen uit de vrijwillige NEN-norm en bovenop de minimumeisen uit het Besluit Bouwwerken Leefomgeving (Bbl), door opdrachtgevers worden toegepast. Daarbij zal onderscheid worden gemaakt naar de verschillende gebruiksfunctie Bbl. Daarnaast zal separaat worden onderzocht welke drijfveren bij opdrachtgevers liggen om de vrijwillige NEN-norm al dan niet toe te passen. Ook zal uit de monitor moeten blijken wat de consequenties zijn van de beschreven voorzieningen in de vrijwillige NEN-norm voor onder andere het benodigde kennisniveau in de sector breed, de ontwerpfase, het bouwtempo, de woningbouwopgave, de mogelijkheden voor geïndustrialiseerde toepassing en geraamde additionele kostenontwikkeling.

Het streven is om jaarlijks een monitorrapportage te ontwikkelen, die daarmee als peilstok dient. Het beeld dat uit de monitor ontstaat zal worden betrokken bij besluitvorming over eventuele nadere regelgeving. Daarop kan nu inhoudelijk niet worden vooruitgelopen.

Daarnaast laat ik vanuit BZK een eerste analyse uitvoeren naar het verschil tussen het huidige niveau van eisen in de bouwregelgeving en het niveau van eisen volgens de definitieve NEN-norm voor toegankelijk bouwen. Daarmee wordt inzichtelijk wat het startpunt is voor nadere beleidsontwikkeling.

**7. De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie vragen het kabinet of zij hun zorgen deelt over de aanpak van discriminatie in Caribisch Nederland. Is het kabinet bereid de voortgang van de aanpak van discriminatie in Caribisch Nederland apart in beeld te brengen en de Kamer hierover te informeren?**

Het kabinet deelt deze zorgen en heeft dan ook op 3 mei 2024 het wetsvoorstel bescherming tegen discriminatie op de BES, ingediend bij uw Kamer.<sup>5</sup> Naast de invoering van alle gelijkebehandelingswetgeving op Caribisch Nederland, omvat dit wetsvoorstel twee institutionele componenten die naar verwachting de aanpak van discriminatie in de praktijk gaan versterken. Ten eerste komt er een ADV op de eilanden, waar bewoners hulp en bijstand kunnen ontvangen in gevallen van discriminatie. Ten tweede krijgt het College voor de Rechten van de Mens de bevoegdheid om oordelen te vellen in gevallen van verboden onderscheid. Om de invoering van deze instituties goed voor te bereiden, wordt momenteel op de eilanden zelf een nulmeting uitgevoerd naar de aard en omvang van ervaren discriminatie op Bonaire, Sint-Eustatius en Saba. De planning is dat het onderzoek begin september 2024 gereed is. Dit alles gebeurt in nauwe samenwerking met Discriminatie.nl, het Juridisch Loket en het ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV), mede vanwege de voorgenomen inbedding van de ADV op de eilanden in het bredere juridisch loket aldaar. Naast de voortgang van het wetsvoorstel zal ik uw Kamer op de hoogte brengen van de verschillende vervolgstappen (waaronder het opstarten van activiteiten voor bewustwording en voorlichting) en resultaten van dit traject ter verbetering van de bescherming tegen discriminatie op Caribisch Nederland.

**8. Is bij de minister bekend welke gemeente de verbeteragenda, het verhuisconvenant en de maatwerkprocedure gebruiken? Zo ja, kan hij deze met de Kamer delen? Zo nee, is de minister bereid dit bij gemeenten uit te vragen? En hoe wil het kabinet deze gemeenten stimuleren om alsnog deze verbeteragenda, maatwerkprocedure en verhuisconvenant te onderschrijven?**

Het is momenteel niet bekend welke gemeenten de verbeteragenda, het verhuisconvenant en de maatwerkprocedure gebruiken. De staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) meerdere keren opgeroepen om het verhuisconvenant voor hulpmiddelen en de maatwerkprocedure

---

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2023/24, 36 551, nr. 1.



op basis van de Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo) 2015 onder de aandacht te brengen van gemeenten. De VNG heeft dit ook gedaan. De uitvoering van Wmo 2015 is een gedecentraliseerde taak. Het is aan gemeenten om beleid vast te leggen in Wmo-verordeningen en -beleidsplannen.

De staatsecretaris van VWS zal in het vierde kwartaal van 2024 de Tweede Kamer informeren over de uitkomst van de motie De Kort (VVD). In de motie verzoekt het Kamerlid De Kort de regering om een onderzoek uit te voeren naar de mate van ondertekening en naleving van het convenant, en om knelpunten en oorzaken van onvoldoende naleving in kaart te brengen. Waar mogelijk zullen de vragen van de GroenLinks-PvdA-fractie over het gebruik van de verbeteragenda, verhuisconvenant en maatwerkprocedure onder gemeenten betrokken worden bij de uitvoering van de motie.

**9. In hoeverre deelt het kabinet het standpunt van de NCDR dat er zo snel mogelijk een transitieverlofregeling gerealiseerd dient te worden? Deze leden constateren met teleurstelling dat er wederom geen middelen zijn vrijgemaakt voor een transitieverlofregeling. Klopt deze constatering? Zo ja, kan de minister uiteenzetten in hoeverre de “bijzondere aandacht” waarmee het kabinet de afspraken uit het Regenboog Stembusakkoord wil uitvoeren zich laat rijmen met het feit dat er geen financiële middelen worden uitgetrokken voor een transitieverlofregeling?**

Het was het kabinet er veel aan gelegen om een regeling voor transitieverlof op te stellen. De ministeries van SZW en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) hebben daarvoor gesprekken gevoerd met (vertegenwoordigers van) de doelgroep, medisch specialisten, de uitvoeringsorganisatie en andere betrokkenen om de contouren van een verlofregeling vast te stellen. Helaas konden tot nu toe geen middelen worden vrijgemaakt voor het verstrekken van een verlofuitkering. Het is nu aan het komende kabinet om te beslissen over de voortgang en financiering van een regeling voor transitieverlof.

**10. De leden van de GroenLinks-PvdA-fractie constateren tenslotte, zoals eerdergenoemd, dat veel van de punten uit de aanpak op rood staan, wat betekent dat het niet goed gaat met de uitvoering. Welke extra uitdagingen ziet het kabinet zelf en welke inspanningen kunnen deze leden verwachten van het kabinet om de voortgang van de agenda te versnellen? Zij**

**vragen daarom ook wat het kabinet gaat doen om sectoren zoals het onderwijs en de culturele sector te ondersteunen zodat zij in staat zijn en de ruimte krijgen om gesprekken over deze belangrijke maatschappelijke thema's te faciliteren.**

Op het moment van publicatie van het Nationaal programma tegen discriminatie en racisme 2023, in december 2023, stonden zeven van de zestig versterkingen uit het programma van 2022 op rood. Daarvan is één versterking gericht aan uw Kamer en twee in ieder geval deels aan de gemeenten. Zoals hierboven bij de tweede vraag van de fractie van GroenLinks-PvdA weergegeven, zijn de meeste van de openstaande acties inmiddels opgepakt of worden zij meegenomen in grotere trajecten, waar zij onderdeel van zijn. Intussen heeft het kabinet in het programma van 2023 opnieuw 29 versterkingen aangekondigd. Het kabinet deelt de stelling van de fractie van GroenLinks-PvdA dan ook niet dat veel van de punten uit de aanpak op rood staan. Ik verwijs u naar het bovengenoemde antwoord voor de aanpak van die punten.

Ook binnen het ministerie van OCW wordt hard gewerkt aan het tegengaan van discriminatie en racisme en het bevorderen van inclusie en gelijkwaardigheid. Hoe OCW dit doet en welke ambities het daarbij heeft staat genoemd in de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme.<sup>6</sup> Zo faciliteert OCW de pilot 'Nationale Gesprek Slavernijverleden' op mbo-instellingen. Dit is een intergenerationeel gesprek dat gevoerd wordt tussen mbo-studenten en experts op een specifiek gebied van het slavernijverleden (schrijvers, wetenschappers, onderzoeksjournalisten en vakmensen). Ook staat er voor september een bijeenkomst op de planning met onder andere uitgeverijen en leerkrachten om het te hebben over inclusief lesmateriaal. Deze bijeenkomst zal samen met de NCDR worden georganiseerd. Om leerkrachten in het funderend onderwijs en in het mbo verder te ondersteunen bij het bespreken van gevoelige maatschappelijke thema's is verder de subsidieregeling Schurende Gesprekken gelanceerd. Via het Expertisepunt Burgerschap (EB) kunnen onderwijsinstellingen zich inschrijven voor bijscholing van hun leerkrachten op dit thema en daar naderhand subsidie voor aanvragen.

Voor de periode 2025-2028 is aan culturele instellingen die een aanvraag indienen voor de BIS gevraagd de Code Diversiteit en Inclusie te onderschrijven en te reflecteren hoe zij kunnen bijdragen aan de brede definitie van diversiteit en inclusie. Instellingen zijn volledig vrij in de manier waarop ze de code invullen. Dit doen zij aan de hand van hun eigen artistieke profiel, de plek waar zij werken, hun geschiedenis en het

---

<sup>6</sup> Kamerstukken II, 2022-2023, 30 950, nr. 318.

publiek dat zij willen bedienen. Daarnaast werkt OCW samen met gemeente Amsterdam aan het oprichten van het Nationaal Slavernijmuseum.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de VVD-fractie en reactie van de bewindspersoon**

- 11. De leden van de VVD-fractie memoreren de afspraak uit het coalitieakkoord over het optreden tegen organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie of racisme met boetes. Kan het kabinet aangeven wat er is ondernomen op dit voornemen uit het coalitieakkoord? Is dit ooit geëffectueerd? Zo nee, waarom niet? Zo ja, hoe wordt dit getoetst?**

In het coalitieakkoord van dit demissionaire kabinet staat inderdaad het voornemen om organisaties die zich schuldig maken aan discriminatie of racisme zouden moeten worden uitgesloten van overheidssubsidies en de gunning van opdrachten. Het uitsluiten bij aanbestedingen van organisaties die zich schuldig hebben gemaakt aan arbeidsdiscriminatie is juridisch haast niet mogelijk. Daarvoor is het namelijk nodig dat een leverancier onherroepelijk is veroordeeld voor discriminatie door een rechter en daarna geen verbetermaatregelen heeft getroffen. Uitsluiten zou anders disproportioneel zijn. Dit is een van de uitgangspunten van de aanbestedingsregelgeving. Een dergelijke veroordeling is er tot op heden niet. Daarmee is deze afspraak, hoe zeer deze ook tegemoetkomt aan een wens uit het coalitieakkoord, in de praktijk niet uitvoerbaar.

- 12. Deze leden lezen in de brief van het kabinet over de Rijksbijdrage die gemeenten ontvangen om hun wettelijke taken op het gebied van discriminatiepreventie te vervullen. Wat is de bijdrage per gemeente? Klopt het dat er totaal vanaf 2024 jaarlijks zo'n 15,4 miljoen moet worden bijgedragen door gemeenten?**

Van belang is om te onderstrepen dat er verschillende componenten bestaan waarmee gemeenten hun ADV's financieren. De bijdrage die het Rijk beschikbaar stelt voor de uitvoering van de wettelijke taken die voortvloeien uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) bestaat vervolgens uit twee componenten. Sinds 2009 heeft het Rijk € 6 miljoen aan de Algemene Uitkering van het Gemeentefonds beschikbaar gesteld en sinds 2021 extra € 6,9 miljoen per jaar. Hiermee komt het totale bedrag voor het uitvoeren van de wettelijke taak per 2021

uit op € 12,9 miljoen, dat is gemiddeld € 0,77 per inwoner. Naast deze € 12,9 miljoen voor de uitvoering van de Wga-taken heeft het kabinet sinds 2024 € 2,5 miljoen per jaar beschikbaar gesteld aan gemeenten om meer aan preventie van discriminatie te kunnen doen.

**13. Deze leden vragen zich af hoeveel gemeenten in Nederland niet betaald hebben aan de ADV's. Klopt het, zo vragen zij het kabinet, dat deze gemeenten eind 2023 zijn aangeschreven? Kan het kabinet een lijst met hierover aangeschreven gemeenten met de Kamer delen? Zo nee, waarom niet? Wat is de consequentie voor een gemeente die niet bijdraagt?**

Er is geen overzicht beschikbaar van hoeveel gemeenten niet hebben betaald aan de ADV's. Uit het rapport van Berenschot blijkt dat niet alle gemeenten het volledige bedrag van € 0,77 per inwoner ontvangen. Het klopt, zoals deze leden vragen, dat eind 2023 alle 342 gemeenten zijn aangeschreven door de minister van BZK, om aandacht te vragen voor het belang van de versterking van het stelsel van ADV's en de financiële middelen voor preventie van discriminatie. Daarbij is een specifieke brief gericht aan de gemeenten met een ADV, die op dat moment nog niet waren aangesloten bij de landelijke vereniging Discriminatie.nl. In deze brieven is geen specifieke aandacht besteed aan het ter beschikking stellen van financiële middelen. De middelen die gemeenten krijgen via het Gemeentefonds zijn vrij besteedbaar door gemeenten. Dat is ook een van de redenen dat in de stelselherziening van de ADV's ook een andere wijze van financiering wordt gezien.

Het niet (volledig) betalen van de ADV's door gemeenten kan tot gevolg hebben dat de betreffende ADV's te weinig middelen hebben om de wettelijke taken van registratie en verlenen van bijstand aan melders uit te voeren. De consequentie hiervan kan zijn dat burgers in de betreffende gemeenten, die discriminatie ervaren en melden, niet adequaat geholpen kunnen worden.

**14. Kan de Rijksbijdrage worden gekort indien een gemeente niet investeert in de ADV's dan wel de aanpak van discriminatie?**

Het korten op een Rijksbijdrage is niet mogelijk. Gemeenten moeten uitvoering geven aan de wettelijke taak om hun inwoners toegang tot een ADV te bieden, zoals voorgeschreven in Wga. Daarbij geldt echter het uitgangspunt van autonomie van gemeenten. Het is aan gemeenten zelf om te bepalen of en zo ja, hoe zij de middelen uit het Gemeentefonds besteden (beleids- en bestedingsvrijheid).

**15. Deze leden vragen zich af hoeveel gemeenten met een ADV niet zijn aangesloten bij Discriminatie.nl. Kan het kabinet aangeven wat het betekent dat zij niet aangesloten zijn?**

Uit informatie van de landelijke vereniging Discriminatie.nl blijkt dat er op dit moment 14 gemeenten zijn met een ADV die niet is aangesloten bij de landelijke vereniging (zie bijlage in dit document). Hiermee voldoe ik aan de motie van het lid Michon - Derksen (VVD) om een lijst te verstrekken van gemeenten die geen ADV hebben of een ADV die niet is aangesloten bij Discriminatie.nl, van 12 juni 2024.<sup>7</sup>

Deze 14 gemeenten hebben gezamenlijk iets minder dan 500.000 inwoners. Dit betekent onder meer dat de ADV's van deze gemeenten geen lid van de landelijke vereniging zijn en niet werken onder de naam Discriminatie.nl voor wat betreft de wettelijke taken op grond van de Wga (registratie en bijstand). Zij nemen niet deel aan het landelijke meldpunt, de website en zaken als het landelijk registratiesysteem, het werkprotocol voor de klachtbehandeling, samenwerkingsprotocollen met diverse partners, het regionaal discriminatieoverleg (RDO) met politie en OM en een onafhankelijke klachtencommissie.

**16. Wat doet het kabinet om deze gemeenten alsnog aan te laten sluiten? Kunnen ze eventueel gekort worden op hun Rijksbijdrage?**

Om te bevorderen dat meer ADV's zich aansluiten bij de landelijke vereniging, heb ik zoals hierboven ook aangegeven, in december 2023 een brief gestuurd naar alle gemeenten, waarvan de ADV op dat moment niet was aangesloten bij de landelijke vereniging. Daarin is de wens van Discriminatie.nl onderschreven om het aantal gemeenten met een ADV, die aangesloten is bij de landelijke vereniging, verder uit te breiden. Uit informatie van Discriminatie.nl is gebleken dat in 2024 één ADV, die voor zo'n 20 gemeenten werkt, al de stap heeft genomen om zich met de ADV aan te sluiten bij de landelijke vereniging. Andere gemeenten met een niet aangesloten ADV oriënteren zich nog op het lidmaatschap van de landelijke vereniging.

Het korten op een Rijksbijdrage is niet mogelijk. Gemeenten moeten uitvoering geven aan de wettelijke taak om hun inwoners toegang tot een ADV te bieden, zoals voorgeschreven in de Wga. Daarbij geldt echter het uitgangspunt van autonomie van gemeenten. Het is aan gemeenten zelf

---

<sup>7</sup> Kamerstukken II, 2023-24, 30 950, nr. 407.

om te bepalen of en zo ja, hoe zij de middelen uit het Gemeentefonds besteden (beleids- en bestedingsvrijheid).

**17. Zij vragen zich af of het kabinet de mening deelt dat er in de tussentijd gezorgd moet worden dat elke gemeente bijdraagt aan ADV's en dat elke ADV is aangesloten bij Discriminatie.nl. Welke inzet pleegt het kabinet hier?**

Ik ben het met de leden van de VVD-fractie eens dat in de periode tot aan de inwerkingtreding van de nieuwe landelijke organisatie gezorgd moet worden dat elke gemeente bijdraagt aan de ADV's en dat elke ADV is aangesloten bij Discriminatie.nl. Dit is ook tot uitdrukking gebracht in de bovengenoemde brief aan gemeenten van december 2023. In de komende periode zal deze oproep ook worden uitgedragen via overleg met de VNG en gemeenten. Daarbij zal ook nogmaals worden gewezen op het richtbedrag van € 0,77 per inwoner, dat ADV's nodig hebben voor het uitvoeren van de wettelijke taken.

**Vragen en opmerkingen van de leden van de BBB-fractie en reactie van de bewindspersoon**

**18. Is de minister van mening dat als je overheden, bedrijven en ngo's bij elkaar zet dat je dan per definitie tot minder discriminatie komt?**

De aanpak van discriminatie is erop gericht om discriminatie op de door de Grondwet beschermde gronden zo goed als mogelijk tegen te gaan, daar waar het zich voordoet. Discriminatie kan zich op nagenoeg alle aspecten van het leven voordoen. Op school, in de wijk, op de arbeidsmarkt, op de woningmarkt, bij sportclubs, in winkels, in het uitgaansleven, bij het afsluiten van verzekeringen of bij het krijgen van zorg. Discriminatie is overal en treft vooral vrouwen, lhbtq+ personen, mensen van kleur, mensen met een migratieachtergrond, mensen die actief hun godsdienst belijden, mensen met een beperking, ouderen en jongeren. Uit onderzoek weten we ook dat discriminatie negatieve energie kost, dat het mensen belemmert in hun mogelijkheden. Niet alleen de mensen die anders worden behandeld dan anderen om één van deze gronden, maar de samenleving als geheel heeft baat bij minder discriminatie. De aanpak van discriminatie vraagt dan ook om actie van de samenleving als geheel, want de overheid kan dit probleem niet alleen aanpakken. De aanpak van het kabinet is erop gericht om de samenleving zo veel mogelijk te faciliteren om dit onderwerp zelf op te pakken, om sectoren te ondersteunen waar dat nodig is. Soms is het echter ook nodig

dat de overheid een actievere rol heeft, agenderend of normerend optreedt, bijvoorbeeld als een sector bij voortduring geen actie onderneemt of om de door de fractie van BBB geschetste onderlinge kennismaking te organiseren.

**19. Hoeveel mensen werken er voor de ADV's? Hoeveel zijn dat er per regio? Kan de minister aangegeven wat de losse en gecombineerde kosten waren van de werkconferenties, het schrijven van het rapport en de verschillende overleggen gevoerd met VNG en het ministerie? Kan de minister delen hoeveel werknemers hierbij betrokken zijn geweest, zowel bij de ADV's als bij het ministerie?**

Het rapport van Berenschot, waarin de verschillende scenario's zijn uiteengezet bedroeg € 55.330,- (excl. BTW) en de 3 verschillende werkconferenties die daarna door het ministerie van BZK zijn georganiseerd kwamen uit op een totaalbedrag van € 43.383,- (excl. BTW). De overleggen die het ministerie van BZK voert met de VNG worden binnen reguliere uren gehouden. Het projectteam vanuit het ministerie van BZK dat zich met de stelselherziening bezighoudt bestaat uit vier ambtenaren die daarnaast ook andere werkzaamheden verrichten. Bij de ADV's die lid zijn van de landelijke vereniging Discriminatie.nl (>95% gemeenten van Nederland) werken ongeveer 72 consulenten discriminatiezaken. Zij houden zich hoofdzakelijk bezig met het uitvoeren van de wettelijke taken uit de Wga maar kunnen daarnaast bijvoorbeeld ook werkzaam zijn binnen projecten of preventieactiviteiten.

**20. Kan de minister afzien van zijn nieuwe ronde aan overleggen over rapport Berenschot en de ADV's verzoeken zich te richten op hun kerntaak?**

Voor de duidelijkheid merk ik op dat het niet de ADV's zijn die de overleggen over het rapport van Berenschot hebben georganiseerd. Dat is door het ministerie van BZK gedaan. De ADV's richten zich al volledig op hun kerntaak: het registreren van meldingen en bijstaan van melders. De overleggen over het rapport Berenschot zijn afgerond. De gesprekken die mijn departement vanaf dit voorjaar voert met het werkveld zijn noodzakelijk om tot een gedegen en gedragen plan voor versterking van het stelsel te komen. De betrokkenheid van de ADV's en hun ketenpartners maakt dat we het nieuwe stelsel mét hen kunnen vormgeven. Ik kan en wil daarom niet afzien van eventuele vervolggesprekken.

**21. Kan de minister garanderen dat er binnen de Rijksoverheid geen kritische rassentheorie wordt onderwezen of gedeeld bij**

**cursussen of andere activiteiten om ambtenaren bewust te maken van het belang van diversiteit en antidiscriminatie?**

Op 15 mei 2024 heeft de Staatssecretaris van Defensie een brief naar uw Kamer gestuurd over het gebruik van specifieke lesmethodiek en -materiaal bij diversiteitstrainingen (Kamerstuk 36410-X-90). Voor de uitgebreidere beantwoording over deze casus, verwijs ik u graag naar zijn reactie in deze brief. In zijn algemeenheid wordt er binnen het Rijk, voor zover ik daarvan op de hoogte ben, niet onderwezen in de kritische rassentheorie, maar wordt er gezocht naar verbinding om bewustwording te creëren over het belang van diversiteit en antidiscriminatie.

**22. Er is geen specifieke reflectie van de minister op de meest prominente vorm van racisme in de afgelopen maanden; antisemitisme. Kan de minister toelichten in welke mate deze vorm van discriminatie specifiek op alle vlakken zoals behandeld in de brief wordt meegenomen? Zijn er binnen de Rijksoverheid meldingen geweest van ambtenaren die te maken hebben gehad met antisemitisme? Is er specifieke zorg geweest voor Joodse ambtenaren van het ministerie van Buitenlandse Zaken naar aanleiding van de protesten voor hun ministerie?**

Mede op verzoek van uw Kamer zijn over de aanpak van antisemitisme aparte brieven gestuurd, meest recent nog in de brief van 23 april 2024 waarin alle aspecten van de aanpak zijn meegenomen.<sup>8</sup>

**23. De leden van de BBB-fractie merken op dat een tweede zaak die ontbreekt een duidelijke visie op bredere discriminatie is. Denk dan aan de positie van mensen die een streektaal, dan wel dialect, spreken, praktisch opgeleid zijn of een laag inkomen hebben. Op welke manier houdt het beleid rekening met discriminatie op basis van bredere factoren dan enkel etniciteit of geloofsovertuiging?**

Artikel 1 van de Grondwet bepaalt dat allen die zich in Nederland bevinden in gelijke gevallen gelijk worden behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. Discriminatie is dus niet alleen verboden is op grond van de expliciet genoemde persoonskenmerken, maar ook op andere gronden. Daarop wordt ook beleid gevoerd. Als voorbeeld kan worden gewezen op de brief die de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap op 6 juli 2023 aan uw Kamer stuurde over de gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten.<sup>9</sup> Naar aanleiding van een motie van de leden De Hoop

---

<sup>8</sup> Kamerstukken II, 2023-2024, 30 950, nr. 367.



(PvdA) en Bouchallikht (GL) (Kamerstuk 36 200 VIII, nr. 91) heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties mede namens de minister van Onderwijs en Wetenschap een adviesaanvraag ingediend bij het College voor de Rechten van de Mens over de wenselijkheid van toevoeging van opleidingsniveau als discriminatiegrond in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Deze wet verbiedt het maken van ongerechtvaardigd onderscheid op belangrijke maatschappelijke terreinen, zoals werk, onderwijs, gezondheidszorg en sport. Daarnaast is gevraagd of het College, naast een aanpassing van de Awgb, andere mogelijkheden ziet om ongelijke behandeling tussen mensen met verschillende opleidingsniveaus in de samenleving tegen te gaan en de herwaardering van het mbo te bevorderen. Een reactie van het College wordt rond de zomer verwacht. Uw Kamer zal daarover nader worden geïnformeerd.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de DENK-fractie en reactie van de bewindspersoon**

**24. Het kabinet geeft aan voor de zomer te laten weten of en op welke wijze de instelling van de NCDR zal worden verlengd. Kan het kabinet bij de communicatie van dit besluit tevens aangeven hoe het onderliggende onderzoek bij het instellingsbesluit naar de inrichting en bekostiging van de NCDR hierbij wordt betrokken?**

In de toelichting bij het instellingsbesluit van de NCDR is opgenomen dat de NCDR voor drie jaar is ingesteld en dat binnen die termijn een besluit wordt genomen over verlenging. Met het oog op die opdracht in de toelichting heb ik opdracht gegeven tot een evaluatie, die aan het begin van de zomer afgerond zal worden. Uw Kamer zal de uitkomsten van deze evaluatie ontvangen en eveneens hoe die uitkomsten - ook ten aanzien van de inrichting en bekostiging van de NCDR - worden betrokken bij de besluitvorming over de verlenging van de NCDR. Omdat het belangrijk is om het volgende kabinet de ruimte te bieden voor gedegen besluitvorming over de verlenging van de NCDR en tegelijkertijd met het oog op de continuïteit van de organisatie van de NCDR, heb ik besloten om de termijn van de NCDR te verlengen tot eind 2025. U bent daarover geïnformeerd bij brief van 14 juni 2024.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2022-2023, 31 524, nr. 569.

<sup>10</sup> Nog geen Kamerstuknr. Zie [Kamerbrief over besluit verlenging NCDR aan volgend kabinet | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#).

**25. De leden van de DENK-fractie merken op dat het kabinet aangeeft dat gemeenten 12,9 miljoen euro ontvangen voor de bekostiging van de ADV's. Kan het kabinet aangeven hoeveel van dit geld door gemeenten ook daadwerkelijk uitgegeven wordt aan de bekostiging van ADV's?**

Omdat gemeenten een grote mate van bestedingsvrijheid hebben voor wat betreft de Algemene Uitkering vanuit het Gemeentefonds kan het kabinet gemeenten niet verplichten het volledige bedrag dat zij hiervoor krijgen ook daadwerkelijk aan hun ADV te geven. De Wga verplicht gemeenten om een voorziening te hebben waar burgers discriminatie kunnen melden, maar de wet laat het aan gemeenten om hier zelf invulling aan te geven. Ik hoor vanuit de landelijke vereniging van ADV's, Discriminatie.nl, al langer het signaal (en dit blijkt onder andere tevens uit het rapport van Berenschot), dat ADV's zeker niet altijd het volledige budget krijgen dat het Rijk beschikbaar stelt. Dit is één van de knelpunten die ik in het nieuwe stelsel wil aanpakken. Door naar één centrale organisatie toe te werken verandert de relatie tussen de gemeenten en de huidige ADV's en zal de centrale organisatie voor de aanpak van discriminatie rechtstreeks door het Rijk worden gefinancierd. Hiermee kunnen we dit knelpunt oplossen.

**26. Wat is het gemiddelde bedrag per inwoner van een gemeente dat gemeenten uitgeven aan de ADV's en is er nog steeds sprake van een richtbedrag?**

Ik verwijs u naar het antwoord op vraag 12 van de leden van de VVD-fractie.

**27. Hoe gaat het kabinet borgen dat de aanvullende 2,5 miljoen euro in het kader van de preventie van discriminatie ook daadwerkelijk hieraan gaat worden uitgegeven door gemeenten?**

Hiervoor geldt dat dit bedrag in de vorm van een Decentralisatie Uitkering zal worden uitgekeerd aan het Gemeentefonds. Dit betekent ook dat gemeenten vrij zijn in de wijze waarop zij dit geld willen besteden. Preventie van discriminatie betekent maatwerk. Iedere gemeente of regio heeft haar eigen uitdagingen als het gaat om de verschillende vormen van discriminatie in de samenleving. Daarom ben ik van mening dat de gemeente vrij moeten kunnen beschikken over deze extra bijdrage. In mijn brief aan de gemeenten heb ik aangegeven dat ik het van belang vind dat ADV's worden betrokken bij de uitvoering van

preventieactiviteiten, omdat zij vaak precies weten wat er speelt in de gemeenten. Ook hebben veel ADV's al toepasbare preventieactiviteiten waar gemeenten gebruik van kunnen maken. Mijn departement voert constructieve gesprekken met gemeenten, de VNG en Discriminatie.nl om ervoor te zorgen dat gemeenten zo adequaat en efficiënt mogelijk gebruik maken van deze extra bijdrage. Later dit jaar zal er door de VNG en Discriminatie.nl worden gemonitord in hoeverre gemeenten dit extra geld daadwerkelijk hebben gebruikt.

**28. Wanneer verwacht het kabinet de brede publiekscommunicatie om de zichtbaarheid en vindbaarheid van de ADV's te vergroten uit te rollen?**

De publiekscommunicatie wordt ontwikkeld en uitgevoerd in 2024-2026.

**29. Op welke manier wordt deze campagne uitgevoerd en welk bedrag is hiervoor gereserveerd?**

In januari 2024 heeft Discriminatie.nl, met financiering van het ministerie van BZK, een campagne gelanceerd die zich richt op het vergroten van de naamsbekendheid en vindbaarheid van Discriminatie.nl ('Meld het wel! Discriminatie.nl'). Dit betreft een relatief kleinschalige campagne, die heeft geleid tot een toename van het aantal meldingen bij de ADV's.

Ondanks deze stijging blijft het aantal meldingen echter aanzienlijk lager dan het aantal mensen dat discriminatie ervaart. Uit onderzoek van het SCP<sup>11</sup> blijkt dat gemiddeld slechts een op de vijf mensen die discriminatie ervaart ergens melding doet. Daarom zal de nieuwe publiekscommunicatie van het ministerie van BZK omvangrijker zijn. Deze zal bovendien gebaseerd worden op uitgebreid onderzoek naar determinanten in het wel of niet melden van discriminatie, met als doel gedragsverandering te bewerkstelligen. Deze publiekscommunicatie zal synchroon lopen met de ontwikkelingen van de stelselherzieningen en dus in verhouding staan met de capaciteit van de nieuwe organisatie. Het bedrag dat is gereserveerd bedraagt 1,7 miljoen euro, uit het fonds slavernijverleden.

**30. Het kabinet geeft aan te bezien of er streefcijfers of doelstellingen in een volgend nationaal programma kunnen worden opgenomen. Is het kabinet zich ervan bewust dat de discussie hierover al lang plaatsvindt en dat het van belang is**

---

<sup>11</sup> [Ervaren discriminatie in Nederland II | Publicatie | Sociaal en Cultureel Planbureau \(scp.nl\)](#)

**om in het eerstvolgende nationaal programma hierover uitsluitel te krijgen? Wat vindt het kabinet van de suggestie om cijfers over ervaren discriminatie of ervaren uitsluiting op te nemen als beleidsindicator?**

De nieuwe versterkingen die zijn opgenomen in het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme 2023 bevatten al zo veel mogelijk concrete doelen. Op dit moment wordt gewerkt aan een nationaal programma met nationale agenda 2024 - 2028. Daarin wordt ook bekeken hoe er nog meer met concrete doelstellingen of streefcijfers kan worden gewerkt. Dit vraagt goede doordenking. Het opnemen van concrete doelstellingen of streefcijfers kan mogelijk bijdragen aan de beoordeling van de effectiviteit van de maatregelen, maar tegelijkertijd is het lastig om te de effectiviteit van maatregelen goed te meten en moeten streefcijfers geen doel op zich worden als dat contra-productief werkt. Ik zie of cijfers over ervaren discriminatie een indicator kunnen vormen voor de effectiviteit van beleid.

**31. De leden van de DENK-fractie vragen of het kabinet inzake de aanpak van woningmarktdiscriminatie kan aangeven hoe zij het aangenomen amendement van de leden Van Baarle en Boulakjar op de Wet goed verhuurderschap, dat een werkwijze oplegt ter voorkoming van woningmarktdiscriminatie, gaat uitvoeren?**

De Wet goed verhuurderschap is 1 juli 2023 in werking getreden. Het amendement waar de leden van de DENK-fractie naar verwijzen is onderdeel van de Wet goed verhuurderschap. Om verhuurders en verhuurbemiddelaars genoeg tijd te geven om de werkwijze intern af te stemmen is dat onderdeel, conform het amendement, 1 januari 2024 inwerking getreden. Dit betekent dat alle verhuurders en verhuurbemiddelaars inmiddels een werkwijze moeten hebben om woondiscriminatie te voorkomen en dat gemeenten bevoegd zijn om hierop te handhaven.

Om verhuurders en verhuurbemiddelaars te ondersteunen is er campagnemateriaal gemaakt over de Wet goed verhuurderschap, waarin ook expliciet aandacht is voor het voorkomen van woondiscriminatie. In lijn hiermee zijn ook de pagina's op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl) en [volkshuisvestingnederland.nl](https://volkshuisvestingnederland.nl) geüpdatet. Speciaal voor gemeenten is daarnaast de handreiking Wet goed verhuurderschap opgesteld. Ook hierin is aandacht besteed aan de werkwijze ter voorkoming van woondiscriminatie.

**32. De leden van de DENK-fractie merken op dat bij de ADV's in het afgelopen jaar meer meldingen van moslimdiscriminatie zijn binnengekomen. Welke concrete en praktische maatregelen gaat het kabinet op grond hiervan nemen?**

De jaarrapportage discriminatiecijfers 2023 laat zien dat het aantal meldingen van moslimdiscriminatie, net als andere discriminatiemeldingen, is toegenomen.<sup>12</sup> Uiterlijke kenmerken, vooral bij vrouwen met een hoofddoek, spelen een grote rol. De cijfers laten zien dat discriminatie en uitsluiting een harde realiteit vormen in onze samenleving en een groot onrecht in het leven van velen.

Het kabinet zet dan ook in op versterking van de aanpak van discriminatie en racisme. In augustus 2022 en december 2023 zijn respectievelijk het eerste en het tweede Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme aan uw Kamer aangeboden.<sup>13</sup>

Moslimdiscriminatie is stevig ingebed in de kabinetsbrede aanpak die ziet op onder meer de arbeidsmarkt, de woningmarkt, het onderwijs en het strafrecht. Generieke versterkingen die ook moslimdiscriminatie helpen aanpakken zijn bijvoorbeeld de komst van een algoritme-toezichthouder, de aanpak van hate speech en versterking van het meldingssysteem. Specifieke maatregelen zien op onderzoek naar ervaren discriminatie in de financiële dienstverlening en op het vergroten van intersectioneel handelingsperspectief (zoals bij arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's). Op 4 juni 2024 heeft de Minister van SZW uw Kamer een brief over arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's gestuurd.<sup>14</sup>

Momenteel kijkt het kabinet naar waar de aanpak van moslimdiscriminatie versterkt kan worden. Het Ministerie van SZW heeft daartoe opdracht gegeven aan Regioplan en de Universiteit Utrecht voor een Nationaal Onderzoek naar Moslimdiscriminatie. De uitkomsten worden in het eerste kwartaal van 2025 verwacht.

**Vragen en opmerkingen van de leden van de ChristenUnie-fractie en reactie van de bewindspersoon**

**33. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen wanneer het meerjarig programma van de NCDR kan worden verwacht. Deze leden vragen wat de betreffende status van een dergelijk programma zal zijn.**

---

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2023-2024, 30 950, nr. 366, p. 24, 25.

<sup>13</sup> Kamerstukken II, 2021-2022, 30 950, nr. 316 en Kamerstukken II, 2023-2024, 30 950, nr. 355.

<sup>14</sup> Kamerstukken II 2023-2024, 29 544, nr. 1244.

Zoals in het debat met uw Kamer op 16 april j.l. is gemeld, wordt momenteel gewerkt aan een nieuw nationaal programma (voortbouwend op de Nationale Programma's 2022 en 2023) met een meerjarige agenda 2024-2028. De NCDR werkt samen met de departementen aan zowel een verbreding van het programma, bijvoorbeeld via actieve aansluiting van mede-overheden, vakbonden en bedrijfsleven, als aan intensivering ervan via het realiseren van een coherent pakket aan maatregelen, waar mogelijk voorzien van concrete doelen en gericht op een meerjarige structurele aanpak met maatregelen zowel voor de korte als voor de lange(re) termijn. Het streven is om dat nationale programma en de agenda eind 2024 gereed te hebben.

**34. Wanneer kan de evaluatie van de NCDR worden verwacht en aan de hand van welke criteria zal worden besloten tot verlenging?**

De verwachting is dat de evaluatie aan het begin van de zomer gereed is. Het instellingsbesluit van de NCDR kent geen einddatum. In de toelichting op het besluit is evenwel opgenomen dat de NCDR is ingesteld voor een periode van drie jaar en dat de minister van BZK binnen drie jaar beslist over verlenging en zo mogelijk wettelijke verankering. Dit gegeven is het uitgangspunt voor de besluitvorming. Het evaluatieonderzoek richt zich op de vraag in welke mate de NCDR bijdraagt aan de versterking van een gecoördineerde aanpak van discriminatie. De wens van uw Kamer om te komen tot een versterkte en een meer gecoördineerde aanpak van discriminatie is immers de aanleiding geweest voor het instellen van de NCDR. De deelvragen van het onderzoek richten zich op de uitvoering van de taken in het instellingsbesluit, de effecten van het optreden van de NCDR en op de factoren en randvoorwaarden die een rol spelen bij de taakuitoefening. Omdat het belangrijk is om het volgende kabinet de ruimte te bieden voor gedegen besluitvorming over de verlenging van de NCDR en tegelijkertijd met het oog op de continuïteit van de organisatie van de NCDR, heb ik besloten om de termijn van de NCDR te verlengen tot eind 2025. U bent daarover geïnformeerd bij brief van 14 juni 2024.<sup>15</sup>

**35. Wat gaat er gebeuren met de 2,5 miljoen extra voor preventie van discriminatie. Waar gaan deze middelen concreet aan worden uitgegeven?**

---

<sup>15</sup> Kamerstukken II 2023-2024, 30 950, nr. 409.

Ik verwijs u naar het antwoord op vraag 27 van de DENK fractie.

**36. De leden van de ChristenUnie-fractie zien dat de voorkeur van het kabinet uitgaat naar één organisatie voor de aanpak van discriminatie. Deze leden vragen of het kabinet ook ziet dat dit mogelijk risico's met zich meebrengt waarbij bepaalde vormen van discriminatie ondergesneeuwd kunnen raken. Hoe wordt dit ondervangen?**

Het is niet de verwachting dat bepaalde vormen van discriminatie ondergesneeuwd kunnen raken. Net als in het huidige stelsel zal de nieuwe organisatie zich richten op alle non-discriminatiegronden. Een belangrijke kernwaarde van de nieuwe centrale organisatie zal ook 'onafhankelijkheid' zijn. Het streven is een centrale organisatie voor iedereen, met een duidelijk standpunt: discriminatie op welke grond dan ook is onacceptabel. De organisatie zal zich bewust moeten zijn van het belang om die neutraliteit ook over te dragen op het publiek. Aan de andere kant zal de nieuwe organisatie, doordat de lokale loketten in het nieuwe stelsel behouden blijven, wel in staat zijn om in te spelen op vormen van discriminatie die op lokaal niveau naar voren komen. Voor de VNG en gemeenten is dit van groot belang en een voorwaarde voor het overgaan naar een landelijke organisatie.

**37. Hoe wordt tevens het risico op een bureaucratische organisatie ondervangen en de slagkracht om snel en effectief op te kunnen treden geborgd? Hoe wordt voorkomen dat dit het werk van lokale ADV's ondermijnt?**

Het is nadrukkelijk de bedoeling om het stelsel van ADV's en de aanpak van discriminatie verder te versterken en efficiënter te maken. Daarbij heb ik een effectieve en daadkrachtige centrale organisatie voor ogen, die de lokale loketten juist faciliteert en ondersteunt. Bij die ondersteuning kan worden gedacht aan werkzaamheden op het terrein van financiering, P&O, ICT en communicatie. Met name de financiering vergt nu jaarlijks voor zowel ADV's als gemeenten veel tijd en administratieve lasten. Door de financiering centraal tussen het Rijk en de nieuwe centrale organisatie te organiseren, zal dit tot meer efficiëntie leiden voor deze partijen. De lokale loketten kunnen zich dan nog beter richten op de kerntaken van registratie van meldingen en het bieden van bijstand aan melders. De faciliterende rol zal verder tot uitdrukking komen in goed afgebakende de taken en bevoegdheden van de centrale organisatie ten opzichte van de lokale loketten. In de hoofdlijnennotitie, die uw Kamer zo spoedig mogelijk na het zomerreces zal ontvangen, zal de inrichting van de

nieuwe organisatie op landelijk, regionaal en lokaal niveau verder worden uitgewerkt.

**38. Hoe worden bij een dergelijke organisatie en de besluitvorming hierover minderheidsgroepen betrokken?**

In het kader van de voorbereiding van (de wetgeving voor) het nieuwe stelsel voor de aanpak van discriminatie is door het ministerie van BZK een klankbordgroep in het leven geroepen, waarin verschillende belanghebbende organisaties uit het werkveld en de maatschappij zullen deelnemen. Via die weg worden ook minderheidsgroepen betrokken in het hele proces. Ook dit punt zal ik nader toelichten in de bovengenoemde hoofdlijnennotitie.

**39. De leden van de ChristenUnie-fractie zien dat niet voor het eerst campagnes worden geïnitieerd om de zichtbaarheid van lokale discriminatiebureaus te vergroten. Welke lessen van die eerdere campagnes worden gebruikt bij de huidige campagnes, hoe worden tekortkomingen van eerdere campagnes ondervangen?**

Publiekscommunicatie kan diverse vormen aannemen. Een campagne, waarbij sprake is van media-inkoop, is daar een van. De laatste rijksoverheid-campagne voor de aanpak van discriminatie in algemene zin luidde 'Anti-discriminatie' en liep in 2015. De campagne had als doel duidelijk te maken dat uitsluiting ongewenst is voor zowel het individu als de samenleving. De nieuwe publiekscommunicatie heeft een specifiek doel, namelijk het vergroten van de meldingsbereidheid bij discriminatie. Bij de ontwikkeling van deze nieuwe communicatie zal de evaluatie van de 'Anti-discriminatie'-campagne, zoals opgenomen in het Rapport Jaarevaluaties Campagne Rijksoverheid<sup>16</sup>, zorgvuldig worden geraadpleegd. Voor de invulling van de publiekscommunicatie die momenteel wordt ontwikkeld, verwijs ik ook naar het antwoord op de vraag van de fractie van Denk (vraag nr. 29).

**40. Deze leden vragen hoe naast meldingsbereidheid ook de aangiftebereidheid wordt vergroot. Zij horen vanuit verschillende gemeenschappen dat men geen aangifte doet omdat ze het gevoel hebben dat geen opvolging wordt gegeven of geen erkenning is van de discriminatie die heeft plaatsgevonden. Herkent het kabinet deze signalen ook? Wat wordt in het werk gesteld om de drempel tot het doen van**

---

<sup>16</sup> Kamerstukken II, 2016 34 300 III, nr. 7.



## **aangifte te verlagen en ook op gepaste wijze opvolging te geven aan aangiftes?**

Het kabinet hecht groot belang aan het vergroten van zowel de aangifte als meldingsbereidheid onder slachtoffers van discriminatie en herkent het beeld van slachtoffers dat niet of onvoldoende opvolging aan melding of aangifte wordt gegeven. Het kabinet stelt hier tegenover dat verschillende betrokken partijen, primair de politie, vanuit de premisse werken dat meldingen en aangiftes altijd serieus genomen worden. Ook is de politie in beginsel verplicht om aangifte op te nemen. Het is dan ook van groot belang dat een discriminatieaspect bij de politie adequaat wordt herkend, zodat het een plek krijgt in de opsporing en vervolging wanneer het gaat om een haalbare en bewijsbare zaak. Van even groot belang is dat de politie investeert in de bejegening van melders of mensen die aangifte willen doen. De politie kijkt momenteel op welke wijze dit mogelijk expliciet kan worden toegevoegd aan de politieopleiding. Vanuit het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie wordt ook binnen de eenheden aandacht besteed om slachtoffers van discriminatie en racisme landelijk op dezelfde manier te benaderen en begeleiden in het doen van aangifte.

Verder heeft Discriminatie.nl een campagne gelanceerd die de nieuwe gezamenlijke naam onder de aandacht brengt en burgers aanspoort om discriminatie te melden.

### **41. Welke rol kunnen ook ADV's en slachtofferhulp hier meer in spelen?**

De ADV's hebben al een rol om de drempel voor het doen van aangifte te verlagen. De consultants van ADV's kunnen met melders meegaan bij het doen van aangifte. Door hun expertise met betrekking tot strafrechtelijke discriminatie zijn zij in staat om ervoor te zorgen dat de juiste elementen in een aangifte worden opgenomen. Bij de opvolging van aangiften spelen ADV's ook al een rol. Iedere politie-eenheid in Nederland heeft een zogeheten Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Aan de hand van een landelijk convenant tussen het Openbaar Ministerie, de politie en Discriminatie.nl werken deze partijen structureel samen. Tijdens reguliere zaaksoverleggen kan een ADV bijvoorbeeld vragen naar de stand van zaken van een lopende aangifte. Op deze manier blijft de ADV betrokken en worden melders ook bij de opvolging van aangiften ondersteund.

### **42. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen hoe bij de bestrijding van discriminatie op Caribisch Nederland ook wordt**

**gekeken naar de discriminatie die plaats vindt van mensen vanuit Caribisch Nederland in Europees Nederland. Deze leden denken bijvoorbeeld aan de problematiek rondom de BSN voor studenten. Wanneer wordt dit opgelost?**

Als mensen vanuit Caribisch Nederland worden gediscrimineerd in Europees Nederland dan worden ze beschermd door de gelijkebehandelingswetgeving die in Europees Nederland geldig is en kunnen zij terecht bij onder meer een antidiscriminatievoorziening of het College voor de Rechten van de Mens. De leden van de ChristenUnie-fractie vragen ook naar de concrete problematiek rondom de BSN voor studenten.

Op 1 april 2024 (Stb. 2024, 39) is een wijziging van het Besluit BRP (Stb. 2023, 256) in werking getreden. Zoals aan uw Kamer is bericht, hoeven studenten uit het Caribische deel van het Koninkrijk door deze wijziging voor het verkrijgen van een BSN niet langer fysiek te verschijnen in Europees Nederland.<sup>17</sup> Sinds 1 april 2024 kan een BSN worden verstrekt aan Caribische studenten die in Europees Nederland komen studeren voor zij in Nederland aankomen, namelijk via DUO zodra deze studenten zich inschrijven voor studiefinanciering. Dit geldt voor zowel studenten uit de landen Aruba, Curaçao en Sint-Maarten, als voor studenten uit de openbare lichamen Bonaire, Sint-Eustatius en Saba. De studenten uit Caribisch Nederland hoeven daarvoor dus ook niet te wachten op de wetgeving die het BSN invoert in Caribisch Nederland.

**43. De leden van de ChristenUnie-fractie zijn positief over de actualisatie van het Handelingskader Professioneel Controleren. Zij vragen hoe die actualisatie vervolgens ook in de praktijk tot verandering gaat leiden. Welke resultaten verwacht het kabinet en op welke wijze zullen die resultaten inzichtelijk worden gemaakt en worden geëvalueerd?**

De Politie en de Koninklijke Marechaussee hebben beiden hun Handelingskader Professioneel Controleren geactualiseerd. Het handelingskader geeft handvatten aan de uitvoerende mensen en hun leidinggevendenden. Door expliciet te maken hoe zij de selectie maken en de controle vormgeven, worden zij ondersteund in hun werk. Momenteel onderzoeken de KMar en de politie hoe de resultaten op een goede manier kunnen worden gemeten en binnen de KMar worden diverse mogelijkheden uitgelopen, zoals een app waarin selectiecriteria worden opgeslagen.

---

<sup>17</sup> Kamerstukken II 2023/24, 26 643, nr. 1112, p. 33-34, en Kamerstukken II 2022/23, 27 859, nr. 175, p. 3.

Beide handelingskaders maken deel uit van de basisopleiding en vervolgoopleidingen voor politie en KMar. In de operaties wordt het aangepaste handelingskader in 2024 opnieuw actief onder de aandacht gebracht. De politie en KMar spannen zich onder andere met het Handelingskader in om professioneel controleren te bevorderen en etnisch profileren te voorkomen en te bestrijden. Dit zal bijdragen aan een betere taakuitvoering. Het meten van het resultaat is complex, de bekendheid met het handelingskader wordt wel getoetst.

### **Vragen en opmerkingen van de leden van de Volt-fractie en reactie van de bewindspersoon**

**44. Hoe verwacht de minister dat het meerjarig programma van de NCDR een bijdrage zal leveren aan het tegengaan en terugdringen van racisme en discriminatie? Hanteert hij voor de beoordeling daarvan concrete doelstellingen en cijfers? En zo niet, hoe meet hij de effectiviteit? Kan de minister verder inkijk bieden door wie en hoe de resultaten en taakuitoefeningen van de NCDR worden geëvalueerd? Wat zijn de criteria voor het wel of niet verlengen van de instelling van de NCDR? Is het niet van belang dat de NCDR voort blijft bestaan aangezien de minister zelf ook aangeeft dat het tegengaan van racisme en discriminatie een zaak van lange adem en continue inspanning is?**

De huidige twee nationale programma's bevatten uiteenlopende maatregelen, gericht op diverse vormen van discriminatie en op diverse beleidsterreinen. Het gaat om maatregelen om discriminatie door de overheid tegen te gaan, zoals op de werkvloer van de overheid. Maar ook om maatregelen die erop gericht zijn om andere spelers te faciliteren om discriminatie aan te pakken. Het kabinet kan discriminatie immers niet alleen bestrijden. Het aanpakken van discriminatie is een opdracht aan de gehele samenleving, aan alle sectoren waarin discriminatie plaatsvindt. Het kabinet kan die sectoren wel met regelgeving, advies en bijstand aanzetten tot en ondersteunen in het aanpakken van discriminatie. Zoals in de Wet goed verhuurderschap, waarin bepalingen zijn opgenomen die discriminatie op de woningmarkt moeten tegengaan. Het kabinet maakt regelgeving, geeft informatie en ondersteuning aan gemeenten en woningbouwcorporaties en organiseert toezicht op de naleving van de wetgeving. De overheid kan slachtoffers van discriminatie steunen door slagvaardige, krachtige meldpunten in te richten waar zij terecht kunnen. Aan de versterking van het stelsel van meldpunten wordt momenteel gewerkt. En de overheid kan de norm

uitdragen dat discriminatie niet wordt getolereerd. Dat doet het kabinet dan ook. Met deze maatregelen hoopt het kabinet een bijdrage te leveren aan het terugdringen van discriminatie. De NCDR voorziet het kabinet van informatie uit de samenleving, waaronder over blinde vlekken in de aanpak van discriminatie.

Het nationaal programma 2023 bevat al zo veel mogelijk concrete maatregelen en doelen. Dit wordt verder uitgewerkt in het nationaal programma en agenda 2024 - 2028. Voor het nieuwe nationaal programma en de meerjarige agenda worden maatregelen via een brede doel-middelenanalyse in een logisch verband geplaatst en zoveel mogelijk verbonden aan concrete doelen en resultaten. Dat maakt het mogelijk om op een meer analytische manier, waar mogelijk en beschikbaar gestoeld op (wetenschappelijk) onderzoek, activiteiten en maatregelen te ordenen en eventuele witte vlekken in aanpak en maatregelen te inventariseren en een plaats binnen de meerjarige agenda te geven, waar mogelijk voorzien van streefcijfers. Door het opnemen van concrete doelen en gewenste (tussen)resultaten zal de meerjarige agenda gaan voorzien in een samenhangend stelsel dat het monitoren en meten van effecten steeds beter mogelijk maakt.

De evaluatie van de NCDR wordt uitgevoerd door het bureau Regioplan. De resultaten en taakuitoefening worden geëvalueerd via een combinatie van concrete resultaten en producten die de NCDR heeft opgeleverd en door een brede uitvraag bij en gesprekken met stakeholders en samenwerkingspartners van de NCDR. De uitkomsten van de evaluatie zullen zeker in het licht worden gezien van wat ik in het debat met uw Kamer op 16 april j.l. heb gewisseld. Voor de beantwoording van de overige vragen verwijs ik naar de antwoorden die ik hierboven heb gegeven in reactie op de vragen van de fracties van PvdA-GroenLinks (vraag 24) en Denk (vraag 34).

**45. De leden van de Volt-fractie stippen ook de versterking van de ADV's aan. Deze leden stellen dat het goed nieuws is dat er vanaf 2024 structureel 2,5 miljoen euro extra wordt vrijgemaakt voor de preventie van discriminatie. Kan de minister verdere details geven over hoe dit bedrag tot stand is gekomen en welke doelstellingen daaraan verbonden zijn?**

Het bedrag is gebaseerd op de indicatie die terug te vinden is het in rapport Berenschot. Hierin staat dat het minimale bedrag voor preventie geïndiceerd is op € 0,14 per inwoner. Zoals ik eerder in deze brief aangaf staat het gemeenten vrij om een passende besteding van deze gelden te vinden. De variant van een Decentralisatie Uitkering kent daarbij geen

verantwoordingsplicht voor gemeenten, derhalve is de uitkering niet verbonden aan harde doelstellingen.

**46. Wat betreft het landelijk online discriminatie meldpunt zijn deze leden benieuwd of er al eerste cijfers gedeeld kunnen worden over de werking en effectiviteit van de nieuwe centrale portal. Hoe is de minister van plan om de meldpunten goed vindbaar en toegankelijk te maken?**

Sinds de lancering in januari 2024 van landelijke naam van de ADV-meldpunten zien we een grote toename van het aantal meldingen dat ADV's ontvangen. De eerste cijfers over het aantal meldingen bij Discriminatie.nl zijn begin mei reeds naar buiten gebracht via berichtgeving op nu.nl.<sup>18</sup> Daaruit blijkt dat het aantal meldingen sinds januari 2024 met 35% is toegenomen ten opzichte van 2023. De landelijke vereniging Discriminatie.nl concludeert daaruit dat de naamsbekendheid en vindbaarheid, mede door het (gratis) telefoonnummer 0800-0880, is toegenomen.

Dat nog steeds zoveel mensen discriminatie ervaren is een hardnekkig probleem, dat we moeten blijven aanpakken. Het is evenwel een goede zaak dat meer mensen ervaren discriminatie melden en ook de bijstand van een ADV kunnen krijgen. Ik roep mensen ook op om te blijven melden, want daardoor kan discriminatie beter en gericht worden aangepakt.

**47. Hoe ziet deze brede publiekscommunicatie eruit met betrekking tot de zichtbaarheid en vindbaarheid van de ADV's?**

De publiekscommunicatie voor de zichtbaarheid en vindbaarheid van de ADV's wordt ontwikkeld in samenwerking met een extern bureau dat gespecialiseerd is in gedragsinterventies. Een gedragsinterventie is een gestructureerde actie of reeks acties die gericht is op het beïnvloeden van gedragspatronen, zoals het melden van discriminatie. Een gedragsinterventie is een vorm van communicatie. Een voorbeeld hiervan is een landelijke meldingsdag.

Het expertisebureau zal interventies voorstellen en uitvoeren op basis van bestaand onderzoek naar factoren die meldingsbereidheid beïnvloeden. Evenals op basis van gedragswetenschappelijke literatuur over de psychologische determinanten van aangifte- en meldingsbereidheid, specifiek op het gebied van discriminatie.

---

<sup>18</sup> Nu.nl d.d. 7 mei 2024: '35 procent meer discriminatiemeldingen sinds lancering landelijk 0800-nummer' Hierbij zijn de vele meldingen die dit jaar zijn ontvangen met betrekking tot de uitspraken van de heer Derksen en de meldingen over coronamaatregelen buiten beschouwing gelaten.

De publiekscommunicatie met betrekking tot de zichtbaarheid en vindbaarheid van de ADV's zal qua intensiteit worden afgestemd op de tijdlijn van de stelselherziening. Dit is bedoeld om te voorkomen dat de verwachte toename in meldingsbereidheid en toegankelijkheid niet aansluit op de capaciteit van de ADV's.

**48. En specifiek met betrekking tot het online meldpunt: welke technische oplossingen zouden kunnen worden toegevoegd aan het meldpunt om de effectiviteit nog groter te maken? Bijvoorbeeld een plug-in in de webbrowser om meldingen over online discriminatie makkelijker te maken?**

Het landelijk meldpunt Discriminatie.nl is op vele manieren te bereiken. Naast het nieuwe gratis telefoonnummer is er ook een app voor smartphones en is het uiteraard mogelijk om meldingen per e-mail te doen. De effectiviteit is hiermee al groot en zal met het oog op de geplande publiekscommunicatie volgend jaar nog meer aandacht krijgen.

Binnen het project online discriminatie (zie ook het antwoord hieronder op de vragen van de Volt-fractie) wordt gekeken hoe de aanpak van online discriminatie kan worden geïntensiveerd. Daartoe zijn verschillende stakeholdersessies georganiseerd en is een probleemstelling geformuleerd. Vervolgens wordt gekeken wat effectieve maatregelen zijn om online discriminatie zoveel mogelijk te voorkomen en te bestrijden. Waar technische oplossingen effectief kunnen zijn, worden deze in de aanpak meegenomen. Uw Kamer wordt rond deze zomer over de aanpak van online discriminatie geïnformeerd.

**49. Denkt de minister dat de focus op het melden van discriminatiegevallen een substantiële bijdrage zal leveren bij het tegengaan van discriminatie? Zo ja, hoe ziet dat er volgens hem uit?**

We weten uit onderzoek dat van de mensen die recent discriminatie hebben ervaren en dit heeft gemeld, dit slechts in 3% van de gevallen bij een ADV is. De toename van het aantal discriminatiemeldingen geeft ons een beter beeld van de ervaren discriminatie in Nederland. Nu zien we een klein topje van de ijsberg, maar een effectievere aanpak moeten we eerst de rest van de ijsberg in beeld krijgen. Hoe meer compleet dit beeld is, hoe beter we onze strategische en beleidsmatige aanpak kunnen verbeteren. De versterking van de ADV's behelst een meerjarige aanpak waarbij de centrale organisatie voor de aanpak van discriminatie de stip aan de horizon is. Het kabinet laat het niet na om daar waar mogelijk eerder en sneller te accelereren om de ADV's te versterken.

**50. Daarnaast wordt ook aangegeven dat het College voor de Rechten van de Mens een oordelende taak krijgt op Bonaire, Sint-Eustatius en Saba. Zou de minister dit nader kunnen toelichten? Hoe wordt deze oordelende taak ingevuld per land en/of eiland en hoe zal hierover worden teruggekoppeld aan de Kamer?**

Artikel IV van het wetsvoorstel bescherming tegen discriminatie op de BES bepaalt dat de Wet College voor de Rechten van de Mens mede van toepassing is in de openbare lichamen Bonaire, Saba en Sint-Eustatius, waaronder de bevoegdheid om op schriftelijk verzoek te onderzoeken of een onderscheid is of wordt gemaakt.<sup>19</sup> In aanloop naar de inwerkingtreding van de wet is het College bezig met de voorbereiding van haar oordelende taak op de eilanden. Op 17 juni 2024 start in dit kader een kwartiermaker bij het College, die de nadere invulling zal geven aan de uitvoering van de oordelende taak in de openbare lichamen. Bij deze voorbereiding zal nauw worden aangesloten bij de voorbereidingen voor een ADV op de eilanden omdat diverse activiteiten (zoals voorlichting en kennisontwikkeling) in beide trajecten zullen spelen.

**51. De leden van de Volt-fractie zijn verder ook geïnteresseerd in het lopende onderzoek over ervaren discriminatie en ervaren juridische problemen in het Caribisch deel van het Koninkrijk. Kan de minister verdere details geven over wat er precies wordt onderzocht?**

Momenteel vindt het onderzoek plaats naar ervaren discriminatie en juridische problemen in Caribisch Nederland. Er worden straat-enquêtes afgenomen op verschillende plaatsen op de drie eilanden en diepte-interviews gehouden. Het onderzoeksbureau dat deze opdracht heeft gekregen heeft ruime ervaring met onderzoek op Caribisch Nederland en de nodige lokale contacten om de gesprekken met bewoners te voeren. Onder meer wordt met vertegenwoordigers van de lhbtq+ gemeenschap gesproken. Het onderzoek is tweeledig: ervaren juridische problemen in den brede en ervaren discriminatie. Het deel over juridische problemen gaat over de aard en omvang van juridische problemen die mensen ondervinden en de wegen die zij in de huidige situatie bewandelen om die op te lossen. In het deel dat ziet op discriminatie staat ervaren discriminatie centraal, dit kan ook betekenen dat er gewezen wordt naar de rol van Nederland, de koloniale geschiedenis en de verhoudingen binnen het Koninkrijk. Deze onderwerpen worden niet expliciet

---

<sup>19</sup> Kamerstukken II 2023/24, 36 551, nr. 2.

onderzocht. Naar verwachting wordt het definitieve rapport begin september opgeleverd.

**52. Daarbij zouden deze leden ook willen vragen in hoeverre zicht is op de rechten van lhbtqi+ gemeenschap in het Caribisch deel van het Koninkrijk en welke inspanningen de minister levert om de positie voor de lhbtqi+ gemeenschap in het Caribisch deel van het Koninkrijk te versterken.**

Nederland ondersteunt via de Vertegenwoordiging van Nederland in Aruba, Curaçao en Sint Maarten (VNACS) op verschillende manieren de lhbtqi+ gemeenschap in de Caribische landen van het Koninkrijk.

Zo heeft de VNACS op 16 mei jl. een netwerkreceptie georganiseerd voor de Arubaanse lhbtqi+ gemeenschap. De wens is om dergelijke netwerkrecepties ook in Curaçao en Sint Maarten te organiseren. De staatssecretaris van Digitalisering en Koninkrijksrelaties heeft tijdens een recent bezoek op 27 mei jl. op Aruba gesproken met leden van de Arubaanse lhbtqi+ gemeenschap.

Daarnaast is BZK samen met OCW voornemens om eind 2024 een congres te organiseren op Aruba. Het doel is om thema's te agenderen die specifiek relevant zijn voor de leden van de lhbtqi+ gemeenschap in het Caribisch deel van het Koninkrijk. Het voornemen is om ook deelnemers uit de andere Caribische landen en de BES-eilanden uit te nodigen voor deze conferentie.

Tenslotte zoekt Nederland via VNACS op Curaçao bijvoorbeeld naar mogelijkheden om de lhbtqi+ gemeenschap te ondersteunen bij activiteiten die bijdragen aan kennis, begrip, respect en acceptatie. VNACS ondersteunt jaarlijks de Curaçao Pride en levert een speech bij de opening. Ook verkent het ministerie van OCW in samenwerking met het ministerie van BZK en het COC in hoeverre het mogelijk is een opvolging te geven aan het Pink Orange Akkoord.

**53. De leden van de Volt-fractie betreuren dat onlangs een motie is aangenomen om de wijziging van de Transgenderwet tegen te gaan. Heeft de minister hier al gesprekken over gevoerd met de NCDR en andere organisaties? Hoe gaat de minister zorgdragen voor het voortzetten van de versterking van de positie van de lhbtqi+ gemeenschap in Nederland en in het bijzonder transpersonen?**

Er zijn hierover geen gesprekken gevoerd met de NCDR en andere organisaties. De NCDR schuift wel aan bij het overleg van de interdepartementale DG-stuurgroep Discriminatie en Racisme waar



verschillende zaken op de agenda staan, waaronder het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme.

Om de maatschappelijke acceptatie en daarmee het welzijn van transgender en non-binaire mensen te bevorderen, zet het kabinet in op sociale veiligheid en burgerschapsvorming in het onderwijs. Zo ondersteunt de minister van OCW de 'gender and sexuality alliances' (GSA's) op scholen, om dit een fijne en veilige plek te maken voor alle leerlingen inclusief transgender leerlingen. Op veel scholen wordt jaarlijks Paarse Vrijdag gevierd, waarbij een dag (en vaak zelfs een hele week), in het teken staat van seksuele en genderdiversiteit. Via de GSA's kijken leerlingen zelf mee of scholen al voldoende doen op het gebied van seksuele en genderdiversiteit en vooral ook waarin ze zich nog zouden kunnen verbeteren.

Daarnaast ondersteunt het kabinet organisaties die zich richten op de maatschappelijke acceptatie, gelijkheid en veiligheid van lhbtq+ personen, waaronder ook specifiek transgender personen. Zo heeft de minister van OCW in 2023 nieuwe subsidies toegekend aan allianties van maatschappelijke organisaties om zich hier de komende vijf jaar voor in te zetten. Zo zet de Alliantie Kleurrijk en Vrij zich in voor het bevorderen van de gelijkheid en maatschappelijke participatie van lhbtq+ personen door middel van zowel generiek lhbtq+-beleid als met specifieke aandacht voor transgender en non-binaire personen. De Alliantie Gezondheidszorg op Maat 2 zet zich daarnaast in voor gelijkwaardige gezondheidszorg voor vrouwen en lhbtq+ personen, waaronder uiteraard ook transgender en non-binaire mensen. Tevens zet de Alliantie Jong Gelijk zich ervoor in dat specifiek jongeren zich vrij kunnen ontwikkelen op het gebied van gender en seksualiteit, en werkt de Alliantie Act 4 Respect Unlimited onder andere aan de sociale veiligheid van lhbtq+ personen in de privésfeer en in de publieke ruimte.

Het kabinet heeft recent een wetsvoorstel ingediend tot Wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en het Wetboek van Strafrecht i.v.m. de vervanging van de term «hetero- of homoseksuele gerichtheid» door «seksuele gerichtheid» en explicitering in het Wetboek van Strafrecht van de discriminatiegronden genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken om de wettelijke bescherming van transgender en intersekse personen te versterken.

**54. De leden van de Volt-fractie hebben in het afgelopen commissiedebat racisme, discriminatie en mensenrechten het thema van online discriminatie aangekaart en hierover enkele vragen aan de minister gesteld. Heeft de minister al meer**

**antwoorden met betrekking tot concrete maatregelen en ontwikkelingen van het onderzoek? Kan de minister hier al wat meer over delen ten opzichte van de vorige keer?**

Ik deel met de leden van de Volt-fractie dat het thema online discriminatie enorm belangrijk is in de integrale aanpak van discriminatie. Offline en online vormen van discriminatie kunnen niet los van elkaar worden gezien. Op dit moment wordt in een interdepartementaal project toegewerkt naar een plan van aanpak online discriminatie. Deze aanpak krijgt vorm aan de hand van de pijlers ondersteuning van slachtoffers, bewustwording, verantwoordelijkheden van en samenwerking met internetpartijen, consequenties voor daders en betere registratie en onderzoek. Deze aanpak is onder andere tot stand gekomen door middel van verschillende stakeholdersessies. Uw Kamer wordt rond deze zomer over de aanpak van online discriminatie geïnformeerd.

## Bijlage (bij antwoord op vraag 15)

Overzicht van gemeenten met een antidiscriminatievoorziening, die niet is aangesloten bij Discriminatie.nl (bron: Discriminatie.nl, april 2024):



Zeeland
Zaanstreek/Waterland
Haaglanden
Groningen
Limburg
Utrecht
Amsterdam
Brabant/Rotterdam
Flevoland
Deventer
Gelderland Noord-Oost
Gelderland & Overijssel & Land van Cuijk
Den Haag
Drenthe
Friesland
Gooi en Vechtstreek
Kennemerland
Noord-Holland Noord
Peel en Kempen

### Niet aangesloten gemeenten in het wit

Westerkwartier
Tynaarlo
Goeree-Overflakkee
Rucphen, Woensdrecht en Zundert
Dongen en Heusden
Gennep, Mook en Middelaar
Venray
Horst aan de Maas
Bergeijk
Reusel-de Mierden

### Gemeenten zonder ADV

Bonaire, Saba en Sint Eustatius
---------------------------------