

30950 Racisme en Discriminatie

Nr. 455 Brief van de minister van Binnenlandse Zaken
en Koninkrijksrelaties

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 25 april 2025

Aanleiding en opzet voortgangsbrief

Tijdens het commissiedebat Discriminatie, racisme en mensenrechten van 29 januari 2025 heb ik uw Kamer toegezegd om tweemaandelijks een brief te sturen over de voortgang en implementatie van dossiers met betrekking tot discriminatie en racisme op het terrein van het ministerie van BZK. Hierbij ontvangt u de eerste voortgangsbrief, met waar mogelijk inhoudelijke updates over gedane toezeggingen. Hierin zijn vijf categorieën onderscheiden, die ook in het commissiedebat aan de orde zijn geweest. Voorts maak ik van deze gelegenheid gebruik om een vraag uit het tweeminutendebat Discriminatie, racisme en mensenrechten van 19 maart 2025 te beantwoorden (zie bij punt 5).

1. Stelsel aanpak discriminatie

Verlenging NCDR

Het kabinet heeft besloten om het instituut Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie (NCDR) tot en met 2029 te verlengen. Uit de evaluatie van de NCDR, die uw Kamer in 2024 heeft ontvangen, blijkt dat de NCDR een belangrijke aanvulling is op de aanpak van departementen in de strijd tegen racisme en discriminatie. Wel zullen enkele wijzigingen in de rol en opzet van de NCDR worden aangebracht. Zo krijgt de NCDR een meer adviserende rol ter versterking van de onafhankelijkheid van de NCDR. Uw Kamer ontvangt vandaag een aparte brief met nadere toelichting op het besluit inzake de verlenging van de NCDR (Kamerstuk 30 950, nr. 454).

Versterking antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)

Nu de hoofdlijnennotitie over de versterking van het stelsel van ADV's met uw Kamer is besproken in het commissiedebat van 29

januari 2025, zijn verschillende deelprojecten in gang gezet. Ten eerste is een start gemaakt met de voorbereiding van een concept wetsvoorstel. Het streven is dat de internetconsultatie in september van dit jaar van start kan gaan.

Verder is 1 maart 2025 gestart met een verkenning en het in kaart brengen van alle benodigde werkzaamheden (per ADV) voor de stelselherziening. De verkenning wordt uitgevoerd door BZK/Rijksconsultants. Voor de op te richten stichting is een begin gemaakt met het opstellen van conceptstatuten. Tegelijkertijd loopt de Uitvoerbaarheidstoets Decentrale Overheden (UDO) in verband met het overzetten van wettelijke taken en de bijbehorende financiering van de gemeenten naar de nieuwe organisatie. Ook wordt in dit kader een mogelijke nieuwe wettelijke taak voor gemeenten onderzocht om lokaal antidiscriminatiebeleid te voeren. Hierover vindt regelmatig overleg met VNG en gemeenten plaats. Movisie zal dit voorjaar de monitor gemeentelijk antidiscriminatiebeleid uitzetten bij alle gemeenten.

Kindvriendelijke ADV's

Op 3 maart 2025 heb ik samen met de Kinderombudsman van Amsterdam, mevrouw Tuzgöl-Broekhuizen, een werkbezoek gebracht aan het Pieter Nieuwland College in Amsterdam. Dit bezoek vond plaats naar aanleiding van het rapport 'Anders behandeld' van de Kinderombudsman.¹ Tijdens dit bezoek ben ik met jongeren van de leerlingenraad en de Jongeren Adviesraad van de gemeente Amsterdam in gesprek gegaan over ervaren discriminatie onder kinderen en jongeren en de vraag hoe ADV's kindvriendelijker kunnen worden gemaakt. De ervaringen die de kinderen hebben gedeeld zijn schrijnend. In het rapport 'Anders behandeld' worden deze ervaringen beschreven. De uitkomsten van deze dialoog neem ik mee in de inrichting van het nieuwe stelsel en ik zie samen met Discriminatie.nl wat er nu al kan worden gedaan om de huidige ADV's kindvriendelijker te maken.

2. Wetgeving

Eenzijdig overheidshandelen in de Awgb

In het kader van het onderzoek naar een mogelijke uitbreiding van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) met eenzijdig overheidshandelen is er het afgelopen jaar een literatuuronderzoek gedaan om nut, noodzaak en consequenties van uitbreiding in kaart te brengen. Daarnaast is er in juni 2024 een expertsessie

¹ Rapport Kinderombudsman metropool Amsterdam van 20 november 2024, zie [Rapport Kinderombudsman: 'Anders behandeld'](#).

georganiseerd met wetenschappers, het College voor de Rechten van de Mens, de Nationale Ombudsman, antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme. Tijdens de zomer en in het najaar zijn er afzonderlijke gesprekken gevoerd met deze partijen over de gevolgen van de uitbreiding voor hen. Ook zijn in het najaar van 2024 gesprekken gevoerd met uitvoeringsorganisaties, waaronder de IND en de Belastingdienst, om de implicaties van uitbreiding te inventariseren. Daarnaast is input opgehaald binnen de wetenschap over de juridische wenselijkheid en de gevolgen van de uitbreiding.

Op basis van de uitkomsten van het onderzoek tot nu toe, zie ik meerwaarde in het uitbreiden van de Algemene wet gelijke behandeling met eenzijdig overheidshandelen. De komende periode tot aan de zomer zal gebruikt worden om verder uit te werken hoe deze uitbreiding eruit zou moeten komen te zien en in welke vorm deze gegoten wordt. Daarbij wordt er onder andere gekeken naar de financiële gevolgen en de capaciteit van de betrokken organisaties, maar ook naar de vraag hoe deze uitbreiding past in de systematiek van de Algemene wet gelijke behandeling.

3. Institutionele discriminatie en risicoprofilering

Toetsingskader College voor de Rechten van de Mens

Op 28 januari 2025 heeft het College voor de Rechten van de Mens een nieuw Toetsingskader risicoprofilering gepubliceerd. Aan de hand van dit Toetsingskader gaat het College de komende tijd actief in gesprek met handhavende instanties over de risico's van risicoprofileringen en het voorkomen van discriminatie. De komende periode zal ik zelf – in aanvulling op de gesprekken van het College – in gesprek gaan met de betrokken departementen over het nieuwe Toetsingskader. De Tweede Kamer ontvangt voor de zomer een inhoudelijke reactie op dit nieuwe toetsingskader en de uitkomst van de gesprekken.

Discriminatietoets Publieke Dienstverlening

Het lid Tseggai (GL-PvdA) heeft verzocht om een kabinetsreactie op de voortgangsrapportage van 13 februari 2025 van de

Staatscommissie tegen discriminatie en racisme.² De voortgangsrapportage 'Ervaringen en lessen om discriminatie in publieke dienstverlening te voorkomen en te bestrijden' geeft een toelichting op de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening, die de staatscommissie ontwikkelt. In mijn brief naar aanleiding van het commissiedebat van 29 januari 2025 heb ik al aangegeven dat ik uw Kamer na afronding van de Discriminatietoets door de staatscommissie zal informeren over hoe er vervolg aan zal worden gegeven.³

² Regeling van werkzaamheden Tweede Kamer, d.d. 18 februari 2025

³ Brief van 4 maart 2025, Kamerstuk nr. 35 950, 436

4. Bescherming tegen discriminatie op de BES-eilanden

Op 18 februari 2025 is het wetsvoorstel 'Bescherming tegen discriminatie op de BES' (Kamerstuk 36 551) aangenomen door de Tweede Kamer. Het wetsvoorstel ligt nu ter behandeling voor in de Eerste Kamer. De Eerste Kamer heeft op 8 april 2025 verslag uitgebracht.

Parallel aan het wetsvoorstel wordt er gewerkt aan het oprichten van een lokale, Caribische stichting ten behoeve een gecombineerde voorziening voor rechtshulp en hulp bij discriminatie (ADV-BES). Om deze lokale stichting te kunnen oprichten moet volgens de Comptabiliteitswet het Stichtingenkader worden doorlopen, waarbij het ministerie van Financiën en de Algemene Rekenkamer adviseren. De verwachting is dat het voorstel voor deze stichting rond het zomerreces voor 30 dagen voorgehangen zal worden bij de Tweede Kamer en Eerste Kamer.

Andere voorbereidingen die getroffen moeten worden ter uitvoering van het wetsvoorstel zijn de inrichting van de oordelende taak van het College en de werving van regionale plaatsvervangende Collegeleden, de inrichting van een ondersteunende backoffice vanuit de Europees Nederlandse ADV's, de communicatie over de nieuwe instituties en de praktische inrichting van de ADV-BES en de voorziening voor rechtshulp (huisvesting, ICT, werving en selectie, etc.). Ik werk hierbij nauw samen met de staatssecretaris voor Rechtsbescherming.

5. Overig

Diversiteitsbeleid en positieve discriminatie

Tijdens het commissiedebat van 29 januari 2025 heeft het lid Van Meijeren (FvD) vragen gesteld over diversiteitsbeleid en positieve discriminatie en heeft opgeroepen om hiermee te stoppen. Tijdens het debat ben ik op deze vragen ingegaan.⁴ Daarbij wil ik benadrukken dat dit antwoord ziet op de wettelijke mogelijkheid van voorkeursbeleid op een aantal non-discriminatiegronden. Die wettelijke mogelijkheid blijft bestaan, daar gaan we niet mee stoppen. Het is aan werkgevers zelf om daar in specifieke gevallen gebruik van te maken.

⁴ Kamerstuk 30 950, nr. 435, p. 46

Voorts heb ik in het tweeminutendebat Discriminatie, racisme en mensenrechten van 19 maart 2025 naar aanleiding van een motie van het lid Van Meijeren toegezegd om nog een schriftelijke reactie te geven op dit punt.⁵

In zijn motie vermeldt het lid Van Meijeren dat de overheid bij de selectie van personeel gebruik zou maken van diversiteitsquota en kandidaten beoordeelt op basis van ras, geslacht en andere groepskenmerken. Dergelijke quota bij werving en selectie zijn geen onderdeel van het rijksbrede personeelsbeleid binnen de Rijksoverheid. Zoals aangegeven in de bijlage bij mijn brief van 25 oktober 2024⁶ zijn binnen het Rijk maatregelen voor breed werven en objectief selecteren afgesproken, om gelijkwaardige kansen te bevorderen en arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Bij de werving en selectie binnen het Rijk gelden geen diversiteitsquota of streefcijfers.

De overheid dient in verbinding te staan met de samenleving en deze zo goed mogelijk te vertegenwoordigen en te bedienen. Hiervoor is een representatief medewerkersbestand, dat aansluit bij de samenleving en haar verscheidenheid, noodzakelijk. Dat betekent dat de Rijksoverheid een goede mix van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis in huis moet hebben. Variatie in visies en oplossingen is belangrijk; dit leidt tot betere resultaten, passende oplossingen en innovatie. Een inclusieve organisatie met een divers samengesteld personeelsbestand en gelijke kansen voor iedereen is tevens een randvoorwaarde voor goed én aantrekkelijk werkgeverschap, zeker in de huidige krappe arbeidsmarkt. Het personeelsbeleid binnen het Rijk is hierop gericht.

Het Rijk als werkgever hanteert een aantal meetbare doelstellingen die gericht zijn op het voldoen aan de ambitie en (wettelijke) verplichtingen om representativiteit en diversiteit te bevorderen. Zie de bovengenoemde brief voor informatie over deze doelstellingen. Deze doelstellingen betekenen echter niet dat voorkeursbeleid wordt gevoerd bij werving en selectie. De maatregelen om breder te werven en objectief te selecteren zijn gericht op het bevorderen van gelijke kansen voor iedereen die bij het Rijk wil komen werken. Deze maatregelen staan geen selectie

⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 449

⁶ www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2024/10/25/kamerbrief-over-focusgroepenonderzoek-racisme-binnen-de-rijksoverheid

toe op (persoons)kenmerken die niet direct relevant zijn op basis van de gewenste competenties en vaardigheden. Deze beleidsmaatregel wordt ingezet om meer objectiviteit en transparantie in het werving- en selectieproces te bewerkstelligen. Hiermee bevordert het Rijk gelijke kansen voor iedereen in het selectieproces.

Grondwetbank en artikel 1 Grondwet

Tijdens de behandeling van de Grondwetswijziging inzake de toevoeging van handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond, is toegezegd om uit te zoeken welke stappen nodig zijn om de tekst van artikel 1 op de 'Grondwetbank' aan te passen en de Tweede Kamer hierover te informeren.⁷ Dit wordt door middel van een participatief traject meegenomen in de renovatie van het Binnenhof. De Tweede Kamer zal hierover via de halfjaarlijkse voortgangsrapportages over de renovatie van het Binnenhof worden geïnformeerd.

In het kader van de week tegen racisme en discriminatie, die van 17 tot en met 22 maart 2025 heeft plaatsgevonden, is bij het ministerie van BZK met twee bijzondere objecten aandacht besteed aan artikel 1 van de Grondwet. Hiermee wil BZK het signaal afgeven dat we inzetten op een veilige en inclusieve organisatie waarin geen plaats is voor discriminatie en racisme. Het zichtbaar maken van 'artikel 1' herinnert aan dit belangrijke uitgangspunt van de democratische rechtstaat.

Kaderverdrag nationale minderheden

Zoals ik heb aangegeven tijdens het tweeminutendebat Discriminatie, racisme en mensenrechten van 19 maart 2025, streef ik ernaar uw Kamer in juni 2025 een brief te sturen met een standpunt inzake Roma, Sinti en woonwagenbewoners in relatie tot het Kaderverdrag nationale minderheden.

Online discriminatie

Tijdens het commissiedebat heb ik toegezegd om uw Kamer in het eerste kwartaal van 2025 het plan van aanpak online discriminatie toe te zenden. Het plan van aanpak wordt de komende weken nog op een aantal punten aangescherpt en uw Kamer kan het plan van aanpak voor het volgende commissiedebat Discriminatie, racisme en mensenrechten tegemoet zien (gepland op 5 juni 2025).

Publiekscommunicatie

⁷ Plenair debat Voorstel van wet van de leden Hammelburg, Bromet en De Hoop houdende verandering in de Grondwet, strekkende tot toevoeging van handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond (35 741) d.d. 9 maart 2022 (Handelingen II 2021/22, nr. 58, item 9)

Ter voorbereiding op de publiekscommunicatie ter verhoging van de meldingstoegankelijkheid is onderzoek verricht naar motivaties en barrières bij het melden van discriminatie. Het onderzoek van gedragsveranderingsbureau Duwtje is gepubliceerd op Rijksoverheid.nl.⁸ De uitkomsten van dit onderzoek zullen de komende tijd worden benut om effectieve interventies en publiekscommunicatie verder te ontwikkelen.

Ik zal uw Kamer voorafgaand aan het volgende commissiedebat Discriminatie, racisme en mensenrechten, dat inmiddels op 5 juni 2025 is ingepland, de tweede voortgangsbrief toesturen.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J.J.M. Uitermark

⁸ [Van ervaren tot melden: motivaties en barrières bij discriminatie melden | Rapport | Rijksoverheid.nl](#).