

Vergaderjaar 2021–2022

30 950

Rassendiscriminatie

Nr. 285

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 24 februari 2022

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de brief van 16 februari 2022 inzake de stukken die zijn geagendeerd voor het commissiedebat Discriminatie, racisme en mensenrechten op 24 februari 2022 (Kamerstuk 30 950, nr. 283).

De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 23 februari 2022. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Hagen

De adjunct-griffier van de commissie,
Verhoev

1

Wat is de actuele status van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie?

Het wetsvoorstel werd in december 2020 (Kamerstuk 35 673) aan de Kamer aangeboden. Na de kabinetsval werd het controversieel verklaard, maar inmiddels heeft de nieuwe Kamer besloten de wet weer in behandeling te nemen. Minister van SZW stuurt deze week een brief de Kamer met het verzoek om de behandeling aan te houden om, zoals gevraagd door de Kamer, de meldplicht voor uitzendbureaus bij discriminerende verzoeken, toe te voegen aan de wet.

2

Wat is de actuele status van de wetgeving en verbeterde handhavinginstrumenten met betrekking tot discriminatie op de woningmarkt?

- Het kabinet werkt aan het wetsvoorstel goed verhuurderschap met daarin onder meer afdwingbare regels die discriminatie aanpakken en voorkomen. Zo worden verhuurders en verhuurbemiddelaars onder meer verplicht objectieve, niet discriminerende selectiecriteria te gebruiken, een transparant selectieproces te hanteren en te motiveren voor welke huurder ze kiezen.
- Het voorstel is afgelopen zomer in openbare internetconsultatie geweest. De uitkomsten hiervan zijn inmiddels verwerkt en sinds half november 2021 is het voorstel bij de Raad van State aanhangig voor advies. De Raad van State zal naar verwachting drie maanden nodig hebben om een advies op te stellen. Na de ontvangst en de verwerking van dit advies zal het voorstel zo spoedig mogelijk bij het parlement aangeboden worden ter behandeling.
- Het kabinet werkt bovendien aan de uitvoering van de meldplicht voor discriminerende verzoeken. De gemeente Utrecht is bereid gevonden om onderzoek te doen naar de manier waarop dit instrument ingericht kan worden. Resultaten van dit onderzoek verwacht ik voor de zomer 2022.

3

Wat is de laatste stand van zaken rondom het oprichten van een Staatscommissie discriminatie en racisme en hoe verhoudt deze zich straks tot de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR)?

Ik ben momenteel bezig met de afronding van het instellingsbesluit, waarin de taakopdracht verwerkt is. Omdat het belangrijk is dat er geen overlap is met bestaande organisaties, wordt dit afgestemd met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme en met het College voor de Rechten van de Mens. Ik verwacht uw Kamer binnen enkele weken te informeren.

4

Wat is het verloop van een «Nationaal Actieplan Mensenrechten», met andere woorden wanneer wordt een plan herijkt en waarop is het gebaseerd?

- Het eerste Nationaal Actieplan Mensenrechten dateert van 2013. Het eerste actieplan werd goed ontvangen. Nederland kreeg tijdens de Universal Periodic Review – het mensenrechtenexamen bij de Verenigde Naties – de aanbeveling om een volgend actieplan op te stellen.

- Het tweede Nationaal Actieplan Mensenrechten is op 10 december 2019 gelanceerd. In de zomer van 2021 (Kamerstuk 33 826, nr. 38) is uw Kamer geïnformeerd over de voortgang van de acties in het actieplan mensenrechten.
- Veel van de acties die in het actieplan zijn opgenomen, zijn afgerond of lopen. Tegelijkertijd zie ik dat het thema van het nationaal actieplan mensenrechten – toegankelijkheid van voorzieningen – in de afgelopen periode niet aan belang heeft ingeboet. Daarom vinden op dit moment gesprekken plaats met de betrokken departementen en leden van de klankbordgroep om te bezien of en zo ja welke rol het actieplan kan vervullen in aanvulling op of ter ondersteuning van de diverse activiteiten die in gang zijn gezet om de toegankelijkheid van de overheid te vergroten.
- Op dit moment is er geen concreet voornemen om het plan te herijken; we zitten nog volop in de fase van implementatie.

5

Is het Nationaal Actieplan Mensenrechten 2020 eerder geagendeerd en besproken dan bij dit debat?

Het Nationaal Actieplan Mensenrechten 2020 (Kamerstuk 33 826, nr. 33) is eerder geagendeerd, namelijk voor een algemeen overleg over discriminatie van 1 april 2020. Dat overleg is vanwege de corona-pandemie uitgesteld tot 10 december 2020 (Kamerstuk 30 950, nr. 217). Het is wel voor het eerst dat de voortgangsbrief over het actieplan is geagendeerd.

6

Wat is uw reactie op de bevindingen van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over straatintimidatie van 2 februari jongstleden?

Ik heb kennis mogen nemen van het onderzoek. Helaas komt seksueel grensoverschrijdend gedrag nog te veel voor en dat is onacceptabel. Mensen moeten zich veilig voelen, zonder angst voor ongewenste seksuele toenadering. Slachtoffers worden straks beter beschermd. Zij kunnen in meer situaties aangifte doen. De politie en het openbaar ministerie krijgen straks met de inwerkingtreding van het wetsvoorstel seksuele misdrijven ruimere mogelijkheden om seksueel grensoverschrijdend gedrag aan te pakken.

Het nieuwe wetsvoorstel seksuele misdrijven introduceert de strafbaarstelling van seksuele intimidatie. De nieuwe strafbaarstelling heeft betrekking op zowel (non)verbaal als fysiek seksueel intimiderend gedrag. Dit gedrag kan zich in de fysieke openbare ruimte overal in Nederland voordoen. De strafbepaling is bedoeld voor en gericht op de bestrijding van opdringerige seksuele benadering in het openbaar waarvan een intimiderend effect uitgaat op anderen. Het wordt strafbaar om een ander in het openbaar indringend seksueel te benaderen door middel van opmerkingen, gebaren, geluiden of aanrakingen op een wijze die vrees aanjaagt, vernedert, kwetst of onteert.

Om de implementatie van het wetsvoorstel op gecoördineerde wijze te laten verlopen, wordt vanuit het Ministerie van Justitie en Veiligheid een Programma implementatie wetsvoorstel seksuele misdrijven ingericht. Het programma zal bestaan uit meerdere werkgroepen die zich met de uiteenlopende implementatieopgaven zullen bezighouden. Het gaat daarbij onder meer om de implementatie van het gewijzigde aanrandings- en verkrachtingsdelict, de strafbaarstelling van sexchatting en de strafbaarstelling van seksuele intimidatie. Bij het programma worden alle (uitvoerings)organisaties die bij de implementatie een rol spelen

betrokken, zoals bijvoorbeeld de politie, het openbaar ministerie en de rechtspraak. Het programma zal in het voorjaar van 2022 van start gaan. Uw Kamer wordt daarover bij brief nader geïnformeerd voorafgaand aan het Commissiedebat seksueel geweld en kindermisbruik, dat op 6 april a.s. is gepland.

7

Kunt u toelichten in welke situatie(s) risicoprofilering waarbij potentiële normovertreders worden geselecteerd voor extra controle, gezien wordt als dienstverlening?

Een voorbeeld van een situatie waarbij de inzet van risicoprofilering gezien wordt als dienstverlening is als het ingezet wordt om in een vroeg stadium te voorkomen dat fouten/vergissingen van een burger in een later stadium om zware herstelmaatregelen vragen. Een andere situatie kan zijn als risicoprofilering of risicoselectie wordt ingezet om fouten in het voordeel van de burger te herstellen.

8

Wat is de stand van zaken van het nationaal programma dat de NCDR opstelt, welke partijen worden hierbij betrokken, wanneer wordt het programma verwacht, en wat wordt de beoogde relatie tussen de NCDR en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme?

De NCDR is momenteel bezig, samen met maatschappelijke en publieke organisaties en de meest betrokken departementen om het Nationaal Programma vorm te geven. De verwachting is dat het Nationaal Programma rond de zomer gereed is. Ik zal het daarna naar uw Kamer doorgeleiden. Via zogeheten townhallsessies zal de NCDR een breed scala aan partijen bevragen voor het Nationaal Programma.

In zijn profiel is opgenomen dat de NCDR ook nauw samenwerkt met andere publieke instituties, zoals het College voor de Rechten van de Mens, de Nationaal Coördinator Antisemitisme bestrijding (NCAB) en de nog in te stellen Staatscommissie aanpak discriminatie en racisme. De nog in te stellen Staatscommissie voedt het maatschappelijke en politieke debat met nieuwe (wetenschappelijke) inzichten. Deze inzichten kunnen door de NCDR en de betrokken departementen gebruikt worden.

9

Kunt u aangeven hoeveel van de 25 tot 35 meldingen van racisme en discriminatie per jaar gegrond zijn verklaard en in welke mate naar aanleiding daarvan disciplinaire maatregelen zijn getroffen?

Er kan niet worden gezegd hoeveel van de 25 tot 35 meldingen van racisme en discriminatie per jaar binnen de departementen gegrond zijn verklaard en in welke mate naar aanleiding daarvan disciplinaire maatregelen zijn getroffen. De meeste meldingen zijn bij vertrouwenspersonen binnengekomen en die meldingen worden niet juridisch afgedaan. De wijze van afdoening van meldingen die via de integriteitscoördinatoren zijn binnengekomen zijn momenteel niet voorhanden, maar kunnen desgewenst nog worden uitgevraagd alsook gecommuniceerd. De uitkomsten van deze uitvraag kunnen worden betrokken in de Kamerbrief over ongewenste omgangsvormen die in het voorjaar naar de Kamer zal worden gestuurd.

In hoeverre worden klachtencommissies, integriteitscoördinatoren en vertrouwenspersonen getraind in het herkennen van discriminatie?

Alle vertrouwenspersonen werkzaam binnen de sector Rijk zijn verplicht om een basisopleiding te volgen. In de basisopleiding wordt uitgebreid aandacht besteed aan het herkennen en erkennen van ongewenste omgangsvormen, waaronder discriminatie. Daarnaast volgen de vertrouwenspersonen jaarlijks verdiepingscursussen om hun deskundigheid op peil te houden en nemen zij deel aan netwerkbijeenkomsten, waarbij actuele thema's aan de orde komen en workshops worden georganiseerd o.a. over discriminatie.

De integriteitscoördinator is bij uitstek de deskundige op het terrein van ongewenste omgangsvormen. Hij of zij adviseert de hoogst-leidinggevende over de afdoening van individuele klachten. De integriteitscoördinator staat in de regel aan de basis van het ontwikkelen van beleid op bestrijden van ongewenste omgangsvormen, waaronder discriminatie. Scholing heeft permanent de aandacht.

De leden van de departementale klachtencommissies worden geselecteerd op basis van hun deskundigheid. Kennis over ongewenste omgangsvormen, w.o. discriminatie, is een voorwaarde om te worden benoemd. Daarnaast wordt bij de samenstelling van de commissie telkens gekeken naar de aard van de klacht. Geput wordt uit een pool van commissieleden, met ieder een verschillende achtergrond en ervaring.

Kunt u toelichten of het voorbeeld van het controleren van mensen met een «Litouws uiterlijk» in een huurauto, in de strijd tegen GPS-diefstal uit voertuigen, volgens het toetsingskader van het College voor de Rechten van de Mens (het College) zou zijn toegestaan?

Dit voorbeeld is genoemd tijdens het Rondetafelgesprek dat uw Kamer georganiseerd heeft op 24 november 2021. Er is toen gevraagd of dit een voorbeeld is van een generiek profiel. In het toetsingskader wordt onderscheid gemaakt tussen risicoprofielen en daderprofielen. Het verschil is dat risicoprofielen proactief worden ingezet, nog voordat zich enige vorm van normovertreding heeft voorgedaan. Dat is in dit voorbeeld niet het geval.

Het gaat in dit toetsingskader uitdrukkelijk niet om daderprofielen die reactief worden ingezet in het kader van een opsporingsonderzoek naar aanleiding van een reeds gepleegd strafbaar feit of een anderszins onrechtmatig handelen. Zulke daderprofielen worden ingezet om daders van een gepleegd delict zo snel mogelijk op te sporen en op te pakken, en worden opgesteld op basis van verklaringen van ooggetuigen of afgeleid uit specifieke bijzonderheden rondom het gepleegd feit.

Kunt u toelichten of het voorbeeld waarbij een burger wordt gecontroleerd omdat hij snel loopt, goed gekleed is en een «niet Nederlands uiterlijk» heeft, volgens het toetsingskader van het College zou zijn toegestaan?

Volgens het toetsingskader mag etniciteit nooit als enige of doorslaggevend criterium worden gebruikt. In uitzonderlijke gevallen kunnen er zwaarwegende belangen zijn om afkomstgerelateerde selectiecriteria te gebruiken mits deze voldoen aan de juridische kaders en omkleed zijn met

de noodzakelijk waarborgen. Deze ruimte is niet de norm. Het is de uitzondering die slechts in uitzonderlijke situaties gebruikt mag worden.

Dat betekent dat per geval beoordeeld moet worden of voldaan wordt aan de zware eisen. Het legt de plicht op aan (overheids)organisaties om herhaaldelijk de zware rechtvaardigingstoets uit te voeren en zichzelf de vraag te blijven stellen of het gebruik van alle criteria niet toch leidt tot een ongerechtvaardigd onderscheid.

Bij het bepalen van de omvang van de beoordelingsmarge is het ook van belang in welke context het onderscheid wordt gemaakt. In zijn uitspraak van 22 september 2021 oordeelde Rechtbank Den Haag in deze specifieke context dat de KMar etniciteit mag blijven gebruiken als selectiecriteria bij MTV controles, nu etniciteit in de regel niet het enige of doorslaggevende selectiecriteria is en de KMar in de ogen van de rechtbank voldoende aannemelijk heeft gemaakt dat er geen redelijke alternatieven bestaan voor het gebruik van etniciteit bij MTV controles. Tegen deze uitspraak is hoger beroep ingesteld. Indien nodig zullen de uitkomsten daarvan in het kader worden verwerkt.

Zoals het College benadrukt in zijn toetsingskader op pagina 22: «Deze uitspraak is echter geen vrijbrief voor het gebruik van etniciteit, afkomst of nationaliteit in risicoprofielen: de uitspraak is sterk context gebonden en neemt niet weg dat er altijd zeer zwaarwegende redenen moeten bestaan voor het gebruik van dergelijke selectiecriteria.»

13

Acht u de motie van het lid Belhaj c.s. (Kamerstuk 30 950, nr. 237) uitgevoerd, met de toepassing van het mensenrechtelijk toetsingskader van het College? Zo ja, hoe onderbouwt u dat, gegeven dat de motie verzoekt etniciteit niet te gebruiken om fraude te bestrijden, terwijl het toetsingskader dat niet geheel uitsluit?

In de brief die u toegestuurd is in december 2021 (Kamerstuk 30 950, nr. 281) heb ik u gereageerd op de motie van het lid Belhaj c.s. Uit het toetsingskader van het College vloeit geen algemeen verbod voort.

14

Kunt u aangeven hoeveel risicoprofielen in gebruik zijn voor het opsporen van potentiële normovertreders in het kader van fraude- of criminaliteitsbestrijding (risicoprofilering) en kunt u deze vraag beantwoorden uitgesplitst naar politie, Belastingdienst en/of andere overheidsinstanties?

Op dit moment kan ik dat niet in zijn volledigheid aangeven.

Er wordt Rijksbreed gewerkt aan de uitvoering van motie van het lid Marijnissen c.s. (Kamerstuk 35 510, nr. 21): er wordt een inventarisatie gemaakt van het gebruik van afkomstgerelateerde gegevens in risicomodellen. Een eventueel onrechtmatig en oneigenlijk gebruik van risicomodellen wordt met de uitvoering van deze motie dan ook beëindigd. Dit is een omvangrijke inventarisatie die momenteel nog in volle gang is. Per brief van 21 oktober jl. (Kamerstukken 26 643 en 32 761, nr. 790) heeft de Staatssecretaris van BZK uw Kamer geïnformeerd over de voortgangrapportage van deze inventarisatie, en begin dit jaar heeft uw Kamer de departementale plannen van aanpak en plannen ontvangen.¹ Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft zijn

¹ In het bijzonder zijn dat de plannen van BZK, DEF, EZK/LNV, IenW, JenV en VWS.

inventarisatie inmiddels afgerond en met uw Kamer gedeeld. In 2022 zal u verder geïnformeerd worden door de andere ministeries, waaronder BZK, over de bevindingen en ontvangt u voor Verantwoordingsdag een tweede voortgangsrapportage.

15

Kunt u aangeven in hoeveel risicoprofielen voor het opsporen van potentiële normovertreders gebruik wordt gemaakt van nationaliteit of etniciteit als risicofactor?

Op dit moment kan ik dat niet in zijn volledigheid aangeven.

Er wordt Rijksbreed gewerkt aan de uitvoering van motie van het lid Marijnissen c.s.: er wordt een inventarisatie gemaakt van het gebruik van afkomstgerelateerde gegevens in risicomodellen. Een eventueel onrechtmatig en oneigenlijk gebruik van risicomodellen wordt met de uitvoering van deze motie dan ook beëindigd. Dit is een omvangrijke inventarisatie die momenteel nog in volle gang is. Per brief van 21 oktober jl. heeft de Staatssecretaris van BZK uw Kamer geïnformeerd over de voortgangsrapportage van deze inventarisatie, en begin dit jaar heeft uw Kamer de departementale plannen van aanpak en planningen ontvangen.²

16

Kunt u aangeven op basis van welke evaluatiegegevens onderzocht zal worden of een risicoprofiel passend en geschikt is voor het opsporen van potentiële normovertreders, en aangeven welke gegevens nodig zijn om een risicoprofiel te evalueren op effectiviteit en discriminerende effecten?

Er zijn meerdere instrumenten ontwikkeld om te waarborgen dat een algoritme of een risicoprofiel op een verantwoorde manier ontworpen en ingezet worden, zoals de handreiking non-discrimination by design, het toetsingskader van het College voor de Rechten van de Mens en de data protection impact assessment (DPIA).

Voor de ingebruikname van een risicoprofiel is vastgelegd door wie, wanneer (frequentie) en hoe het risicoprofiel gemonitord en geëvalueerd wordt. Dit moet geïntegreerd zijn in het risicomanagement. Naast de effectiviteit en functionaliteit moet gekeken worden of het risicoprofiel geen bijkomende schade oplevert voor anderen bijvoorbeeld vanwege de onrechtmatigheid en mogelijke discriminerende effecten. De evaluatie dient met de eindverantwoordelijke en andere relevante betrokkenen gedeeld te worden. Burgers of andere belanghebbenden kunnen via reguliere processen een klacht of bezwaar indienen tegen de uitkomsten van het risicoprofiel. Ook intern moet de mogelijkheid zijn om klachten of zorgen te kunnen uiten. Het moet ingeregeld zijn dat deze klachten worden meegenomen in de analyse. De analyseresultaten dienen te worden gedeeld met de eindverantwoordelijke en andere relevante betrokkenen.

17

Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders dat in de afgelopen tien jaar is ingezet en dat na evaluatie effectief is gebleken voor het opsporen en/of bestrijden van fraude of criminaliteit?

² In het bijzonder zijn dat de plannen van BZK, DEF, EZK/LNV, IenW, JenV en VWS.

Het College verwijst in het toetsingskader op pagina 24 naar een uitspraken van de Centrale Raad van Beroep³ over vermogensonderzoek naar bijstandsgerechtigden: «Het is vaste rechtspraak dat bij vermogensonderzoek naar bijstandsgerechtigden een risicoprofiel dat is gebaseerd op niet-Nederlandse afkomst, leeftijd en vakantiegedrag op een effectieve manier kan bijdragen aan het opsporen van eventueel onvermeld vermogen in het buitenland. De kans op vermogen in het buitenland is immers groter bij mensen die uit een ander land afkomstig zijn, bijvoorbeeld omdat zij een gedeelte van hun leven in het buitenland hebben gewoond of daar nog familie hebben. Afkomst kan dus een relevant gegeven zijn «voor de vraag of de controle op vermogen en inkomen van de betrokkene vooral op middelen binnen Nederland moet worden gericht of dat controle ook moet worden gericht op middelen in een ander land, en zo ja, welk land».»

18

Kun u een voorbeeld geven van een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders dat in de afgelopen tien jaar is ingezet en dat niet-discriminerend was?

Zie het antwoord op vraag 17.

19

Kunt u een voorbeeld geven van gebruik van nationaliteit of etniciteit in een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders waarvoor een objectieve en redelijke rechtvaardiging bestaat?

Zie het antwoord op vraag 17.

20

Wanneer bestaat er volgens u een objectieve en redelijke rechtvaardiging voor het gebruik van nationaliteit of etniciteit in een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders?

Om te bepalen of er een objectieve en redelijke rechtvaardiging is voor het gebruik van nationaliteit of etniciteit heeft het College het toetsingskader opgesteld. Op pagina 30 van het kader van het College staan richtlijnen voor de inzet van risicoprofielen door de overheid. Het gaat om de volgende richtlijnen:

1. Overheidsinstanties mogen bij opsporings- en handhavingsbevoegdheden, met het oog op effectiviteit, efficiëntie en kostenbesparing, gebruik maken van risicoprofielen. Binnen deze risicoprofielen mogen ervaringsgegevens die tot een bepaalde vooronderstelling leiden een rol spelen, tenzij dit leidt tot discriminatie op grond van ras of nationaliteit;
2. Risicoprofielen die uitsluitend of in doorslaggevende mate gebaseerd zijn op ras (waaronder etniciteit en afkomst) zijn in strijd met het discriminatieverbod;
3. Risicoprofielen die zich richten op één bepaalde afkomst of nationaliteit hebben een stigmatiserend effect en zijn daarom strijdig met het discriminatieverbod;
4. Risicoprofielen die uitsluitend gebaseerd zijn op nationaliteit zijn zeer moeilijk te rechtvaardigen;
5. Risicoprofielen waarin ras of nationaliteit mede een rol speelt, kunnen slechts gerechtvaardigd worden door zeer zwaarwegende redenen;

³ CRvB 5 juni 2018, ECLI:NL:CRVB:2018:1543.
CRvB 14 april 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1229.
CRvB 14 april 2015, ECLI:NL:CRVB:2015:1231.

6. Het gebruik van ras of nationaliteit als selectiecriteria binnen een risicoprofiel is nooit toegestaan als er geen objectieve relatie kan worden aangetoond tussen dit selectiecriteria en het legitieme doel van het profiel;
7. In alle gevallen moeten de selectiecriteria binnen een risicoprofiel samen voldoende relevant en objectief (geschikt) zijn om op een effectieve wijze bij te dragen aan de verwezenlijking van het nagestreefde legitieme doel;
8. Het gebruik van ras of nationaliteit als selectiecriteria binnen een risicoprofiel moet daarnaast noodzakelijk zijn om het gewenste doel te bereiken.
9. Selectiebeslissingen moeten te allen tijde uitlegbaar zijn.

21

Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel waarin indirect onderscheid wordt gemaakt op grond van ras, etniciteit of nationaliteit?

Selectiecriteria die op het eerste gezicht geen enkele link hebben met afkomst of nationaliteit kunnen leiden tot indirect onderscheid op grond van ras of nationaliteit. Voorbeelden van zulke «ogenschijnlijk neutrale» selectiecriteria worden door het College van de Rechten van de Mens genoemd in het mensenrechtelijke toetsingskader⁴: postcode, hoogte van inkomen, hoogte van inkomensafhankelijke toeslagen, kinderopvang door een gastouderbureau met een «homogeen» klantenbestand, een familielid in het buitenland, kenteken en laaggeletterdheid.

22

Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders dat zich slechts op één bepaalde afkomst of nationaliteit richt?

Risicoprofielen die bestaan uit alleen één bepaalde afkomst of nationaliteit zijn nooit gerechtvaardigd.

Het College noemt als voorbeeld het besluit van de gemeente Haarlem in 2004 om, in het kader van de opsporing van fraudepatronen door bijstandsgerechtigden, personen van Somalische afkomst aan een thematisch heronderzoek te onderwerpen. Dit heronderzoek werd uitgevoerd bij alle (84) bijstandsgerechtigden met een geboorteplaats in Somalië. De geboorteplaats van de betrokkenen ontleende de gemeente aan de gemeentelijke basisadministratie, waarin geboorteplaats als gegeven stond opgenomen. Volgens de Commissie Gelijke Behandeling (CGB, voorganger van het College) en de rechtbank Haarlem maakte de gemeente hiermee direct onderscheid op grond van afkomst (ras).

23

Kunt u uitleggen onder welke omstandigheden een risicoprofiel dat zich richt op meerdere afkomsten of nationaliteiten gerechtvaardigd onderscheid maakt?

Het gebruik van meerdere afkomsten of nationaliteiten in een risicoprofiel kan objectief gerechtvaardigd zijn, bijvoorbeeld om mensen te beschermen tegen potentieel gevaarlijke situaties. Ik noem de opvang van asielzoekers door het COA. Het gebruik van afkomstgerelateerde indicatoren helpt om te voorkomen dat mensen met verschillende etniciteit en/of nationaliteit, waarvan we weten dat de combinatie een risicovolle is, bij elkaar in een ruimte worden geplaatst.

⁴ CRM, Discriminatie door risicoprofielen, 2021. (Bijlage bij Kamerstuk 30 950, nr. 281).

Voorzover het gaat om een risicoprofiel dat zich richt op dubbele nationaliteit, kan een dergelijk risicoprofiel objectief gerechtvaardigd zijn, bijvoorbeeld om de rechten en plichten van burgers vast te stellen. Zo zijn er ruim 100 verdragen ter voorkoming van dubbele belasting, die zijn gestoeld op het OESO-modelverdrag. Dit modelverdrag bevat een zogenaamde tiebreaker-rule, waarmee kan worden bepaald in welke staat een persoon voor de toepassing van dat belastingverdrag geacht wordt woonachtig te zijn als deze persoon inwoner is van meerdere verdragsstaten. Nationaliteit vormt een van de indicatoren daarvoor.

24

Kunt u een voorbeeld geven van een gerechtvaardigd gebruik van meerdere nationaliteiten in een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders?

Voor zover het zou gaan om een risicoprofiel dat uitsluitend bestaat uit het hebben van meerdere nationaliteiten geldt hetzelfde antwoord als op vraag 22, met dien verstande dat het niet uitmaakt of in het profiel één of meerdere nationaliteiten zitten.

Een voorbeeld waarin het hebben van meerdere nationaliteiten een onderdeel is van een risicoprofiel dat ook andere kenmerken bevat en gerechtvaardigd gebruik gemaakt is van dit profiel, heb ik niet voorhanden.

25

Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders waarin ras, nationaliteit of etniciteit niet het enige, maar wel het doorslaggevend selectie criterium binnen het risicoprofiel is?

Nee, volgens het toetsingskader mag etniciteit nooit als enige of doorslaggevend criterium worden gebruikt.

26

Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders waarin sprake is van direct onderscheid op grond van ras in het kader van sociale bescherming (met inbegrip van sociale zekerheid en sociale voordelen)?

Zie het antwoord op vraag 22.

27

Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders waarin ras, nationaliteit of etniciteit een selectie criterium is en waarvoor onomstotelijk is aangetoond dat het onderscheid geschikt is om een legitiem doel te bereiken en tevens noodzakelijk is?

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) vereist dat bij onderscheid dat mede gebaseerd is op etniciteit, afkomst of nationaliteit er zeer zwaarwegende redenen ter rechtvaardiging van het onderscheid zijn. Uit de jurisprudentie van het EHRM blijkt dat dergelijk onderscheid zeer moeilijk (vrijwel nooit) te rechtvaardigen is en bijna altijd leidt tot schending van het discriminatieverbod. Onomstotelijk moet worden aangetoond dat het onderscheid niet alleen geschikt is om een legitiem doel te bereiken, maar tevens noodzakelijk is. In de jurisprudentie van het EHRM is uitgemaakt dat een maatregel alleen dan noodzakelijk is, als er een dringende sociale noodzaak voor is (pressing social need) en er geen

minder inbreukmakend alternatief mogelijk is (subsidiariteit-vereiste). Deze elementen zullen dus moeten worden aangetoond. Duidelijk is dat de bewijslast hoog is en bij de overheid ligt. Het is uiteindelijk aan de rechter om per geval en in de specifieke context te beoordelen of aan deze hoge bewijslast is voldaan. In zijn uitspraak van 22 september 2021 heeft de Rechtbank Den Haag geoordeeld dat in dat specifieke geval het gebruik van etniciteit door de KMAR de zware rechtvaardigingstoets kon doorstaan. Tegen deze uitspraak is hoger beroep aangetekend.

Zie ook het voorbeeld genoemd bij het antwoord op vraag 17.

28

Wanneer is volgens u «onomstotelijk» bewezen dat er noodzaak is tot het gebruik van etniciteit, afkomst of nationaliteit om dit toe te staan?

Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) vereist dat bij onderscheid dat mede gebaseerd is op etniciteit, afkomst of nationaliteit er zeer zwaarwegende redenen ter rechtvaardiging van het onderscheid zijn. Uit de jurisprudentie van het EHRM blijkt dat dergelijk onderscheid zeer moeilijk (vrijwel nooit) te rechtvaardigen is en bijna altijd leidt tot schending van het discriminatieverbod. Onomstotelijk moet worden aangetoond dat het onderscheid niet alleen geschikt is om een legitiem doel te bereiken, maar tevens noodzakelijk is. In de jurisprudentie van het EHRM is uitgemaakt dat een maatregel alleen dan noodzakelijk is, als er een dringende sociale noodzaak voor is (pressing social need) en er geen minder inbreukmakend alternatief mogelijk is (subsidiariteit-vereiste). Deze elementen zullen dus moeten worden aangetoond. Duidelijk is dat de bewijslast hoog is en bij de overheid ligt. Het is uiteindelijk aan de rechter om per geval en in de specifieke context te beoordelen of aan deze hoge bewijslast is voldaan.

29

Is uiteindelijk het gebruik van etniciteit of nationaliteit in een risicoprofiel niet vrijwel altijd doorslaggevend en kunt u toelichten aan de hand van het voorbeeld van een zwarte, goedgeklede, snellopende man die wordt aangehouden en een witte, goedgeklede, snellopende man die niet wordt aangehouden, hoe het criterium van huidskleur toch niet doorslaggevend is geweest?

Het is zeker voorstelbaar dat uiterlijke kenmerken zoals etniciteit de neiging hebben om andere kenmerken te overheersen. In de praktijk is het echter moeilijk om het gewicht van een bepaald kenmerk te bepalen. Daarom is het «doorslaggevendheidscriterium» ook niet het enige criterium dat volgt uit het toetsingskader. Ook als etniciteit niet doorslaggevend is in een profiel kan dit alleen in bijzondere uitzonderingssituaties bij zeer zwaarwegende belangen en bij aangetoonde afwezigheid van alternatieven gerechtvaardigd worden.

30

Kunt u aangeven uit welk(e) onderzoek(en) blijkt dat het gebruik van risicoprofielen daadwerkelijk heeft bijgedragen aan doelgerichte en efficiëntere handhaving en/of controle, respectievelijk aantoonbaar hebben bijgedragen aan het terugdringen van fraude of criminaliteit?

Het College wijst er in zijn toetsingskader (pagina 22) op dat in de jurisprudentie is erkend dat de inzet van risicoprofielen, met het oog op effectiviteit, efficiëntie en kostenbesparing, kan dienen:

- 1) ter bescherming van de openbare veiligheid, preventie van criminaliteit of bestrijding van illegale immigratie (in het kader van identiteitschecks); en
- 2) ter bestrijding van onjuist gebruik van sociale voorzieningen gelet op het grote belang van de rechtmatige toepassing van bijstandswetgeving (in het kader van onderzoek naar sociale zekerheidsfraude).

31

Kunt u aangeven hoeveel risicoprofielen in gebruik zijn voor het opsporen van potentiële normovertreders waarin ras, nationaliteit of etniciteit een selectie criterium is en waarin gebruik wordt gemaakt van een algoritme?

Op dit moment kan ik dat niet aangeven. Er wordt Rijksbreed gewerkt aan de uitvoering van motie van het lid Marijnissen c.s.: er wordt een inventarisatie gemaakt van het gebruik van afkomstgerelateerde gegevens in risicoprofielen. Een eventueel onrechtmatig en oneigenlijk gebruik van risicomodellen wordt met de uitvoering van deze motie dan ook beëindigd. Dit is een omvangrijke inventarisatie die momenteel nog vol in gang is. Per brief van 21 oktober jl. heeft de Staatssecretaris BZK uw Kamer geïnformeerd over de voortgangsrapportage van deze inventarisatie, en begin dit jaar heeft uw Kamer de departementale plannen van aanpak en planningen ontvangen. Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft zijn inventarisatie inmiddels afgerond en met uw Kamer gedeeld.

Het Ministerie van Financiën voert nu het traject «Herstellen, Verbeteren, Borgen» uit en informeert uw Kamer hier regelmatig over.

Volgens verwachting wordt u in 2022 verder geïnformeerd door de ministeries, waaronder ook BZK, over de bevindingen en ontvangt u voor Verantwoordingsdag een tweede voortgangsrapportage.

32

Hoe definieert u een algoritme in het kader van opsporing?

In algemene zin verwijst een algoritme of een algoritmisch systeem naar een set instructies die worden ingezet om bepaalde problemen op te lossen. Dat geldt ook voor algoritmes in de opsporing. Algoritmes zijn er in uiteenlopende mate van complexiteit: van eenvoudige beslisbomen tot aan machine learning en risicoprofielen. Het gebruik van algoritmes in de opsporing is niet nieuw: beslisbomen worden bijvoorbeeld al tientallen jaren gebruikt in het kader van de opsporing.

33

Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders waarin ras, nationaliteit of etniciteit een selectie criterium is en waarin gebruik wordt gemaakt van een algoritme?

Zie het antwoord op vraag 31.

34

Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders dat getoetst is op discriminatie op grond van sociaaleconomische status?

Zie het antwoord op vraag 31.

35

Kunt u aangeven in hoeverre de Handreiking non-discriminatie by design bekend is bij relevante overheidsdiensten en lokale overheden die zich bezighouden met het opsporen van potentiële normovertreders?

De Handreiking non-discriminatie by design is een hulpmiddel en biedt een praktisch toepasbaar ontwerpkader dat ontwikkelaars helpt om al in de ontwikkelfase van een AI-systeem discriminerende patronen in gegevens te identificeren, te voorkomen en te bestrijden. In de handreiking is een vertaalslag gemaakt van essentiële juridische kaders naar operationele ontwerpprincipes. Toepassing van de handreiking is niet verplicht. Ontwikkelaars en andere organisaties kunnen ook op een andere manier voorkomen dat er wordt gediscrimineerd. Dat is uiteindelijk het doel. Voor het niet naleven van de handreiking bestaan daarom geen consequenties; als er wordt gediscrimineerd is dat natuurlijk wel het geval.

De motie van het lid Van Baarle c.s. (Kamerstuk 35 925 VII, nr. 39) vraagt om één jaar na de verspreiding van de handreiking te onderzoeken in hoeverre de handreiking bekend is bij relevante overheidsdiensten en lokale overheden en om te onderzoeken in hoeverre de aanbevelingen worden geïmplementeerd. In hoeverre de handreiking bekend is bij relevante overheidsdiensten is nu nog niet bekend. In opdracht van BZK voert het Rathenau Instituut een kwalitatief onderzoek uit om onder andere in beeld te brengen of en hoe diverse hulpmiddelen, zoals deze handreiking, worden toegepast in profilerende systemen van uitvoeringsorganisaties. De resultaten worden medio maart verwacht. Daarnaast zal de Auditdienst Rijk gevraagd worden om te adviseren hoe de verspreiding en de impact van de handreiking respectievelijk uitgebreid en vergroot kan worden.

36

Kunt u aangeven in hoeverre de aanbevelingen uit de Handreiking non-discriminatie by design worden geïmplementeerd bij relevante overheidsdiensten en lokale overheden die zich bezighouden met het opsporen van potentiële normovertreders?

Zie het antwoord op vraag 35.

37

Kunt u aangeven wat de status is van de Handreiking non-discriminatie by design en wat de consequenties zijn wanneer een risicoprofiel niet conform de Handreiking wordt ingezet?

De Handreiking non-discriminatie by design is een hulpmiddel en biedt een praktisch toepasbaar ontwerpkader dat ontwikkelaars helpt om al in de ontwikkelfase van een AI-systeem discriminerende patronen in gegevens te identificeren, te voorkomen en te bestrijden. In de handreiking is een vertaalslag gemaakt van essentiële juridische kaders naar operationele ontwerpprincipes. Toepassing van de handreiking is niet verplicht.]

38

Kunt u aangeven hoeveel meldingen er zijn bij lokale antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) van ervaringen van burgers met een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders waarin ras, nationaliteit of etniciteit een selectie criterium is?

De jaarlijkse rapportage van discriminatiecijfers over 2021 wordt eind mei gepubliceerd. Uit de jaarlijkse rapportage van de discriminatiecijfers over 2020 blijkt dat 34 meldingen (0,62% van het totaal aantal ADV-meldingen) gaan over vermoedens van etnisch profileren. Dat wil zeggen: het gebruik van criteria als huidskleur, nationaliteit, etniciteit, taal of geloof bij opsporing of handhaving, terwijl dat niet objectief te rechtvaardigen is. Ook deed de Nationale ombudsman in 2020 onderzoek naar de manier waarop overheidsinstanties moeten omgaan met klachten over etnisch profileren. In het kader van dat onderzoek had de ombudsman vijf weken lang een meldpunt. De Nationale ombudsman ontving in totaal 159 meldingen via dit tijdelijk meldpunt.

39

Kunt u aangeven wat de status van het toetsingskader is en wat de consequenties zijn wanneer een instantie werkt met een risicoprofiel dat niet getoetst is dan wel de toets niet passeert?

Het mensenrechtelijke toetsingskader dat het College heeft neergelegd is een vertaling van het bindende kader dat het EHRM heeft vastgesteld. Daar waar risicoprofielen in de praktijk noodzakelijk worden geacht, zal moeten zijn voldaan aan dit kader. In mijn brief van 14 december 2021⁵ heb ik aangegeven dat het toetsingskader van het College wordt betrokken bij de nog lopende inventarisatie en toetsing bij uitvoeringsorganisaties. Ook zal samen met de uitvoering gewerkt worden aan verdere implementatie van het kader.

40

Ontvangen betrokkenen altijd informatie dat zij onderwerp zijn van risicoprofilering? Zo ja, wanneer, zo nee, waarom niet?

Vanuit het belang van de AVG, en in het bijzonder de transparantie en informatieplicht, moet de verwerkingsverantwoordelijke zich moeten kunnen verantwoorden over de wijze waarop hij persoonsgegevens verwerkt. Deze verantwoording zal de verwerkingsverantwoordelijke in het kader van de AVG moeten afleggen aan de autoriteit Persoonsgegevens.

41

Worden betrokkenen gecompenseerd wanneer zij onterecht zijn geprofileerd en/of zijn gediscrimineerd door een risicoprofiel?

In de AVG (artikel 82) is het recht op schadevergoeding vastgelegd. Betrokkene die schade heeft geleden als gevolg van een inbreuk op de AVG, heeft het recht om van de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker schadevergoeding te ontvangen.

42

Is het College bevoegd om op aanvraag of op eigen initiatief risicoprofielen te toetsen aan het kader?

Het College kan oordelen over discriminatieklachten die vallen binnen het bereik van de gelijkebehandelingswetgeving. Het College is bevoegd om op grond van artikel 7a van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) te toetsen of de inzet van een risicoprofiel door de overheid leidt tot discriminatie op grond van ras in het kader van sociale bescherming (waaronder het verstrekken van sociale voordelen). Ook kan binnen de kaders van dit artikel een overheidsorganisatie vragen om een oordeel omtrent eigen handelen.

⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 281.

Het College neemt in dat geval het beleid onder de loep, toetst of er sprake is van ongerechtvaardigd onderscheid en kan aanbevelingen doen over het beleid.

Naast zijn oordelende taak heeft het College ook een bredere taak om de naleving van mensenrechten in Nederland te bevorderen en onderzoek te doen naar de mensenrechtenbescherming in Nederland en hierover advies en voorlichting te geven. Vanuit deze rol kan het College gevraagd en ongevraagd adviseren over het gebruik van risicoprofielen en de mensenrechtelijke voorwaarden waaraan bij de toepassing daarvan moet worden voldaan.

43

Kunt u een concrete datum geven wanneer samen met het College en vertegenwoordigers van de uitvoeringsorganisaties wordt bekeken of het toetsingskader voldoende houvast biedt voor de praktijk en of verdere concretisering nodig is?

Nee. Er wordt momenteel een projectleider aangezocht die samen met het College voor de Rechten van de Mens, de betrokken departementen en uitvoeringsorganisaties gaat werken aan implementatie van het mensenrechtelijk kader. Daarnaast ontwikkelt het College voor de Rechten van de Mens momenteel een programma om bewustwording te vergroten onder ambtenaren die werkzaam zijn in de uitvoering. Daarin in wordt dit kader ook in meegenomen.

44

Kunt u aangeven in welke vorm dan wel forum samen met het College en vertegenwoordigers van de uitvoeringsorganisaties wordt bekeken of het toetsingskader voldoende houvast biedt voor de praktijk en of verdere concretisering nodig is?

Er wordt momenteel een projectleider aangezocht die samen met het College voor de Rechten van de Mens, de betrokken departementen en uitvoeringsorganisaties gaat werken aan implementatie van het mensenrechtelijk kader. Daarnaast ontwikkelt het College voor de Rechten van de Mens momenteel een programma om bewustwording te vergroten onder ambtenaren die werkzaam zijn in de uitvoering. Daarin in wordt dit kader ook in meegenomen.

45

Kunt u toelichten op grond van welke evaluaties en onderzoeken wordt verwacht dat trainingen van het College aan medewerkers van uitvoeringsorganisaties een effectieve waarborg tegen discriminatie vormen?

Uit diverse onderzoeken, zoals aangehaald in het rapport «Wat werkt bij het verminderen van discriminatie» van het Kennisplatform Integratie & Samenleving blijkt dat interventies die zien op het vergroten van inlevingsvermogen en empathie effectief kunnen zijn. Het College heeft in de afgelopen jaren uitgebreide ervaring opgedaan in het verzorgen van trainingen over het tegengaan van vooroordelen bij werving- en selectieprocedures.

46

Hoever bent u met het instellen van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme en kunt u een uitgebreide taakomschrijving geven van de Staatscommissie?

Ik ben momenteel bezig met de afronding van het instellingsbesluit, waarin de taakopdracht verwerkt is. Omdat het belangrijk is dat er geen

overlap is met bestaande organisaties, wordt dit afgestemd met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme en met het College voor de Rechten van de Mens. Ik verwacht uw Kamer binnen enkele weken te informeren.

47

Hoe vaak komt het voor dat werkgevers in een risico inventarisatie- en evaluatie (RI&E) geen beleid hebben met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting en specifiek discriminatie, en wat zijn de redenen dat werkgevers het achterwege laten om daarop beleid te voeren?

Het is niet precies bekend hoeveel van de werkgevers geen beleid heeft ter voorkoming van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waaronder discriminatie, als onderdeel van de RI&E. Op basis van verschillende toezichtgegevens valt wel een beeld te schetsen. In 2018 (meest recente cijfers) had 49% van de werkgevers geen RI&E. Slechts 30% van de bedrijven heeft een RI&E waarin ook daadwerkelijk alle belangrijke risico's (waaronder PSA) zijn geïnventariseerd. Dat is een te laag percentage. Om de naleving van de RI&E-plicht zowel kwantitatief als kwalitatief te verhogen, is daarom in 2020 het meerjarenprogramma verbetering naleving RI&E gestart. Uit een verkennende analyse naar de knelpunten in de praktijk bij bedrijven die over een RI&E beschikken, blijkt dat werkgevers en werknemers moeite hebben om PSA-arbeidsrisico's te herkennen, omdat dit risico's zijn waarvan de gevolgen niet direct zichtbaar zijn of niet als een belangrijk risico worden gepercipieerd (analyse bijlage bij Kamerstuk 25 883, nr. 372). Ook vinden werkgevers het vaak lastig te bepalen welke maatregelen zij kunnen nemen om PSA-risico's te voorkomen. Om werkgevers te wijzen op PSA-risico's en hen beter invulling te laten geven aan hun wettelijke verplichting, wordt dit jaar een impuls gegeven aan PSA via het Meerjarenprogramma RI&E. Concreet wordt de risicocategorie PSA binnen Route naar RI&E (www.routenaarrie.nl) verbeterd. Naast werkdruk, zal een belangrijk punt zijn dat er aandacht is voor ongewenst gedrag zoals pesten, discriminatie en (seksuele) intimidatie. Naast deze aanpak zijn op Arboportaal.nl ook wegwijzers te vinden, waaronder over discriminatie op het werk. Parallel aan het informeren en ondersteunen van werkgevers wordt toegewerkt naar een intensiever handavingsregime, zoals de pilot «administratieve handhaving» waarbij is getest of zonder inspectiebezoek in het bedrijf gehandhaafd kan worden op de RI&E-verplichting.

48

Hoe vaak heeft de inspectie SZW (vanaf 1 januari 2022 Nederlandse Arbeidsinspectie genoemd) een boete opgelegd voor arbeidsdiscriminatie en hoe verhoudt dat aantal zich tot hoe vaak arbeidsdiscriminatie op basis van schatting voorkomt?

De werkgever is verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkplek conform de vereisten uit de Arbowet. De Arbeidsinspectie heeft o.a. als taak om toezicht te houden en – indien aan de orde – te handhaven op de aanwezigheid van een goede Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Indien de Arbeidsinspectie constateert dat arbeidsdiscriminatie ontbreekt in de RI&E wordt in eerste instantie een eis tot naleving opgelegd. In bijna alle gevallen (150 herinspecties) wordt de eis tot naleving en het advies van de Inspectie opgevolgd, waardoor beboeting niet meer aan de orde is. Gemiddeld genomen wordt 1x per jaar een boeterapport opgemaakt voor het ontbreken van arbeidsdiscriminatie in de RI&E. Dit jaar zijn er tot nu toe 2 boeterapporten op het ontbreken van het risico arbeidsdiscriminatie opgemaakt.

De Arbeidsinspectie speelt ook een nuttige rol in kennisdeling. Zo heeft de Arbeidsinspectie een zelfinspectietool zodat werkgevers geholpen worden bij het opstellen van een goede RI&E.

Uit onderzoek van TNO (Nationale Arbeidsenquête, 2019) blijkt dat 7,6% van de werknemers aangeeft persoonlijk gediscrimineerd te zijn op werk.

49

In hoeverre zijn medewerkers bij de politie en het Openbaar Ministerie bekend met de Aanwijzing discriminatie en ziet u aanleiding (bijvoorbeeld naar aanleiding van de uitzending «Oprotten uit Giethoorn», 27 januari 2022, www.bnnvara.nl/zembla/artikelen/) om meer in te zetten op bewustwording van deze aanwijzing?

Voor politie en OM is het van groot belang om discriminatoire of racistische incidenten te herkennen en meldingen en aangiften op een juiste manier op te volgen. In de Aanwijzing Discriminatie staat dat de politie bij een aangifte of melding van een gemeen delict alert dient te zijn op eventuele discriminatie-aspecten, ook indien deze door de aangever zelf niet direct als discriminerend worden aangemerkt. In de afhandeling van de aangiften van strafbare feiten, nemen politie en OM verdere maatregelen om ervoor te zorgen dat bij de opsporing en vervolging niet alleen oog is voor het gemeen delict, maar juist ook voor een eventueel discriminatoir aspect. Deze maatregelen worden hieronder weergegeven:

Als onderdeel van het realisatieprogramma Politie voor Iedereen voert de politie in opvolging van de motie van het lid Paternotte c.s. gedurende de komende vier jaar een pilot uit waarin landelijke expertise wordt ontwikkeld op het gebied van de aanpak van discriminatie. Materiedeskundigen en discriminatierechercheurs van het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie (ECAD-P) zullen expertise ontwikkelen en delen over de opvolging van meldingen en aangiften op discriminatiegebied in den brede. Het expertisecentrum zal via deze landelijke kennis- en informatie-functie de politie-eenheden en hun ketenpartners beter in staat stellen om discriminatievraagstukken te herkennen, op te pakken en af te handelen. Daarnaast is het Netwerk Divers Vakmanschap en de daaraan gelieerde informele netwerken beschikbaar voor politiemedewerkers om uit eigen ervaring informatie te delen die helpend kan zijn bij discriminatievraagstukken. De aanname is dat een betere herkenning en afhandeling van discriminatie-incidenten ook zal leiden tot een grotere aangiftebereidheid omdat het slachtoffer toenemend vertrouwen zal hebben in een goede afhandeling van de aangifte door de politie en het OM.

Het Landelijk Expertisecentrum Discriminatie (LECD) bij het OM zorgt voor het adviseren en informeren van officieren en andere medewerkers binnen het OM op het gebied van de aanpak van discriminatiezaken. Daarnaast is in de Aanwijzing discriminatie vastgelegd dat als door het OM in een zaak een discriminatieaspect aanwezig wordt geacht, dit door de officier van justitie in het requisitoir wordt benadrukt en als strafverzwarende omstandigheid in de eis wordt meegenomen.

50

Kunt u toelichting geven bij de stelling dat het strenger dan nu voorgenomen beboeten van arbeidsdiscriminatie bij werving en selectie als disproportioneel kan worden ervaren en waar is deze stelling op gebaseerd?

Het ontbreken van een werkwijze om arbeidsdiscriminatie bij werving en selectie tegen te gaan is op dit moment nog niet beboetbaar. De Nederlandse Arbeidsinspectie is immers nog geen toezichthouder op dit terrein. Die toezichthoudende bevoegdheden zullen worden opgenomen in de

Arbowet na aanvaarding van het Wetsvoorstel toezicht gelijke kansen bij werving en selectie.

Bij het bepalen van de boetehoogte is aangesloten bij de daarvoor bestaande boetesystematiek in de arboregelgeving. Op grond van deze systematiek wordt bij arbeidsmarktdiscriminatie bij werving en selectie een boete opgelegd van de 5e categorie. Dit is een relatief hoge categorie die momenteel wordt toegepast indien geen maatregelen worden genomen om de risico's op het vlak van psychosociale arbeidsbelasting te voorkomen of te beperken (de Risico Inventarisatie & Evaluatie). Ook discriminatie op de werkvloer valt onder dit begrip psychosociale arbeidsbelasting.

Hogere boetecategorieën worden alleen toegepast bij tekortkomingen die risicovol zijn omdat zij direct gevaar kunnen opleveren voor de veiligheid en gezondheid van werknemers.

51

Wat zijn de grondslagen van de wettelijke beperkingen voor het openbaar maken van strafrechtelijke uitspraken, waardoor dit alleen kan voor bedrijven met een monopoliepositie? Wat zou er nodig zijn om dit voor alle bedrijven mogelijk te maken?

In de anonimiseringsrichtlijn van de Rechtspraak staat beschreven welke personen en gegevens geanonimiseerd moeten worden bij publicatie van een rechterlijke beslissing op rechtspraak.nl. In deze richtlijn staat beschreven dat in strafrechtelijke uitspraken gegevens van rechtspersonen die verdacht zijn geanonimiseerd worden, met uitzondering van bedrijven die een monopoliepositie hebben. Daarnaast bestaat de mogelijkheid om openbaarmaking van de rechterlijke uitspraak op bijvoorbeeld een website als bijkomende straf te eisen, maar dit is alleen mogelijk bij bepaalde delicten, waarbij dat in de wet is bepaald.⁶ Discriminatiefeiten vallen hier niet onder.

52

Wat vindt u van de stelling dat de niet-bindende oordelen van het College vooral bedoeld zijn als «eye-opener» voor de verwerende partij en in hoeverre ziet u daarin het risico dat partijen zich verschuilen achter onwetendheid rondom discriminatie? Hoe realistisch is het dat partijen inderdaad onwetend zijn, gezien de enorme maatschappelijke ontwikkelingen?

Een gebrek aan kennis van de wetgeving bij verwerende partijen in procedures bij het College regelmatig voor. Dat kan bijvoorbeeld voorkomen bij zaken die betrekking hebben op vormen van indirect onderscheid. Daarbij gaat het om een neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze die personen van bijvoorbeeld een bepaalde afkomst bijzonder treft. Daarbij kan worden gedacht aan de eis dat een sollicitant vloeiend Nederlands moet spreken, zonder dat dat voor de betreffende functie echt noodzakelijk is. «Eye-opener» kan ook slaan op het openen van ogen voor de eigen vooroordelen of de impact van een behandeling of bejegening van het slachtoffer. Het gaat dus niet alleen om onwetendheid, maar ook om een gebrek aan bewustzijn van het bestaan van vooroordelen in de eigen organisatie. Verweerders zijn na de «eye-opener» sneller bereid praktijken aan te passen. Uit publicaties van het College blijkt dat in ongeveer 80% van de oordelen waarin tot onderscheid wordt geconcludeerd maatregelen worden getroffen om discriminatie tegen te gaan. In veel gevallen zijn dergelijke maatregelen

⁶ Artikel 36 Wetboek van Strafrecht.

het gevolg van inzichten die door een procedure bij het College zijn verkregen.

53

Waar hebben de overleggen met sociale mediaplatforms over discriminerende en haatzaaiende berichten toe geleid tot nu toe?

Tijdens het Nederlandse voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie in 2016 is door de Europese Commissie, gezamenlijk met Facebook, Microsoft, Twitter en Google/YouTube een Gedragscode gepresenteerd om online hate speech tegen te gaan. De belangrijkste inspanningsverplichting die uit de Gedragscode voortvloeit betreft de afdoening en eventuele verwijdering van haatzaaiende uitingen na meldingen van gebruikers binnen 24 uur. Daarnaast bevat de Gedragscode afspraken over monitoring van de afspraken. De Gedragscode is een belangrijk instrument om online hate speech tegen te gaan. De afgelopen jaren hebben onder andere Instagram, Snapchat, TikTok en LinkedIn zich hierbij aangesloten.

Daarnaast kunnen discriminerende en haatzaaiende berichten worden gemeld bij het Meldpunt internetdiscriminatie (MiND). MiND signaleert de meldingen van discriminatoire content en stuurt vervolgens een verzoek naar het betreffende platform om deze content te verwijderen. Over het algemeen worden de verwijderverzoeken goed opgevolgd.

Ook heeft de Europese Commissie een voorstel ingediend om de lijst van EU-misdrijven uit te breiden met haatzaaiende uitlatingen en haatmisdrijven. Op 4 februari jl. is het BNC-fiche over dit voorstel met uw Kamer gedeeld. In het kader van dit Commissievoorstel wordt in Europees verband ook gesproken met sociale mediaplatforms.

54

Kunt u een overzicht bieden van de onderzoeken in opdracht van het kabinet «naar de oorzaken en triggerfactoren bij discriminatie op specifieke gronden, zoals bij antisemitisme, moslimdiscriminatie en anti-zwart racisme»?

De volgende onderzoeken zijn uitgevoerd:

- Antisemitisme onder jongeren in Nederland. Oorzaken en triggerfactoren (Verwey-Jonker Instituut, Utrecht 2015);
- Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland (Verwey- Jonker Instituut, Utrecht 2017);
- Discriminatie in context. Een onderzoek naar achtergronden, oorzaken en triggerfactoren van discriminatie van Nederlanders van Afrikaanse herkomst door jongeren en volwassenen in Nederland (Risbo, Rotterdam 2021).

55

Kunt u een update geven van de versterking van de ADV's en wat wordt er gedaan aan de relatieve onbekendheid van de ADV's waar u aan refereert?

Het kabinet is bezig, gezamenlijk met de ADV's en de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG), de positie van de ADV's te versterken. Hiertoe zijn de volgende acties in gang gezet:

- Ik ben met de VNG, de ADV's en gemeenten (waaronder de G4) in gesprek over hoe we samen tot een landelijk dekkend stelsel van beter georganiseerde ADV's kunnen komen, dat aansluit bij gemeentelijk antidiscriminatiebeleid.

- Hier hoort ook goede financiering bij. De bijdrage vanuit het Rijk voor discriminatie in het gemeentefonds is vorig jaar verdubbeld.
- Voor het verlenen van bijstand is de vindbaarheid en zichtbaarheid van de ADV's van essentieel belang. Het blijkt echter dat niet alle ADV's goed vindbaar en bereikbaar zijn. Om die reden ben ik een onderzoek gestart naar de oorzaken die hieraan ten grondslag liggen. De uitkomsten van dit onderzoek zullen worden gedeeld met de gemeenten en zo nodig zal ik het gesprek aangaan met gemeenten om vervolgens te bezien waar de vindbaarheid van de ADV's verbeterd kan worden.
- Het kennisinstituut Movisie is, in opdracht van het Ministerie van BZK, gestart met een onderzoek dat in kaart brengt hoe het meldingsproces bij ADV's optimaal moet worden ingericht, zodat het melden van een discriminatieklacht een duidelijke meerwaarde heeft voor het slachtoffer. Eind van dit jaar verwacht ik de resultaten van dit onderzoek en zal ik uw Kamer op de hoogte brengen van de vervolgstappen.
- Naast de inzet op de versterking van de ADV's ben ik momenteel ook in gesprek met de VNG over hoe we gezamenlijk tot een versterking van de lokale aanpak van discriminatie kunnen komen. Wij zullen de komende periode gezamenlijk de behoeften en knelpunten van gemeenten op dit gebied in kaart brengen.

56

In hoeverre wordt de uitwisseling van kennis en ervaring tussen ADV's en het Rijk en tussen ADV's onderling gefaciliteerd?

Het delen van kennis en ervaring tussen ADV's onderling is van groot belang voor het optimaal kunnen uitvoeren van de taken van de ADV's. Hierin speelt de landelijke branchevereniging van de antidiscriminatievoorzieningen, Discriminatie.nl, een grote rol door middel van het aanbieden van cursussen en opleidingen en het organiseren van inhoudelijke bijeenkomsten. Daarnaast voer ik structureel overleggen met Discriminatie.nl, waarin de versterking van de ADV's en behoeften worden besproken en kennis wordt uitgewisseld.

Ook is de samenwerking en kennisuitwisseling tussen ADV's en gemeenten belangrijk voor de ontwikkeling van het lokaal antidiscriminatiebeleid. ADV's zijn experts op het terrein van antidiscriminatie en zijn daardoor goed in staat om bijvoorbeeld te adviseren op het terrein van beleid of preventie. Dit wordt onder andere geadviseerd in de handreiking «Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten» die in 2018 (Bijlage bij Kamerstuk 30 950, nr. 156), in opdracht van BZK, is ontwikkeld door Movisie om gemeenten te ondersteunen en te helpen bij de aanpak van discriminatie. In deze handreiking worden onder andere verschillende onderzoeken naar effectieve methodieken en lokale best practices samengevoegd. Aangezien er sinds 2018 veel nieuwe voorbeelden zijn van lokaal beleid en interventies heb ik Movisie gevraagd om de handreiking te actualiseren. Deze geactualiseerde handreiking kan de gemeenten concrete handvatten bieden om de lokale aanpak van discriminatie te verstevigen. Daarnaast werkt Movisie in opdracht van het Ministerie van JenV, SZW en OCW aan een handreiking voor gemeentelijke antidiscriminatiebeleid ontwikkeld kan worden voor de specifieke discriminatiegronden antisemitisme, moslimdiscriminatie, anti-Zwart racisme, antiziganisme en LHBTI-discriminatie. Deze worden in april afgerond en beschikbaar gesteld aan gemeenten.

Ziet u een rol weggelegd voor de NCDR in het verbeteren van de samenwerking tussen instanties (bijv. de politie en de ADV's) op het gebied van discriminatiebestrijding?

Via het Nationaal Programma speelt de NCDR daar nu al een indirecte rol in. Het Nationaal Programma, waar de NCDR nu aan werkt, moet bijdragen aan het verbeteren van de gezamenlijke aanpak.

Kunt een update geven van de uitvoering van de motie van het lid Paternotte c.s. (Kamerstuk 35 164, nr. 9), in het bijzonder met betrekking tot de invulling van de functie van discriminatierechercheur?

Als onderdeel van het realisatieprogramma Politie voor Iedereen voert de politie in opvolging van de motie van het lid Paternotte c.s. gedurende de komende vier jaar een pilot uit waarin landelijke expertise wordt ontwikkeld op het gebied van de aanpak van discriminatie. Onderdeel van deze pilot is de landelijke inzet van gespecialiseerde rechercheurs, zogenaamde discriminatierechercheurs, voor het ontwikkelen van landelijke expertise m.b.t. de aanpak van discriminatie. Naast de materiedeskundigen worden deze discriminatie rechercheurs onderdeel van het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie (ECAD-P). De materiedeskundige zijn al actief en de discriminatierechercheurs worden naar verwachting dit voorjaar aangesteld. Samen zullen de materiedeskundigen en discriminatierechercheurs van het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie – Politie (ECAD-P) expertise ontwikkelen en delen over de opvolging van meldingen en aangiftes op discriminatiegebied in den brede. Het expertisecentrum zal via deze landelijke kennis- en informatie-functie de politie-eenheden en hun ketenpartners beter in staat stellen om discriminatievraagstukken te herkennen, op te pakken en af te handelen. De aanname is dat een betere herkenning en afhandeling van discriminatie-incidenten ook zal leiden tot een grotere meldings- en aangiftebereidheid omdat het slachtoffer toenemend vertrouwen zal hebben in een goede afhandeling van de aangifte door de politie en het OM.