

**LIJST VAN VRAGEN OVER DISCRIMINATIE, RACISME EN
MENSENRECHTEN**

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken heeft een aantal vragen voorgelegd aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de stukken die zijn geagendeerd voor het commissiedebat **Discriminatie, racisme en mensenrechten** op 24 februari 2022 (Kamerstuk 30 950, nr. 283, Kamerstuk 30 950, nr. 282, Kamerstuk 30 950, nr. 281, Kamerstuk 30 950, nr. 280, Kamerstuk 22 112, nr. 3230, Kamerstuk 30 950, nr. 276, Kamerstuk 33 826, nr. 40, Kamerstuk 33 826, nr. 38, 2019Z13358, 2019Z17328, Kamerstuk 34 349, nr. 29).

De fungerend voorzitter van de commissie,
Hagen

De adjunct-griffier van de commissie,
Verhoev

- | Nr. | Vraag |
|-----|--|
| 1 | Wat is de actuele status van de Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie? |
| 2 | Wat is de actuele status van de wetgeving en verbeterde handhavingsinstrumenten met betrekking tot discriminatie op de woningmarkt? |
| 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)? |
| 4 | Wat is het verloop van een «Nationaal Actieplan Mensenrechten», met andere woorden wanneer wordt een plan herijkt en waarop is het gebaseerd? |
| 5 | Is het Nationaal Actieplan Mensenrechten 2020 eerder geagendeerd en besproken dan bij dit debat? |
| 6 | Wat is uw reactie op de bevindingen van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) over straatintimidatie van 2 februari jongstleden? |
| 7 | Kunt u toelichten in welke situatie(s) risicoprofilering waarbij potentiële normovertreders worden geselecteerd voor extra controle, gezien wordt als dienstverlening? |
| 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? |
| 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? |
| 10 | In hoeverre worden klachtencommissies, integriteitscoördinatoren en vertrouwenspersonen getraind in het herkennen van discriminatie? |
| 11 | 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? |
| 12 | 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? |
| 13 | Acht u de motie 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? |
| 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? |
| 15 | Kunt u aangeven in hoeveel risicoprofielen voor het opsporen van potentiële normovertreders gebruik wordt gemaakt van nationaliteit of etniciteit als risicofactor? |
| 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? |

- 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?
- 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?
- 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?
- 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?
- 21 Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel waarin indirect onderscheid wordt gemaakt op grond van ras, etniciteit of nationaliteit?
- 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?
- 23 Kunt u uitleggen onder welke omstandigheden een risicoprofiel dat zich richt op meerdere afkomsten of nationaliteiten gerechtvaardigd onderscheid maakt?
- 24 Kunt u een voorbeeld geven van een gerechtvaardigd gebruik van meerdere nationaliteiten in een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders?
- 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 doorslaggevende selectie criterium binnen het risicoprofiel is?
- 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)?
- 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?
- 28 Wanneer is volgens u «onomstotelijk» bewezen dat er noodzaak is tot het gebruik van etniciteit, afkomst of nationaliteit om dit toe te staan?
- 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?
- 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?
- 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?
- 32 Hoe definieert u een algoritme in het kader van opsporing?

- 33 Kunt u een voorbeeld geven van een risicoprofiel voor het opsporen van potentiële normovertreders waarin ras, nationaliteit of etniciteit een selectiecriteria is en waarin gebruik wordt gemaakt van een algoritme?
- 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?
- 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?
- 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?
- 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?
- 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 selectiecriteria is?
- 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?
- 40 Ontvangen betrokkenen altijd informatie dat zij onderwerp zijn van risicoprofilering? Zo ja, wanneer, zo nee, waarom niet?
- 41 Worden betrokkenen gecompenseerd wanneer zij onterecht zijn geprofileerd en/of zijn gediscrimineerd door een risicoprofiel?
- 42 Is het College bevoegd om op aanvraag of op eigen initiatief risicoprofielen te toetsen aan het kader?
- 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?
- 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?
- 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?
- 46 Hoever bent u met het instellen van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme en kunt u een uitgebreide taakomschrijving geven van de Staatscommissie?
- 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?
- 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?

- 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?
- 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?
- 51 Wat zijn de grondslagen van de wettelijke beperkingen voor het openbaar maken van strafrechtelijke uitspraken, waardoor dit alleen kan voor bedrijven met een monopolypositie? Wat zou er nodig zijn om dit voor alle bedrijven mogelijk te maken?
- 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?
- 53 Waar hebben de overleggen met sociale mediaplatforms over discriminerende en haatzaaiende berichten toe geleid tot nu toe?
- 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»?
- 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?
- 56 In hoeverre wordt de uitwisseling van kennis en ervaring tussen ADV's en het Rijk en tussen ADV's onderling gefaciliteerd?
- 57 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?
- 58 Kunt u een update geven van de uitvoering van de motie Paternotte (Kamerstuk 35 164, nr. 9), in het bijzonder met betrekking tot de invulling van de functie van discriminatierechercheur?