

Vergaderjaar 2023–2024

**30 950**

**Racisme en Discriminatie**

**Nr. 365**

## **BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 april 2024

Tal van recente onderzoeken<sup>1</sup> in de afgelopen tijd tonen aan dat het nog steeds nodig is om discriminatie in onze samenleving aan te blijven pakken. Zoals u weet is mijn departement coördinerend voor de kabinetsbrede aanpak van discriminatie. Het kabinet is van mening dat de aanpak van discriminatie onverminderd moet worden voortgezet. De concrete inzet hierop staat in het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme 2023<sup>2</sup>. Dit jaar zie ik dan ook als een jaar waarin we de reeds ingezette beleidslijn hiervoor stevig doorzetten en op inhoud resultaat willen boeken. Daarbij kunt u bijvoorbeeld denken aan de invoering van de gelijke behandelingswetgeving in Caribisch Nederland, waaronder de totstandkoming van een antidiscriminatievoorziening (ADV) op de BES-eilanden, de voorbereidingen voor publiekscommunicatie en het wetsvoorstel voor de aanpassing van de Awgb en het Wetboek van Strafrecht.<sup>3</sup> Buiten deze voorbeelden ga ik ook graag dieper in op een aantal specifieke ontwikkelingen binnen mijn departement. Ook doe ik in deze brief een aantal mondelinge toezeggingen af uit het dertigledendebat van 1 februari jl.

### **Gezamenlijke aanpak tegen discriminatie en racisme**

Het hiervoor genoemde Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme is tot stand gekomen door gezamenlijke inspanningen van vele organisaties: departementen, koepels van gemeenten en bedrijven en niet in de laatste plaats vele maatschappelijke instellingen. Onder coördinatie van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) is twee achtereenvolgende jaren een Nationaal Programma tot stand

<sup>1</sup> Zoals de eerste voortgangsrapportage van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme: *Aard, omvang en oorzaken discriminatie en racisme in Nederland*, (Kamerstukken II, 2023/24, 30 950, nr. 256).

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 30 950, nr. 355.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2023/24, 36 510, nr. 2.

gebracht.<sup>4</sup> De NCDR werkt in opdracht van het kabinet aan het verbeteren van de coherentie en samenwerking in de aanpak van discriminatie. Het Nationaal Programma omvat een groot aantal concrete maatregelen die discriminatie en racisme terug moeten dringen, voorzien van duidelijke doelen en termijnen waar op gemonitord wordt. Enkele voorbeelden zijn gelijktrekking van (de uitvoering van) wetgeving tussen Europees en Caribisch Nederland, zorgen voor bewustwording en erkenning van het bestaan van discriminatie en (institutioneel) racisme binnen het openbaar bestuur, pleiten voor meer uniformiteit in organisatie en werking van ADV's, acties binnen de financiële sector naar aanleiding van signalen van de NCDR inzake mogelijke discriminatie door banken en het besluit om over te gaan tot aanpassing van de zogenaamde «Rotterdamwet» om onderscheid tussen woningzoekenden te voorkomen.

Samen met het College voor de Rechten van de Mens (klachtbehandeling en toezicht) en de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (onderzoek en advisering) vormt de NCDR een belangrijke rol bij de totstandkoming van samenhangend gezamenlijk beleid en maatregelen. De afgelopen jaren zijn goede stappen gezet, maar er is nog veel werk te doen. Het tegengaan en terugdringen van racisme en discriminatie is een zaak van lange adem en vraagt continue inspanningen. Daarom werkt de NCDR aan een meerjarig programma, voortbouwend op de versterkingen van de programma's 2022 en 2023.

Momenteel worden de resultaten en taakuitoefening van de NCDR geëvalueerd en eventuele knelpunten in de randvoorwaarden voor het opereren van de NCDR geïnventariseerd. Aan de hand van de uitkomsten van de evaluatie zal ik uw Kamer voor de zomer laten weten of en op welke wijze de instelling van de NCDR zal worden verlengd.

### **Versterking van de antidiscriminatievoorzieningen**

De ADV's in Nederland spelen een belangrijke rol in het tegengaan van discriminatie. De ADV's registreren klachten en meldingen en verlenen onafhankelijke bijstand aan melders. Voor deze wettelijke taken krijgen de gemeenten jaarlijks € 12,9 miljoen via het Gemeentefonds. Vanaf 2024 is er structureel € 2,5 miljoen extra voor preventie van discriminatie. Dit bedrag zal naar verwachting via een decentralisatie-uitkering in de meicirculaire aan gemeenten worden uitgekeerd.

#### *Werkconferenties*

Uit recent onderzoek van onder andere adviesbureau Berenschot weten we dat de ADV's tegen knelpunten aanlopen als het gaat om financiering, taken en inrichting. Het rapport van Berenschot schetst een aantal scenario's voor versterking van het ADV-stelsel. Zoals ik uw Kamer in het najaar al heb laten weten<sup>5</sup>, gaat mijn voorkeur uit naar het meest ambitieuze scenario, namelijk: één stevige centrale organisatie voor de aanpak van discriminatie. Op deze manier kan het beste tegemoet worden gekomen aan de behoefte van burgers met ervaring van discriminatie. Voor de verdere uitwerking van de stelselvernieuwing is veel input van het maatschappelijk middenveld en gemeenten opgehaald via drie werkconferenties eind november 2023 (in Eindhoven, Assen en Utrecht). Tijdens de werkconferenties is ook het rapport van Movisie «Antidiscrimi-

<sup>4</sup> Het nationaal programma tegen discriminatie en racisme 2023 is u op 12 december 2023 toegezonden, Kamerstukken II, 2023–24, 30 950, nr. 355. Hiermee heb ik de toezegging nagekomen die ik heb gedaan tijdens de begrotingsbehandelingen van het Ministerie van BZK van 18 oktober 2023.

<sup>5</sup> Kamerstukken II 2023/24, 30 950, nr. 354.

natiebureaus met slagkracht: op weg naar een nieuw meldproces bij discriminatie» gepresenteerd. Zoals toegezegd informeer ik uw Kamer hierbij dat dit rapport is gepubliceerd op de website van Movisie<sup>6</sup>.

Het verslag van deze werkconferenties deel ik hierbij met u, zoals toegezegd in de brief van 24 oktober 2023. Het verslag biedt een feitelijke weergave van de verkregen opbrengsten en bevat nog geen analyse. Ter illustratie noem ik enkele bevindingen uit het verslag:

- Behoud de goede elementen uit het huidige stelsel, zoals de samenwerking tussen ADV en gemeenten in Noord-Nederland.
- De belangrijkste kernwaarden van de nieuwe organisatie zouden «toegankelijk, verbindend, daadkrachtig en ontzorgend» moeten zijn.
- Preventie zou een taak van de centrale organisatie moeten zijn, met ruimte voor lokale invulling.
- De centrale organisatie biedt kansen voor uniformiteit en kwaliteit van dienstverlening.

Hiermee doe ik tevens de toezegging aan uw Kamer af om met het werkveld van de ADV's in gesprek te gaan over de uitkomsten van het rapport van Berenschot en de vervolgstappen. Daarnaast organiseert de VNG in april een aantal bijeenkomsten met gemeenten over de aanpak van discriminatie en de vernieuwing van het stelsel.

Het verslag biedt belangrijke aandachts- en aanknopingspunten voor het opstellen van de hoofdlijnen voor de invulling van de nieuwe organisatie. Bij het uitwerken van de hoofdlijnen in een notitie zal ook gebruik worden gemaakt van de inbreng van een aantal belangrijke spelers in de aanpak van discriminatie, die we los van de werkconferenties hebben ontvangen. Daarbij gaat het om inbreng van Discriminatie.nl, vertegenwoordigers van de vier manifesten (manifest tegen anti-Aziatisch racisme, het Joods manifest, het manifest tegen islamofobie en het Zwart manifest) en de VNG.

De notitie zal ingaan op de vier aandachtspunten die ook in de werkconferenties aan de orde zijn geweest: de relatie met gemeenten, de taken en bevoegdheden en positionering van de nieuwe organisatie en het meldproces. Daarnaast zal op hoofdlijnen aandacht zijn voor de mogelijke inrichting (nationaal, regionaal, lokaal), een aantal juridische en financiële aspecten en een tijdpad voor de nieuwe organisatie. Het streven is om de hoofdlijnennotitie voor de zomer aan uw Kamer te zenden. In het najaar kunnen vervolgens de eerste stappen voor een wetgevingstraject worden gezet (ontwerp wetsvoorstel en internetconsultatie). De beoogde datum voor inwerkingtreding van de wetgeving en start van de nieuwe organisatie is uiterlijk 1 januari 2027.

### *Communicatie*

Om de vindbaarheid en zichtbaarheid van de ADV's op korte termijn te versterken, zijn de 18 ADV's per 1 januari 2024 gaan samenwerken onder de naam Discriminatie.nl. Het nieuwe landelijke meldpunt is gelanceerd met de website [www.discriminatie.nl](http://www.discriminatie.nl) en het telefoonnummer 0800-0880. Hiervoor wordt aandacht gevraagd door middel van een campagne met de slogan «Meld het wél! Discriminatie.nl». Mijn ministerie heeft hiervoor een subsidie beschikbaar gesteld.

Verder zal dit jaar brede publiekscommunicatie worden voorbereid om de zichtbaarheid en vindbaarheid van de ADV's en meldingsbereidheid

<sup>6</sup> Zie [www.movisie.nl/publicaties](http://www.movisie.nl/publicaties). Toezegging gedaan in brief Versterking ketenbrede aanpak discriminatie en racisme d.d. 23 februari 2022 (Kamerstukken II 2021/22, 30 950, nr. 284).

inzake discriminatie verder te vergroten. Dit is in lijn met de motie van de leden Van Baarle en Abdulaziz<sup>7</sup>.

### **Verzoek om beleidstargets of streefcijfers**

Het lid Van Baarle c.s. verzocht middels zijn motie (onder andere) om te onderzoeken hoe een beleidstarget of streefcijfer opgesteld zou kunnen worden voor het antidiscriminatiebeleid<sup>8</sup>. We weten dat de meldingsbereidheid laag is. De cijfers over discriminatiemeldingen vergen echter een zeer zorgvuldige interpretatie. De ervaring leert dat meer aandacht voor discriminatie en de bestrijding ervan meer bewustwording genereert en daarmee het aantal meldingen doet toenemen, evenals het aantal gevallen waarin discriminatie is ervaren. De jaarlijkse rapportage van alle meldcijfers en ook het onderzoek naar ervaren discriminatie geven daarom altijd een uitgebreide toelichting op wat deze cijfers wel en niet zeggen.

Ik ben terughoudend in het noemen van een concreet streefcijfer voor wat betreft discriminatiemeldingen. We streven ernaar dat meer mensen ervaren discriminatie gaan melden en ik juich het toe als meer mensen de stap naar een ADV gaan zetten. De meldcijfers geven een indruk van wat er speelt in de samenleving en waar discriminatie het meeste wordt ervaren (bijvoorbeeld op welke gronden of terreinen). De cijfers zeggen echter niet alles en vergen, zoals hierboven aangegeven, zorgvuldige interpretatie. Met het toenemen van de cijfers weten we niet per definitie of discriminatie in Nederland toeneemt of afneemt. In het Nationaal Programma van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme 2023 is ook nog niet met streefcijfers gewerkt. Er wordt wel bezien hoe in een volgend nationaal programma meer met concrete doelstellingen of streefcijfers kan worden gewerkt op een wijze die kan bijdragen aan de beoordeling van de effectiviteit van de maatregelen.<sup>9</sup>

Los van de cijfers gaat het erom wat er met de meldingen wordt bereikt en of de ervaren discriminatie stopt. Dat is waar melders behoefte aan hebben. Verder moeten de meldpunten goed vindbaar en toegankelijk zijn voor burgers die discriminatie willen melden. Het bovengenoemde rapport van Berenschot biedt een aantal goede bouwstenen voor verbetering. Deze punten worden meegenomen in het traject voor versterking van het ADV-stelsel.

### **Aanpak woondiscriminatie**

De aanpak woondiscriminatie is een vast onderdeel van het beleid voor wonen geworden. In de Kamerbrief<sup>10</sup> van 6 september 2023 heb ik u over de voortgang van mijn aanpak van woondiscriminatie geïnformeerd. Daarbij heb ik u onder meer geattendeerd op de op 1 juli 2023 in werking getreden Wet goed verhuurderschap (Wgv). In de Wgv is een landelijke basisnorm voor goed verhuurderschap in de vorm van algemene regels vastgelegd waar gemeenten op handhaven. Deze regels zien onder meer op het voorkomen en tegengaan van woondiscriminatie. Er is in 2023 reeds via verschillende kanalen gecommuniceerd over de wet (Rijksoverheid.nl, WorkinNL.nl, volkshuisvestingnederland.NL, regiobijeenkomsten en webinars). Daarnaast heb ik begin dit jaar een informatiecampagne

<sup>7</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 30 950, nr. 330.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2021/22, 30 950, nr. 290.

<sup>9</sup> Motie van het lid Azarkan, Kamerstukken II, 2021/22, 35 925 VII, nr. 36 over de beoordeling van de effectiviteit van het beleid, motie van het lid Van Baarle Kamerstukken II 2021/22, 30 950, nr. 290.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2022/23, 32 847, nr. 1079.

laten ontwikkelen om verhuurders en huurders bewuster te maken van de nieuwe regels, waaronder de regels ter voorkoming van woondiscriminatie.

In 2023 is er in het kader van woondiscriminatie een pilot uitgevoerd door twee ADV's waarbij is onderzocht wat verhuurders en verhuurbemiddelaars nodig hebben om discriminerende verzoeken te herkennen, om hiermee om te gaan en om dergelijke verzoeken te voorkomen. Het rapport is eind 2023 aangeboden aan uw Kamer<sup>11</sup>. Dit rapport kan benut worden in het eerder genoemde traject versterking ADV's.

### *Woonwagenbewoners*

De NCDR wijst in een recent rapport op het tekort aan woonwagenstandplaatsen en het gevoel van discriminatie vanuit de overheid dat woonwagenbewoners – waaronder Roma en Sinti – ervaren<sup>12</sup>. In 2018 heeft mijn voorganger het beleidskader Gemeentelijk Woonwagenvoerbaarheidsbeleid naar de Tweede Kamer gestuurd<sup>13</sup>. Daarmee wordt ingezet op een uitbreiding van het aantal standplaatsen. Via verschillende instrumenten ondersteunt het Rijk gemeenten deze opgave te realiseren. Zo zijn woonwagenbewoners één van de aandachtsgroepen van het programma «Een thuis voor iedereen». Via de wet Versterking regie volkshuisvesting zal het Rijk meer sturing krijgen op het realiseren van deze opgave.

### **Caribisch Nederland**

De gelijkebehandelingswetgeving is tot op heden niet van toepassing op het Caribisch deel van Nederland en de hulp en bijstand verlenende instituties evenmin. Het voorstel voor de *Wet bescherming tegen discriminatie op de BES* beoogt de gelijke behandelingswetten integraal van toepassing te verklaren op Bonaire, Sint-Eustatius en Saba (de BES-eilanden). In het voorstel is ook opgenomen dat er een voorziening voor gratis melding van klachten, hulp en advies bij gevallen van discriminatie op de eilanden wordt opgezet. Ook krijgt het College voor de rechten van de mens (het College) een oordelende taak op de drie eilanden. Het wetsvoorstel is na een internetconsultatie op 23 november 2023 aanhangig gemaakt bij de afdeling advisering van de Raad van State en de afdeling heeft op 13 maart 2024 advies uitgebracht. Ik streef ernaar om het wetsvoorstel voor het meireces in te dienen bij uw Kamer. Intussen worden de praktische voorbereidingen voor de uitvoering van de wet ter hand genomen. Het is de bedoeling dat de voorziening voor hulp en bijstand bij discriminatie ingebed wordt bij een nieuw in te richten juridisch loket voor de BES. De ministeries van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties en Justitie & Veiligheid alsmede het Juridisch Loket en Discriminatie.nl werken nauw met partners op de eilanden samen bij het uitwerken en opzetten van dit juridisch loket en streven naar een start van de dienstverlening in de loop van 2024<sup>14</sup>. Het College treft eveneens voorbereidende maatregelen voor de uitvoering van hun aankomende oordelende taak die aanvang zal nemen zodra het wetsvoorstel in werking treedt. Momenteel laat ik samen met de Minister voor Rechtsbescherming, in het kader van de voorbereidende werkzaamheden onderzoek doen naar ervaren discriminatie en ervaren juridische problemen op de drie eilanden om problematiek van burgers op deze terreinen nauwkeuriger in kaart te brengen. Ook zal ik in het kader van dit onderzoek een impactassessment laten doen om inzichtelijk te maken wat

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2023/24, 32 847 en 30 950, nr. 1129.

<sup>12</sup> Zie [www.bureauncdr.nl/documenten](http://www.bureauncdr.nl/documenten).

<sup>13</sup> Kamerstukken II 2017/2018, 34 775 VII, nr. 70.

<sup>14</sup> Kamerstukken II 2023/24, 31 753, nr. 285.

de kosten en impact van de in te voeren gelijkebehandelingswetgeving zullen zijn.

De invoering van het wetsvoorstel op de BES brengt kosten met zich vanwege het inrichten en functioneren van de ADV's op de BES-eilanden en de taakuitbreiding van het College, ter grootte van € 0,5 miljoen. Dit is gedekt via de begroting van het Ministerie van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties.

### **Onderzoek naar Algemene wet gelijke behandeling**

Mijn ministerie is in het najaar van 2023 gestart met een onderzoek naar de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Onderdeel van dit onderzoek is de voorgestelde uitbreiding van de reikwijdte van de Awgb naar eenzijdig overheidshandelen, zoals eerder is geadviseerd door het College voor de Rechten van de Mens, de Nationaal Coördinator tegen discriminatie en racisme en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme en recent in het rapport van de parlementaire enquêtecommissie Fraudebeleid en Dienstverlening<sup>15</sup>. In het onderzoek zal onder andere worden ingegaan op welke wijze de rechtsbescherming tegen mogelijk discriminerend handelen al is geregeld, waar dit mogelijk tekortschiet en hoe uitbreiding van de bevoegdheid van het College voor de Rechten van de Mens daarin kan voorzien. Daarbij zal er ook aandacht zijn voor de afbakening van het begrip «eenzijdig overheidshandelen», het beoorde­lingskader in de wet voor door de overheid gemaakte belangenafwe­gingen en de verhouding van de oordelenprocedure bij het College voor de Rechten van de Mens tot bestaande rechterlijke procedures en de klachtenprocedure bij de Nationale ombudsman. Dit behoeft zorgvuldige bestudering. De afgelopen periode zijn er verkennende gesprekken gevoerd met betrokken organisaties en staat de eerste expertmeeting gepland in juni.

### **Onderzoek naar ervaren racisme op de werkvloer binnen de Rijksoverheid**

Over de uitkomsten van de Personeelsenquête Rijk (PER) over racisme op de werkvloer bent u op 9 februari 2024 door de Staatssecretaris van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties uitvoerig geïnformeerd<sup>16</sup>. Ik verwijs u daarom korthedshalve naar die kabinetsreactie en het daarbij gevoegde bericht van de secretarissen-generaal van de departementen (SGO).

De Rijksbrede aanpak van racisme en discriminatie onder de noemer «Rijk voor iedereen» maakt deel uit van het bredere beleid op integriteit en sociale veiligheid. De inspanningen zijn gericht op een integrale cultuur­verandering Rijksbreed. Wel hebben de recente resultaten van het PER onderzoek over racisme binnen het Rijk duidelijk gemaakt dat versterking van de aanpak noodzakelijk is. Hierover zijn ook toezeggingen gedaan in de eerder genoemde Kamerbrief van de Staatssecretaris van Binnen­landse Zaken & Koninkrijksrelaties van 9 februari 2024 en in het bijbeho­rende statement van de SG's.

### **Toezeggingen dertigledendebat Nationaal programma tegen discriminatie en racisme 2023**

Tijdens het dertigledendebat over het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme op 1 februari jl. heb ik uw Kamer toegezegd om

<sup>15</sup> Kamerstukken II 2023/24, 35 867, nr. 6.

<sup>16</sup> Kamerstukken II 2023/24, 30 950, nr. 359.

per brief nader in te gaan op 5 punten waarover een aantal van uw Kamerleden vragen hebben gesteld. Hierbij heb ik uw Kamer tevens toegezegd deze brief vóór het commissiedebat Discriminatie en Racisme toe te zullen sturen. Met deze brief kom ik deze toezegging na.

### **1. Rijksoverheidsuitgaven voor antidiscriminatiebeleid**

Uw Kamer heeft in het verleden gevraagd om in voortgangsbrieven over discriminatiebestrijding voortaan een financieel totaaloverzicht op te nemen om het overzicht van uitgaven aan discriminatiebestrijding te verhelderen<sup>17</sup>. In de bijlage bij deze brief is een apart financieel overzicht opgenomen van de middelen die in het kader van de maatregelen uit het Nationaal Programma 2023 worden uitgevoerd. Hierbij merk ik het volgende op. Zoals ook bij eerdere financiële overzichten aan uw Kamer is gemeld<sup>18</sup>, zijn de middelen voor de aanpak van discriminatie soms onderdeel van de financiën van andere beleidsterreinen. De ambtelijke capaciteit die departementen leveren voor de aanpak van discriminatie valt vaak binnen de reguliere uren. Derhalve is dit vaak niet te kwantificeren. Die verwevenheid maakt dat het expliciteren van afzonderlijk budget voor de aanpak van discriminatie niet in alle gevallen mogelijk is. De aanpak van discriminatie is bij die andere beleidsterreinen niet de primaire beleidsdoelstelling, maar draagt wel aan bij aan het tegengaan van discriminatie. Om die reden is het niet mogelijk om een totaaloverzicht te geven van de financiën. Daar waar mogelijk heb ik in deze brief en relevante en concrete uitgaven genoemd.

### **2. Het toevoegen van discriminatiebestrijding aan de Arbovisie 2040**

In de Arbovisie wordt aandacht besteed aan het voorkomen en terugdringen van psychosociale arbeidsbelasting (PSA), waar discriminatie onder valt. De Arbovisie is op 30 oktober 2023 naar de Kamer gestuurd. De Arbovisie richt zich op het stelsel als geheel. Belangrijke sleutel in de Arbovisie is meer aandacht voor preventie zodat de arbeidsomstandigheden in de volle breedte verbeteren.

De Minister van SZW zal in de uitwerking van de Arbovisie aandacht hebben voor het voorkomen van risico's voor gezond en veilig werken, waarbij aandacht zal zijn voor PSA en discriminatie als onderdeel hiervan.

### **3. Rijksbreed implementeren van de Koninklijke Marechaussee uitspraak aangaande het gebruikmaken van etniciteit in risicoprofielen**

Discriminatie is onacceptabel. Juist als overheid hebben we hierin een voorbeeldfunctie. Ik wil daarom benadrukken dat non-discriminatoir handelen in alle gevallen het uitgangspunt is bij alle uitvoeringshandelingen van de overheid. Het standpunt van het kabinet over etnisch profileren, het gebruik van risicoprofielen en het discriminatieverbod is in de Kamerbrief van 14 december 2021 toegelicht<sup>19</sup>. Naar aanleiding van de uitspraak door hooggerechtshof Den Haag op 14 februari 2023 inzake het gebruik ras en etniciteit in selectiebeslissingen bij de Mobiel Toezicht Veiligheid (MTV) van de Koninklijke Marechaussee is er op 16 mei 2023 op verzoek van het lid Belhaj een integrale kabinetsreactie op de gevolgen van deze uitspraak voor andere overheidsdiensten en het kabinetsbeleid om discriminatie in overheidsprocessen te voorkomen naar de Kamer

<sup>17</sup> Motie Van Baarle en Simons, Kamerstukken II, 2021/22, 35 925 VII, nr. 35.

<sup>18</sup> Aanhangsel Handelingen II 2020/21, nr. 2987.

<sup>19</sup> Kamerstukken II 2021/22, 30 950, nr. 281.

gestuurd<sup>20</sup>. Hierin staat beschreven dat er in de afgelopen periode al veel inspanningen zijn verricht door de hele Rijksoverheid op dit onderwerp. Deze acties komen samen in het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Daarnaast heeft het College voor de Rechten van de Mens, op verzoek van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, eind 2021 een mensen-rechtelijk toetsingskader ontwikkeld dat kan worden gebruikt bij het opstellen en hanteren van risicoprofielen. Het College werkt op dit moment aan de aanpassing van dit toetsingskader waarin alle nieuwe ontwikkelingen worden verwerkt (Europese en nationale jurisprudentie). De verwachting is dat dit nieuwe toetsingskader deze maand nog uitkomt. Ten aanzien van de impact van het arrest van het gerechtshof, zo blijkt uit de brief van 16 mei, is het kabinetsstandpunt dat het arrest ziet op de MTV-controles die door de KMar worden uitgevoerd op de luchthavens. De uitspraak van het hof betreft geen andere taken van de KMar. Evenmin raakt de uitspraak direct handelingen van andere overheidsdiensten. Dit betekent echter niet dat andere organisaties geen lessen trekken uit de uitspraak. De bestudering van de uitspraak en de gesprekken met het maatschappelijk middenveld hebben er bij de politie toe geleid dat het Handelingskader Professioneel Controleren is geactualiseerd. Daarnaast heeft Movisie in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties workshops gegeven aan gemeenten en gemeentelijke uitvoeringsorganisaties over discriminatie, institutioneel racisme en het gebruik van risicoprofielen. Op dit moment evalueert Verwey-Jonker instituut deze workshops om te bezien wat het effect hiervan is en op welke wijze hier een vervolg aan gegeven kan worden. Tot slot buigt ook de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme zich in haar onderzoek over etnisch profileren bij (semi)overheidsinstanties en uitvoeringsinstanties. Bovenstaand kabinetsstandpunt is herhaald in de brief van 15 maart 2024 in reactie op het verzoek van het lid Sneller om een reactie op de brief van Amnesty over het gebruik van ras en etniciteit als indicator voor selectiebeslissingen ten behoeve van Mobiel Toezicht Veiligheid (MTV) controles<sup>21</sup>.

#### **4. De reden voor het benoemen van het Regenboogakkoord in de oplegbrief van de NCDR bij het Nationaal Programma**

Tijdens het 30 leden-debat is het Regenboog Stembusakkoord 2021 genoemd als een versterking die nog niet (geheel) is uitgevoerd. Het Nationaal Programma 2023 bevat een drietal versterkingen gericht op LHBTIQ+ rechten. Het gaat dan onder andere om het tegengaan van discriminatie van non-binaire, intersekse en transgender personen en het (juridisch) vereenvoudigen van de geslachtsregistratie. In zijn brief bij het Nationaal Programma 2023 heeft de NCDR aandacht gevraagd voor deze versterkingen en zijn zorg geuit over zowel het tempo waarin die versterkingen plaatsvonden, als over ontbrekende maatregelen. Zo vindt de NCDR het belangrijk dat eerder aangekondigd transitieverlof daadwerkelijk wordt gerealiseerd. Een ander punt van zorg dat de NCDR heeft uit het Regenboog Stembusakkoord is het voorkomen van zogenaamde non-consensuele, niet-noodzakelijke medische behandelingen (nnmb's) van intersekse kinderen en volwassenen. De NCDR vindt dat de beste manier om dit te regelen een wettelijk verbod is. Ook pleit hij voor wijziging van de Transgenderwet omdat de NCDR aangeeft dat door het

<sup>20</sup> Kamerstukken II 2022/23, 30 950, nr. 349. Met deze brief heb ik tevens de toezegging aan uw Kamer om een brief inzake het bericht «Het gerechtshof verbiedt de Marechaussee grenscontroles uit te voeren waarbij huidskleur een rol speelt» (Volkskrant, 14 februari 2023) afgedaan.

<sup>21</sup> Kamerstukken II 2023/24, 30 950, nr. 361. In diezelfde brief heb ik de toezegging aan uw Kamer om, op verzoek van het lid Westerveld, de kabinetsreactie over het oordeel van de rechter in hoger beroep dat controles door de KMar op basis van etniciteit een vorm van discriminatie zijn afgedaan.



schrappen van de deskundigenverklaring het toegankelijker wordt om een identiteitsbewijs te krijgen met de juiste naam en geslachtsaanduiding. De door de departementen in het Nationaal Programma 2023 opgenomen versterkingen zijn een goede stap, maar de NCDR wil een snellere uitvoering van die versterkingen en pleit daarnaast voor meer maatregelen.

Het kabinet zet zich in voor de emancipatie en acceptatie van lhbtq+ personen op thema's zoals arbeid, veiligheid, onderwijs, zorg en gelijke behandeling en wetgeving. Bijzondere aandacht gaat daarbij uit naar de punten uit het Regenboog Stembusakkoord van het COC dat het kabinet als onderdeel van het Coalitieakkoord zorgvuldig wil uitvoeren en waarvan de coördinatie bij de Minister van Emancipatie ligt. Het kabinet zet zich zoveel mogelijk in om de verschillende punten uit het akkoord dat in 2021 door een grote meerderheid van 14 politieke partijen in de Kamer is ondertekend, verder te brengen. De complexiteit van de maatregelen zorgt ervoor dat deze punten nog in verschillende stadia van uitvoering zijn. Voor een uitgebreide stand van zaken verwijs ik u naar de voortgangsrapportage Emancipatie die op 1 december 2023 met uw Kamer is gedeeld, de beantwoording van de feitelijke vragen over de voortgangsrapportage Emancipatie 2022–2023 op 20 maart jl.<sup>22</sup> en de verzamelbrief personen en familierecht van JenV van 26 maart jl.<sup>23</sup>.

## **5. Stand van zaken rondom de vrijwillige norm voor toegankelijk bouwen**

Ik kan u melden dat de conceptversie van de norm klaar is en binnenkort voor commentaar wordt gepubliceerd. Dit wordt gedaan door het Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut (NEN). Alle belanghebbenden kunnen de conceptversie dan inzien en indien gewenst commentaar geven. Na verwerking van het ingestuurde commentaar door NEN kan de norm definitief worden gepubliceerd. Dit staat gepland rond de zomer van 2024.

In de bouwregelgeving (sinds 1 januari het «Besluit Bouwwerken Leefomgeving») worden al eisen gesteld aan de toegankelijkheid van gebouwen. De nieuwe NEN-norm is in opzet bedoeld als vrijwillige aanvulling op deze Bbl-eisen.

Eerder heb ik toegezegd dat ik op termijn zie of bepaalde onderdelen uit de NEN-norm alsnog als eis in het Bbl kunnen worden opgenomen. Ik vind het daarvoor wel van belang dat de bouwsector eerst de nodige ervaring opdoet met het vrijwillig toepassen van de NEN-norm, waarbij ik uitga van een periode van twee jaar na publicatie en daarna de peilstok hanteer.

### **Eerdere moties en toezeggingen**

Uit eerdere debatten met uw Kamer komen ook nog een aantal moties en toezeggingen, daar ga ik hierbij ook graag op in.

#### *1. Meldingsbereidheid vaker meten*

De motie van de leden Van Baarle en Ceder vraagt om de meldingsbereidheid van discriminatie vaker periodiek te meten en uit te splitsen naar discriminatiegrond<sup>24</sup>. In verband met deze motie wijs ik op het volgende.

<sup>22</sup> Kamerstukken II 2023/24, 30 420, nr. 393.

<sup>23</sup> Kamerstukken II 2023/24, 33 836, nr. 90.

<sup>24</sup> Kamerstukken II 2020/21, 30 950, nr. 270.

Ik ga ervan uit dat er in de MAR 2023, die zoals hierboven toegelicht binnenkort gepubliceerd zal worden, een themahoofdstuk zal worden gewijd aan meldingsbereidheid en meldingstoegankelijkheid van discriminatie. Daarbij verwacht ik dat er wordt ingegaan op specifieke discriminatiegronden en informele meldinstanties die specifiek op een van de discriminatiegronden zijn gericht. Verder kijk ik uit naar aanbevelingen uit de MAR die betrekking hebben op het vergroten van de meldingstoegankelijkheid voor het meldingen van zaken met betrekking tot alle discriminatiegronden. Aan de hand van deze aanbevelingen zal ik bezien of hier extra op kan worden ingezet.

## *2. Staatscommissie tegen Racisme en Discriminatie*

Het lid Ergin verzocht om een brief met een kabinetsreactie op het eerste tussenrapport van de Staatscommissie tegen Racisme en Discriminatie. Bij het toezenden van de eerste voortgangsrapportage naar de Kamer is al een reactie opgenomen<sup>25</sup>.

## *3. Landelijke richtlijnen voor hulpmiddelen door alle gemeenten*

Tijdens het commissiedebat over discriminatie, racisme en mensenrechten van 26 januari 2023 (Kamerstuk 30 950, nr. 327) heeft het lid Westerveld (GroenLinks) een motie ingediend waarin zij de regering vroeg om met de VNG en gemeenten te zorgen dat in alle gemeenten het beleid omtrent het verstrekken van hulpmiddelen de daartoe opgestelde Wmo-richtlijnen volgt<sup>26</sup>.

Het Rijk heeft geen bindende richtlijnen opgesteld voor het verstrekken van hulpmiddelen. Op rijksniveau zijn er de Wmo 2015 met daaronder het Uitvoeringsbesluit Wmo 2015 en de Uitvoeringsregeling Wmo 2015, maar verder zijn er op het niveau van de rijksoverheid geen bindende voorschriften. Het is aan gemeenten om beleid te regelen in Wmo-verordeningen en -beleidsplannen. Wel is er een Verbeteragenda hulpmiddelen, in het kader waarvan er een verhuisconvenant voor hulpmiddelen 2015 (meeverhuizen) en een maatwerkprocedure op basis van de Wmo 2015 zijn ontwikkeld. De Staatssecretaris van VWS onderschrijft het belang van het gebruik hiervan door elke gemeente. Naar aanleiding van deze motie, heeft de Staatssecretaris van VWS daarom in het Bestuurlijk Overleg over de Wmo (april 2023) de VNG gevraagd nogmaals de gemeenten op te roepen om aandacht te schenken aan het verhuisconvenant voor hulpmiddelen 2015 (meeverhuizen) en de maatwerkprocedure op basis van de Wmo 2015. De VNG heeft de Handreiking Inkoop Hulpmiddelen, die door gemeenten wordt gebruikt, aangepast en de convenanten hierin een plaats gegeven<sup>27</sup>.

Tijdens het plenaire debat met de Minister van VWS over de implementatie van het VN-verdrag Handicap van 4 april 2024 is de motie De Kort (VVD) ingediend die de regering verzoekt om een onderzoek uit te voeren naar de mate van ondertekening en naleving van het convenant, knelpunten en oorzaken van onvoldoende naleving in kaart te brengen, en de uitkomsten hiervan in het vierde kwartaal van 2024 naar de Kamer te sturen<sup>28</sup>. De motie heeft oordeel Kamer gekregen en is door uw Kamer

<sup>25</sup> Kamerstukken II 2022/23, 30 950, nr. 356.

<sup>26</sup> Kamerstukken II 2022/23, 30 950, nr. 333.

<sup>27</sup> <https://vng.nl/sites/default/files/2022-08/Handreiking-inkoop-hulpmiddelen.pdf>.

<sup>28</sup> Kamerstukken II 2023/24, 24 170, nr. 317.

aangenomen. De Staatssecretaris van VWS neemt de oproep van de twee moties ter harte en zal de Tweede Kamer in het vierde kwartaal informeren over de uitkomst.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,  
H.M. de Jonge