

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

2987

Vragen van de leden **Van Baarle** en **Azarkan** (bieden DENK) aan de Ministers van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en van Justitie en Veiligheid over *de huidige stand van zaken met betrekking tot discriminatie en racisme in Nederland* (ingezonden 15 april 2021).

Antwoord van Minister **Ollongren** (Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties), mede namens Ministers Justitie en Veiligheid, van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, voor Rechtsbescherming, voor Medische Zorg en voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media (ontvangen 1 juni 2021). Zie ook Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2020–2021, nr. 2624.

Vraag 1

Hoeveel meldingen van discriminatie, uitgesplitst naar grond, zijn er in de afgelopen tien jaar per jaar gedaan bij de antidiscriminatie-voorzieningen (ADV's)?

Antwoord 1

In het antwoord op deze vraag en op de onderstaande vragen zal ik een overzicht geven van de omvang en rijksbrede aanpak van discriminatie en racisme in de afgelopen tien jaar (2011–2020). Bij de rijksbrede aanpak van discriminatie zijn er binnen het kabinet zes bewindspersonen (en vijf departementen) bezig met de aanpak van discriminatie, onder coördinatie van de Minister van BZK. Sommige bewindspersonen zijn verantwoordelijk voor een maatschappelijk terrein waarop discriminatie voorkomt (zoals de woningmarkt (BZK), arbeidsmarkt (SZW), het onderwijs (OCW) of de zorg (VWS)). Andere zijn verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie van bepaalde specifieke groepen of gronden (bijvoorbeeld LHBTI (OCW), gender (OCW), etniciteit/religie/huidskleur (SZW)). Naast preventie en de strafrechtelijke opsporing en vervolging (JenV), is ook de lokale aanpak (BZK) van belang. Hoewel de diverse maatregelen van de rijksbrede aanpak van discriminatie en racisme in onderling overleg worden ingezet, acht het kabinet een meer gecoördineerde aanpak noodzakelijk.

Voor de beantwoording van vraag 1 moet aangetekend worden dat de cijfers over het aantal meldingen en aangiften bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en politie over 2020 samen met de jaarlijkse voortgangsrapportage eind juni zullen verschijnen. Daarbij zal ik ook een duiding geven van de cijfers van het OM over 2020, die op 3 mei 2021 door het OM zijn gepubli-

ceerd. Ik zal deze voortgangsrapportage voor het AO discriminatie van 30 juni aan uw Kamer sturen.

Cijfers antidiscriminatievoorzieningen:

Tussen 2011 en 2015 verzorgde CBS de analyse en rapportage over de jaarlijkse registratie van meldingen bij ADV's door gemeenten. Sinds 2015 wordt er jaarlijks in opdracht van de Minister van BZK en de politie een gezamenlijk rapport gemaakt over alle meldingen. Die samenwerking was in eerste instantie gericht op gezamenlijke en uniforme presentatie van discriminatiecijfers van politie en ADV's in regionale rapporten. Al snel ontstond ook dit landelijke rapport dat de eigen rapportages van politie en ADV's vervangt. Gemeenten voldoen aan de rapportageverplichting die zij hebben in het kader van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) door de gemeentelijke ADV-data beschikbaar te stellen voor dit landelijke rapport.

2019: 4.382 meldingen

Gronden: herkomst 44%, handicap 13%, geslacht 12%, seksuele gerichtheid 9%, leeftijd 7%, godsdienst 6% (waarvan 4% tegen moslims), antisemitisme 2%, overig/niet-wettelijk 8%.

2018: 4.320 meldingen

Gronden: herkomst 45%, handicap 14%, geslacht 11%, leeftijd 8%, godsdienst 7% (waarvan 5% tegen moslims), seksuele gerichtheid 4%, antisemitisme 1%, overig/niet-wettelijk 9%

2017: 4.691 meldingen

Gronden: herkomst 38%, godsdienst 13% (waarvan 4% tegen moslims), handicap 12%, geslacht 10%, leeftijd 9%, seksuele gerichtheid 4%, leeftijd 1%, antisemitisme 1%, overig/niet-wettelijk 9%

2016: 4.761 meldingen

Gronden: herkomst 42%, leeftijd 10%, geslacht 8%, handicap 8%, seksuele gerichtheid 8%, godsdienst 7% (waarvan 5% tegen moslims), antisemitisme 3%, overig/niet-wettelijk 11%

2015: 4.561 meldingen

Gronden: herkomst 43%, leeftijd 12%, geslacht 9%, godsdienst 9% (waarvan 5% tegen moslims), handicap 9%, seksuele gerichtheid 4%, antisemitisme 2%, overig/niet-wettelijk 11%

	2011		2012		2013		2014	
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	aantal	%
Discriminatiegrond								
Ras	2727	44,0	2722	46,7	2926	46,7	7483	68,4
Leeftijd	685	11,1	574	9,9	636	10,1	627	5,7
Geslacht	488	7,9	380	6,5	517	8,2	442	4,0
Handicap – chronische ziekten	407	6,6	391	6,7	441	7,0	437	4,0
Godsdienst	318	5,1	269	4,6	321	5,1	408	3,7
Seksuele gerichtheid	431	7,0	458	7,9	435	6,9	363	3,3
Nationaliteit	240	3,9	350	6,0	262	4,2	288	2,6
Antisemitisme	111	1,8	54	0,9	74	1,2	203	1,9
Politieke gezindheid	59	1,0	13	0,2	17	0,3	34	0,3
Levensovertuiging	21	0,3	14	0,2	18	0,3	28	0,3
Burgerlijke staat	28	0,5	24	0,4	27	0,4	25	0,2
Arbeidscontract	12	0,2	10	0,2	10	0,2	19	0,2
Arbeidsduur	12	0,2	8	0,1	16	0,3	11	0,1
Overige (niet wettelijke) gronden	603	9,7	485	8,3	530	8,5	560	5,1
Onbekend	50	0,8	73	1,3	37	0,6	16	0,1
Totaal	6192	100	5825	100	6267	100	10944	100

Vraag 2

Hoe is de meldingsbereidheid uitgesplitst naar grond (nationaliteit, gender, leeftijd etc.)?

Antwoord 2

De meldingsbereidheid wordt niet jaarlijks bijgehouden en wordt – wanneer deze wordt gemeten – niet per grond uitgesplitst. Het is ook lastig vast te stellen omdat we alleen zicht hebben op de mensen die daadwerkelijk de stap hebben gezet om te melden. Wel kan er uit onderzoek over ervaren discrimi-

natie dat het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) tweemaal (in 2014 en 2020) heeft uitgevoerd, afgeleid worden dat de meldingsbereidheid laag is. Uit beide rapporten bleek dat ruim een kwart (27%) van de Nederlandse inwoners discriminatie ervaart. Het SCP heeft dit vastgesteld over de jaren 2013 en 2018. Het beleid van het kabinet zoals dat hieronder bij vraag 10 omschreven is, is er op verschillende manieren op gericht om de meldingsbereidheid te vergroten.

In 2020 heeft het SCP voor de tweede keer een onderzoek gedaan naar de ervaren discriminatie. Het SCP heeft een inschatting gemaakt op basis van de uitkomsten van het onderzoek van de meldingsbereidheid. Deze ziet er als volgt uit:

<i>Inschatting van het percentage mensen dat melding heeft gedaan van een discriminatie-ervaring bij een vorm van gezag en bij een registratie-instantie, naar terreinen, van participanten op een terrein met discriminatie-ervaring, 2018 (inclusief twijfel) (in procenten)</i>	Gemeld bij een vorm van gezag (inclusief registratie-instanties)
TOTAAL	19%
Onderwijs	17%
Op zoek naar werk	10%
Op het werk	24%
Instanties	15%
(Semi) publieke ruimte	10%

Bron: Sociaal Cultureel Planbureau, *Ervaren discriminatie in Nederland II, 2020*

Uit het onderzoek blijkt dat ongeveer één op de vijf mensen die discriminatie meemaakten, een melding heeft gedaan van discriminatie bij een vorm van gezag. Of mensen melden, hangt af van het terrein waar de discriminatie werd ervaren: discriminatie die op het werk wordt ervaren, wordt relatief vaak gemeld. Discriminatie in de (semi)publieke ruimte wordt relatief weinig gemeld, net als discriminatie die ervaren wordt bij het zoeken naar werk.

Vraag 3

Hoeveel aangiften van discriminatie, uitgesplitst naar grond, zijn er de afgelopen tien jaar gedaan?

Antwoord 3

Hieronder vindt u het aantal aangiften over de jaren 2011–2020. De aangiftecijfers kunnen niet automatisch worden gesplitst naar discriminatiegrond. De categorie waarin het feit wordt geregistreerd krijgt de feitcode «discriminatie» (F50). Uw Kamer ontvangt wel jaarlijks een cijferrapportage over discriminatie-incidenten van politie, ADV-en en andere organisaties. In deze cijferrapportage worden alle registraties met betrekking tot discriminatie uit de politiestructuren gefilterd – dus niet alleen aangiften en niet alleen feitcode F50 discriminatie – en geordend naar discriminatiegrond. De rapportage over het jaar 2020, inclusief een cijferrapportage over discriminatie-incidenten van de politie, ontvangt uw Kamer, zoals aangekondigd in het antwoord op vraag 1, naar verwachting eind juni a.s.

Overzicht aantal aangiften

	Aangiften	Ingezonden OM
2011	275	-
2012	233	124
2013	258	162
2014	3.084	170
2015	361	138
2016	466	223
2017	273	113
2018	329	125
2019	338	98

	Aangiften	Ingezonden OM
2020	382	127

(bron: data.politie.nl en BVI Basis voorziening Informatie)

Toelichting op tellingen:

- De cijfers «Ingezonden OM» zijn beschikbaar vanaf 2012, voor 2012 werd dit niet landelijk en eenduidig vastgelegd.
- Het aantal aangiften in 2014 is significant hoger dan in de andere jaren. Dit laat zich grotendeels verklaren door het hoge aantal aangiften in dat jaar door burgers tegen de zogenoemde «minder Marokkanen»-uitlatingen van de heer Wilders.
- Sinds juli 2018 worden meerdere delicten, die verband met elkaar houden (samenloop), in aparte registraties vastgelegd. Een voorbeeld hiervan is een geweldsmisdrijf en waarbij ook is gediscrimineerd. Voor juli 2018 werd dit vastgelegd als één registratie met als feitcode het zwaarste misdrijf (in dit geval geweldsmisdrijf). Na juli 2018 worden hier twee aparte registraties van vastgelegd: één voor het geweldsmisdrijf en één voor het misdrijf discriminatie. De tellingen uit systemen worden hiermee preciezer. Dit kan een verklaring zijn voor de lichte stijging van de aangiftes over discriminatie vanaf 2018.
- Alleen de aangiftes waarbij – hoogstwaarschijnlijk – met voldoende bewijs een verdachte kan worden aangewezen, worden overgedragen aan het OM voor verdere vervolging (de categorie «Ingezonden OM»).

Vraag 4

Hoeveel discriminatiegerelateerde zaken zijn er door het OM in de afgelopen tien jaar bij de rechter aangebracht?

Antwoord 4

Bij het antwoord op vraag 4 en 5 dienen de volgende aspecten in ogenschouw te worden genomen:

- Het aanbrengen van feiten bij de rechter (door middel van een dagvaarding) is slechts één van de afdoeningsmiddelen die het OM ter beschikking staat. Veel feiten worden inmiddels afgedaan met een OM-straftbeslissing (in het verleden met een transactie en een «lik-op-stuk-afdoening»). Deze feiten zijn niet zichtbaar in onderstaande antwoorden maar zijn wel door het OM opgepakt en afgedaan.
- Discriminatie vraagt om een brede aanpak, waarbij een afdoening buiten het strafrecht soms effectiever is. Het OM staat daarom in nauw contact met de antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) en neemt samen met de politie deel aan het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Indien in zaken wordt geoordeeld dat een afdoening buiten het strafrecht effectiever is, zullen deze zaken – worden afgedaan buiten het strafrecht en bijvoorbeeld eindigen in een beleidssepot of überhaupt niet bij het OM instromen. Dit wil niet zeggen dat deze zaken niet zijn «aangepakt». Soms is discriminatie beter aan te pakken buiten het strafrecht, bijvoorbeeld wanneer er door personeel van een winkel gediscrimineerd wordt. Een verplichting voor het bedrijf om maatregelen te treffen om discriminatie te voorkomen is dan effectiever dan een geldboete. Het OM kijkt per zaak wat het meest passend is. Hierbij werkt het OM nauw samen met politie en Antidiscrimatievoorzieningen.
- De jaarlijkse afdoeningscijfers van het OM kunnen alleen voor specifieke discriminatiefeiten¹ worden gepresenteerd en niet voor codis-feiten². In geval van codis-feiten is niet uit de OM-systemen op te maken of het discriminatieaspect aannemelijk is geworden en is meegenomen bij de afdoening.
- Daarnaast wordt er in de OM-cijfer rapporten een onderscheid gemaakt tussen *feiten* en *zaken*. Het OM rapporteert in Cijfers in Beeld over het

¹ De specifieke discriminatieartikelen zijn de artikelen uit het Wetboek van Strafrecht die speciaal gaan over discriminatie, te weten 137c tot en met 137g en 429quater Sr.

² Codis-feiten zijn commune strafbare feiten (zoals eenvoudige belediging, bedreiging of mishandeling) waarbij een discriminatieaspect heeft meegespeeld.

aantal strafbare feiten en niet over het aantal zaken en/of het aantal incidenten/ aangiften. Bij één zaak kunnen meerdere verdachten betrokken zijn en elke verdachte in een zaak kan van meerdere juridisch te kwalificeren strafbare feiten worden verdacht, bijvoorbeeld zowel groepsbelediging als eenvoudige belediging. In het cijferrapport van het OM telt dit als twee feiten, terwijl het mogelijk gezien kan worden als één zaak. De cijfers in de tabellen zien met andere woorden op het aantal juridisch gekwalificeerde strafbare feiten.

- Op basis van de cijfers van het OM, is het statistisch niet mogelijk om vergaande conclusies te trekken over stijgingen of dalingen in de cijfers. Dit is mede omdat één zaak, met meerdere verdachten en/of feiten, bijvoorbeeld al voor een groot verschil in cijfers kan zorgen ten opzichte van de voorgaande jaren, zoals hierboven bij het antwoord op vraag 3 naar voren is gekomen.
- De onderstaande tabel en de tabel gevoegd bij het antwoord op vraag 5 zijn een aggregaat van tabellen afkomstig uit opeenvolgende rapporten van het Openbaar Ministerie «Cijfers in Beeld». Voor de volledige cijferoverzichten verwijs ik naar deze jaarlijkse rapporten, die ook elk jaar naar uw Kamer worden gestuurd. Het cijferrapport van 2020 is al wel gepubliceerd, maar nog niet naar uw Kamer gestuurd. Dit rapport zal worden meegezonden met de jaarlijkse voortgangsbrief die voor de zomer wordt verstuurd. Om een volledig overzicht te schetsen, zijn de cijfers over 2020 al wel opgenomen in de tabellen.

Overzicht van het aantal specifieke discriminatiefeiten dat is gedagvaard

Jaartal	Aantal feiten gedagvaard	Aantal feiten opgeroepen ter terechtzitting n.a.v verzet ¹	Totaal aantal feiten voor de rechter aangebracht
2011	90 (54%)	0 (0%)	90 (54%)
2012	71 (52%)	0 (0%)	71 (52%)
2013	48 (53%)	1 (1%)	49 (54%)
2014	82 (59%)	0 (0%)	82 (59%)
2015	67 (49%)	0 (0%)	67 (49%)
2016	85 (53%)	0 (0%)	85 (53%)
2017	79 (44%)	10 (6%)	89 (50%)
2018	45 (44%)	5 (5%)	50 (49%)
2019	38 (29%)	9 (7%)	47 (36%)
2020	57 (35%)	1 (1%)	58 (36%)

¹ Het aantal feiten waarvoor de verdachte wordt opgeroepen ter terechtzitting naar aanleiding van verzet tegen een OM-strafbeschikking.

Overzicht van de buitengerechtelijke (OM-)afdoeningen

Jaartal	«Lik op stuk»	Transactie	Strafbeschikking
2011	0 (0%)	14 (8%)	–
2012	5 (4%)	17 (13%)	2 (1%)
2013	0 (0%)	4 (4%)	4 (4%)
2014	1 (1%)	8 (6%)	9 (6%)
2015	1 (1%)	9 (7%)	13 (10%)
2016	–	4 (3%)	17 (11%)
2017	–	8 (4%)	31 (17%)
2018	–	1 (1%)	7 (7%)
2019	–	0 (0%)	23 (17%)
2020	–	0 (0%)	15 (9%)

Vraag 5

Hoeveel discriminatiegerelateerde zaken zijn er geseponneerd door het OM in de afgelopen tien jaar? Kunt u dit uitsplitsen naar sepotgrond?

Overzicht van het aantal voorwaardelijke en onvoorwaardelijke septs bij de afdoening van specifieke discriminatiefeiten

Jaartal	Voorwaardelijk beleidssepot	Onvoorwaardelijk sepot
2011	10 (6%)	52 (31%)
2012	5 (4%)	34 (25%)
2013	3 (3%)	30 (33%)
2014	8 (6%)	29 (21%)
2015	4 (3%)	41 (30%)
2016	4 (3%)	32 (20%)
2017	12 (7%)	36 (20%)
2018	6 (6%)	38 (37%)
2019	10 (8%)	53 (40%)
2020	6 (4%)	83 (51%)

Een verklaring voor het relatief hoge aantal onvoorwaardelijke septs is dat de wetgever met de strafrechtelijke discriminatiewetgeving een beperkte reikwijdte heeft beoogd, onder andere vanwege de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van godsdienst. Dit maakt dat veel feiten die instromen bij het OM, niet strafbaar blijken. Bovendien is het uitgangspunt dat de strafrechtelijke inzet steeds moet worden gezien in het licht van de bredere aanpak van discriminatie. Als andere dan strafrechtelijke middelen een meer betekenisvolle bescherming kunnen geven, zal voor strafrechtelijke inzet minder snel plaats zijn. Ook is er niet altijd sprake van een bewijsbare zaak, bijvoorbeeld omdat er geen getuigen zijn.

In de cijfer rapporten van het OM is niet voor elk jaar een uitsplitsing naar sepotgrond gemaakt. Wel dient in ogenschouw genomen te worden dat onder een beleidssepot ook feiten vallen waarbij is gekozen voor een afdoening buiten het strafrecht, of bijvoorbeeld voor mediation.

Voor de overige toelichting bij deze tabel, bijvoorbeeld dat onderscheid dient te worden gemaakt tussen zaken en feiten en dat alleen gerapporteerd kan worden over specifieke discriminatiefeiten, verwijs ik naar hetgeen hierover is opgenomen bij het antwoord op vraag 4.

Voor de tabel met alle soorten afdoeningen verwijs ik naar de jaarlijkse cijfer rapporten van het OM, die tot en met 2019 reeds gedeeld zijn met de Tweede Kamer en over 2020 met de voortgangsrapportage zal worden meegestuurd.

Vraag 6

Hoeveel discriminatiegerelateerde zaken zijn in de afgelopen tien jaar ontvankelijk en niet ontvankelijk verklaard bij de rechter?

Antwoord 6

De beantwoording van vraag 6 tot en met 9 ziet op beslissingen van en uitspraken door de rechter. De cijfers voor de beantwoording van vraag 6 tot en met 9 zijn aangeleverd door de Raad voor de Rechtspraak³. De Raad voor de Rechtspraak gaat voor de beantwoording van deze Kamervragen uit van de specifieke discriminatiedelicten, in de zin van art. 137 c t/m g Sr en art. 429 quater van het Wetboek van Strafrecht.

Daarbij dient te worden opgemerkt dat het ook mogelijk is dat een algemeen delict (zoals vernieling, mishandeling, belediging of bedreiging) wordt gepleegd met een discriminatoir aspect (codis-feit). Het discriminatie-aspect is dan geen onderdeel van de delictomschrijving van het strafbare feit; het wordt niet tenlastegelegd of bewezenverklaard. Deze zaken zijn alleen te herkennen aan de discriminatie-«labels» die politie en OM aan deze zaken koppelen. In het WODC-rapport «Discriminatie-aspect als strafverzwarende omstandigheid» dat ik op 15 juni 2020 naar uw Kamer heb gestuurd, wordt hier nader uitleg aan gegeven. Er wordt niet geregistreerd of de rechter ook oordeelde dat er een discriminatie-aspect aanwezig was in de zaak. Om bovengenoemde redenen kunnen er geen betrouwbare gegevens worden

³ Er kan een verschil bestaan tussen de cijfers in de cijfer rapporten van het OM en de cijfers van de Raad voor de Rechtspraak, een verklaring hiervoor kan mede gevonden worden in een andere manier van registreren.

aangeleverd over straffen van de codis-delicten waarbij een discriminatie-aspect een rol speelde.

Met betrekking tot onderstaande tabel dient ook in ogenschouw genomen te worden dat in een zaak meerdere feiten kunnen voorkomen. De cijfers geven de ontvankelijkheid van het OM aan voor de hele zaak, en niet alleen voor het discriminatiefeit.

Overzicht van de ontvankelijkheid van het OM bij de rechtbankafdoening van specifieke discriminatiefeiten

Jaar van afdoening door rechter		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
OM niet ontvankelijk	aantal zaken	1	0	0	1	0	1	0	0	2	0
OM wel ontvankelijk	aantal zaken	65	73	47	52	74	61	80	38	46	51

Vraag 7

Hoeveel zaken die in de afgelopen tien jaar ontvankelijk zijn verklaard door de rechter hebben geleid tot een strafrechtelijke veroordeling?

Antwoord 7

Overzicht van het aantal veroordelingen bij de afdoening van specifieke discriminatiefeiten

Jaar van afdoening door rechter		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Discriminatiefeit bewezen, art. 9a Sr	aantal zaken					3				1	1
Discriminatiefeit bewezen, wel straf	aantal zaken	37	41	30	29	37	40	47	24	24	31
Discriminatiefeit niet bewezen, art. 9a Sr	aantal zaken	1	1		1	2		1	2	1	
Discriminatiefeit niet bewezen, wel straf	aantal zaken	13	18	8	10	17	14	15	8	13	13

Bovenstaande tabel geeft de zaken weer die door de rechter ontvankelijk zijn verklaard, waarin een strafrechtelijke veroordeling is uitgesproken. Toepassing van art. 9a Sr betekent dat de rechter de verdachte schuldig verklaart zonder oplegging van straf.

Bij de categorie waar het discriminatiefeit niet bewezen is verklaard maar toch een straf is opgelegd, is de straf opgelegd voor een ander feit dat in dezelfde zaak ook ten laste was gelegd.

Vraag 8

Welk type sancties is hier opgelegd, opgedeeld in taakstraf, boetes en detenties en kunt u een overzicht geven van de percentages van deze drie sancties over de uitgesproken veroordelingen, alsmede een overzicht van de hoogte van de opgelegde boetes?

Antwoord 8

Overzicht opgelegde straffen zaken specifieke discriminatiefeiten

Jaar van afdoening door rechter		2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Discriminatiefeit bewezen, wel straf	aantal zaken	37	41	30	29	37	40	47	24	24	31
Taakstraffen	aantal zaken	20	20	12	15	19	12	17	9	9	17
	percentage	54%	49%	40%	52%	51%	30%	36%	38%	38%	55%
<i>Waarvan geheel voorwaardelijk</i>	aantal zaken	3	3	3	0	1	1	1	1	0	2
Vrijheidsstraffen	aantal zaken	5	7	7	7	14	8	8	5	3	7
	percentage	14%	17%	23%	24%	38%	20%	17%	21%	13%	23%
<i>Waarvan geheel voorwaardelijk</i>	aantal zaken	3	3	3	6	9	2	5	2	3	4
Geldboetes	aantal zaken	17	18	14	10	13	21	23	11	14	11
	percentage	46%	44%	47%	34%	35%	53%	49%	46%	58%	35%
	gemiddelde hoogte	€ 406	€ 447	€ 493	€ 390	€ 430	€ 485	€ 458	€ 505	€ 461	€ 361
<i>Waarvan geheel voorwaardelijk</i>	aantal zaken	4	1	2	2	1	6	8	2	2	0

Bovenstaande tabel ziet op de zaken waarin specifieke discriminatiedelicten zijn bewezen door de rechter. In de tabel worden zowel de onvoorwaardelijke als de (geheel of gedeeltelijk) voorwaardelijke straffen vermeld. In de tabel is te zien in hoeveel zaken – waarin een discriminatiefout bewezen is – door de rechter een straf is opgelegd. Vervolgens wordt van die zaken aangegeven hoe vaak de verschillende typen sancties – taakstraf, geldboete en vrijheidsstraf – zijn opgelegd, hoeveel dat procentueel was (ten opzichte van alle zaken in dat jaar waarin een discriminatie-feit bewezen is en waarin straf is opgelegd), wat de gemiddelde hoogte van de opgelegde geldboete was en in hoeveel zaken dat type sanctie in zijn geheel voorwaardelijk is opgelegd.

Bij de beantwoording van deze vraag dient te worden opgemerkt dat de straffen worden opgelegd voor een gehele zaak. In een zaak kunnen meerdere feiten voorkomen en er kunnen door de rechter meerdere feiten bewezen worden geacht, waarbij voor meerdere feiten tezamen een straf wordt opgelegd. In dat geval heeft de straf dus niet alleen betrekking op het feit betreffende discriminatie.

Binnen één zaak kunnen overigens verschillende typen sancties worden opgelegd (bijvoorbeeld een vrijheidsstraf in combinatie met een taakstraf).

Vraag 9

Hoe vaak wordt een taakstraf opgelegd, waarbij dader en slachtoffer van discriminatie vrijwillig met elkaar in contact worden gebracht (contacttaakstraf)? Gebeurt dit naar uw mening voldoende? Wat zijn de ervaren effecten van een dergelijke taakstraf?

Antwoord 9

In de systemen van de Raad voor de Rechtspraak wordt geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende typen taakstraffen die door de rechter worden opgelegd. Over de ervaren effecten van een dergelijke taakstraf kan ik dan ook geen uitspraak doen.

Vraag 10

Welke concrete maatregelen neemt u in het staande beleid om racisme / discriminatie tegen te gaan? Kunt u dit nader en zo uitgebreid mogelijk specificeren voor de woningmarkt, arbeidsmarkt, onderwijs en zorg?

Antwoord 10

In de afgelopen tien jaar hebben opeenvolgende kabinetten actieprogramma's opgesteld om discriminatie en racisme te bestrijden. Meerdere bewindspersonen werkten en werken gezamenlijk aan een brede aanpak van alle vormen van discriminatie en waar nodig aan een specifieke aanpak, gericht op specifieke gronden. Het gezamenlijke doel is duidelijk: we streven naar een Nederland waarin iedereen gelijk wordt behandeld en waar ieder mens een waardige behandeling krijgt. Mede uit de verkenning naar de instelling van een Nationaal Coördinator Discriminatie en Racisme (NCDR), die ik op 10 maart 2021 naar uw Kamer heb gezonden, komt naar voren dat de huidige aanpak van discriminatie en racisme en de coördinatie daarvan versterkt moeten worden. Op de wijze waarop het kabinet dit wil gaan doen, zal ik in de komende voortgangsbrief ingaan. Hieronder zal ik de brede aanpak van de afgelopen tien jaar toelichten, gevolgd door concrete maatregelen die genomen worden op de terreinen woningmarkt, arbeidsmarkt, onderwijs en zorg.

In 2010/11 is het actieprogramma «bestrijding van discriminatie» gestart.⁴ Dit actieprogramma bevatte acties om juist de lokale aanpak te versterken. Discriminatie vindt plaats in de woonplaats, op het werk, op school, in het ziekenhuis en dat vraagt om een sterke lokale aanpak en samenwerking. In 2009 was daarom de verplichting aan elke gemeente opgelegd om te voorzien in een ADV. In het actieprogramma van 2010/11 werd onder meer de basis gelegd voor een goede samenwerking tussen ADV's, politie en OM in

⁴ Kamerstuk 32 123 VII, nr. 74.

het Regionaal Discriminatieoverleg (RDO's), mede ter versterking van de opsporing.

Politie, OM en gemeenten kunnen niet optreden zonder signalen over waar het mis gaat. Diverse acties om mensen bewust te maken, voor te lichten en te wijzen naar meldpunten en instanties als ADV's, politie, MIND en het College voor de rechten van de mens zijn onder dit actieprogramma ingezet. Ook is in deze periode een traject ingezet om de registratie, rapportages van meldingen en monitoring te verbeteren.⁵

In 2015 heeft een herijking plaatsgevonden van het actieprogramma «bestrijding van discriminatie» uit 2010. Die herijking leidde in 2016 tot een impuls aan de preventieve aanpak van discriminatie. De landelijke campagne «Zet een streep door discriminatie» die tot 2018 liep, was daar een belangrijk onderdeel van. Meerdere deelcampagnes, op thema's als de arbeidsmarkt, onderwijs en sport werden ontwikkeld en ook op lokaal niveau ingezet. Maar ook de positie en slagkracht van de ADV's en de inzet van gemeenten werden onderzocht.

Naast de brede aanpak van discriminatie zijn ook op concrete terreinen en specifieke gronden maatregelen ingezet. Hieronder de belangrijkste elementen van de aanpak van discriminatie op de woningmarkt, arbeidsmarkt, in het onderwijs en in de zorg.

Woningmarkt

Voor wat betreft de aanpak van discriminatie op de woningmarkt is getracht meer inzicht te krijgen in de problematiek. Daar is onderzoek naar gedaan door de Radboud Universiteit. Dat onderzoek is in 2019 aan de kamer gestuurd. In de aanpak goed verhuurderschap is met relevante stakeholders gesproken en is met de branche afgesproken dat er meer aandacht wordt besteed aan het probleem van discriminatie. Ook is begonnen met een tweetal pilots bij de gemeenten Rotterdam (2019-nu) en Utrecht (2020-nu). In 2020 heeft BZK een onderzoek laten uitvoeren met mysterycalls en praktijktesten door Art.1/Radar. De resultaten zijn 23 april 2021 aan uw Kamer gestuurd. De aanpak tegen discriminatie op de woningmarkt blijft de komende jaren volop nodig, inclusief meer bewustwording en goede informatievoorziening. Gemeenten krijgen nieuw wettelijk instrumentarium en handhavingsmogelijkheden. Zo kunnen zij in de toekomst landelijk uniforme regels toepassen en onder voorwaarden een vergunning voor verhuurders instellen. Het tegengaan van discriminatie is een belangrijk onderdeel in de uitwerking daarvan. Ook wordt gekeken naar regels voor verhuurbemiddelaars. Tot slot heeft het onderzoek met mystery calls en praktijktesten een afschrikwekkende werking op discriminerende verzoeken. Deze onderzoeken zullen in het vervolg jaarlijks worden uitgevoerd, in de eerste plaats om zicht te houden op de problematiek maar ook omdat het zorgt voor meer bewustwording in de branche. Voor een nadere uitwerking van de maatregelen die ik neem op de woningmarkt verwijs ik u naar mijn brief die ik op 23 april 2021 aan uw Kamer heb gestuurd⁶.

Arbeidsmarkt

Op het terrein van de arbeidsmarkt wordt door het Ministerie van SZW middels het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 gewerkt aan het tegengaan van discriminatie. De uitvoering van dit actieplan loopt langs drie lijnen, te weten toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en kennis en bewustwording. In juli 2020 is de Kamer geïnformeerd over de voortgang van het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie.⁷ Het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is in december 2020 naar de Tweede Kamer verzonden voor behandeling. Dit wetsvoorstel is controversieel verklaard. Naast dit wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* worden diverse andere maatregelen genomen om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan. Er is een breed onderzoeksprogramma ingericht waar onder andere wordt onderzocht wat de meest effectieve instrumenten zijn in

⁵ Zie de voortgangsrapportages 2012–2015 voor een beschrijving van de acties en resultaten (Kamerstuk 30 950, nr. 47, Kamerstuk 30 950, nr. 63, Kamerstuk 30 950, nr. 76).

⁶ Kamerstuk 30 950, nr. 743

⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 1018

het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie in nauwe samenwerking met het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Dit programma onderzoekt in acht pilots «wat werkt» om de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. De inzichten uit de pilot Nudging in Werving en Selectie zijn ook goed toepasbaar voor het tegengaan van discriminatie op basis van andere gronden. Verder is dit jaar ook de pilot anoniem solliciteren gestart. Dit grootschalige wetenschappelijke experiment wordt uitgevoerd door TNO waarvan het onderzoeksplan positief is beoordeeld door een adviescommissie bestaande uit o.a. het SCP, Erasmus universiteit en Movisie. Tevens zal dit jaar een bewustwordingscampagne gericht op werkgevers een vervolg krijgen. Om vrouwen te informeren over hun rechten op het gebied van zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk is een samenwerking met de GroeiGids van de GGD ingericht. Hiermee worden vrouwen geattendeerd op wat zij kunnen doen wanneer zij te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatie. Ook heeft SZW recent samen met OCW en het College voor de Rechten van de Mens een bijeenkomst georganiseerd n.a.v. het rapport van het College waaruit blijkt dat bijna de helft van de vrouwen discriminatie ervaart vanwege de zwangerschap. Met verschillende relevante stakeholders is gesproken over nieuwe oplossingen om de bewustwording van zowel vrouwen als werkgevers te vergroten en over hoe hen de juiste handvatten aangereikt kunnen worden.

Onderwijs

Er ligt momenteel een wetsvoorstel in de Eerste Kamer ter verduidelijking en aanscherping van de burgerschapsopdracht van het onderwijs. Hierbij worden scholen geacht hun burgerschapsonderwijs te richten op het bevorderen van de basiswaarden (vrijheid, gelijkwaardigheid en solidariteit) en dienen daarbij onder andere rekenschap te geven aan de pluriformiteit van de Nederlandse samenleving. Goed burgerschap stelt leerlingen in staat elkaar beter te begrijpen en kan op die manier bijdragen aan het vergroten van het onderlinge respect en de bestrijding van discriminatie en racisme. Scholen worden op diverse manieren ondersteund om een sociaal veilig schoolklimaat te creëren. Een voorbeeld hiervan is het ondersteuningsaanbod van Stichting School en Veiligheid (SSV) voor po, vo en mbo dat specifiek aandacht heeft voor cultureel sensitieve vraagstukken in het onderwijs en het bestrijden van discriminatie en racisme in de klas.

Voor de langere termijn beogen we met de bijstelling van kerndoelen en eindtermen te borgen dat er voldoende aandacht zal zijn voor het tegengaan van discriminatie en racisme, waarmee uitvoering wordt gegeven aan de aangenomen motie van den Hul c.s.⁸. In de huidige voorstellen voor Burgerschap en Mens & Maatschappij zitten daar momenteel al veel aanknopingspunten voor.

Binnen het mbo wordt op verschillende manieren discriminatie en racisme aangepakt. In het voor alle beroepsopleidingen verplichte burgerschapsonderwijs neemt de acceptatie en (h)erkenning van diversiteit een belangrijke plaats in. Met de extra middelen die OCW beschikbaar heeft gesteld voor de erkenning en herkenning van diversiteit, ondersteunt het Kennispunt MBO Burgerschap de mbo-scholen. Via het platform van het Kennispunt MBO Burgerschap, webinars, podcasts en verschillende themabijeenkomsten worden docenten geïnspireerd met kennis, vaardigheden en concreet lesmateriaal om met deze onderwerpen aan de slag te gaan. Daarnaast is recent door SSV een campagne gedraaid in het mbo gericht op het bevorderen van inclusie, waarbij het zwaartepunt op docenten lag.

OCW zet zich daarnaast samen met SZW en het veld actief in om discriminatie in aanloop naar en tijdens stages tegen te gaan en zo gelijke kansen op stages te bevorderen. Zo is in samenwerking met de MBO Raad het Kennispunt Gelijke kansen, diversiteit en inclusie opgericht dat scholen ondersteunt bij het bevorderen van gelijke kansen naar stages. Ook is er een meldpunt bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voor het melden van discriminatie bij stages en is gezamenlijk een campagne gelanceerd om bewustwording te stimuleren. Tot slot wordt naar

⁸ Kamerstuk 31 293, nr. 533.

aanleiding van een toezegging aan het lid Van Meenen (D66) gewerkt aan een pilot waarin scholen verantwoordelijk zijn voor het werven en selecteren van studenten bij een eerste stageplek («pilot stagematching»). Hierover zal de Kamer nader worden geïnformeerd.

Sinds de lancering van de Gelijke Kansen Alliantie (31 oktober 2016) is professionalisering van leraren binnen de GKA een thema: zesendertig (36) scholen uit Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en ook Tilburg hebben zich in samenwerking met de GKA verenigd in de Community Urban Education (CUE). In deze community werken (po-, vo- en mbo-)scholen samen aan kennisopbouw en -deling met betrekking tot het lesgeven in een grootstedelijke omgeving. Anderzijds wordt gewerkt aan een grootschalig professionaliseringstraject middels het professionaliserings- en cultuurveranderingsprogramma «De Transformatieve School» (TS). Het doel van dit programma is om leraren te equiperen om nóg beter les te geven in een grootstedelijke context (o.a. superdiverse klassen), om zo de kansen van leerlingen te vergroten.

Zorg

Er is helaas nog niet veel kennis beschikbaar over de reikwijdte en uitingsvormen van de problematiek in de zorg. De Minister voor Medische Zorg en Sport (MZS) is daarom aangesloten bij het brede overleg over racisme en discriminatie in de samenleving dat plaatsvindt met vertegenwoordigers van o.a. Black Lives Matter. Hierin zijn diverse knelpunten in de zorg aan bod gekomen, bijvoorbeeld als het gaat om racisme en discriminatie in diagnostiek en behandeling, ongelijke vertegenwoordiging in gezondheidsonderzoek, of de invloed van discriminatie op de gezondheid van mensen. Als vervolg op deze gesprekken organiseert VWS een rondetafel om expertise op te halen over de aanpak racisme en discriminatie in de zorg.

Het is daarnaast van belang om de feitelijke kennis over de invloed van discriminatie op gezondheid en discriminatie in de zorg goed in kaart te brengen. Daarom is het expertisecentrum Pharos in 2021 in opdracht van VWS begonnen een kennisdossier over dit thema op te bouwen, om dit thema gedurende een aantal jaren te agenderen en van een stevige kennisbasis te voorzien voor zowel beleid- als praktijkprofessionals. Pharos is begonnen risicofactoren en reeds beschikbare kennis in kaart te brengen, kennislacunes te bepalen en samenwerkingen met relevante partijen aan te gaan. Zij zullen in de loop van 2021 door middel van een kwalitatieve verkenning bij zorggebruikers en zorgmedewerkers optekenen welke ervaringen en beelden er leven omtrent dit thema in de zorg en wat hen zou kunnen helpen om dit bespreekbaar te maken.

Specifiek gericht op zorgmedewerkers is uw Kamer dit voorjaar geïnformeerd over de uitkomsten van een onderzoek dat VWS in samenwerking met PGGM&CO heeft laten uitvoeren naar de ervaring van agressie en ongewenst gedrag in zorg en welzijn. Hierin is zorgmedewerkers ook naar hun ervaring met discriminatie gevraagd. De cijfers laten zien dat 1 op de 5 medewerkers in zorg en welzijn het afgelopen jaar te maken heeft gehad met discriminatie door patiënten of cliënten, 11% door familie, bezoekers of omstanders van patiënten of cliënten, en 6% door collega's of leidinggevenden. Om dergelijke situaties zoveel mogelijk te voorkomen is het belangrijk dat werkgevers in de zorg alert zijn op ongewenst gedrag en actief beleid voeren. Denk aan gedragsregels, opvang, voorlichting en trainingen. Om hiermee aan de slag te gaan stelt VWS subsidie beschikbaar aan vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers om gerichte brancheaanpakken te ontwikkelen.

Vraag 11

Welke maatregelen zijn gepland om discriminatie in de toekomst tegen te gaan? Kunt u dit zo uitgebreid mogelijk specificeren?

Antwoord 11

De aanpak van discriminatie zal in de komende periode een belangrijke en wezenlijke impuls krijgen. Nog dit jaar zullen een Nationaal coördinator tegen discriminatie en racisme en een Staatscommissie tegen discriminatie en racisme worden ingesteld. Beiden zullen meer zicht geven op discriminatie in de samenleving en bij de overheid en daartoe gecoördineerde en effectieve maatregelen voorstellen en ontwikkelen. De rol van de ADV's en het College

voor de rechten van de mens wordt versterkt en een financiële impuls wordt daartoe gegeven.

De aanpak van discriminatie op basis van (vermeende) etniciteit, religie en huidskleur zal de komende jaren volop aandacht blijven vragen. Vanaf juni 2020 hebben verschillende bewindspersonen naar aanleiding van de Black Lives Matter (BLM) demonstraties Catshuis gesprekken gevoerd met vertegenwoordigers vanuit de Afro-Nederlandse gemeenschap over de wijze waarop de aanpak van discriminatie en racisme versterkt kan worden. Bij deze gesprekken was (in verschillende samenstellingen) een brede vertegenwoordiging vanuit het kabinet aanwezig. Als vervolg hierop wordt in een bredere dialoog van betrokken departementen en samenleving (o.a. maatschappelijke organisaties, experts, betrokkenen) de aanpak van discriminatie en racisme binnen verschillende domeinen gezien op gezamenlijke versterking. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft hierin een coördinerende rol.

De inzet van het kabinet voor de komende periode zal nader toegelicht worden in de voortgangsrapportage die, zoals hierboven aangegeven, eind juni naar de Kamer zal worden gestuurd.

Vraag 12

Hoeveel middelen besteedt de regering aan discriminatiebestrijding? Naar welke doelen en maatregelen gaan deze middelen? Hoeveel geld wordt er vrijgemaakt voor discriminatiebestrijding in de toekomst? Wat zijn de uitgaven in de afgelopen tien jaar en wat zijn de ramingen voor de toekomst m.b.t. discriminatiebestrijding?

Antwoord 12

Het kabinet hanteert een brede aanpak van discriminatie en racisme die verschillende gronden en terreinen beziet en zich daarmee uitstrekt over verschillende departementen. Naast generieke maatregelen zoals (strafrechtelijke) sanctionering van discriminatie of racisme en het faciliteren van het melden van discriminatie of racisme, zet het kabinet ook in op de aanpak van discriminatie en racisme binnen bepaalde domeinen of op specifieke gronden.

In het antwoord op vraag 12 zal ik (waar mogelijk specifiek) ingaan op de uitgaven voor het brede antidiscriminatiebeleid en de genoemde terreinen (wonen, arbeidsmarkt, onderwijs en zorg). Onder vraag 13 zal ik ingaan op specifiek beleid voor bepaalde gronden. Daarbij merk ik op dat veel maatregelen niet expliciet gelabeld zijn als «aanpak van discriminatie» en dat daarom een precieze weergave van de uitgaven voor discriminatiebestrijding lastig kan zijn. Zo heeft de politie een taak bij de opsporing van discriminatie en het verwerken van aangiften en meldingen. Maar dit valt onder de reguliere taken van de politie – en daarmee onder het algemene budget. Ook maatregelen als het bevorderen van de interreligieuze dialoog of het bevorderen van de arbeidsmarktparticipatie door mensen met een niet-westerse migratie-achtergrond, zijn niet slechts maatregelen die discriminatie aanpakken, maar dienen ook andere doelen (bevorderen van de integratie en participatie bijvoorbeeld).

Brede aanpak discriminatie

Het Ministerie van BZK heeft een aantal structurele uitgaven ten behoeve van de brede aanpak van discriminatie, namelijk de jaarlijkse bijdrage van € 6 miljoen aan het Gemeentefonds ten behoeve van de financiering door gemeenten van de antidiscriminatievoorzieningen en de jaarlijkse financiering van de cijferrapportages (landelijk en regionaal) over de discriminatiemeldingen van ongeveer € 65.000. In 2021 wordt er ruim 6,9 miljoen extra aan het gemeentefonds toegevoegd, zodat de ADV's ruimere budgetten kunnen krijgen. Daarnaast worden er incidentele projecten, onderzoeken en subsidieverzoeken gefinancierd.

De middelen van het Ministerie van Justitie en Veiligheid die aan discriminatiebestrijding worden besteed, zijn niet altijd gelabeld op het onderwerp discriminatie. Om die reden kan ik u niet exact de middelen die het betreffende ministerie aan discriminatie besteedt, mededelen. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de gelden die naar het College voor de Rechten van de Mens gaan. Het is onduidelijk welk deel daarvan exact naar discriminatiebestrijding gaat.

Overzicht bestedingen gerelateerd aan discriminatiebestrijding in euro's x 1.000

	College voor de Rechten van de Mens	Meldpunt internetdiscriminatie (MIND)
2011	6.440	–
2012	6.113	222
2013	6.113	46
2014	5.835	57
2015	6.247	96
2016	7.086	124
2017	7.120	154
2018	7.327	209
2019	7.627	194
2020	8.215	173
2021	8.151	250
2022	7.858	250
2023	7.757	250
2024	7.631	250
2025	7.631	250
2026	7.631	250

In bovenstaande tabel is nog geen melding gemaakt van de structurele ophoging van het budget van het College voor de rechten van de Mens vanaf 2021 met 1 miljoen volgend op de kabinetsreactie op de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag.

Daarnaast heeft het Ministerie van Justitie en Veiligheid drie wetenschappelijke onderzoeken laten uitvoeren door het WODC op het thema discriminatie. Dit gaat om de volgende onderzoeken:

- Aantallen, aard en afdoening discriminatiezaken in 2015 (Totaalbedrag € 84.942,00 (incl. 21% BTW))
- Discriminatie als strafverzwarende omstandigheid bij strafbare feiten: rechtsvergelijking. (2020) (Totaalbedrag € 70.094,38 (incl. 21% BTW)) betaald aan externe onderzoekers.
- Discriminatie als strafverzwarende omstandigheid bij strafbare feiten: cijfers en praktijkervaringen. (2020) (Totaalbedrag € 69.817,00 (incl. 21% BTW)).

De totaalbedragen die genoemd staan zijn de kosten die het WODC heeft betaald aan externe onderzoekers. De uren die het WODC zelf heeft besteed aan het bedenken, opzetten, uitbesteden en begeleiden van deze onderzoeken zijn niet berekend.

Verder is de politie in 2021 een pilot gestart, waarbij wordt onderzocht welke meerwaarde specialisatie kan hebben bij het verbeteren van de aanpak van discriminatie waaronder het herkennen van commune delicten met een discriminatieaspect. Dit als gevolg van de motie van het lid Paternotte c.s. om de mogelijkheden van inzet van gespecialiseerde rechercheurs bij discriminatie te onderzoeken. Hiervoor wordt cumulatief 7 miljoen euro voor ingezet in het kader van «Politie voor iedereen».

Woningmarkt

Om de kennis te vergroten over discriminatie op de Woningmarkt is er in 2019 onderzoek uitgevoerd door de Rijksuniversiteit Nijmegen⁹ voor een bedrag van afgerond € 30.000. Daarnaast lopen er Pilots in Rotterdam en Utrecht over Discriminatie op de Woningmarkt¹⁰ waarmee in totaal € 750.000 is gemoeid. Tot slot is er in 2020 en 2021 onderzoek gedaan met behulp van praktijktesten en mysterycalls om te bezien in hoeverre makelaars, verhuurbemiddelaars en verhuurders discrimineren bij het toewijzen van huurwoningen waarover ik u in mijn brief van 23 april 2021¹¹ heb geïnformeerd en waarmee een bedrag van afgerond € 130.000 is gemoeid. De laatstgenoemde onderzoeken zullen de komende jaren jaarlijks worden herhaald tegen vergelijkbare kosten.

⁹ Kamerstuk 32 842, nr. 577

¹⁰ Pilots Goed verhuurderschap | Goed verhuurderschap | Woningmarktbeleid

¹¹ Kamerstuk 30 950, nr. 743

Arbeidsmarkt

De inzet op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie is de afgelopen jaren geïntensiveerd. De afgelopen kabinetsperiode betrof dit, naast personele capaciteit, onderzoeksbudget, middelen voor communicatie/bewustwording en middelen voor de Inspectie SZW gericht op arbeidsdiscriminatie. Om duurzaam en stevig invulling te kunnen gaan geven aan een nieuwe rol van de Inspectie SZW op het gebied van werving en selectie, heeft het kabinet de afgelopen periode extra middelen gereserveerd voor de handhaving van arbeidsmarktdiscriminatie. Zie hiervoor ook onder vraag 16. Dat is in ieder geval 1 miljoen euro vanuit de extra middelen vanuit het Inspectie Control Framework (ICF). Daarnaast is het budget voor de Inspectie SZW structureel verhoogd met een extra 0,5 miljoen euro vanuit het departementale handhavingsbudget. Daarbovenop is in 2019 en 2020 uit het huidige handhavingsbudget van SZW nog 1 miljoen euro extra ingezet voor communicatie. Verder zijn per amendement (Van Weyenberg)¹² jaarlijks middelen bij de Inspectie SZW beschikbaar voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

Vanuit de middelen zijn diverse onderzoeken uitgevoerd, zoals de Delphi-studie Stand er der Wetenschap Arbeidsmarktdiscriminatie, het onderzoek naar discriminatiemogelijkheden bij online platforms¹³ en onderzoek onder recruiters naar arbeidsmarktdiscriminatie tijdens werving en selectie.¹⁴

Daarnaast is gedurende de afgelopen kabinetsperiode aanvullend budget binnen het Ministerie van SZW beschikbaar gesteld voor onderzoek. Bijvoorbeeld voor het tweejaarlijks onderzoek door het CBS naar gelijke beloning mannen en vrouwen of voor incidentele losse onderzoeken en communicatie-activiteiten. De middelen hiervoor verschillen per jaar. In 2019 was 500.000 euro beschikbaar voor campagnes, hiervan is onder andere de Verderkijkers campagne uitgevoerd.¹⁵ Voor 2021 is 450.000 euro voor communicatie en campagnes beschikbaar.

Ook gedurende de looptijd van het eerste actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie van 2014 zijn diverse onderzoeken en campagnes uitgevoerd, zoals bewustwordingscampagnes over ongewenste omgangsvormen en zwangerschapsdiscriminatie en onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures.¹⁶ Tot slot was de afgelopen kabinetsperiode ca. 10 miljoen euro beschikbaar voor het uitvoeren van de pilots aan het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA). Een deel van deze pilots raakt ook aan thema's rondom het bestrijden van arbeidsmarktdiscriminatie. De ramingen voor de toekomst hangen deels af van een volgend kabinet en regeerakkoord, maar vast staat dat arbeidsmarktdiscriminatie ook in de toekomst een stevig aanpak vraagt.

Onderwijs

Het bestrijden van discriminatie en racisme in het onderwijs is een belangrijke en brede opgave voor het onderwijsveld en het kabinet. Het is verweven met talrijke onderwerpen en om de problemen effectief aan te pakken is een integrale benadering noodzakelijk. Zo is het een belangrijk thema bij onderwerpen als stages, sociale veiligheid en burgerschap, maar ook bij bredere vraagstukken als de curriculumherziening en het vormgeven van de lerarenopleidingen is specifiek oog voor het probleem van discriminatie en racisme. Het is om die reden niet te zeggen hoeveel middelen er specifiek aan het thema worden besteed.

¹² Amendement Van Weyenberg over extra geld voor de inspectie SZW – Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (XV) voor het jaar 2019, 35 000 XV, nr. 30

¹³ https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/brieven_regering/detail?id=2021Z01091&did=2021D02622

¹⁴ Bijlagen bij Kamerstuk 29 544 nr. 1018

¹⁵ Kamerstuk 29 544 nr. 1018

¹⁶ Kamerstuk 29 544 nr. 748

Zorg

Expertisecentrum Pharos besteedt circa 1.150 uur (+/- € 130.000 euro) aan de ontwikkeling van het kennisdossier (zie ook het antwoord op vraag 10). Dit wordt gefinancierd vanuit de instellingssubsidie die Pharos van VWS ontvangt.

Voor de aanpak van agressie en ongewenst gedrag jegens zorgverleners is tot en met 2022 € 1,4 miljoen beschikbaar, waarvan € 1,35 miljoen voor subsidies op brancheniveau om nieuwe aanpakken te ontwikkelen of het huidige beleid te versterken. De voorloper van deze aanpak was het actieplan «Veilig werken in de zorg» waarvoor in de periode 2012–2016 is ingezet op het creëren van een veiliger werkklimaat. Hieraan is € 13,4 miljoen besteed, waarvan ruim € 9 miljoen ten behoeve van een ondersteuningsregeling voor zorginstellingen.

Ook voor de aanpak van discriminatie op andere maatschappelijke terreinen zijn middelen gereserveerd. Zo is met het plan «ons voetbal is van iedereen» (zie het antwoord op vraag 18) ruim € 12 miljoen gemoeid tot en met eind 2022.

Vraag 13

Hoeveel geld gaat er naar thematische discriminatiebestrijding: moslimhaat, antisemitisme, antiziganisme etc.? Wat zijn de verschillen tussen de verschillende thema's? Kunt u dit zo uitgebreid mogelijk specificeren?

Antwoord 13

Hieronder is een overzicht gegeven van de belangrijkste uitgaven aan thematische discriminatiebestrijding ten aanzien van etniciteit, religie, huidskleur en antisemitisme. Dit in aanvulling op de financiële inzet op de aanpak van discriminatie op de belangrijkste terreinen (onder vraag 12).

Etniciteit, religie, huidskleur

Het Ministerie van SZW zet (naast de eerder beschreven aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie) ook in op de preventieve aanpak van discriminatie op basis (vermeende) etniciteit, religie en huidskleur (waaronder moslimdiscriminatie, anti-zwart racisme, antisemitisme en antiziganisme) met als uiteindelijk doel: het voorkomen dat discriminatie en/of racisme in de samenleving plaatsvindt. De maatregelen zijn vooral gericht op het versterken van de kennisbasis over welke mechanismen ten grondslag liggen aan deze vormen van discriminatoir gedrag en wat werkt in de preventieve aanpak ervan, het vergroten van inzicht in effectieve interventies en het faciliteren van de inzet van derden.

Voorbeelden hiervan zijn:

- Onderzoek naar Ervaren discriminatie 2014 en 2020.
- Onderzoeken naar oorzaken en triggerfactoren van antisemitisme, moslimdiscriminatie en anti-zwart racisme (verschijnt nog dit jaar).
- De inzet op bewustwording en gedragsverandering ten aanzien van racisme in het voetbal, via de educatieve Fair Play workshops en het Spreekkorenproject, dat de Anne Frank stichting met een aantal voetbalclubs uitvoert, en het stimuleren van de interreligieuze dialoog.
- Bijeenkomsten in het kader van het stimuleren van de lokale samenwerking in de aanpak en preventie van moslimdiscriminatie en het verhogen van de meldingsbereidheid, ondersteuning voor de herdenking van het slavernijverleden en ondersteuning van het VN-decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst via het Oranjefonds en Prins Bernard Cultuurfonds.

Ook zal een onderzoek verricht worden naar de oorzaken en triggerfactoren van discriminatie van personen met Aziatische afkomst (naar aanleiding van motie 30950, met nr. 236, betreffende de gewijzigde motie van de leden Azarkan en Kathmann over rassendiscriminatie). Door middel van kennistafels zal een intersectionele benadering, die de aanpak van discriminatie en racisme kan versterken, worden verkend.

De afgelopen 10 jaar is hiervoor in totaal ongeveer € 4 miljoen beschikbaar gesteld. Er is geen geoormerkt budget vanuit het integratiedossier voor dit onderwerp, maar op basis van gerichte onderzoeken en voorstellen kunnen en worden er hiervoor middelen vrijgemaakt. Ter indicatie kan gedacht worden aan gemiddeld 3 ton per jaar. Prioriteiten van het nieuwe kabinet zullen de inzet en omvang van het budget voor de komende jaren bepalen.

Antisemitisme

In aanvulling op bovenstaande budgetten, is voor de jaren 2019 tot en met 2021 door de Tweede Kamer een bedrag van 1 miljoen euro per jaar aan de begroting van de Minister van Justitie en Veiligheid toegevoegd voor de aanpak van antisemitisme. Deze gelden worden onder andere besteed aan een project dat ziet op versterking van het stelsel van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en een antisemitisme-enquête en -monitor. De projecten die voortkomen uit deze gelden richten zich breder dan de aanpak van antisemitisme en werken door in de gehele aanpak van discriminatie en racisme.

Er wordt uiteraard ook budget vrijgemaakt voor andere specifieke discriminatiegronden. Zo is er voor de grond handicap afgesproken dat elk departement dat aan het programma «Onbeperkt meedoen!» deelneemt zijn inzet gericht op de participatie en inclusie van mensen met een beperking vanuit eigen middelen financiert. De financiële informatie over specifieke maatregelen, activiteiten en projecten wordt via departementale begrotingen verantwoord. Het Ministerie van VWS heeft vanuit haar coördinerende rol jaarlijks circa € 4 miljoen beschikbaar gesteld gedurende de looptijd van het programma «Onbeperkt meedoen!», tot en met 2021. Binnen dit budget is jaarlijks circa € 2,1 miljoen toebedeeld aan de projecten van de bestuurlijke partners de Alliantie, de VNG en VNO-NCW. Hiermee wordt een impuls gegeven aan de inzet van ervaringsdeskundigheid en de betrokkenheid van gemeenten en bedrijfssectoren.

Vraag 14

Hoeveel personele inzet is er vrijgemaakt voor thematische discriminatiebestrijding: moslimhaat, antisemitisme, antiziganisme etc.? Wat zijn de verschillen tussen de verschillende thema's? Kunt u dit zo uitgebreid mogelijk specificeren?

Antwoord 14

Hieronder is een overzicht gegeven van de globale personele inzet op de thematische discriminatiebestrijding ten aanzien van etniciteit, religie, huidskleur en antisemitisme. Dit in aanvulling op de financiële inzet op de aanpak van discriminatie op de thematische terreinen (onder vraag 13) en de personele inzet op de gehele discriminatiebestrijding (onder vraag 15).

Etniciteit, religie, huidskleur

In het algemeen gaan vanuit het Ministerie van SZW de meeste uitgaven naar onderzoeken die betrekking hebben op discriminatie in den brede of ervaren discriminatie. In de laatste twee jaar worden (meer) onderzoeken gedaan naar oorzaken en wat werkt in de preventieve aanpak van gerichte vormen van discriminatie zoals moslimdiscriminatie, anti-zwart racisme en antisemitisme (zie ook antwoord op vraag 13). De onderliggende mechanismen die ten grondslag liggen aan het ontstaan van vooroordelen en deze vormen van discriminatie vertonen echter veel overeenkomsten.

Anti-zwart racisme, antisemitisme, antiziganisme, moslimdiscriminatie en anti-Aziatische discriminatie kunnen thematisch onderscheiden worden. De grondslagen bij deze vormen kunnen verschillend zijn, discriminatie kan plaats kan vinden naar (vermeende) etniciteit, religie en huidskleur. Deze elementen zijn echter sterk met elkaar verweven en lopen vaak door elkaar in de beeldvorming en ervaring. Hoewel het thematisch onderscheid aantoont hoe wijdverspreid discriminatie aanwezig is in de samenleving, betekent dit onderscheid niet per se dat daarmee de effectiviteit van de aanpak vergroot wordt daar dit juist ook een intersectionele benadering vergt. Daarbij heeft thematische uitsplitsing geen invloed op het wettige en beleidsmatige beoordelingskader om een uiting of gedraging als discriminatoir en/of als strafbaar te bestempelen.

De totale geschatte personele inzet op deze thema's bedraagt dit jaar 3 fte. De afgelopen 10 jaren was dat 1 a 1,5 fte per jaar.

Aanvullend is een extra bedrag van € 1 mln per jaar op de J&V begroting vrijgemaakt ter bestrijding van antisemitisme. Deze extra middelen zijn gericht op projecten die samenhang hebben met de bestrijding van antisemitisme langs de lijnen van capaciteitsopbouw, vergroten weerbaarheid en bewustwording, en werken door in de gehele aanpak van discriminatie en racisme.

Vraag 15

Hoeveel personeel is ingezet voor discriminatiebestrijding in 2021? Hoeveel was dit in de afgelopen tien jaar? Hoeveel personeel is er geraamd voor de komende jaren?

Antwoord 15

Discriminatie vraagt om een brede aanpak, waarbij (overheids)instanties met verschillende achtergronden, doelstellingen en verantwoordelijkheden, zich vanuit meerdere disciplines inzetten tegen discriminatie.

De personele inzet op de coördinatie van het discriminatiebeleid bij BZK is momenteel 2,3 fte. Deze inzet zal in 2021 vergroot worden naar 5,3 fte.

De personele inzet bij het Ministerie van Justitie en Veiligheid op discriminatie is ongeveer 3,5 fte. Dat is een toename vergeleken met de voorgaande tien jaar toen gemiddeld één of twee fte minder is ingezet. Daarnaast is de nationaal coördinator antisemitismebestrijding gestart op 1 april 2021.

Het OM zet zich ervoor in om strafbare discriminatie tegen te gaan. Binnen het OM is er een Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD). Bij elk arrondissementsparket is een officier van justitie met de portefeuille discriminatie aangesteld, die in zijn werkzaamheden wordt ondersteund door een parketsecretaris of een beleidsmedewerker. Naast de inzet vanuit het LECD en de lokale arrondissementsparketten is er bij het Parket-Generaal op diverse niveaus aandacht voor de aanpak van discriminatie.

Bij de inzet van politie wordt geen onderscheid gemaakt tussen discriminatiegronden. Burgers die het slachtoffer worden van discriminatie moeten terecht kunnen bij elke politiemedewerker. De politie is er voor iedereen. Daar zijn de politieopleidingen en trainingen op ingericht. Vanuit de Netwerken Divers Vakmanschap worden politiemedewerkers ondersteund in de taakuitoefening met kennis en inzichten over leefstijlen, aandachtsgebieden en culturen in onze samenleving.

Woningmarkt

Sinds 2018 is het onderwerp discriminatie op de woningmarkt opgepakt.

Vanaf dat moment is er gewerkt aan het verkrijgen van inzicht in de problematiek, waaronder begeleiden van onderzoeken en pilots, kennisoverdracht en gesprekken en afspraken met de branche. Voor intensivering van het beleid, waaronder verdere inzet op bewustwording door informatievoorziening en onderzoek met mysterycalls en praktijktesten en voorbereiden van wetgeving- en regelgeving richting verhuurders en/of verhuurbemiddelaars is de inzet voor 2021 1 FTE. Daarbij merk ik op dat er voor de uitwerking van de verhuurdersvergunning (zie antwoord op vraag 10) en mogelijke andere wetgeving meer capaciteit nodig zal zijn.

Arbeidsmarkt

Aan het thema arbeidsmarktdiscriminatie is extra prioriteit gegeven vanaf het Actieplan Arbeidsmarkt 2014. Het huidige Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 is het vervolg hierop. De inzet op arbeidsmarktdiscriminatie is in de periode 2018 – 2021 toegenomen tot ongeveer 3 FTE. Deze houden zich bezig met het ontwikkelen en uitvoeren van beleid. Inzet van juridische expertise en handhaving, is hierbij niet meegenomen. De verwachting is dat dit de komende jaren zal worden aangehouden, zie hiervoor ook onder vraag 16. Verder is vanuit het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) de inzet ongeveer 2 FTE op de thema's die raken aan de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie.

Onderwijs

Zoals bij vraag 12 is aangegeven wordt de aanpak van discriminatie en racisme verticaal in het beleid van OCW meegenomen. Ik kan u daarom niet specifiek aangeven hoeveel FTE er binnen het Ministerie van OCW op de aanpak van discriminatie en racisme wordt ingezet.

Zorg

De aanpak van discriminatie en racisme in de zorg wordt breed opgepakt binnen VWS, zo is het bijvoorbeeld integraal onderdeel van de aanpak van agressie en ongewenst gedrag jegens zorgverleners. Het is daarom ook voor VWS niet te zeggen hoeveel fte of budget er precies wordt ingezet.

Vraag 16

Hoeveel capaciteit heeft het team arbeidsmarktdiscriminatie op dit moment bij de Inspectie SZW? Hoe was dit de afgelopen tien jaar en hoeveel personeel wordt er voor het team arbeidsmarktdiscriminatie geraamd voor de komende jaren?

Antwoord 16

In het regeerakkoord 2017–2021 is, geleidelijk oplopend naar 2022, jaarlijks 50 miljoen euro extra vrijgemaakt voor de versterking van de handavingsketen van de Inspectie SZW, conform het Inspectie Control Framework (ICF). Eind 2018 is dat bedrag vanuit het departementale handavingsbudget aangevuld met een extra 0,5 miljoen euro voor het tegengaan van discriminatie bij werving en selectie.¹⁷ Voor de verdeling van de extra ICF-middelen zijn diverse indicatoren opgesteld, waaronder de inzet voor arbeidsmarktdiscriminatie. Over de realisatie van deze indicatoren wordt gerapporteerd in het Jaarplan en Jaarverslag van de Inspectie SZW en de SZW begroting. In 2015 is de Inspectie SZW formeel gestart met het team arbeidsdiscriminatie. Vervolgens is in 2018 gestart met de verkenning van toezicht van discriminatie bij werving en selectie, arbeidsmarktdiscriminatie. Op dit moment heeft de Inspectie SZW nog geen bevoegdheid om te controleren op discriminatie bij werving en selectie. Het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is in december 2020 naar de Tweede Kamer verzonden. Door onder andere de toegenomen capaciteit door het ICF heeft de Inspectie SZW in 2019 en 2020 wel al diverse verkenningen uitgevoerd op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie. De Inspectie SZW heeft in 2020 3% van zijn capaciteit ingezet op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie.¹⁸ De capaciteit voor de bestrijding van arbeidsdiscriminatie en ook de andere domeinen worden de komende jaren verder uitgebreid conform het ICF. Voor 2023 is geraamd dat er structureel 2% van de programmacapaciteit van de Inspectie SZW wordt ingezet op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie. Dit betekent echter niet dat de capaciteitsinzet van het team arbeidsmarktdiscriminatie vermindert maar dat de inzet op de andere gebieden door de extra middelen toeneemt. Dit is hiermee in overeenstemming met de motie van het lid Kuzu en de motie van het lid Van Baarle en Den Haan¹⁹ om de Inspectiecapaciteit op het thema arbeidsmarktdiscriminatie te handhaven. Naar verwachting zal de capaciteit van het team arbeidsmarktdiscriminatie eind 2021 al verdubbeld zijn in vergelijking met de start van het team in 2015.

Vraag 17

Heeft het team arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW op dit moment de bevoegdheid om te controleren op discriminatie bij selectie en werving? Zo nee, gaat dit nog gebeuren? Zo ja, kunt u omschrijven wat er allemaal is gedaan, wat de gevolgen hiervan zijn, wat de inspectie doet op het moment dat er discriminatie wordt gedetecteerd? Welke maatregelen worden genomen door de inspectie SZW?

Antwoord 17

Op dit moment heeft de Inspectie SZW nog geen bevoegdheid om te controleren op discriminatie bij werving en selectie. Het wetsvoorstel *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* is in december 2020 naar de Tweede Kamer verzonden en inmiddels controversieel verklaard. Dit wetsvoorstel verplicht organisaties over een werkwijze te beschikken die gericht is op het creëren van gelijke kansen bij werving en selectie. Met dit wetsvoorstel zal de Inspectie SZW bevoegd worden om toe te zien op de aanwezigheid en implementatie van een werkwijze voor werving en selectie bij werkgevers en

¹⁷ Kamerstuk 29 544, nr. 846.

¹⁸ Jaarverslag ISZW 2020

¹⁹ Kamerstuk 35 570, nr. 72 en Kamerstuk 29 544, nr. 1048

intermediairs. Hierin moeten voldoende waarborgen worden opgenomen om discriminatie tegen te gaan. Vooruitlopend op deze wettelijke bevoegdheid is de Inspectie SZW in 2019 van start gegaan met verkennende inspecties bij werkgevers, uitzendbureaus, recruitment-organisaties en assessment-organisaties. Het effect van deze verkenningen is dat er een groter bewustzijn is ontstaan bij de werkgevers over met name onbewuste discriminatie. Het overgrote deel van de werkgevers geeft hierop ook aan dat ze onder andere hun beleid en werkprocessen hierop gaan aanpassen. De verkennende inspecties worden de komende tijd voortgezet en uitgebreid naar normstellende inspecties waarbij werkgevers zonder handhavend op te treden advies wordt gegeven over wat ze moeten doen op het moment dat de wet *Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* in werking treedt. Daarnaast richt de Inspectie SZW zich ook tot de online platforms, waarbij tevens gekeken wordt naar de door hen gebruikte geautomatiseerde systemen en algoritmen in relatie tot discriminatie.

Vraag 18

Kent u het bericht «*KNVB ziet toename meldingen over discriminatie*»²⁰ van november vorig jaar? Zo ja, wat vindt u hiervan?

Antwoord 18

Ja, ik ken het bericht. Laat ik voorop stellen dat discriminatie en racisme niet thuis horen in de sport en in het voetbal.

Vraag 19

Wat gaat u doen om de toename van discriminatie in het voetbal te bestrijden?

Antwoord 19

Om racisme en discriminatie tegen te gaan, heeft het kabinet in 2020 samen met de KNVB het plan «*Ons voetbal is van iedereen. Samen zetten we racisme en discriminatie buitenspel.*» gelanceerd. Hierin staan maatregelen die zich richten op voorkomen, signaleren en sanctioneren van discriminatie en racisme in zowel het betaald voetbal als het amateurvoetbal. Om op te kunnen treden tegen personen die zich schuldig maken aan discriminerende uitingen is, als onderdeel van het plan, ook ingezet op het makkelijker maken van meldingen voor spelers, clubs, scheidsrechters en supporters. Ook worden bij de KNVB racistische en discriminerende incidenten nu apart geregistreerd en zijn deze niet langer onderdeel van een ruimere categorie betreffende geweld.

Vraag 20

Kent u het bericht «*Toename klachten over racistisch optreden agenten*»²¹ van november vorig jaar?

Antwoord 20

Ja.

Vraag 21

Kent u het bericht «*Onrust bij politie om milde racisme-aanpak binnen korps*»²² van 12 maart 2021?

Antwoord 21

Ja.

²⁰ <https://www.trouw.nl/sport/knvb-ziet-toename-meldingen-over-discriminatie-be7ba010/#:~:text=%E2%80%9CHet%20zijn%2093%20meldingen%20te,om%20homodiscriminatie%20antisemitisme%20en%20racisme.> Trouw 7 november 2020.

²¹ <https://www.parool.nl/nederland/toename-klachten-over-racistisch-optreden-agenten~bdaa1abd/#:~:text=Het%20aantal%20klachten%20dat%20wordt,stijging%20van%20bijna%2025%20procent.> Het Parool, 28 november 2020.

²² <https://nos.nl/artikel/2372271-onrust-bij-politie-om-milde-racisme-aanpak-binnen-korps.html> NOS-Nieuws 12 maart 2021.

Vraag 22

Wat gaat u doen om racistisch optreden door agenten te bestrijden?

Antwoord 22

De Grondwet is helder: discriminatie is in Nederland niet toegestaan. Waar agenten zich schuldig maken aan strafrechtelijke discriminatie wordt een strafrechtelijk traject ingezet. Waar geen sprake is van strafbare feiten wordt een intern onderzoek gestart en disciplinair opgetreden, rekening houdend met alle feiten en omstandigheden. Het onderwerp staat hoog op de agenda binnen de politieorganisatie en het gesprek over het normeren van gedrag van politiemensen wordt aangegaan met gesprekspartners binnen en buiten de politie. Als deel van »Politie voor Iedereen« worden oude en nieuwe initiatieven (door)ontwikkeld op de thema's diversiteit en inclusie. Politie voor Iedereen betekent dat de politie er voor iedere burger is, en dat iedereen welkom is om te komen werken bij de politie en dat elke collega ertoe doet.²³ Er wordt ook aandacht besteed aan (on)bewuste vooroordelen en het voorkomen van etnisch profileren. Het «Handelingskader Professioneel Controleren» van de politie richt zich op een professionele uitvoering van controles waarbij objectief wordt geselecteerd op basis van gedrag, feiten en omstandigheden. Hiermee wordt beoogd om controles op basis van vooroordelen, bewust dan wel onbewust, te voorkomen. Ook bij de opleidingen en trainingen bij de politie is steeds meer aandacht voor het voorkomen van etnisch profileren en de juiste wijze van professioneel controleren. Zo wordt dit jaar kleinschalig gestart met een virtual reality simulatie waarin het professioneel controleren wordt geoefend en de uitkomsten in kleine groepjes worden besproken in relatie tot het bovengenoemde handelingskader. Deze simulatie wordt in 2022 verder uitgerold. Verder wordt dit jaar professioneel controleren ingevlochten in de casuïstiek in de profcheck en in het IBT-lesprogramma. Ook worden dit jaar getrainde ambassadeurs professioneel controleren benoemd in de basisteams. Zij worden ingezet om medewerkers te coachen en begeleiden tijdens de dienst en geven instructies bij briefings en gerichte controles. In het halfjaarbericht over de politie wordt u dit voorjaar nader geïnformeerd over »Politie voor Iedereen«.

Vraag 23

Kunt u aangeven wat de stand van zaken is met betrekking tot het monitoren van etnisch profileren door politieagenten? Bent u bereid een overzicht aan de Kamer te doen toekomen? Zo nee, waarom niet?

Antwoord 23

Het monitoren van de effecten en effectiviteit van de maatregelen om professioneel controleren te versterken en om etnisch profileren tegen te gaan, maakt een belangrijk onderdeel uit van de planvorming voor de uitwerking van «Politie voor Iedereen». Het is uiterst belangrijk om inzicht te krijgen in de omvang van etnisch profileren (om te weten hoe groot het probleem is) en in de effecten van de maatregelen om etnisch profileren tegen te gaan (om te weten of maatregelen de bedoelde werking hebben). Het CBS kijkt daarom op verzoek van de Minister van JenV samen met de politie of de informatie uit de ProCo-app en de data van CBS inzicht kunnen geven in de omvang van etnisch profileren. Ook wil de politie de effecten van genomen maatregelen monitoren door bijvoorbeeld de bejegening van burgers op regelmatige basis te onderzoeken. In het halfjaarbericht politie dit voorjaar wordt u nader geïnformeerd over «Politie voor Iedereen».

Vraag 24

Kent u het bericht «*Discriminatie op de arbeidsmarkt tijdens de coronacrisis toegenomen*»²⁴ van 20 januari 2021? Zo ja, wat vindt u hiervan?

²³ De strategische doelen van «Politie voor Iedereen» worden via 5 lijnen ingezet: 1) Veilige inclusieve teams; 2) Diverse instroom; 3) De aanpak van Discriminatie; 4) Professioneel Controleren; 5) Netwerk Divers Vakmanschap en bondgenoten.

²⁴ <https://chro.nl/artikel/angst-voor-meer-discriminatie-door-corona> CHRO Chief Human Relations Officer 19 januari 2021.

Antwoord 24

Ja, hier ben ik van op de hoogte. Het bericht is gebaseerd op een onderzoek dat laat zien dat er het afgelopen jaar een toename heeft plaatsgevonden van tijdelijke contracten van mensen met een migratie-achtergrond. Geconcludeerd wordt dat sprake lijkt te zijn van een ongelijke ontwikkeling naar achtergrond. Ook het CPB signaleert in de Macro-economische verkenningen dat de gevolgen van corona voor de arbeidsmarkt juist neerslaan bij groepen die toch al kwetsbaar zijn: jongeren en niet-westerse migranten die vaak een tijdelijke baan hebben of in sectoren werken waar de gevolgen van corona extra hard aankomen. Daarom is het des te belangrijker dat het kabinet verder gaat met het bevorderen van gelijke kansen op de arbeidsmarkt en het aanpakken van arbeidsmarktdiscriminatie. Zo loopt het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 langs drie lijnen, te weten toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en kennis en bewustwording. Dit is dus een integrale aanpak. Met het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie zal de Inspectie SZW bevoegd worden om toe te zien op de aanwezigheid en implementatie van een werkwijze voor werving en selectie bij werkgevers en intermediairs met voldoende waarborgen tegen discriminatie. In uitvoering van de motie Azarkan waarin de regering is gevraagd te onderzoeken hoe discriminatie als gevolg van de coronacrisis kan worden bestreden, zal ik de hierboven genoemde onderzoeken, waarin de oorzaken van de toegenomen discriminatie worden geanalyseerd, betrekken.²⁵

Vraag 25

Kent u het bericht «*Forse toename discriminatie Aziaten door coronacrisis*»²⁶ van 1 april 2021? Zo ja, wat vindt u hiervan?

Antwoord 25

Ja, ik ken het bericht. Nederlanders met een Oost-Aziatische migratieachtergrond ervaren meer discriminatie sinds de Covid-19 pandemie en ook het aantal meldingen bij ADV's neemt toe. In uitvoering van de motie 30950, met nr. 236, betreffende de gewijzigde motie van de leden Azarkan en Kathmann over rassendiscriminatie, zal nader grootschalig onderzoek worden gedaan naar anti-Aziatische discriminatie. Beoogd wordt medio de zomer van 2021 te starten met het genoemde onderzoek.

Vraag 26

Wat gaat u doen om corona-gerelateerde discriminatie, bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt of discriminatie gericht op mensen met een Aziatische achtergrond tegen te gaan?

Antwoord 26

Discriminatie en racisme, ook van Oost-Aziatische Nederlanders, is voor velen helaas een alledaagse ervaring. De wereldwijde Covid-19 pandemie heeft discriminatie van mensen met een Aziatische achtergrond aan de oppervlakte gebracht. Het verkennende KIS-rapport naar ervaren discriminatie door Aziatische Nederlanders «*De stilte voorbij*», en meldingscijfers hebben laten zien dat discriminatie van deze groep aan het begin van de Covid-19 pandemie toenam, en dat discriminatie voorkomt in alle domeinen van het dagelijks leven. Dat is onacceptabel.

Het kabinet gaat onverminderd door met een brede aanpak tegen discriminatie en racisme, voor iedereen ongeacht huidskleur, religie of herkomst. Daartoe voert het kabinet een brede aanpak, onder andere op de arbeidsmarkt, in het onderwijs, op de woningmarkt en een strafrechtelijke aanpak. De weg naar een inclusieve samenleving is ook geen rechte weg maar een continu proces. Het vergt aandacht en inspanning van eenieder in de samenleving om elkaar gelijkwaardig en met respect te behandelen en te melden wanneer er sprake is van discriminatie.

²⁵ Kamerstuk 30 950, nr. 224.

²⁶ <https://www.1limburg.nl/forse-toename-discriminatie-aziaten-door-coronacrisis> L1 Limburg 1 april 2021.

Vraag 27

Wat zijn de effecten van het huidige beleid en de huidige interventies met betrekking tot discriminatiebestrijding? Is dit meetbaar? Zo ja, worden deze effecten gemeten? Zo nee, deelt u de mening dat deze effecten meetbaar moeten worden gemaakt?

Antwoord 27

Het is lastig om goede indicatoren te formuleren aan de hand waarvan het succes van de inzet op preventie van discriminatie kan worden bepaald. Op diverse terreinen en gronden wordt wel nadrukkelijk aandacht geschonken aan het meten van de effecten van antidiscriminatiebeleid. Zo is de inzet van het Ministerie van SZW zoveel mogelijk evidence based waarbij wetenschappelijke inzichten centraal staan en projecten en pilots, actieplannen en wetgeving worden gemonitord en geëvalueerd. Het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) speelt hierbij een belangrijke rol met onderzoek naar en publicaties over wat werkt bij het verminderen van discriminatie. Ook werkt KIS aan de verspreiding en implementatie van antidiscriminatie-interventies bij interventieontwikkelaars en uitvoerders.

Binnen de versterkte aanpak van discriminatie en racisme, waarin de NCDR en de Staatscommissie een belangrijke rol zullen vervullen, zal nadrukkelijk aandacht zijn voor het monitoren van de effecten van het antidiscriminatiebeleid. Ook het parlementaire onderzoek dat de Eerste Kamer is gestart naar de effectiviteit van de anti-discriminatiewetgeving zal naar verwachting belangrijke inzichten bieden op dit terrein.

Vraag 28

Hoeveel geld per inwoner geven gemeenten gemiddeld uit aan ADV's? Zijn er verschillen tussen de ADV's? Kunt u sinds de invoering van de wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen aangeven hoe dit per jaar is veranderd?

Antwoord 28

In 2009 is de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) in werking getreden. Het doel van deze wet is een landelijk dekkend stelsel van meldpunten voor onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie en de registratie van klachten over discriminatie. Voor de uitvoering van de Wga-taken is in 2009 structureel 6 miljoen toegevoegd aan het gemeentefonds. Het richtbedrag kwam in 2009 neer op 37 cent per inwoner. Dit richtbedrag is niet geoormerkt. Dat betekent dat gemeenten het budget ook aan andere voorzieningen dan de Wga-taken mogen besteden. Uit het onderzoek van Regioplan²⁷, dat in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is uitgevoerd, blijkt dat de financiering van ADV's verschilt per ADV. Er zijn namelijk financieringsverschillen tussen gemeenten, zo verstrekt de ene gemeente binnen hetzelfde werkgebied wel de richtbijdrage en de andere gemeente minder of meer. In reactie op het rapport Ongekend onrecht van de Parlementaire ondervragingscommissie Kinderopvangtoeslag²⁸ heeft het kabinet aangekondigd structurele middelen vrij te maken voor de aanpak van discriminatie, waaronder de versterking van de antidiscriminatievoorzieningen (waaronder een aanzienlijke uitbreiding van de werkzaamheden van de ADV's en mogelijk een aanpassing van de regelgeving voor deze meldpunten). Daartoe wordt er ruim 6,9 miljoen extra aan het gemeentefonds toegevoegd, zodat de ADV's ruimere budgetten kunnen krijgen. Deze structurele extra bijdrage komt neer op meer dan een verdubbeling van het richtbedrag per inwoner. De gemeenten worden hierover geïnformeerd in de Meicirculaire gemeentefonds 2021.

Vraag 29

Kunt u een overzicht geven van maatregelen die gemeenten nemen tegen discriminatie en racisme?

²⁷ <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2018/10/16146-Eindrapport-Onderzoek-naar-de-werking-van-de-adv-in-de-praktijk-Regioplan-29mrt17-BV.pdf>

²⁸ Kamerstuk 35 510, nr. 4

Antwoord 29

Een totaaloverzicht is niet te geven. Gemeenten geven immers zelfstandig invulling aan het lokale antidiscriminatiebeleid. Uit onderzoek van Movisie²⁹ blijkt dat de vormgeving van het lokale beleid per gemeente verschilt. Hoe groter de gemeente, hoe groter ook de kans dat het lokaal antidiscriminatiebeleid is vastgelegd in een (integraal) antidiscriminatie actieplan.

De aanpak van verschillende gemeenten van woningmarktdiscriminatie is een voorbeeld van een lokale aanpak op een specifiek terrein. Er lopen, zoals aangegeven bij vraag 10 en 11, pilots bij de gemeenten Rotterdam en Utrecht. Verder is mij bekend dat er gemeenten zijn die maatregelen nemen door onder andere inzet van mysterycalls en praktijktesten en inzet op bewustwording over discriminatie op de woningmarkt, zoals de gemeenten Amsterdam en Den Haag. Ook is er in dit kader contact met gemeente Eindhoven. In het kader van de aanpak goed verhuurderschap zijn meerdere bijeenkomsten geweest voor kennisuitwisseling, waar ook de pilots zijn besproken.

Vraag 30

Wat wordt er vanuit de rijksoverheid gedaan om gemeenten te ondersteunen in deze strijd tegen discriminatie?

Antwoord 30

Om gemeenten te ondersteunen en toe te rusten op het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid heeft Movisie, in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, in 2018 een «Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten»³⁰ ontwikkeld. Deze handreiking helpt gemeenten om lokaal antidiscriminatiebeleid op te zetten of het bestaande beleid te verbeteren. In de handreiking is er onder andere een stappenplan voor het vormgeven van antidiscriminatiebeleid opgenomen. Het stappenplan biedt praktische informatie, tips bij het ontwikkelen en aanpassen van antidiscriminatiebeleid en tips om de effectiviteit van het beleid te toetsen. Om deze handreiking nadrukkelijk onder de aandacht te brengen bij gemeenten en deze toe te lichten, in het bijzonder bij de kleinere en middelgrote gemeenten, is er in opdracht van het Ministerie van BZK door Movisie, in 2019 een serie van vijf masterclasses voor gemeenten georganiseerd. In deze masterclasses is op basis van de handreiking ingegaan op de vormgeving van lokaal antidiscriminatiebeleid en de belangrijke rol van ADV's hierbij. Deze bijeenkomsten waren georganiseerd in samenspraak met de ADV's. Tevens konden gemeenten best practices uitwisselen en onderling contacten opdoen om elkaar te versterken bij het inrichten van hun antidiscriminatiebeleid in samenspraak met de ADV. Movisie ontwikkelt in opdracht van het rijk in aanvulling op bovengenoemde generieke handreiking, ook handreikingen voor gemeenten voor de aanpak van antisemitisme, moslimdiscriminatie, anti zwart racisme, antiziganisme en LHBTI+-discriminatie. Ook zal er, in navolging op een lopend onderzoek naar de aanpak van institutioneel racisme, een handreiking voor gemeenten over institutioneel racisme worden ontwikkeld.

Andere voorbeelden van concrete ondersteuning vanuit het rijk van gemeenten zijn door het Ministerie van SZW uitgevoerd:

- Op verzoek van de G4 is literatuuronderzoek (door KIS, Kennisplatform Integratie en Samenleving) naar institutioneel racisme in de Nederlandse context ondersteund.
- In de afgelopen vier jaar is een decentralisatie uitkering verstrekt ten behoeve de dialoog rondom de Sinterklaasintocht. Deze is gericht op het faciliteren van dialoog en het vergroten van wederzijds begrip wat in preventieve zin kan werken in het tegengaan van discriminatie maar is in principe geen gericht antidiscriminatiebeleid.
- In 2020 en 2021 is een decentralisatie uitkering verstrekt ten behoeve van het voorkomen discriminatie naar herkomst en bevorderen samenleven. Met deze uitkering kunnen gemeenten maatschappelijke initiatieven

²⁹ <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Lokaal-antidiscriminatiebeleid%20%5BMOV-13967271-1.0%5D.pdf>

³⁰ <https://www.movisie.nl/sites/movisie.nl/files/publication-attachment/Handreiking-antidiscriminatie-gemeenten%20%5BMOV-13953983-1.2%5D.pdf>

ondersteunen gericht op het bevorderen van sociaal contact en het tegengaan van discriminatie naar herkomst. 20 gemeenten nemen deel aan deze uitkering.

- De publicatie «Investeren in dialoog en verbinding» is gepresenteerd aan gemeenten. In deze publicatie is geïnventariseerd welke lokale initiatieven er bestaan waarbij de dialoog tussen de joodse en islamitische gemeenschap wordt bevorderd.
- De methodiek van Said & Lody is beschreven. «Said en Lody» is een methode waarin dialoog en het gesprek met een ander durven aan te gaan centraal staan. Scholen kunnen met deze methode een bijdrage leveren aan het vergroten van de weerbaarheid van jongeren van 12 tot en met 20 jaar.
- Er is een Handreiking Bruggenbouwen ontwikkeld voor gemeenten. Hierin staat beschreven hoe een gemeente de interreligieuze samenwerking kan bevorderen ter vergroting van sociale stabiliteit.

Voor de jaren 2019 tot en met 2021 is door de Tweede Kamer een bedrag van 1 miljoen euro per jaar aan de begroting van het Ministerie van Justitie en Veiligheid toegevoegd voor de aanpak van antisemitisme. Uit deze gelden zijn verschillende projecten voortgekomen, waarvan een deel onder andere ziet op het ondersteunen van gemeenten. Een van de projecten ziet op het outillieren van ADV's om aangiftes van antisemitisme en discriminatie beter te kunnen begeleiden. In 2020 is hier € 170.000 aan besteed. Ook worden er vanuit de antisemitismegelden expertgroepen ingericht die kunnen adviseren op verschillende discriminatiegronden, ter ondersteuning van het werk van ADV's, politie en OM. Hiervoor is € 100.000 uitgetrokken in 2020. Daarnaast wordt in 2021 € 75.000 ingezet voor het laten opstellen van een handreiking voor lokale bestuurders met mogelijke interventies bij antisemitisme incidenten.

Goed onderwijs biedt kansen aan alle kinderen, maar het onderwijs kan dat niet alleen. Het creëren van gelijke kansen vraagt om een integrale, samenhangende benadering en vergt ook een lange adem. Een belangrijke oorzaak van ongelijke kansen zijn verschillen in de sociale omgeving waarin kinderen opgroeien. Het samenspel tussen de woonplaats, thuissituatie, afkomst en de culturele identiteit kunnen mede bepalend zijn voor de kansen nu en later in het leven. In 2016 is daarom de Gelijke Kansen Alliantie (GKA) gestart met de opbouw van lokale en regionale coalities ter bevordering van gelijke kansen in het onderwijs. De GKA is samengesteld uit partijen binnen en buiten het onderwijsveld. Daarbij wordt ingezet op een lerende benadering, waarbij ervaringen tussen lokale allianties gedeeld kunnen worden en nieuwe kennis opgebouwd (www.gelijke-kansen.nl). Het Ministerie van OCW gaat dit programma de komende jaren verdiepen en uitbreiden. Op dit moment zijn er 50 lokale Gelijke Kansen Allianties (GKA's) tot stand gebracht. Komende jaren zal de GKA met nog eens 50 gemeenten worden uitgebreid.

Elke gemeente die is aangesloten bij de GKA heeft zijn eigen agenda. Daarin zijn de gezamenlijke afspraken tussen de gemeente, het Ministerie van OCW, scholen en maatschappelijke partners vastgelegd. De GKA-agenda's zijn actiegericht. Er staat in beschreven welke interventies en experimenten in de betreffende gemeente (additioneel) worden uitgevoerd om kansengelijkheid en talentontwikkeling te bevorderen. Aansluitend op de lokale context, bestaande structuren (zoals de Lokale Educatieve Agenda's (LEA's) en uitdagingen worden concrete interventies die kansengelijkheid en talentontwikkeling bevorderen geïnitieerd. De verbinding tussen thuis, school en omgeving staat hierbij centraal.

Daarnaast is de GKA samen met Stadsdeel Nieuw-West van Amsterdam en het ROC Albeda uit Rotterdam het onderzoeksexperiment Stagemakelaar gestart. De stagemakelaar neemt bepaalde leerlingen en studenten, die moeite hebben om via de regulaire weg een stageplek te vinden, bij de hand in het vinden en succesvol doorlopen van een stage. Uit onderzoek van de NRO in opdracht van de ministeries OCW en SZW zal blijken in hoeverre de stagemakelaar effectief is. Aan het einde van dit schooljaar wordt gekeken in hoeverre dit experiment kan worden opgeschaald.

Vraag 31

Hebben gemeenten buiten de wet op anti-discriminatievoorzieningen andere wettelijk opgelegde taken als het gaat om discriminatiebeleid?

Antwoord 31

Ook gemeenten dienen zich te houden aan het gelijkheidsbeginsel zoals neergelegd in Artikel 1 van de Grondwet en de gelijke behandelingswetgeving die hieruit voortvloeit. Uit onderzoek van Movisie blijkt dat gemeenten in de vormgeving van taken op andere beleidsterreinen ook de aanpak van discriminatie meenemen. Zo is er bijvoorbeeld aandacht voor discriminatie in gemeentelijke uitingen, verwerking van antidiscriminatie prioriteiten in het veiligheidsbeleid, in het Wmo-beleid, sociaal of inclusiebeleid.

Vraag 32

Wat zijn de gevolgen als blijkt dat gemeenten onvoldoende aan discriminatiebeleid doen?

Antwoord 32

Met betrekking tot de uitvoering van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) houdt de provincie interbestuurlijk toezicht op de gemeente. De provincie is op grond van zijn toezichthoudende taak bevoegd om in de plaats te treden indien de wettelijke taak vanuit de Wga niet (juist) wordt uitgevoerd door de gemeente. Dit gebeurt dan op grond van artikel 124 Gemeentewet (de bepaling over indeplaatsstelling). Mocht er sprake zijn van een taakverwaarlozing en de verantwoordelijke provincie doet niets, dan maakt artikel 124a Gemeentewet het mogelijk om het provinciebestuur te verzoeken gebruik te maken van de indeplaatsstelling binnen een te stellen termijn. Dit kan alleen als er sprake is van een zwaarwegend algemeen belang. Mocht het provinciebestuur niet ingaan op het verzoek, dan gaat de bevoegdheid over naar de Minister en kan deze dus zelf in de plaats treden. Volgend op mijn brief van 16 oktober 2019 over de versterking van de ADV's en de kabinetsbrief van 15 januari 2021³¹ over het rapport «Ongekend onrecht zal de financiering van de organisatie van en het toezicht op de antidiscriminatievoorzieningen, als onderdeel van de aangekondigde versterking van de aanpak van discriminatie, het komende jaar onderzocht worden. De uitkomsten van het onderzoek kunnen mogelijk leiden tot wijzigingen.

Vraag 33

Kunt u een overzicht geven van alle relevante strafrechtartikelen inzake discriminatie en van de ontwikkeling van de strafmaat van de afgelopen tien jaar?

Antwoord 33

Relevant zijn de begripsbepaling van discriminatie in artikel 90quater Wetboek van Strafrecht en de specifieke discriminatieartikelen die zijn neergelegd in de artikelen 137c tot en met 137g en artikel 429quater van het Wetboek van Strafrecht (Sr). Per 1 januari 2020 is de strafmaat van artikel 137d Sr verdubbeld tot respectievelijk twee jaar gevangenisstraf en – onder strafverzwarende omstandigheden – vier jaar gevangenisstraf. Daarnaast is artikel 137d Sr een voorlopige hechtenis-feit geworden (artikel 67 Wetboek van Strafrecht). Ook zijn relevant alle mogelijke commune feiten waarbij een discriminatieaspect een rol speelt, de zogenaamde codis-feiten. Het gaat dan bijvoorbeeld om delicten als mishandeling, openlijke geweldpleging, eenvoudige belediging, bedreiging, opruiing, vernieling, brandstichting of doodslag waarbij een discriminatieaspect ex artikel 137c Sr als motief of aanleiding heeft gespeeld, of gebruikt is om het delict indringender te plegen. Ook als het discriminatieaspect is gelegen in een genderidentiteit die niet past bij het geboortegeslacht wordt dit beschouwd als een algemeen delict met discriminatieaspect.

Vraag 34

Wat vindt u van de oproep van de G4 om een meldplicht discriminatie in te voeren? Hoe staat het op dit moment met een meldplicht voor discriminerende verzoeken?

³¹ Kamerstuk 30 950, nr. 179.

Antwoord 34

In de Kamerbrief van 3 december 2020³² is de Kamer geïnformeerd over de wijze waarop aan een verplichte meldcode voor discriminerende verzoeken aan intermediairs op de arbeidsmarkt invulling zou kunnen worden gegeven. Een meldcode of meldplicht voor discriminerende verzoeken aan intermediairs hangt samen met het wetsvoorstel Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie, dat controversieel is verklaard. Nadere uitwerking van een verplichte meldcode wordt in samenhang met het wetsvoorstel toezicht gelijke kansen verder opgepakt.

In de pilot van Utrecht is ook gekeken naar een meldplicht voor de woningmarkt. Met de uitkomsten van het onderzoek uit de pilot Utrecht zal gekeken moeten worden naar de effectiviteit van de handhaving van een meldplicht. Hierbij wordt de VNG betrokken. Indien wordt overgegaan tot het verplichten aan verhuurbemiddelaars om discriminerende verzoeken te melden wordt bezien of en hoe aansluiting kan worden gezocht bij de uitwerking van een meldcode op de arbeidsmarkt. Een aantal verschillen tussen de arbeidsmarkt en de woningmarkt is daarbij relevant.

Vraag 35

Bent u bereid om deze vragen te beantwoorden, samen met de door het lid van Baarle tijdens de regeling van werkzaamheden van 06 april 2021 opgevraagde brief over racisme en discriminatie?

Antwoord 35

Met de beantwoording van uw Kamervragen heb ik, mede namens de Minister van Justitie en Veiligheid, de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de Minister voor Rechtsbescherming, de Minister voor Medische Zorg en Sport en de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media uiteengezet wat de regering de afgelopen tien jaar heeft gedaan om discriminatie tegen te gaan, hoeveel mankracht en vrouwkracht daarnaartoe is gegaan en hoeveel middelen. Eind juni zal ik de jaarlijkse voortgangsbrief over de kabinetsaanpak van discriminatie naar uw Kamer sturen waarin ik de huidige en toekomstige inzet van het kabinet zal toelichten.

Met deze voortgangsbrief, aangevuld met de beantwoording van deze vragen van de fractie van DENK, wil ik invulling geven aan het verzoek om een brief dat het lid Van Baarle tijdens de regeling van werkzaamheden van 6 april 2021 heeft gedaan. Ik ga, samen met de Minister van Justitie en Veiligheid, tijdens het Algemeen Overleg discriminatie van 30 juni 2021 graag in gesprek met de nieuw gekozen Kamer over hoe wij de bestrijding van discriminatie en racisme in Nederland gaan versterken.

Vraag 36

Bent u bereid om alle vragen uitvoerig en afzonderlijk te beantwoorden?

Antwoord 36

Ja, hierboven treft u een beantwoording van alle door u gestelde vragen aan.

³² Kamerbrief stand van zaken aanpak arbeidsmarktdiscriminatie, 3 december 2020.