

Vergaderjaar 2024–2025

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 436

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 4 maart 2025

In het Commissiedebat Discriminatie, racisme en mensenrechten met de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken op 29 januari 2025 (Kamerstuk 30 950, nr. 435), heb ik toegezegd om een aantal vragen gesteld door de leden Ceder (ChristenUnie), Koops (NSC), Bamenga (D66), en Van Nispen (SP) schriftelijk te beantwoorden. Met deze brief doe ik deze toezegging gestand.

Briefadvies van de staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme

Naar aanleiding van het uitgebrachte briefadvies van de staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme hebben de leden Ceder (CU), Koops (NSC), en Van Nispen (SP) vragen gesteld. Deze vragen beantwoord ik hieronder. Het lid Van Baarle (DENK) heeft eerder al verzocht om een reactie op het briefadvies van de staatscommissie.¹ Het briefadvies is besproken tijdens het Commissiedebat van 29 januari jl. en de aanvullende beantwoording hieronder kan worden aangemerkt als mijn reactie op het briefadvies.

Vraag van het lid Ceder (CU): Wanneer wordt de Kamer geïnformeerd over de uitvoeringstoets beschreven in het briefadvies van de staatscommissie.² En, meer specifiek, wordt de discriminatietoets betrokken bij de uitvoeringstoets? En zijn bij deze discriminatietoets ook alle factoren uit de Leefbarometer meegenomen?

¹ Dit verzoek is gedaan aan de Minister-President tijdens de regeling van werkzaamheden van 21 januari 2025 en naar de Minister van BZK doorgeleid, Plenaire verslagen | Tweede Kamer der Staten-Generaal

² Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (2025), Voorkomen van discriminatie in publieke dienstverlening, 2025-01, Den Haag: Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, te raadplegen via Briefadvies – Voorkomen van discriminatie in publieke dienstverlening | Publicatie | Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme

Vraag van het lid Van Nispen (SP): Wat zijn uw plannen als coördinerend Minister met betrekking tot de door de staatscommissie ontwikkelde discriminatietoets, en hoe gaat u daar regie op voeren?

De staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme heeft in haar briefadvies van 20 januari 2025 een eerste toelichting gegeven op de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening die de staatscommissie ontwikkelt. Op 13 februari 2025 is een nadere rapportage over deze toets verschenen. Op dit moment rondt de staatscommissie de Discriminatietoets voor publieke dienstverleners af. De verwachting is dat deze toets rond de zomer gereed is. De staatscommissie beveelt aan om de aanpak van discriminatie in publieke dienstverlening – en in het bijzonder het gebruik van de Discriminatietoets – in te bedden in bestaande Rijksbrede programma's, zoals Staat van de Uitvoering en Werk in Uitvoering.

In de komende periode zal ik gesprekken voeren met de staatscommissie en de hierboven genoemde programma's over het gebruik van de discriminatietoets, over inbedding in bestaande structuren en over het begeleiden van de organisaties die de toets gaan gebruiken. Ik wil benadrukken dat de toets is bedoeld voor elke overheidsorganisatie met burgercontacten en dat daar dan ook een eigenstandige verantwoordelijkheid ligt om de toets te gebruiken. Maar met deze gesprekken en de begeleiding van (de invoering van) de toets, voer ik de regie op het vervolg van dit traject. Ik zal uw Kamer na afronding van de Discriminatietoets door de staatscommissie informeren over hoe er vervolg aan zal worden gegeven. Daarnaast werkt de staatscommissie aan een advies over de invoering van een gelijkebehandelingsplicht voor overheidsorganisaties, naar Brits en Iers model. Dit zou mogelijk kunnen bijdragen aan het gebruik van de discriminatietoets en de opvolging van de resultaten daarvan door de individuele organisaties.

In het briefadvies beveelt de staatscommissie aan, zoals gezegd, dat publieke dienstverleners in uitvoeringstoetsen aandacht besteden aan risico's op discriminatie. De inzichten die de Discriminatietoets biedt, zouden van nut kunnen zijn bij de verdere ontwikkeling van de uitvoeringstoets, zoals het lid Ceder voorstelt. De beide Discriminatietoetsen die de staatscommissie ontwikkelt (naast de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening ook nog een discriminatietoets voor departementen), hebben geen relatie met de Leefbarometer.

Vraag van het lid Koops (NSC): houdt de staatscommissie zich ook bezig met het gebruik van risicoprofielen binnen banken?

De opdracht aan de staatscommissie is (onder meer) om een brede doorlichting uit te voeren op discriminatie en etnisch profileren en van de werkwijze en organisatiecultuur van alle (semi)overheidsinstanties en uitvoeringsinstanties. Daar valt de bankensector niet onder. De staatscommissie heeft ook (onder andere) de taak om te verkennen wat de mogelijkheden zijn om onderscheid op grond van ras, nationaliteit en andere potentiële discriminatiegronden in risicoprofielen alleen toe te passen ter bescherming dan wel ter ondersteuning van mensen. Daartoe voert zij onderzoek uit. Dit onderzoek richt zich evenmin op de bankensector of op andere private sectoren, maar uit dat onderzoek komen wel algemene bevindingen over het gebruik van risicoprofielen die voor elke sector die met risicoprofielen werkt, relevant kunnen zijn. Het onderzoek loopt nog. Het is op dit moment te vroeg om daar al meer over te kunnen zeggen.

De rol van de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties als Rijkswerkgever

Vraag van het lid Bamenga (D66): waarom wordt toegestaan dat het discriminatiebeleid binnen de Rijksoverheid wordt afgebroken?

Van het afbreken van discriminatiebeleid binnen de Rijksoverheid is geen sprake. Racisme en discriminatie horen nergens thuis en zeker niet op de werkvloer. Ook niet bij de Rijksoverheid. In mijn brief aan uw Kamer van 27 januari jl.³ heb ik uw Kamer geïnformeerd over de toezeggingen die ik heb gedaan met betrekking tot de uitkomsten van de personeelsenquête Rijk (PER) en de brandbrief van verontruste ambtenaren.

Daarnaast zet ik me in voor de ontwikkeling van een modelaanpak discriminatie en racisme, voor een departementale beleids- en effectrapportage waarbij van de departementen wordt gevraagd deze rapportages bij BZK aan te leveren. Mijn streven is dat dit model na de zomer kan worden geïmplementeerd.

Vraag van het lid Bamenga (D66): Welke actie neemt u, als Rijkswerkgever, in het geval van racisme en discriminatie binnen de overheid en welke stappen neemt u om een verandering van de victimisatiecultuur binnen de overheid teweeg te brengen?

Vraag van het lid Bamenga (D66): wordt er voor de zomer opvolging gegeven aan de aangenomen motie-Bamenga (Kamerstuk 30 950, nr. 422), die vraagt om het actief tegengaan van racisme op te nemen in de beoordelingscycli van leidinggevenden en ambtenaren, en het gereed hebben van een escalatieladder?

Voor medewerkers die racisme ervaren op de werkvloer is het van groot belang dat zij gehoord worden en serieus genomen worden. Erkenning en een luisterend oor bieden zijn essentieel. Ook alertheid van zowel omstanders, collega's als leidinggevenden hebben impact. Iedereen op de werkvloer draagt verantwoordelijkheid voor een sociaal veilige werkomgeving. Ik vind het belangrijk om daarop in te zetten. Alle medewerkers die grensoverschrijdend gedrag ervaren, moeten het vertrouwen hebben dat hun ervaring serieus genomen worden.

De leidinggevende speelt een cruciale rol bij deze cultuurverandering. Daarom is ook inzet op brede handelingsvaardigheid van de leidinggevenden nodig. Zij moeten kort gezegd racisme herkennen en erkennen. Dat betekent dat zij de nodige kennis en sensitiviteit dienen te hebben wat betreft micro-agressies en begrip hebben voor de impact van alledaags racisme. Tevens dienen leidinggevenden racisme en discriminatie bespreekbaar te kunnen maken en normstellend te kunnen optreden (waarschuwing, verbetertraject, sanctionering). Dit is samen te vatten in de term inclusief en integer leiderschap. Met het oog hierop zullen ook voor leidinggevenden instrumenten zoals een handreiking met stappen van escalatie bij discriminatie en racisme en een e-learning worden ontwikkeld. De handreiking met escalatiemodel moet leidinggevenden inzicht geven welke sanctiemogelijkheden in geval van discriminatie en racisme beschikbaar zijn. Ik verwacht deze handreiking voor de zomer in ontvangst te kunnen nemen.

Daarnaast wil ik bevorderen dat in de functieomschrijvingen en beoordelingscycli van ambtenaren met een leidinggevende functie de expliciete verantwoordelijkheid wordt opgenomen om actief zorg te dragen voor een veilige en inclusieve werkomgeving vrij van racisme en discriminatie

³ Kamerstukken II, 2024/25, 30 950, nr. 433

(motie Bamenga). Voorbereidingen hiertoe zijn in gang gezet. U wordt hierover in het voorjaar van 2025 geïnformeerd.

Vraag van het lid Bamenga (D66): is de Minister op de hoogte van het ziekteverzuim onder beleidsmedewerkers van I&W vanwege het werkklimaat en de omstreden racistische uitspraken van de Staatssecretaris van I&W?

Vanuit mijn coördinerende rol zet ik mij daarvoor in. Op basis van de Grondwet is het echter zo dat elke Minister zijn of haar ministerie inricht naar eigen inzicht. Dat omvat de verantwoordelijkheid voor de aansturing en begeleiding van het eigen personeel. Over interne personele aangelegenheden van andere departementen kan ik daarom geen uitspraken doen.

Vraag van het lid Ceder (CU): zijn de aanbevelingen gedaan door Amnesty International in het rapport «Etnisch profileren is overheidsbreed probleem» opgevolgd?

Hierop kan ik aangeven dat dit kabinet erkent dat er verbeteringen nodig zijn in het voorkomen en de aanpak van stelselmatige discriminatie door de overheid. Op 3 februari jl. heeft dit kabinet schriftelijk reactie gegeven op het rapport «Etnisch profileren is overheidsbreed probleem» van Amnesty International.⁴ In deze brief⁵ is ingegaan op de achttien aanbevelingen gedaan door Amnesty International. De aanbevelingen zijn opgedeeld in vier onderwerpen: normstelling, strikte regels voor controle, verantwoording en toezicht. Ik onderstreep het belang van de aanpak van etnisch profileren en er worden al de nodige stappen gezet. Echter is het een opgave die een lange adem vereist en steeds dient te worden bijgesteld aan de hand van nieuwe inzichten. Naar aanleiding van het rapport van Amnesty zal ik de komende tijd gesprekken voeren met verschillende ministeries over de wettelijke non-discriminatie verplichting in relatie tot risicoprofielen. Voor verdere toelichting verwijs ik naar de reactie op het Amnesty rapport.

Het onderzoek naar het onderbrengen van eenzijdig overheids-handelen onder de reikwijdte van de Algemene wet gelijke behandeling

Vraag van het lid Van Nispen (SP): wat is de status van het onderzoek naar het uitbreiden van de reikwijdte van de Awgb zodat eenzijdig overheids-handelen hier ook onder valt?

Dit onderzoek loopt nog. Het ziet toe op de vraag of na uitbreiding van de Awgb met eenzijdig overheidshandelen, bij die toetsing van overheids-handelen het open of het gesloten systeem zal moeten worden gevolgd. Van discriminatie is sprake als voor een onderscheid in behandeling geen objectieve rechtvaardiging kan worden aangevoerd. Dit wordt het open systeem genoemd. Dat is het uitgangspunt van artikel 1 Grondwet. De Awgb kent een gesloten systeem. Dat houdt in dat direct onderscheid op de wettelijk beschermde persoonskenmerken alleen is toegestaan als daarop een wettelijke uitzondering van toepassing is. Zoals ik tijdens het debat ook heb toegezegd zal ik uw Kamer voor de zomer informeren over de uitkomsten van dit onderzoek. Ook bied ik u aan een technische briefing daarover te houden. Na uitwerking van het concept wetsvoorstel zal dit begin 2026 in consultatie worden gebracht.

⁴ *Etnisch profileren is overheidsbreed probleem*, Amnesty International Nederland 2024, te raadplegen via: Amnesty NL 2024 Etnisch profileren is overheidsbreed probleem

⁵ Kamerstukken II, 2024/25, 30 950, nr. 434

Discriminatie en racisme ervaren door kinderen en jongeren en de uitkomst van het onderzoek van de Kinderombudsman Amsterdam

Vraag van het lid Bamenga (D66): wat neemt de Minister mee uit het onderzoek van de Kinderombudsman Amsterdam en gaat zij daar landelijk opvolging aan geven?

Zoals aangegeven in de brief in reactie op het onderzoek van de Kinderombudsman Amsterdam⁶ zet dit kabinet zich op verschillende manier in om discriminatie onder kinderen en jongeren aan te pakken. In opvolging van de aanbevelingen van het VN-Kinderrechtencomité ben ik in gesprek met Discriminatie.nl om antidiscriminatievoorzieningen kindvriendelijker te maken. Tijdens de Nederlandse Kinderrechtenconferentie op 20 november jl. in Schiedam hebben ambtenaren van mijn ministerie ook met kinderen gesproken over de vraag hoe we antidiscriminatievoorzieningen kindvriendelijker kunnen maken. Ook is er, net zoals vorig jaar, dit jaar een financiële bijdrage voor gemeenten beschikbaar om in te zetten op preventie van discriminatie, in de vorm van een decentralisatie uitkering. Voor meer toelichting verwijs ik u naar mijn eerder genoemde brief.

Het onderzoek van de gemeentelijke kinderombudsman Amsterdam geeft een goed inzicht in de belevingswereld van kinderen en jongeren. De aanpak van ervaren discriminatie onder kinderen en jongeren heeft mijn aandacht binnen de stelselherziening van de antidiscriminatievoorzieningen.

De Nationale Kinderombudsman kiest zelf haar onderzoeksonderwerpen. Ik zal met het Ministerie van VWS bezien of we de Nationale Kinderombudsman in overweging kunnen geven om een soortgelijk onderzoek landelijk te gaan doen.

Discriminatie op grond van religie bij de verhuur zaal- en locatieverhuur aan religieuze instellingen

Vraag van het lid Ceder (CU): heeft de Minister signalen ontvangen over discriminatie op basis van religie op het terrein van verhuur van zaal- en locatieverhuur aan religieuze instellingen?

Mijn departement heeft, voor zover het mij bekend is, geen specifieke signalen ontvangen over discriminatie op basis van religie op het terrein van verhuur.

De vrijheid van godsdienst strekt niet zo ver dat gemeenten de verplichting hebben om voor de belijdenis van godsdienst een gebedshuis ter beschikking te stellen. Het is aan gemeenten om beleid te maken en uit te voeren op het gebied van huisvesting. Het staat hen vrij om bij het maken en uitvoeren van beleid speciale regels te maken voor de huisvesting van religieuze en levensbeschouwelijke organisaties. Zij zijn daartoe niet verplicht.

De Rijksoverheid doet op verschillende manieren wel een handreiking om gemeenten bij dit vraagstuk te ondersteunen. Zo is in november 2024 de nieuwe handreiking «Religieus erfgoed in beweging – samen bouwen aan de toekomst» gepubliceerd. Deze handreiking is het resultaat van een samenwerking tussen VNG, de Federatie Grote Monumentengemeenten en het Programma Toekomst Religieus Erfgoed en geeft gemeenten praktische tips voor het opstellen en de uitvoering van kerkenvisies. Met een kerkenvisie geeft de burgerlijke gemeente aan hoe om te willen gaan

⁶ Kamerstukken II, 2024/25, 30 950, nr. 432

met de gebedshuizen in de betreffende gemeente. Dit gaat niet alleen over kerkgebouwen, maar alle gebedshuizen.

Het door het College voor de Rechten van de Mens ontwikkelde toetsingskader bij risicoprofielen

Vraag van het lid Van Nispen (SP): hoe gaat het door het College ontwikkelde toetsingskader bij risicoprofielen in de praktijk gebruikt worden?

Het geactualiseerde toetsingskader zal door BZK en het College zelf onder de aandacht worden gebracht van de departementen en uitvoeringsorganisaties waarvoor het van belang is. Het College voert daartoe reeds gesprekken met uitvoeringsdiensten. Bij het eerdere mensenrechtelijk toetsingskader van het College uit 2021 is in opdracht van het Ministerie van BZK een training ontwikkeld door Movisie, ter begeleiding van het gebruik van het toetsingskader. De effecten van deze trainingen zijn geëvalueerd door het Verwey-Jonker instituut.⁷ Het evaluatierapport is ontvangen en is op 4 december jl. gepubliceerd op de website van het Verwey-Jonker instituut.⁸ Daaruit blijkt dat ook voor dit toetsingskader, net als voor de discriminatietoets Publieke Dienstverlening van de Staatscommissie, geldt dat het gebruik ervan kan worden bevorderd door het opnemen ervan in bestaande programma's en structuren om discriminatie uit te bannen. Daarover zal BZK het gesprek voeren met alle betrokken partijen.

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

⁷ Beantwoording van de Kamervragen van het lid Koekoek (Volt) over de aanpak institutioneel racisme, 2024Z13076, Aanhangsel Handelingen II 2024/25, nr. 196.

⁸ Evaluatie workshop Institutionele Discriminatie bij de Gemeente – Verwey-Jonker Instituut