

Vergaderjaar 2022–2023

**CXLVI**

## **Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving**

**AA**

### **VERSLAG VAN EEN MONDELING OVERLEG**

Vastgesteld 20 juni 2023

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en de Hoge Colleges van Staat / Algemene Zaken en Huis van de Koning<sup>1</sup> heeft op 16 mei 2023 overleg gevoerd met mevrouw Bruins Slot, Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, over:

- **de brief van de voorzitter van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving d.d. 14 juni 2022 inzake aanbieding van het hoofdrapport en de deelrapporten van de Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving (CXLVI, X);**
- **de motie-Rosenmöller c.s. over een kabinetsreactie op de aanbevelingen van de parlementaire onderzoekscommissie (CXLVI, Y)**
- **een verslag van een schriftelijk overleg vastgesteld 3 april 2023 met de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de voortgang van de kabinetsreactie op het rapport Gelijk recht doen (CXLVI, Z).**

Van dit overleg brengt de commissie bijgaand geredigeerd woordelijk verslag uit.

De voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en de Hoge Colleges van Staat / Algemene Zaken en Huis van de Koning,  
Dittrich

De griffier van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken en de Hoge Colleges van Staat / Algemene Zaken en Huis van de Koning,  
Bergman

<sup>1</sup> Samenstelling:

Kox (SP), Ganzevoort (GL), De Boer (GL), Van Hattem (PVV), Pijlman (D66), Rombouts (CDA), Schalk (SGP), Koole (PvdA), Klip-Martin (VVD), Baay-Timmerman (50PLUS), Bezaan (VVD), Van den Berg (VVD), Crone (PvdA), Dittrich (D66) (*voorzitter*), Doornhof (CDA), Frentrop (Fractie-Frentrop), Meijer (VVD), Nicolai (PvdD) (*ondervoorzitter*), Rietkerk (CDA), Rosenmöller (GL), De Vries (Fractie-Otten), Keunen (VVD), Van der Linden (Fractie-Nanninga), Van Pareren (Fractie-Nanninga), Raven (OSF), Talsma (CU) en Dessing (FVD).

**Voorzitter: Dittrich**  
**Griffier: Wolf (stafmedewerker)**

Aanwezig zijn elf leden der Kamer, te weten: De Boer, Dittrich, Frentrop, Ganzevoort, Karakus, Keunen, Meijer, Schalk, Talsma, Lucas Vos, Mei Li Vos,

en mevrouw Bruins Slot, Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties.

Aanvang 14.31 uur.

De **voorzitter**: Goedemiddag. Ik open de vergadering van een aantal vaste Kamercommissies. Ik ben zelf voorzitter van de vaste Kamercommissie voor Binnenlandse Zaken, maar we houden deze vergadering ook met een aantal andere commissies. Het gaat namelijk over het rapport van de parlementaire onderzoekscommissie naar de effectiviteit van antidiscriminatiewetgeving. Dat is natuurlijk een onderwerp dat meerdere commissies raakt, vandaar dat er Kamerleden aanwezig zijn van verschillende commissies. Ik heet allereerst de Minister en de haar vergezellende ambtenaren van harte welkom bij deze vergadering. Het is een mondeling overleg. Dat is een beetje een bijzondere vorm voor ons. Wij stellen voor dat de Minister eerst een toelichting geeft op de brief die ze gestuurd heeft en op de kabinetsreactie op het rapport van de parlementaire onderzoekscommissie. Daarna vraag ik de leden om daar via één woordvoerder per fractie op te reageren. Ik stel niet al te lange spreek-tijden voor. Laten we zeggen maximaal vijf minuten, en misschien korter, als dat kan. Dan hebben we namelijk nog tijd om de antwoorden goed te horen en daarna wellicht nog een tweede ronde te doen. Ik kijk even of men het met dit voorstel eens is. Ik zie iedereen volmondig ja knikken. Dan geef ik graag het woord aan Minister Bruins Slot van Binnenlandse Zaken voor haar toelichting. Gaat uw gang.

Minister **Bruins Slot**: Voorzitter, dank u wel. Het is vandaag een van de laatste vergaderdagen dat ...

De **voorzitter**: Hebt u uw microfoon aan staan? Ja, nu wel.

Minister **Bruins Slot**: Voorzitter, dank u wel. Het is vandaag een van de laatste vergaderdagen waarop deze Kamer in deze samenstelling bijeenkomt. Daarom is het ook goed dat we met elkaar kunnen spreken over het rapport Gelijk recht doen van de parlementaire onderzoekscommissie. Het is ook bijzonder. Waarom? Het is bijzonder dat een Kamer van de Staten-Generaal een parlementaire onderzoekscommissie de opdracht geeft om onderzoek te doen naar hoe ook het eigen handelen effectiever kan en hoe de Eerste Kamer als medewetgever een rol kan spelen bij het tegengaan van discriminatie. Ik zou willen zeggen dat het rapport dat onder leiding van de heer Ganzevoort – hij is hier aanwezig – tot stand is gekomen daarmee een voorbeeld is voor alle staatsmachten.

Voorzitter. Discriminatie is immers een probleem dat iedereen, de hele samenleving, raakt. Het kan ook alleen maar door de samenleving als geheel opgepakt worden, waarbij alle deelnemers ervoor zorgen dat dat gebeurt. Het staat voor mij namelijk buiten kijf dat discriminatie onacceptabel is en dat we een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben om iets te doen. Die taak ligt zeker ook bij de wetgever, bij het parlement en bij de regering.

Vanmiddag was ik op bezoek bij het COC in Amsterdam. Als je daar de persoonlijke gesprekken aangaat met mensen die te maken krijgen met discriminatie en met uitsluiting, dan zie je waarom het noodzakelijk is dat ook de wetgever ervoor zorgt dat die zicht heeft voor eenieder. Uw Kamer

heeft dat beseft. Daarmee ligt er ook een mooi rapport, dat recht doet aan dit belangrijke vraagstuk.

De onderzoekscommissie – mag ik samenvatten wat u heeft gedaan, meneer Ganzevoort? – heeft de mechanismen die in de praktijk tot discriminatie leiden, inzichtelijk gemaakt. Zo kunnen hardnekkige organisatieculturen, de zelfredzame normburger, het gebruik van algoritmes en discriminerend taalgebruik leiden tot discriminatie. Daarnaast geeft het rapport een uitgebreide analyse over de kloof die er bestaat tussen wetgeving en praktijk. De brede en overkoepelende aanpak van de onderzoekscommissie alsook de zes door haar geïdentificeerde onderwerpen voor het afwegingskader voor het parlement en de wetgever bieden ook handvatten voor het dichten van die kloof. Het rapport is in eerste instantie natuurlijk aan de Kamer gericht, maar ook het kabinet kan zijn voordeel doen met de bevindingen die in dit rapport naar voren komen. De onderzoekscommissie schetst in haar rapport immers waar de kansen voor de wetgever liggen om effectieve maatregelen te treffen, maatregelen die succesvol zijn en ook bijdragen aan de aanpak van discriminatie. Daarom heeft u het kabinet in de motie-Rosenmöller ook gevraagd om met een reactie te komen. Die reactie had er bij voorkeur natuurlijk nu al moeten liggen – zo open kan ik wel zijn – zodat we op basis van die reactie met elkaar van gedachten hadden kunnen wisselen. Maar het is gewoon een rapport dat heel veel facetten kent. Het vraagt ook om een zorgvuldige weging. Het is daarom ook niet gelukt om dat voor het aftreden van deze Kamer te kunnen doen. Ik vind dat spijtig. Tegelijkertijd waardeer ik het zeer dat we er alvast mondeling met elkaar over van gedachten kunnen wisselen, want de Kamer kan ervan uitgaan dat dit onderwerp natuurlijk echt een bijzondere opgave is voor mij als Minister, maar zeker ook voor dit kabinet, ook als de samenstelling van deze Kamer verandert. De strijd tegen discriminatie is namelijk een van de belangrijkste opgaven die er liggen. Hij is onverminderd groot en de ambities van het kabinet zijn dat ook.

De afgelopen periode hebben we in een aantal zaken natuurlijk ook stappen kunnen zetten. De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme heeft in september 2022 samen met de ministeries het eerste nationaal programma tot stand gebracht. Daar staan 60 verschillende acties van verschillende ministeries in om discriminatie aan te pakken. Het gaat om een grote, coherente aanpak en het is eigenlijk voor het eerst dat de nationaal coördinator erin geslaagd is om gelijkgerichtheid bij alle departementen te organiseren wat betreft de strijd tegen discriminatie en racisme. Aan de andere kant zou je kunnen vragen waarom dat niet gewoon eerder is gebeurd, omdat het een vanzelfsprekendheid zou moeten zijn. Je ziet dat de nationaal coördinator met zijn rol als aanjager, waakhond en verbinder daarin een stimulerende rol speelt. Op een ander punt zal ik zo verder ingaan. Het rapport dat deze Kamer heeft opgeleverd, gaat ook nadrukkelijk in op het belang van het voorkomen van discriminatie voor alle medeoverheden die daar een rol in hebben. Een van de taken die ik heb opgepakt en waar ik het rapport dus ook al bij gebruik, is het versterken van de antidiscriminatievoorzieningen. Elke gemeente hoort een antidiscriminatievoorziening te hebben. Als je als wetgever het goede doet en de praktijk dichterbij brengt, moet je er ook voor zorgen dat er in elke gemeente gewoon een goede plek is waar mensen zich kunnen melden en waar ze aangifte kunnen doen.

In het rapport wordt ook vermeld dat de gelijkebehandelingswetgeving niet van toepassing is op Caribisch Nederland. Voor mij was dat, samen met het feit dat er ook een verkenning heeft plaatsgevonden naar de invoering van de gelijkebehandelingswetgeving in januari van dit jaar, de reden om nu ook aan te kondigen dat ik ervoor wil gaan zorgen dat de gelijkebehandelingswetgeving ook van toepassing wordt op Caribisch Nederland. Ik wil dat niet alleen doen met wetgeving. Het afwegingskader laat ook heel goed zien dat je er met wetgeving alleen niet bent. Samen

met de wetgeving wil ik er op Caribisch Nederland tegelijkertijd voor zorgen dat Caribisch Nederland ook een antidiscriminatievoorziening krijgt. Idealiter bedenkt ik dat samen met de juridische loketten, maar daar moeten we ook verder aan werken. De Minister van Justitie en Veiligheid is bezig om die op Caribisch Nederland te organiseren. Op die manier heb je namelijk een laagdrempelige plek waar mensen gewoon naar binnen kunnen lopen en zich kunnen melden.

In het rapport wordt ook geconstateerd dat het gebruik van algoritmes voor besluitvorming of voor het opstellen van risicoprofielen tot een verhoogd risico op discriminatie kan leiden en om alertheid vraagt. De Staatssecretaris van Digitalisering en Koninkrijksrelaties is op dit moment bezig om een implementatiekader te maken waarmee je de gevaren die het rapport signaleert en die het kabinet ook onderkent op een betere manier kunt ondervangen.

Voorzitter. Daarnaast is er op mijn verzoek ook een toetsingskader etnisch profileren opgesteld door het College voor de Rechten van de Mens voor het gebruik van etniciteit en nationaliteit als criteria en risicoprofielen die ook worden gebruikt om fraude en verboden handelingen op te sporen. Movisie traint de uitvoeringsorganisaties ook om het toetsingskader te gebruiken.

Een ander belangrijk punt dat ook in het rapport naar voren komt, is het vraagstuk van het eenzijdig overheidshandelen en de Algemene wet gelijke behandeling. Ik hoop de leden van deze Kamer niet in detail uit te leggen hoe veelzijdig dat vraagstuk is. Als je tot een nadere afbakening daarvan zou willen komen, dan brengt die nog een aantal vraagstukken met zich mee. Op basis van het rapport en de brief die ik heb gekregen van het College voor de Rechten van de Mens, de staatscommissie tegen discriminatie en racisme en de Nationale ombudsman wil ik wél gaan verkennen wat ervoor nodig is als we dat gaan doen. Dat zal best een indringend traject zijn, want daar zitten gewoon heel veel facetten aan vast.

Het rapport noemt ook de rol van de gemeenten. Daar heb ik het al met de antidiscriminatievoorzieningen over gehad. Daar kunnen we wellicht straks nog wat nader op ingaan.

Belangrijk is ook – daar wil ik mee afsluiten, want ik wil graag verder het gesprek met de Kamer aangaan – dat bij het maken van wetgeving vanaf het begin goed geborgd moet zijn dat de effecten van discriminatie en het voorkomen daarvan geregeld kunnen worden. Dat is ook de reden dat wij aan de Handreiking Constitutionele Toetsing hebben gewerkt. Die is inmiddels ook aan deze Kamer gestuurd. Daar is de discriminatietoets ook nadrukkelijk een onderdeel van.

Die zijn we nu ook verder aan het implementeren in het Beleidskompas. Het Beleidskompas is de opvolger van het integraal afwegingskader. Dit is allemaal beleidsmatig jargon. Het Beleidskompas is heel erg belangrijk. Het is namelijk de roadmap van elke beleidsmaker en wetgever. Zij moeten het kompas aflopen om ervoor te zorgen dat inclusieve wetgeving en beleid tot stand komt. Van tevoren moet nagedacht worden over de volgende vragen. Wat doet dit nou voor mensen in de samenleving? Zou dit bepaalde mensen kunnen uitsluiten? Hebben we aan alles gedacht? Het is een belangrijk instrument voor de rol van het kabinet aan de voorkant die nadrukkelijk in het rapport Gelijk recht doen wordt benoemd, ook voor deze Kamer, om ervoor te zorgen dat er een marsroute voor is. Ik zeg het even in mijn eigen woorden.

Dank u wel.

**De voorzitter:** Dank u wel, Minister. Dan stel ik nu voor dat we per fractie één woordvoerder het woord laten voeren. Er kunnen opmerkingen gemaakt worden. Er kunnen uiteraard vragen worden gesteld. Ik stel voor dat we gewoon een rondje maken. Ik stel voor dat u alle opmerkingen en vragen verzamelt, Minister, zodat u de beantwoording in één keer kunt

doen. Ik neem aan dat we dan nog tijd over hebben. Dan gaan we daar nog een rondje overheen doen.

Ik wil eigenlijk beginnen bij de fractie van GroenLinks, omdat de heer Ganzevoort voorzitter van de commissie was. Ik dacht: het is misschien wel mooi om bij GroenLinks te beginnen. Ik begrijp dat mevrouw De Boer daar de woordvoerder is. Gaat uw gang.

Mevrouw **De Boer** (GroenLinks): Dank! Wij dachten: laten we de rol van de fractiewoordvoerder en de commissievoorzitter niet door elkaar halen. Daarom mag ik nu de vragen stellen.

Ik hoor de Minister al veel zeggen over het afwegingskader en de manier om dat te implementeren. Ik denk dat een belangrijke vraag is of wij als wij de uiteindelijke reactie krijgen, ervan uit mogen gaan dat heel expliciet zal worden aangegeven hoe en waar dat afwegingskader geïmplementeerd wordt.

Dan een andere, meer inhoudelijke vraag. Die zit misschien niet heel expliciet in dat kader. Het gaat om de vraag naar het «niet over ons, zonder ons»-aspect bij discriminatie. Misschien kan de Minister ook iets zeggen over hoe we ervoor kunnen zorgen dat als het over antidiscriminatiebeleid gaat, het verankeren van normen in wetgeving en het zorgen dat reguliere wetgeving niet onnadelig uitwerkt voor mensen van minderheidsgroepen, de mensen waarover het gaat expliciet gehoord worden en kunnen participeren in de beleidsvorming.

De **voorzitter**: Dank u wel, mevrouw De Boer. Dan wil ik nu naar de fractie van de Partij van de Arbeid, naar mevrouw Vos gaan. Gaat uw gang.

Mevrouw **Vos** (PvdA): Dank u wel, voorzitter. Dit onderwerp blijft vreselijk relevant. Ik was afgelopen vrijdag bij de voorstelling Verloren Onschuld. Die gaat weer over de slachtoffers van het toeslagenschandaal. Ik denk dat de hele zaal zat te huilen. Het is namelijk zo pijnlijk om in een algoritme te zitten en een risicoprofiel te hebben omdat je in Rotterdam woont, een Surinaamse achternaam hebt, of je man niet-Nederlands is, waardoor jij en je kinderen tien jaar in een hel leven.

We kunnen eigenlijk niet stoppen met herhalen hoe belangrijk het is dat we schoon schip maken met foute regelgeving en foute vertalingen in beleid, uitvoering en algoritmes. Mensen zijn gewoon jaren of hun jeugd kwijt. Er zijn kinderen van ouders afgenomen. Dat komt allemaal doordat wij fouten hebben gemaakt. De werkgroep-Recourt heeft daar ook aandacht aan besteed. De POC heeft daar aandacht aan besteed. Ik vind het heel erg pijnlijk dat dit rapport er al heel lang ligt en dat het nog steeds doorgaat.

Ik heb uw brief gelezen. Ik heb daar wel een aantal vragen bij. Waarom kunt u niet reageren op dit grondige, goede zelfonderzoek? Wachten op alle andere rapporten heeft het risico in zich dat het verwatert. U zegt: ik moet het een en ander in de juiste samenhang zien. Samenhang is soms een woord voor integraal aanvliegen, en integraal aanvliegen is vaak niks zeggen. Ik zeg het even heel hard. Ik denk namelijk dat als ik de Minister goed beluister – ik zie hoe het haar ook beroert – het juist goed is om elke keer als er weer een verslag, een rapport of een onderzoek komt over verschillende aspecten van discriminatie, hoe het ontstaat, waar het ontstaat et cetera, er zo snel mogelijk op te reageren.

Het is namelijk een kwestie van cultuur. Bij de Belastingdienst was het inmiddels een cultuur geworden. Mensen spraken elkaar niet meer aan als ze racistische dingen over elkaar zeiden. Dat was een cultuur geworden. Dat gebeurt heel erg langzaam. Het lijkt op een druppeltje: drip, drip, drip. Als we daadwerkelijk een cultuurverandering willen hebben, dan denk ik dat het juist goed is om op elk onderzoek waarop u wacht, afzonderlijk te reageren. Ik ga ervan uit, ook omdat ik uitga van de logica van het

ministerie en van deze Minister, dat daar dan vanzelf een consequentie aan zit. Misschien zit er dan zelfs een leereffect in. Het lijkt de PvdA-fractie dus juist goed om op datgene wat u heeft al een reactie te schrijven, en niet te wachten op de verschillende onderzoeken die nog gaan komen.

De **voorzitter**: Dank u wel, mevrouw Vos. Dan kijk ik naar de fractie van de VVD. De heer Vos, aan u het woord.

De heer **Vos** (VVD): Dank, voorzitter. Dat ga ik doen. Ik ben geen onderdeel van de commissie, maar ik heb mijn maidenspeech hieraan mogen wijden, dus ik zit het hier graag even voor.

Dank voor uw inleiding over het rapport. Ik had van tevoren al wat vragen ingestuurd. Ik heb het gevoel dat één daarvan misschien al beantwoord is, maar dat weet ik niet zeker. Ik ga die dus toch nog een keer stellen.

Mijn eerste vraag zou de volgende zijn. Ik heb het coalitieakkoord er ook nog even op nagekeken. Er zijn een aantal afspraken gemaakt over actieve emancipatie in antidiscriminatiebeleid. Daar wordt gerept over een meerjarig plan ter bestrijding van alle vormen van discriminatie. Kan de Minister aangeven hoe het daarmee staat? Hoe wordt dit rapport daarin meegenomen? Hoe gaat de Minister haar coördinerende rol in de thematiek van discriminatie in het kabinet versterken?

Mijn tweede vraag gaat over het volgende. Een van de aanbevelingen in het rapport gaat over de periodieke verantwoording van uitvoeringsinstanties hoe zij met de thematiek van discriminatie omgaan. Kan de Minister aangeven hoe zij hiernaar kijkt? Hoe houdt zij rekening met het feit dat als ze dat gaan doen, het niet een «tick in the box»-exercise moet worden?

In deze context wil ik ook vragen hoe de Minister kijkt naar de public sector equality duty die in het Verenigd Koninkrijk is ingericht. Daar zijn wij namelijk een beetje van gecharmeerd.

Dan de laatste vraag. Een van de suggesties die wij hebben gedaan, is er zorg voor te dragen dat discriminatie expliciet wordt meegenomen in het Beleidskompas. Misschien heeft dat daarmee te maken. In hoeverre kunnen we ervoor zorgen dat potentiële negatieve bijeffecten van wetgeving al in een memorie van toelichting of iets dergelijks worden toegelicht? Het zou kunnen dat u daarop doelde met het Beleidskompas. Als dat zo is, kunt u dan iets meer praktisch uitleggen hoe dat kompas dan zou moeten werken?

Dank u wel.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan wil ik het woord geven aan de heer Schalk van de SGP.

De heer **Schalk** (SGP): Dank u wel, voorzitter. Ik sluit me aan bij de opmerkingen die gemaakt zijn over het tempo. We wachten op antwoord. Ik wil even twee concrete punten benoemen, ook naar aanleiding van het praktijkgeval de afgelopen paar dagen. Daarbij zie je wat in het rapport wordt benoemd, namelijk dat een cultuur zo kan zijn dat we dingen maar gewoon langs horen gaan. Ik denk aan antisemitisme. Er is een voetbalclub die iets vaker het doel had geraakt dan een andere. De spreekkoren die je daarbij hoort, zijn gewoon afgrijselijk. Hoe moet je als bestuurder van zo'n stad met zo'n rapport in de hand nou ingrijpen? Wat kunnen we er als samenleving en misschien vanuit de regering aan doen om dat soort dingen aan te pakken?

Dan mijn tweede vraag. Bedankt voor de inleiding, Minister. Ze ging nog wat dieper in op Caribisch Nederland. Mijn vraag is: hoe voorkomen we dat we de situatie van Nederland, hier, het westerse deel van de Nederlanden, ook proberen op te leggen in het Caribisch deel van de Neder-

landen? Moeten we ons daarin mengen, ja of nee? Moeten we zo'n rapport daar aanbieden en aangeven: «doe dit in uw eigen context»? Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan geef ik nu het woord aan de heer Talsma van de ChristenUnie.

De heer **Talsma** (ChristenUnie): Dank u zeer, meneer de voorzitter. Ook dank aan de Minister voor haar inleiding. Ik heb drie punten die ik graag bij de Minister onder de aandacht breng. Ik hoorde de Minister zeggen: de ambities van het kabinet zijn groot. Dat hoor ik graag. Eerlijk gezegd denk ik er meteen achteraan: zo kennen we de Minister ook weer. Tegelijkertijd zie ik als ik de brief lees dat de voorbereiding van de kabinetsreactie samenvalt met een groot en groeiend aantal andere trajecten. Dan komt daar toch een tamelijk imposante opsomming aan trajecten waarvan de Minister zegt: daar wil ik de reactie mee verbinden. Begrijp me niet verkeerd: dat snap ik ergens heel goed, maar het roept bij mij ook een beetje de vraag op hoe de Minister – ik wens haar nu al alle succes – dat in vredesnaam voor elkaar krijgt. Het wordt namelijk een heel veelomvattend geheel. Dan rijst bij mij de stiekeme vraag hoe de Minister het overzicht houdt in dit oerwoud aan trajecten en ontwikkelingen en of het niet ten koste gaat van de bruikbaarheid en de slagvaardigheid van die reactie. Ik zeg u maar heel eerlijk dat mijn fractie zich daar een beetje zorgen over maakt.

Dat hangt een beetje samen met het punt van – dat zijn mijn woorden – het schijnbaar uitdijende palet aan instanties, loketten, voorzieningen en wat dies meer zij op het gebied van antidiscriminatie. Mijn vraag aan de Minister is: hoe kijkt zij daarnaar? Daarbij ook de vraag: hoe blijft die aanpak slagvaardig? Hoe voorkomen we dat we straks een loket-tenoerwoud hebben waarvan niemand meer weet wie nou eigenlijk wat doet, wat nog de verantwoordingslijnen zijn en wie waarover nog op welk moment en op welke wijze iets te zeggen heeft of iets terug te koppelen heeft? Hoe blijft, of wordt, ook hier de aanpak slagvaardig in plaats van gefragmenteerd?

Dan het derde punt. Ik sloeg even aan op de beslisnota, bij het stukje over de invoering van de gelijkebehandelingswetgeving op de BES. Daar was een dekkingspuntje. Dat zag er overigens allemaal wel goed uit in de zin dat daar gezegd werd: de dekking komt er wel; het komt uit BZK-geld. Het deed mij wel even de gedachte vormen: hoe ziet het er in de breedte uit? Dit zal nog wel opgelost worden binnen de begroting van BZK. De Voorjaarsnota komt eraan, dus we gaan het allemaal meemaken. We hebben de Minister van Financiën inmiddels echter ook horen spreken over «koerswijzigingen», want het mogen dan geen «bezuinigingen» heten. Kan de Minister al iets zeggen over de vraag of die koerswijzigingen ook een negatieve financiële impact of negatieve financiële implicaties hebben voor de uitvoering van wat onder andere in dit rapport aan de orde wordt gesteld?

Ik dank u zeer, voorzitter.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan komen we bij de heer Frentrop van de Fractie-Frentrop.

De heer **Frentrop** (Fractie-Frentrop): Dank u wel, voorzitter. Ik zit hier natuurlijk met twee petten op, want ik heb de eer gehad om deel uit te maken van de parlementaire onderzoekscommissie. Daar heb ik veel van geleerd, onder andere dat de definitie van discriminatie niet alleen maar gaat om daden, maar ook om ervaringen van de mensen die het ondergaan. Dat vereist toch een andere manier om te kijken hoe je omgaat met hen. Het is niet alleen een actief iets van mensen die wat doen, maar ook van mensen die last hebben van allerlei gedrag van

anderen. Ik denk dat dat voor de overheid wel moeilijk is. Ik heb ook geleerd, want ik heb natuurlijk met heel veel mensen gesproken voor die commissie, dat er in Nederland heel veel instellingen zijn die zich bekommeren om discriminatie. Er zijn heel veel wetenschappers die er onderzoek naar doen. Er zijn heel veel instellingen die er op een of andere manier mee te maken hebben. Ik denk dus dat er ook heel erg veel gebeurt. Dat brengt me in een situatie die voor een parlements lid misschien wat uitzonderlijk is. Meestal zitten wij hier namelijk om te zeggen: de overheid doet te weinig; hier moet nog wat gebeuren en daar is nog wat aan de hand. We zitten hier nu omdat we nog wachten op de officiële reactie van het kabinet op het onderzoeksrapport. Toch zou ik willen afwijken van de normale parlementaire blik richting overheid van: goh, u doet weinig. Ik heb eigenlijk wel het idee, ook al hebben we nog niet de officiële reactie, dat er niet te weinig aandacht voor het probleem is, niet in Nederland in de brede maatschappelijke zin, maar ook niet bij de regering. Daar ben ik blij om, want het is natuurlijk wel een ernstig probleem.

Dat was het, voorzitter.

**De voorzitter:** Dank u wel. Dan wil ik tot slot namens mijn eigen fractie, D66, het woord voeren. Dat doe ik dus even niet als voorzitter. Ik doe hier een andere pet op.

Ik heb een paar punten. Ik steun overigens heel veel van wat er door andere fracties naar voren is gebracht, ook over het tempo en hoe moeilijk het zal zijn om een goed overzicht van alle maatregelen te krijgen, maar daar zullen we in de volgende Kamerperiode over van gedachten blijven wisselen.

Ik heb een aantal punten. Morgen is het 17 mei. Dat is de Internationale Dag tegen Homofobie en Transfobie. Daar moest ik opeens aan denken toen de Minister begon met: niet alles kan via wetgeving geregeld worden, want je hebt ook de samenleving nodig. Morgen is er een heel belangrijk initiatief. Daar wil ik de Minister toch een compliment voor maken. Morgen is er ergens in Den Haag een initiatief van het bedrijfsleven. Die bedrijven hebben zich verenigd onder Workplace Pride. Die komen morgen op de Dag tegen Homofobie en Transfobie samen. Daar gaat de rijksoverheid de Verklaring van Amsterdam ondertekenen. De Verklaring van Amsterdam is een jaar of tien, vijftien geleden opgesteld door bedrijven. Al die bedrijven die hun handtekening daarop hebben gezet, zoals Heineken, Shell, maar ook het midden- en kleinbedrijf, verbinden zich om antidiscriminatiebeleid in hun eigen bedrijf daadwerkelijk te voeren, dat inzichtelijk te maken en gecontroleerd te worden door anderen. Dit is echt van onderop. Er zijn natuurlijk ook wat overheidsinstaties die lid geworden zijn van die beweging en die de Verklaring van Amsterdam hebben ondertekend. Rijksuniversiteiten en gemeentes staan eronder. Het mooie is dat de rijksoverheid morgen haar handtekening gaat zetten. Ik denk dat dat echt een hele belangrijke ontwikkeling is die, parallel aan wat de parlementaire onderzoekscommissie naar voren heeft gebracht, laat zien hoe belangrijk het is dat er samengewerkt wordt, dat er niet alleen van bovenaf nieuwe regels komen, maar dat er samen gekeken wordt hoe we op een effectieve manier discriminatie in al haar vormen kunnen tegengaan. Ik begon met een compliment.

Het tweede is dat ik het boek Wij slaven van Suriname, van Anton de Kom, aan het lezen ben. Daar ben ik zeer van onder de indruk. De brief die de Minister naar de Kamer heeft gestuurd, gaat onder andere over het slavernijverleden en de reactie die de regering gegeven heeft. Ik wil een korte passage uit het boek van Anton de Kom voorlezen en daarna heb ik daarover een vraag aan de Minister. Anton de Kom schrijft op een gegeven moment dat hij in Suriname onderwijs heeft gehad en dat hij daarbij eigenlijk alleen Nederlandse dingen aan het lezen was en totaal niks over Suriname, de voorvaders en de vaders die slaven waren.



Hij schrijft: «Wij, die de namen van de opstandelingen Bonni, Baron en Jolicoeur tevergeefs in onze geschiedenisboekjes zochten, beijverden ons om vlug en nauwgezet voor het examen de namen en jaartallen op te dreunen van de Nederlandse gouverneurs, onder wier bewind men onze vaders als slaven ingevoerd heeft. En het systeem werkte. Geen beter middel om het minderwaardigheidsgevoel bij een ras aan te kweken, dan dit geschiedenisonderwijs waarbij uitsluitend de zonen van een ander volk worden genoemd en geprezen. Het heeft lang geduurd voor ik mijzelf geheel van de obsessie bevrijd had, dat een neger altijd en onvoorwaardelijk de mindere zijn moest van iedere blanke. Ik herinner mij, hoe het zusje van een mijner vrienden niet met haar eigen broertje wandelen wilde, omdat zijn huidskleur een schakering donkerder was dan de hare. Ik herinner mij, hoe trots wij als kleine jongens waren wanneer blanke schoolmakers zich verwaardigden ons bij het knikkeren de stuiters af te winnen. Dezelfde Europese jongens die zich te verheven voelden om ons ooit in hun huis te ontvangen. En het scheen ons billijk toe! Zozeer had de geschiedenis der schoolboekjes ons het stempel der minderwaardigheid opgedrukt».

Voorzitter. Ik lees dit voor, omdat je daarmee ook meteen snapt hoe het slavernijverleden doorwerkt bij volgende generaties. Als ik dan kijk naar de brief die de Minister ons gestuurd heeft, zou ik toch graag willen horen hoe in het Nederlandse onderwijs concreet gereageerd en geacteerd wordt om als het ware de bril af te zetten en ervoor te zorgen dat mensen die tot minderheidsgroepen behoren – dat hoeft niet alleen vanwege ras of huidskleur te zijn – op een volwaardige manier een plek in het onderwijs vinden. Mijn fractie, de D66-fractie, denkt dat dit heel belangrijk is. Dat sluit overigens aan bij wat de Minister zei over Caribisch Nederland. Wij denken dat het belangrijk is dat daar – er vindt natuurlijk ook daar heel veel discriminatie plaats – op een effectieve, adequate wijze gereageerd en geacteerd kan worden. Antidiscriminatievoorzieningen aldaar lijken ons dus echt een heel belangrijk iets.

Voorzitter. Dan had ik tot slot, om het niet al te lang te maken ... O, dat ben ik zelf. Gaat het nog goed?

(Hilariteit)

De **voorzitter**: Goed, ik mag doorgaan van mezelf. We hebben natuurlijk heel veel gehad aan de kennis en kunde van Ruard Ganzevoort en van de andere leden van de commissie. De heer Frentrop zat erin en van mijn fractie Petra Stienen. Sommigen van deze Eerste Kamerleden zullen niet terugkeren in de volgende Kamerperiode, maar het is wel heel jammer als al die kennis en kunde dan wellicht verdwijnt, voor ons als Kamer en voor de regering. Mijn vraag zou dus zijn – ze moeten dat uiteraard zelf willen – op wat voor manier zou de regering, de Minister, hen nog kunnen betrekken bij het formuleren en uitdenken van reacties op alles wat er in dat rapport staat? Daar zijn natuurlijk allerlei vormen voor te verzinnen en ze moeten dat uiteraard ook zelf willen, maar de heer Ganzevoort is mans genoeg om, als hij van u een briefje krijgt met «goh, wij zouden nog eens verder willen praten over het een of het ander», te zeggen dat hij daar helemaal geen zin heeft of dat hij dat graag wil; dat laten wij natuurlijk helemaal aan hem over. Maar dit geldt natuurlijk ook voor de andere commissieleden. Ik denk dat wij daar als Kamer dan ook nog wel voordeel van kunnen hebben.

Dat was het wat betreft de fractie van D66. Ik zet mijn andere pet weer op. Wil een van de andere aanwezige Kamerleden nog iets zeggen? Ik zie niemand. Kunt u meteen reageren, Minister? Dan stel ik voor dat ik aan u het woord geef.

Minister **Bruins Slot**: Voorzitter. Ik wil alle leden danken voor hun inbreng en de vragen die zij over dit onderwerp stellen. Ik herken natuurlijk de

irritatie ... Nee, ik zal het geen irritatie noemen. Ik herken de teleurstelling – laat ik het zo omschrijven – omdat het kabinet niet eerder met een reactie is gekomen. U moet van mij aannemen dat ik het liefst per kerende post een reactie op een aantal zaken wil sturen, maar het is soms ook een opgave in alle verschillende opdrachten die we hebben, om het gewoon op een goede en zorgvuldige manier te doen. Mijn insteek was wel, omdat we bezig waren met de opzet van het nationaal programma en met de antidiscriminatiewetgeving rondom Caribisch Nederland, om een moment voor de zomer te pakken om die reactie te sturen. Dat is ook in de wetenschap – dat is ook gelijk het antwoord op de vraag van de heer Talsma – dat daar nog wat extra capaciteit bij moet, want ik merk gewoon dat er heel veel loopt op dit moment. De Kamer moet die natuurlijk nog goedkeuren, maar in de eerste suppletoire begroting van Binnenlandse Zaken zit onder andere extra geld voor de aanpak van discriminatie. Ik heb keuzes moeten maken omdat ik ook binnen mijn ministerie zaken minder heb kunnen doen, maar ik heb er wel voor gekozen om in ieder geval meer geld te besteden aan de strijd tegen discriminatie, zodat ik de armslag heb om dat op een goede manier te doen. Dat neemt natuurlijk niet de teleurstelling weg. Wel wil ik tegen mevrouw Vos en mevrouw De Boer zeggen dat ik wel voor de zomer met een reactie wil komen, zodat de nieuwe Kamer, die hier straks zit, ook gelijk op dezelfde voet als de oude Kamer door kan gaan.

Ik kom zo even terug op een aantal andere facetten waar mevrouw Vos, van de PvdA, net naar vroeg, want zij raakte aan een aantal andere zaken, waar ik ook wel graag verbinding mee wil leggen. Maar ik start met de vraag die mevrouw De Boer stelde. Ik ben het helemaal eens met mevrouw De Boer dat de kern van het werk dat we vanuit het kabinet doen, maar ook samen met de medewetgever, is dat je nooit zonder andere mensen zaken kunt doen. Alleen, ik zie wel dat we ons daar bij bepaalde aspecten nóg bewuster van moeten zijn. Als je beleid of wetgeving maakt, moet je daar niet alleen directe uitvoering bij leggen – dat is namelijk een ander punt van zorg: in de afgelopen jaren zagen we dat er wetgeving is gemaakt die onvoldoende oog voor de uitvoering heeft – maar moet je ook nadrukkelijk de mensen om wie het gaat, erbij betrekken, omdat er dan vaak gewoon betere antwoorden terugkomen op de problemen die je hebt.

Dan komen we met het Beleidskompas toch in de techniek terecht. We hadden dat misschien een wervende naam moeten geven, maar ik vind ook wel dat de Minister voor Rechtsbescherming met «kompas» een goed woord gevonden heeft. Dat heeft voor mij altijd iets moreels, maar het heeft ook iets van richting en van koers houden. Dat Beleidskompas is daarbij een belangrijk instrument. Waarom? Omdat dat eigenlijk de centrale werkwijze van het maken van beleid bij de rijksoverheid moet zijn. Het Beleidskompas heeft ook op verschillende manieren aandacht voor het voorkomen van onbedoelde discriminatoire gevolgen van nieuw beleid en nieuwe wetgeving. Ten eerste staat het betrekken van belanghebbenden, dus datgene wat mevrouw De Boer aangeeft, gedurende beleidsontwikkeling centraal in het Beleidskompas. Door belanghebbenden vroegtijdig te betrekken bij de totstandkoming van nieuw beleid, kan de wetgever tijdig inzicht krijgen in mogelijke discriminatoire gevolgen voor kwetsbare groepen.

Laat ik een voorbeeld geven vanuit mijn eigen ministerie. Samen met de Minister voor Rechtsbescherming zijn we bezig met een wijziging van de Algemene wet bestuursrecht, waarin we vooral ook kijken naar een meer realistisch mensperspectief, een meer mensgerichte benadering in de Algemene wet bestuursrecht. Wij hebben voor ons doen, zou ik zeggen, bij het ministerie echt een andere aanpak gekozen. Wij hebben daarvoor in de preconsultatie verschillende rondetafelgesprekken gehouden – volgens mij waren het er zes – niet alleen met deskundigen en uitvoeringsorganisaties, maar ook met mensen die zich gewoon konden

inschrijven om bij het gesprek over de vraagstukken die voorlagen, aanwezig te zijn. Het was positief om te zien dat er gelijk mensen waren en dat zij het gesprek wilden voeren, zelfs over iets wat best abstract kan zijn, maar toch grote gevolgen heeft, namelijk de Algemene wet bestuursrecht.

Ten tweede helpt het Beleidskompas om bij de Gevolgenscan – dat is ook een mooi beleidsmatig woord – de gevolgen gestructureerd in kaart te brengen. Soms kan je het namelijk ook opmerken of opschrijven zonder dat je goed doordent: waar gaat het precies over? Die Gevolgenscan vraagt ook nadrukkelijk aandacht voor de gevolgen van beleidsopties voor de inclusiviteit van de samenleving en de sociaaleconomische mobiliteit van mensen. Ik vind het rapport van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid ook altijd een belangrijke graadmeter daarbij. Daarin ging het natuurlijk over het doenvermogen van mensen en werd gezegd dat de sociaaleconomische mobiliteit, maar ook de verdelingseffecten en de handelingsvaardigheid van mensen belangrijke aspecten zijn. Effecten van beleid op de gelijkheid van vrouwen en mannen zitten er ook tussen. Ten slotte wijst het Beleidskompas door middel van de Handreiking Constitutionele Toetsing vanuit het oogpunt van de Grondwet op de nationale en internationale grondrechten, waar je ook nog eens op moet letten bij het opstellen van regelgeving.

Samengevat, er zit een drieslag in. Het eerste punt is: betrek de mensen die het betreft er van het begin af aan bij. Het tweede punt is: breng de gevolgen voor de inclusieve samenleving en de sociaaleconomische mobiliteit van mensen in beeld. Het derde punt is het doenvermogen van mensen en de effecten daarvan. Wat je daarmee tot stand brengt, is ... Dat is ons generieke instrument. Als je beleidsmaker of wetgevingsjurist bent, moet dit, naast de Aanwijzingen voor de regelgeving, het tweede handboek zijn – het Handboek Militair, zou ik dan zeggen – dat op je bureau ligt en je leidraad moet zijn bij het maken van beleid.

Voorzitter. Ik deel met mevrouw Vos van de PvdA dat je er met wetgeving alleen niet bent. Zij verwees ook naar het toeslagenschandaal. Een aantal van de zaken waarop we, in navolging daarvan, inzetten, zijn scherper beleid op algoritmen, zorgen dat die inzichtelijk zijn, zorgen dat daar een goed afwegingskader onder ligt en meer gebruikmaken van hardheidsclausules in wetgeving bij gebonden bevoegdheden. Maar ook de wijziging van de Algemene wet bestuursrecht kan u in dat kader zien. In het conceptwetsvoorstel dat de Minister voor Rechtsbescherming en ik inmiddels hebben gemaakt, zitten een aantal elementen die ik in dit kader naar voren wil brengen. Het eerste is dat er nadrukkelijk in het conceptwetsvoorstel zoals dat er nu ligt, staat dat overheidsorganisaties dienstbaar dienen te zijn. Dan zul je denken: waarom moet dat in de wet staan? Dat is heel belangrijk, omdat dat uiteindelijk het wezen van het functioneren is. Ook de bereikbaarheid van overheidsorganisaties is als een belangrijk element van de Algemene wet bestuursrecht in het conceptwetsvoorstel opgenomen. Het is door de preconsultatie heen. De leden weten hoe dat verder gaat, maar ik wil er toch iets over zeggen, omdat het aan dit onderwerp raakt. Een belangrijk ander element daarin is dat de Minister voor Rechtsbescherming en ik bezig zijn om te kijken hoe we de toetsing aan de evenredigheid kunnen versterken in dit wetsvoorstel. De leden weten allemaal dat dit een groot onderwerp is, omdat toetsing aan het evenredigheidsbeginsel, wanneer je dat gaat doen, echt grote effecten heeft. We zijn nog bezig met de precieze vormgeving, maar op het moment dat er onbedoelde onevenredige effecten van deze wetgeving zijn, moet er voor de gemeenten, het Rijk en de rechter een mogelijkheid zijn om daarvan af te wijken. Dat zou nooit de oplossing zijn geweest voor zoiets als het toeslagenschandaal, waar discriminatoire effecten naar boven kwamen, maar het zou wel een handvat moeten zijn op het moment dat wetgeving tóch onrechtvaardig uitpakt, want dan kan er eerder gehandeld worden, voordat je bij de

rechter staat. Dit was even een uitweiding, maar die vind ik wel van belang, omdat mevrouw Vos dit zeer terecht met elkaar verbond. Voorzitter. De heer Vos van de VVD ... Nee, het was de heer Schalk die vroeg naar ... Nee, de heer Vos van de VVD was daarna als spreker, toch? Hij vroeg naar het meerjarig plan. Dat is inderdaad het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Daarin hebben we in september van het afgelopen jaar alle acties op het gebied van discriminatie en racisme samengebracht. Dat is eigenlijk het complete kabinetsbeleid daarop en wat we verder gaan doen. Dit jaar komt daar de opvolging van. Daar is de nationaal coördinator nu heel hard mee bezig, samen met de andere ministeries, om te laten zien wat we het afgelopen jaar in gezamenlijkheid hebben gedaan en welke verdere stappen we gaan zetten.

U vroeg in dat kader ook naar de public sector equality duty, naar het voorbeeld van het Verenigd Koninkrijk. Dat is een verplichting voor publieke organisaties om discriminatie tegen te gaan en te zorgen voor gelijkheid voor verschillende groepen. Publieke autoriteiten moeten hierover ook rapporteren en verantwoording afleggen. Ik vind het een interessante gedachte, ook naar aanleiding van het rapport, dus bij de voorbereiding van de kabinetsreactie ga ik dit verder overwegen. Ik weet in ieder geval dat we vanaf dit jaar in het jaarverslag over discriminatie zelf gaan rapporteren, als ik het scherp heb. Volgens mij heb ik dat ergens gelezen en anders vind ik het zelf een heel goed idee.

Voorzitter. Dan het punt van de heer Schalk. Laten we zeggen: antisemitische spreekwoorden bij voetbal en mensen uitmaken voor homo op het voetbalveld vind ik echt afschuwelijk. Sport hoort sportief te zijn en hoor je met respect en waardigheid te beoefenen. Dat is sportiviteit. Als je je op zo'n manier gedraagt, is dat echt laakbaar, ongepast en verwerpelijk. Je moet van sporten juist een feestje maken met elkaar. Dat kan ook altijd. We hebben natuurlijk een Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding. Het is goed dat die er is, ook omdat het kabinet zich zorgen maakt over de kennis van jongeren tegenwoordig over de Holocaust. De Ministers Wiersma en Dijkgraaf hebben aangegeven dat ze willen kijken hoe ze de kennis daarover verder kunnen versterken. Het past mij niet om een oordeel uit te spreken over of te zeggen wat bestuurders op lokaal niveau moeten doen. Ik zie in ieder geval wel voldoende burgemeesters die hier echt korte metten mee maken. Dat kan ik als mens waarderen.

Voorzitter. Dan de context van Caribisch Nederland. We moeten ons inderdaad realiseren dat Bonaire, Sint-Eustatius en Saba natuurlijk verschillen van Nederland, maar laat ik het zo zeggen: de Algemene wet gelijke behandeling is er voor iedereen. Het is ons voornemen – daar is ook draagvlak voor – om die ook van toepassing te verklaren op de eilanden. Dat komt overeen met het pleidooi dat het College voor de Rechten van de Mens, de nationaal coördinator en de Nationale ombudsman hebben gehouden. We zijn daarvoor niet over één nacht ijs gegaan. Dat wil ik graag toelichten, want ik zie dat de heer Schalk een zorgpunt heeft. Hij zegt: wordt dit vanuit West-Europees Nederland opgelegd aan onze overzeese gebiedsdelen? In januari is door een externe commissie een verkenning van de invoering van de gelijkebehandelingswetgeving afgerond. Daarvoor hebben we ook gesprekken gevoerd met de openbare lichamen. Daar is uitgekomen dat er draagvlak voor is. Als ik nu verderga met het wetgevingstraject, vind ik het wel van belang om dat, samen met de Staatssecretaris, te doen in samenspraak met de openbare lichamen en de leden van het kabinet die ondertekenaars zijn van die wetgeving. Voor de antidiscriminatievoorziening die er op Caribisch Nederland komt, moet je natuurlijk wel mensen hebben die lokale kennis hebben en het liefst van de eilanden zelf komen, om goed het gesprek te voeren over wat er op zo'n eiland plaatsvindt. Ik zie ook wel wat de heer Schalk zegt: dat je ervoor moet zorgen dat men dat gesprek daar vanuit de eigen gemeenschap voert.

Voorzitter. Er komen steeds meer loketten voor discriminatie, zei de heer Talsma. Laten we zeggen: elke gemeente heeft één loket, maar het probleem is juist dat dat loket bij heel veel mensen onbekend is. Ik weet niet precies waar de leden van deze commissie wonen, maar ik vraag me af of ze allemaal weten te benoemen waar hun antidiscriminatievoorziening is. Nee, dus. Dat vind ik niet goed, want als dat loket veel herkenbaarder wordt, weten mensen ook waar ze naartoe moeten. Ik heb Berenschot dus onderzoek laten doen naar hoe we dat kunnen verbeteren, in goede samenspraak met de heer Frans, die voorzitter is van de vereniging van antidiscriminatievoorzieningen. Uit dat onderzoek blijkt een aantal dingen. Naamgeving: de naam zal veranderd worden. Vanaf volgend jaar, volgens mij, komt er één naam: discriminatie.nl. Dat wordt de naam voor heel Nederland. Sommige zullen wel hun tweede naam voor de andere taak behouden, maar discriminatie.nl is dé plek waar mensen naartoe kunnen.

De meldingsbereidheid en aangiftebereidheid zijn nog steeds echt verontrustend laag. Volgens mij waren we daar met Movisie mee bezig. Zij doen daar nader onderzoek naar. Ik zou dus juist tegen de heer Talsma willen zeggen dat we een nationaal coördinator hebben om ons scherp te houden en om ervoor te zorgen dat we bij elkaar komen om ook aanjager te zijn. In Nederland hoort elke gemeente gewoon een discriminatie.nl te hebben die vindbaar is. Ik ben eigenlijk niet op zoek om daartussen nog heel veel zaken te gaan organiseren. Ik wil dat wat goed is gewoon versterken. Ik gaf het antwoord op de vraag van de heer Talsma zonet al. We hebben het in deze Voorjaarsnota in de eerste suppletoire begroting voor mijn eigen taken dus voor elkaar gekregen om extra geld beschikbaar te stellen voor de bestrijding van discriminatie, maar dat is natuurlijk het voorstel dat naar deze Kamer toe gaat. Ik heb ook extra budget geregeld voor de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.

Voorzitter. Ik vond het mooi dat de heer Frentrop vertelde hoe zijn bijdrage aan de parlementaire onderzoekscommissie ook tot nieuwe inzichten heeft geleid. Dat geldt voor mijzelf ook. Ik denk dat iedereen hier in zijn leven misschien weleens met discriminatie te maken heeft gehad, maar ik merk zelf ook dat je tot nieuwe inzichten komt in gesprekken met mensen, namelijk dat sommige zaken die voor mij misschien heel vanzelfsprekend zijn, voor een ander heel anders kunnen overkomen. Dat vraagt dat je niet alleen stilstaat bij je eigen gedrag, maar ook bij hoe dat op andere mensen overkomt. Die inzet is heel belangrijk. Het gaat niet alleen om wetgeving en regels; ook hoe we met elkaar omgaan is heel erg belangrijk. Ook is het belangrijk om je bewust te zijn van de onvoorziene elementen daarin. Dat is een van de redenen dat we inderdaad het verdrag van Amsterdam ...

De **voorzitter**: Het is de Verklaring van Amsterdam.

Minister **Bruins Slot**: Dat is een van de redenen dat we de Verklaring van Amsterdam gaan ondertekenen. Dank ook voor het compliment daarvoor, meneer Dittrich.

Dan kom ik terug bij het stukje over de rijksoverheid. Dit jaar ga ik in de personeelsenquête van het Rijk extra aandacht vragen voor discriminatie en racisme. Ook organiseer ik een aantal focusgroepen met mensen die bij de rijksoverheid werken, om het gesprek aan te gaan over wat er wel en niet goed gaat. Een derde laag daarin is dat we inmiddels bij het Rijk ook zijn gestart met omstanderstrainingen. Waarom zijn die van belang? Omdat er soms zaken op de werkvloer gebeuren waar men bij staat en waarvan men denkt «dit is niet oké», maar vervolgens spreekt men zich niet erover uit. Het zou helpen als er collega's zijn die zich uitspreken over datgene wat ze zien en waarvan ze voelen dat het niet oké is. Dat missen mensen soms op de werkvloer. Je hoort dan wel iets te zeggen.

Voorzitter. Morgen is inderdaad een belangrijke dag; meneer Dittrich zei het al. Ook OCW hijst morgen de vlag. Zelf ga ik ook de vlag hijsen samen met de Minister van Justitie en Veiligheid. Het is niet meer de pridevlag, maar de ...

De heer **Schalk** (SGP): De Nederlandse vlag?

Minister **Bruins Slot**: Die hangt er altijd, meneer Schalk. Het is niet meer de regenboogvlag. Er is weer een nieuwe vlag gemaakt, maar ik kom er zo op terug. Ik heb 'm vandaag ook bij het COC gewoon opgehangen. De progressvlag! Ja, dat is 'm. Het is van belang om die progressvlag juist morgen in top te hijsen, omdat het inclusiviteit in brede zin benadrukt. Ik wil de heer Dittrich ook bedanken voor zijn citaat uit het boek van Anton de Kom, omdat ik daar ook heel erg het gesprek in herken dat ik met jongeren heb gevoerd op een middelbare school op Sint-Eustatius. Zij leren al wat meer van hun eigen achtergrond en van de geschiedenis die we allemaal moeten leren kennen, maar ze vinden eigenlijk dat we daar veel te weinig aandacht voor hebben. Zij vinden dat die verhalen verteld moeten worden, zodat men daar trots kan zijn op de eigen geschiedenis. Ze kunnen trots zijn op iemand zoals Tula, die zo sterk was om voor vrijheid te strijden. Het bijzondere is dat ik hetzelfde hoorde in het gesprek dat ik daarna had in Amsterdam-Zuidoost met leerlingen van het Ir. Lely Lyceum. Dat betekent dat de Minister van OCW met nazaten en betrokkenen ook echt aan het werk gaat om ervoor te zorgen dat het slavernijverleden en de doorwerking daarvan gewoon een sterkere plek gaan krijgen in het onderwijscurriculum. Dat is namelijk onderdeel van onze geschiedenis en die horen wij te kennen. Maandag ga ik zelf ook weer verder in gesprek met jongeren in Almere. Dat zijn zowel jongeren die nazaat zijn als jongeren die geen nazaat zijn. We praten dan met elkaar over hoe we dit nu terugzien in de samenleving, waar tegenaan wordt gelopen en wat we met elkaar nog te leren hebben. Om de mensen die niet meer lid zijn van de Eerste Kamer, maar wel veel kennis en kunde hebben te betrekken bij het vervolg, vind ik een sympathieke suggestie. Laten we daar ook gewoon in de kabinetsreactie op terugkomen en wellicht ook nog op hoe je dat op een goede manier moet doen. Als er nog bepaalde vragen zijn, is er wellicht een mogelijkheid om die in aanloop naar de kabinetsreactie nog even te kunnen stellen. Voorzitter. Ik heb op deze wijze geprobeerd zo goed mogelijk op de verschillende vragen in te gaan met goede antwoorden.

De **voorzitter**: Dank u wel, Minister. Ik kijk even of degenen die naast u zitten misschien nog een opmerking willen maken. Dat is niet het geval. Dan kijk ik naar de Kamerleden en stel ik voor dat ik even het woord geef aan degenen die nog iets willen vragen of een mededeling willen doen. Ik zie dat de heer Schalk dat wil doen.

De heer **Schalk** (SGP): Ik wilde mededelen dat ik mij terug ga trekken. Dat is niet omdat ik het niet interessant vind, maar omdat de agenda te vol zit.

De **voorzitter**: U heeft andere verplichtingen.

De heer **Schalk** (SGP): Dank voor de antwoorden tot nu toe.

De **voorzitter**: Die antwoorden waren behoorlijk volledig. Ik kijk even of er nog behoefte is aan een tweede rondje. Ik zie in ieder geval de heer Vos van de VVD. Gaat uw gang.

De heer **Vos** (VVD): Dank u wel, meneer de voorzitter. Dank u wel, Minister, voor de beantwoording. Dank ook voor het feit dat u iets meer het Beleidskompas en vooral die drie componenten, dus de belangheb-

benden vroeg betrekken, een gevolgenscan en het doenvermogen van mensen, heeft toegelicht. Gaat dat Beleidskompas dan voor alle wetgeving in de toekomst gelden of geldt dat specifiek op sociaal en sociaaleconomisch terrein? Het klinkt heel mooi, maar ik kan me ook voorstellen dat er een verdragend element in zit. Nogmaals, ik zou iets meer willen weten over de praktische invulling daarvan. In het rapport wordt ook zo mooi gezegd dat we niet alles in wetgeving kunnen afdekken. Het zit 'm dus ook heel vaak in hoe dat in de praktijk en de uitvoeringsorganisaties wordt geïmplementeerd. Het rapport zegt ook dat we moeten zorgen dat er goed leiderschap is en dat er goed aan ontwikkeling wordt gedaan bij de uitvoeringsorganisaties, maar ik hoor in de beantwoording van de Minister vooral de nadruk op het wetgevend proces en minder over die uitvoerende organisaties. Ik kan mijn eigen vraag over die verantwoordingsrapportage dus iets breder trekken. Zijn er andere gedachten die de Minister heeft over wat wij bij de uitvoeringsorganisaties zouden moeten doen om discriminatie tegen te gaan? Meneer de voorzitter. Ik had ook nog een vraag gesteld hoe de Minister haar coördinerende taak opvat. Ik merk wel dat veel van de antwoorden gaan over het beleidsterrein van de Minister zelf. Ik heb een voorbeeld dat ik even wil aangeven, dat ik ook al in de debatten heb aangegeven. Vorig jaar is de Corporate Governance Code opnieuw herzien. In mijn bijdrage heb ik ook opgeroepen: zorg nou dat deze thematiek daar ook in voorkomt, zodat raden van bestuur en raden van commissarissen in het bedrijfsleven dit thema actief op hun radar hebben staan. Maar daar is niks mee gedaan. Het hele woord «discriminatie» is niet terug te vinden in de Corporate Governance Code. Voor mij zou dit vallen onder die coördinerende functie. Ik zou dus de gedachte aan de Minister willen meegeven om daarnaar te kijken. Ik kom zelf uit het bedrijfsleven. Ik zit in de tankers. Wij ondertekenen helaas niet die Verklaring van Amsterdam. Ik wist daar niets van, terwijl ik zelf toch ook tot die community behoor. Misschien kan ik er nog even voor zorgen. Maar ik weet dat het bij ons in ieder geval ook een heel moeilijk thema is, terwijl ik in de scheepvaart zit met bemanning ... Het is best een groot thema, maar het blijft moeilijk om het in bestuurlijke lagen goede aandacht te laten krijgen. Ik zou nog één opmerking willen maken, over die progressvlag. Ik zou daar toch voorzichtig mee willen zijn. Die vlag staat namelijk onder copyright van degene die hem heeft gemaakt – dat is Daniel Quasar; ik weet niet precies hoe je het uitspreekt – en die doet moeilijk over het gebruik ervan. En ik vind de regenboog zelf eigenlijk al voldoende inclusief, maar met die opmerking hoeft u niets te doen. Ik zou dus wel het copyright even goed in de gaten houden.

Dank u wel.

De **voorzitter**: Dank u wel, meneer Vos. Het woord is aan mevrouw De Boer.

Mevrouw **De Boer** (GroenLinks): Dank voor de beantwoording. Dank ook dat u zo uitgebreid bent ingegaan op het betrekken van belanghebbenden. Ik heb net als de heer Vos een vraag over de uitvoering. Wat we nu horen over het Beleidskompas en de handreiking voor de regelgeving gaat natuurlijk vooral over de overheid zelf, terwijl in het rapport van de POC werd gefocust op wat er gebeurt bij de wet- en regelgeving maar ook bij de uitvoeringsinstanties zelf, dus bij de politie en bij de uitvoering van de sociale zekerheid. Het rapport gaat in op wat je daar nog kunt doen. Verder ben ik zelf al heel erg lang bezig op het gebied van vrouwenemancipatie en geweld tegen vrouwen. De vraag is voor mij altijd, ook met zo'n beleidskompas, wat je natuurlijk nodig hebt, hoe je voorkomt dat het een afvinklijstje wordt. Ik herinner me dat we twintig jaar geleden de emancipatie-effectrapportages hadden. Bij elk punt dat uitgevoerd was, werd een vinkje gezet, zonder dat iemand ooit daadwerkelijk zo'n

effectrapportage zag. Dat bleken dan drie zinnen te zijn in een toelichting. Hoe voorkom je dus dat het zo'n afvinklijstje wordt?

Voorzitter, als u mij toestaat, maak ik één laatste opmerking. Ik hoor dat de Minister heel positief is over de functie die de nationaal coördinator heeft in het aanjagen. Ik heb ook opgeschreven: zorgt voor gelijkgerichtheid van de ministeries. Het valt even buiten deze vergadering, maar in dat verband verbaast het mij hogelijk dat wij nog steeds geen nationaal coördinator geweld tegen vrouwen hebben, want die zou precies ditzelfde kunnen doen op een ander beleidsterrein. Maar dat is iets voor een ander debat.

Dank u.

De **voorzitter**: De heer Frentrop nog.

De heer **Frentrop** (Fractie-Frentrop): Ik zou even willen reageren op de bijdrage van de heer Vos. Hij begon met een ontboezeming over zijn ervaringen in het bedrijfsleven. Ik kom ook uit het bedrijfsleven en daarom zou ik toch een lichte waarschuwing willen plaatsen bij zijn suggestie om het onderwerp waarover we het nu hebben, te stoppen in de Nederlandse Corporate Governance Code. Ik denk dat dat niet de juiste juridische weg is. De Corporate Governance Code is een document dat puur beursgenoteerde ondernemingen betreft. Dat is dus al een hele kleine groep. Daarnaast is die code eigenlijk vooral bedoeld voor de onderlinge verhoudingen tussen de verschillende betrokkenen bij die beursgenoteerde vennootschap. We moeten van alles doen tegen discriminatie. Daar hebben we ook van alles tegen lopen. Ik heb ook mijn complimenten gemaakt aan de regering en aan het maatschappelijk middenveld omdat er heel veel aan gebeurd is, maar laten we het nou niet in de Corporate Governance Code stoppen. Dat is mijn oproep aan de heer Vos.

De **voorzitter**: Dan krijgen we de heer Talsma en daarna misschien mevrouw Vos nog. Nee? De heer Karakus gaat het doen, hoor ik. Prima. Eerst meneer Talsma.

De heer **Talsma** (ChristenUnie): Voorzitter. Dank aan de Minister voor de beantwoording. U hoorde in mijn eerste termijn al dat ik een beetje benauwd was dat er toch sprake was van een uitdijend palet van kleuren, zoals dat kennelijk ook gaat tussen de regenboogvlag en de progressvlag: het aantal kleuren neemt alleen maar toe.

Ik moet zeggen dat ik blij ben met het antwoord van de Minister, dat toch wel geruststellend is. Laat ik dat ook hardop zeggen. U hebt mij op dat punt wel gerustgesteld. En ergens heeft het ook het voordeel en de charme van de eenvoud om te zeggen: er is een nationaal coördinator en vervolgens krijgen we discriminatie.nl. Ik wil de Minister niet uitlokken om helemaal in te gaan op het Berenschotrapport, want dat komt allemaal nog. De Minister kent het rapport ongetwijfeld minstens zo goed als ik, maar daar staan ook nog wel een aantal punten in waarvan ik denk: nou, als dat nu discriminatie.nl is ... Het takenpakket is onvolledig, de organisatie is versnipperd en niet voldoende onafhankelijk en er zijn barrières, en hoe zit het met de landelijke vereniging? Daar hebben wij als Christen-Uniefractie ook nog wel enige zorg bij. Het palet is dus kennelijk minder uitgebreid, maar ik ben wel nieuwsgierig wanneer we daarover iets meer kunnen verwachten. Misschien komt dat ook wel in die grote reactie op het twintigpuntenplan. Nogmaals, ik ben erg gecharmeerd van de eenvoud, zoals de Minister die nu presenteert – dat meen ik oprecht – maar dan moet het ook wel gaan werken. Daar ben ik dus heel nieuwsgierig naar.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan de heer Karakus, namens de Partij van de Arbeid.



De heer **Karakus** (PvdA): Voorzitter, dank u wel. Dank dat ik alsnog een punt kan inbrengen. Ik ben terughoudend, omdat ik natuurlijk ook lid ben van die commissie. Dank aan mijn collega Vos dat ik toch even een aantal punten van zorg mag meegeven.

Het gaat nu over de harde kant. Ik denk dat dat best goed is. Als ik de Minister zo beluister, denk ik dat dat wel goed op orde komt. Ik voel althans die gedrevenheid. Maar we hebben het ook gehad over de zachte kant, namelijk het gevoel van discriminatie. Uit de gesprekken bleek toch dat dat best wel hardnekkig is. Dat heeft ook weer te maken met de bejegening van de slachtoffers door de medewerkers. Daar zou ik ook aandacht voor willen vragen. Het heeft te maken met bejegening, werkwijze, handelen et cetera, en met de brief die je verstuurt. Ik hoop dus dat de Minister er ook nog even op ingaat wat we daaraan kunnen doen. Mijn tweede punt gaat over het melden. Er is schroom om te melden, en als iemand uiteindelijk de stap zet om te melden, blijkt daar heel veel ingewikkeldheid in te zitten. Er zijn namelijk heel veel loketten waar je kunt melden, en ieder loket kent criteria. Je hebt dan de stap gemaakt en je staat voor loket A, en dan krijg je te horen: drie punten kunnen wij doen, maar dat ene punt, daar gaan wij niet over. Het is dan vaak ook niet helder wie er wel over gaat. Dan wordt iemand die deze stap heeft gezet toch alsnog het bos in gestuurd? Wat kunnen we daar nog aan doen? Als laatste bleek ook uit de gesprekken dat naast de wetgeving ook de opdrachtformulering vanuit de bewindspersonen naar de uitvoerende organisaties belangrijk is. Heb daar ook aandacht voor, zodat je de uitvoerende organisaties niet, bewust of onbewust, dwingt tot het nemen van maatregelen die tot discriminatie leiden. Misschien kunt u er nog op ingaan of dit herkenbaar is en wat we eraan kunnen doen. Dank u wel, voorzitter.

De **voorzitter**: Dank u wel. Niemand meer vanuit de Kamer? Nee. Dan kijk ik of de Minister meteen kan reageren. Ik constateer als ik naar de klok kijk dat we nog ongeveer een kwartiertje hebben. En terwijl de Minister nog bezig is met haar papieren, zie ik dat zij ons heeft geschreven dat wij uiterlijk 20 juni de brief van het kabinet krijgen met de hele reactie. Dat is dus al snel.

Minister **Bruins Slot**: Voorzitter. Dank voor de aanvullende vragen die nog zijn gesteld.

Als ik de invalshoek van de Kamer beluister, hoor ik dat die terecht gaat over software en hardware, dus de zachte en de harde kant. De harde kant gaat over de wetgeving en over de regels die je maakt, maar de Kamer roept mij eigenlijk op om uit te leggen wat ik aan de zachte, menselijk kant ervan doe. Want uiteindelijk gaat het in de dagelijkse praktijk over hoe mensen onderling met elkaar communiceren en hoe ze over en weer handelen. Daarin vind ik de rol van de leidinggevende ook een hele belangrijke. Dat zijn dus leidinggevendenden bij rijksorganisaties, bij de rijksoverheid en bij uitvoeringsorganisaties. Het is dus ook van belang om te werken aan meer diversiteit binnen de overheidsorganisatie. Een van de manieren die ik in ieder geval op dit moment ben gaan inzetten, is dat we bij de talentplekken die er zijn voor mensen om door te groeien als leidinggevende bij de rijksoverheid en daarbuiten, dus bij de uitvoeringsorganisaties, echt veel nadrukkelijker aan het kijken zijn naar mensen met een diverse achtergrond. Dat betekent dat de groep die het komende jaar start in de talentenklas voor leidinggevendenden – er is een veel chiquer woord voor, maar goed – voor een derde bestaat uit mensen met een diverse achtergrond, als ik dat zo mag omschrijven. Dat vind ik positief. Ik ben ook bezig om ervoor te zorgen dat leden van sollicitatiecommissies zo veel mogelijk de training «Selecteren zonder vooroordelen» volgen. Zelf heb ik die ook gedaan, omdat ik binnenkort een nieuwe commissaris van de Koning in Flevoland mag selecteren, samen met de vertrouwens-

commissie. Voor mij was dat een reden om deze training ook te doen, want ik ben ook niet zonder vooroordelen.

We zijn steeds meer bezig om vacatures ook in een breder netwerk onder de aandacht te brengen om zo de culturele diversiteit in onze organisatie te versterken. Ook vind ik dat leidinggevendenden er echt voor moeten zorgen dat er een eenduidige normstelling is. Ik ben ervan overtuigd dat het formuleren van een heldere norm voor de omgang tussen collega's op de werkvloer door leidinggevendenden een belangrijke en noodzakelijke voorwaarde is voor een effectieve aanpak van discriminatie en racisme. Je ontleent toch eigenlijk ook de marge voor je eigen handelen aan het voorbeeld dat je krijgt van je leidinggevende. Zo werkt het in ieder geval bij een aantal mensen; misschien verklap ik daarmee dat het bij mij ook zo werkt.

Daarom organiseer ik in het najaar ook een rijksbrede conferentie voor leidinggevendenden over de aanpak van racisme en discriminatie. De doelstelling daarbij is om die normstelling bij leidinggevendenden te versterken.

Ik ben bezig om een aantal instrumenten waar ik zonet ook over vertelde, zoals de omstanderstrainingen uit 2022 en Selecteren zonder vooroordelen, niet alleen aan de ministeries te gaan aanbieden, maar inderdaad ook aan de uitvoeringsorganisaties, zodat zij daar zelfstandig gebruik van kunnen gaan maken. Dit zijn een aantal voorbeelden. Wellicht kan ik in de reactie op het rapport nog wat nadrukkelijker ingaan op de wijze waarop ik die binnen de rijksoverheid en de uitvoeringsorganisaties wil versterken.

Een voorbeeld dat niet zozeer de uitvoeringsorganisatie van het Rijk zelf betreft, maar dat wel terugkomt op dat punt van voldoende melden en het oppakken van meldingen, is dat ik bezig ben met een nieuwe rijksbrede klachtenregeling ongewenste omgangsvormen. Ik wil bereiken dat de drempel die medewerkers bij de overheid ervaren, een stuk lager komt te liggen. Daarbij realiseer ik me wel – de strijd tegen geweld tegen vrouwen en voor emancipatie en gelijke rechten is natuurlijk al heel lange gaande, en die past ook bij deze strijd – dat wij met elkaar een weg bewandelen van twee stappen voorwaarts en dan weer een stap terug. Maar dat maakt de verantwoordelijkheid om daar verder mee aan de slag te gaan alleen maar groter.

In dat kader is het natuurlijk ook belangrijk dat ook het bedrijfsleven daarin het goede doet. Ik vind het in ieder geval goed dat er in de Corporate Governance Code die er nu ligt, wel bewust aandacht is voor diversiteit en inclusie; dat is echt een verbetering ten opzichte van de vorige. Eigenlijk kan je dat ook wel zien als de tegenhanger van de aanpak van discriminatie. Er is nu nadrukkelijk opgenomen dat de commissies en ook de commissarissen divers moeten zijn – de heer Vos weet dat – en dat elke vennootschap een diversiteits- en integriteitsbeleid moet hebben. Dat moet ook gepaard gaan met de verklaring en het plan. Het doel daarvan is het vergroten van de deskundigheid, ervaring en diversiteit in de toplagen. Je zou kunnen zeggen: het woord «discriminatie» staat er niet. Maar op het moment dat je werkt aan diversiteit en inclusie, lever je ook een hele belangrijke bijdrage aan het voorkomen van discriminatie. Ik wil eigenlijk wel toezeggen om ook op dit punt EZK te vragen in de kabinetsreactie hier nog wat verder de gedachten over te laten gaan.

Voorzitter. Ik ben er al op ingegaan dat wetgeving niet voldoende is en dat ik er ook een praktische invulling aan wil geven. Het Beleidskompas geldt eigenlijk rijksbreed voor de hele overheid. We proberen daarmee natuurlijk ook jonge beleidsmedewerkers op te voeden en het zo rijksbreed toegankelijk te maken. Ik kijk even naar mijn team of wij de Academie voor Wetgeving daar ook al op hebben aangehaakt. Ik hoor dat de trainingen nog in ontwikkeling zijn, maar we maken dus trainingen voor de Academie voor Wetgeving. Daar zitten natuurlijk de wetgevingsjuristen.

Hoe zie ik mijn coördinerende rol? Die heb ik nadrukkelijk besproken met de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, die onder mijn ministeriële verantwoordelijkheid zijn werk doet. Dat wil zeggen dat wij er gezamenlijk scherp op letten dat er goede nieuwe voorstellen komen en hoe die opgevolgd worden. Dat betekent dat ik als coördinerend Minister wanneer er iets extra's moet gebeuren of de Kamer anderszins vindt dat er op bepaalde vlakken of terreinen een stap bij moet, het gesprek met mijn collega's daarover aanga. Maar heel eerlijk gezegd, zie ik op dit onderwerp, zeker met de komst van het nationale programma, dat iedereen gewoon heel erg betrokken is. Dat onderschrijft het hele kabinet. Ja, ik herken wat de heer Talsma zegt: de kwaliteit en sterkte van de antidiscriminatievoorzieningen verschillen heel erg. Dat is precies waarom ik er nu extra op in ga zetten dat de lat omhooggaat, want het is gewoon een wettelijke verplichting. Gemeenten willen dat ook graag, maar zij hebben wel handvatten nodig om dat te doen; die krijgen sommige niet. Dat betekent dat ik met gemeenten het gesprek aanga om ervoor te zorgen dat zij die wel krijgen en als ze die zo niet krijgen, dan zorg ik er op een andere manier wel voor dat het gebeurt. Daarmee heb ik ook uitgelegd wat ik aan de zachte kant, waar de heer Karakus naar vroeg, wil gaan doen, maar we zullen dat aspect ook terug laten komen in de brief. Ik herken daarbij ook wat de heer Karakus aangaf, namelijk dat je niet van het kastje naar de muur gestuurd wilt worden. Een sterkere ADV zorgt daar ook voor, want vaak heeft die ook de contacten, bijvoorbeeld met de politie, om dat te doen. Overigens is de politie een van de uitvoeringsorganisaties die op dit moment heel actief werk maakt van het voorkomen van discriminatie binnen de eigen organisatie. Daarvoor is ook een boegbeeld – ik weet niet of dat het goede woord is – of eigenlijk een aanjager naar voren geschoven. Dat is de heer Sitalsing, als ik het goed heb. Hij is in het kader van deze kabinetsreactie ook bij ons op het ministerie langsgesproken om daarover het gesprek te voeren en te vertellen hoe hij dat vanuit het perspectief van de politie ziet.

De **voorzitter**: Ja, hij is ook hier geweest.

Minister **Bruins Slot**: Daarmee zie je dat er op het niveau van de uitvoeringsorganisaties heel veel gebeurt, bijvoorbeeld ook bij de Belastingdienst, omdat het overduidelijk is geworden dat er samen met andere overheidsorganisaties veel werk te verzetten is. Daar wil ik wel mee afsluiten. Uit de vorige personeelsenquête van het Rijk bleek dat er bij 9% van de rijksoverheid discriminatie voorkomt; dat is 9% te veel. Dat maakt mij als Minister, maar ook alle andere Ministers, die verantwoordelijk zijn voor wat er gebeurt op hun eigen ministerie, duidelijk dat er ook bij ons nog veel werk te verzetten is.

De **voorzitter**: Dank u wel voor de afsluitende woorden, Minister. Ik kijk even rond of er nog brandende opmerkingen zijn. Dan geef ik graag het woord aan de heer Ganzevoort.

De heer **Ganzevoort** (GroenLinks): Voorzitter, dank. Ik heb met name geluisterd vanuit mijn rol. Het is goed om te horen dat er zo veel aandacht is voor het thema, zowel in de breedte van de Kamer als bij de Minister. Wij wisten natuurlijk al dat die aandacht er is. Misschien wil ik nog één punt onderstrepen vanuit de commissie en de voorgeschiedenis: we hebben natuurlijk gekozen voor een wetgevingsonderzoek. Dat gaat dus niet alleen over dat hele brede discriminatiebeleid – dat is ook heel belangrijk – maar specifiek ook over de vraag wat dat nou betekent voor de wetgeving. En wat betekent dat voor de toetsing daarvan als het gaat om vertrouwen in de burger, aandacht voor degenen die het ten diepste aangaat, de expliciete en impliciete normstellingen die daarin een rol spelen, de integraliteit en de samenhang, de toerusting van de mensen

die het moeten uitvoeren, en de accountability, de klachtenprocedures en de individual-rightsbenadering? Op dat punt spreek ik de hoop uit dat in de brief van de Minister nadrukkelijk terugkomt hoe geborgd wordt dat de samenhang van die zes aandachtspunten – wij hebben steeds gezegd dat je er niet eentje kunt uitlichten en daar wat aan kunt gaan doen, maar dat het precies gaat om de samenhang van die zes – inderdaad in het Beleidskompas en in de hele wetsvoorbereiding op zo veel mogelijk domeinen gaat leven, zodat wij die ook met elkaar in de toetsing van wetten kunnen gaan opnemen. Dat laatste moet de Kamer zelf doen, maar over de aanloop daarnaartoe en het expliciteren van die toets, zeg maar, op het integrale pakket van die zes criteria, moeten we met name als volgende Kamer – ik maak daar zelf geen deel meer van uit, maar heel veel collega's zullen dat wel nog doen en die zullen dit oppakken – heel expliciet communiceren met de regering, zodat die toets ook mogelijk wordt.

Dank voor de aandacht die de regering daarvoor heeft, maar omdat discriminatie zo'n breed thema is, zou ik het niet alleen willen hebben over dat hele brede beleidsveld waar het allemaal over moet gaan, maar zou ik vooral willen kijken naar waar dat nou neerslaat in wetgeving, niet alleen in expliciete antidiscriminatiewetgeving, maar juist in de brede wetgevingspraktijk. Waar slaat het nou neer op zo'n manier dat wij weten dat er echt geprobeerd wordt om de valkuilen die wij als commissie hebben gezien, te ondervangen?

Dank, voorzitter.

De **voorzitter**: Dank, meneer Ganzevoort. Het is een hartenkreet. Wilt u daar nog op reageren, Minister? Als u dat wilt, dan hebt u nu de gelegenheid daartoe.

Minister **Bruins Slot**: Dat is natuurlijk de vraag der vragen: hoe doe je dat op een goede manier? Ik heb daar ideeën over, maar die ga ik wel in de kabinetsreactie sturen, want het moet wel beklijken. Ik kan iets opschrijven waarvan één keer gezegd wordt «goeie samenhang, leuk», maar het moet ook ergens een plek krijgen; daar heb ik een opvatting over, maar die ziet u terug in de brief.

De **voorzitter**: Die gaan we lezen in de brief van 20 juni. Dat is over een dikke maand. We zijn heel benieuwd. De volgende Kamer zal die brief ongetwijfeld agenderen en dan zullen wij elkaar terugzien. Ik wil de Minister en de ambtenaren ontzettend bedanken. Het was een mooi mondeling overleg. Ik dank de collega's daar ook voor. Dan wil ik dit mondeling overleg nu sluiten.

Dank u wel.

Sluiting 15.51 uur.