

Vergaderjaar 2025–2026

35 640

EU-voorstellen: EU-actieplan tegen racisme en een strategisch EU-kader voor gelijkheid, integratie en participatie van de Roma

D

VERSLAG VAN EEN SCHRIFTELIJK OVERLEG

Vastgesteld 3 juli 2026

De vaste commissie voor Binnenlandse Zaken¹ heeft schriftelijk overleg gevoerd met de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over **de Commissiemededeling: Unie van gelijkheid: strategie tegen racisme 2026–2030**. Bijgaand brengt de commissie hiervan verslag uit. Dit verslag bestaat uit:

- De uitgaande brief van 6 mei 2026.
- De antwoordbrief van 2 juli 2026.

De griffier van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken,
Bergman

¹ Samenstelling: Beukering (Fractie-Beukering), Dessing (FVD), Dittrich (D66), Doornhof (CDA), Fiers (GroenLinks-PvdA), Van Gasteren (Fractie-Van Gasteren), Van der Goot (OPNL), Griffioen (D66), Van Gurp (GroenLinks-PvdA), Van Hattem (PVV), Janssen (SP), Janssen-van Helvoort (GroenLinks-PvdA), Karaaslan (D66), Kroon (BBB), Lagas (BBB) (voorzitter), Van Langen-Visbeek (BBB), Lieveense (BBB), Meijer (VVD) (ondervoorzitter), Moonen (D66), Nicolai (PvdD), Perin-Gopie (Vlt), Recourt (GroenLinks-PvdA), Van Rooijen (50PLUS), Roovers (GroenLinks-PvdA), Van de Sanden (Fractie-Van de Sanden), Schalk (SGP), Straus (VVD), Talsma (ChristenUnie), Van Toorenburg (CDA), Visseren-Hamakers (Fractie-Visseren-Hamakers), Walenkamp (Fractie-Walenkamp)

BRIEF VAN DE VOORZITTER VAN DE VASTE COMMISSIE VOOR BINNENLANDSE ZAKEN

Aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Den Haag, 6 mei 2026

De leden van de vaste commissies voor Binnenlandse Zaken hebben met belangstelling kennisgenomen van de Commissiemededeling: een Unie van gelijkheid: strategie tegen racisme 2026–2030 (hierna: strategie) die op 20 januari 2026 is gepubliceerd en het hierbij horende BNC-fiche van 6 maart 2026.² De leden van de fracties van de **D66**, **PVV** en **Volt** hebben naar aanleiding hiervan enkele vragen. De leden van de fractie van **JA21** sluiten zich aan bij de vragen van de leden van de fractie van de PVV.

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van D66

Deze leden onderschrijven dat discriminatie raakt aan het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel en daarmee aan de kernwaarden van de rechtsstaat. Zij constateren dat de aanpak van racisme en discriminatie bestaat uit een breed palet aan beleidsprogramma's, actieplannen en coördinerende structuren, die worden uitgevoerd op verschillende beleidsterreinen en onder verantwoordelijkheid van meerdere departementen. In dat verband hebben deze leden enkele vragen over de wijze waarop deze aanpak duurzaam wordt geborgd en in de uitvoering voldoende samenhang kent. Het gaat er daarbij uiteindelijk om dat de aanpak echte verandering brengt ten aanzien van dit complexe vraagstuk.

Deze leden vragen hoe u waarborgt dat de aanpak van racisme en discriminatie ook leidt tot duidelijke normen en verantwoordelijkheden voor overheden en uitvoeringsorganisaties zelf. Op basis van welke signalen of evaluaties concludeert u dat bestaande wettelijke kaders en handhavinginstrumenten voldoende zijn, dan wel tekortschieten? Hoe wordt in dat geval voorzien in bijstelling of versterking?

Voorts vragen deze leden wie binnen het kabinet verantwoordelijk is voor de samenhang tussen de verschillende beleidsterreinen waarop racisme en discriminatie worden bestreden, waaronder arbeid, onderwijs, huisvesting, zorg, sport en het digitale domein. Hoe wordt gestuurd op consistentie en afstemming tussen deze beleidsterreinen en op welke wijze wordt hierover verantwoording afgelegd?

Daarnaast achten deze leden het van belang dat het stelsel voor de aanpak van discriminatie voor burgers overzichtelijk en toegankelijk is. Hoe wordt voorkomen dat personen die discriminatie ervaren geconfronteerd worden met versnippering in meldpunten, procedures en verantwoordelijkheden? Op welke wijze wordt bij de verdere ontwikkeling van de aanpak rekening gehouden met het doenvermogen van burgers en met het vertrouwen dat zij in de overheid moeten kunnen stellen?

Ten slotte vragen deze leden aandacht voor institutionele en digitale vormen van discriminatie. Deze leden vragen of u van oordeel bent dat de huidige instrumenten en toezichtarrangementen toereikend zijn om dergelijke vormen van discriminatie tijdig te signaleren en effectief aan te pakken, ook wanneer deze zich binnen overheidsorganisaties voordoen.

² COM(2026)12 – Commissiemededeling: een Unie van gelijkheid: strategie tegen racisme 2026–2030; BNC-fiche bij COM(2026)12 – Commissiemededeling: een Unie van gelijkheid: strategie tegen racisme 2026–2030.

Hoe wordt geborgd dat signalen hierover leiden tot concrete correcties en structurele verbeteringen?

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de PVV

Deze leden lezen in de strategie dat deze gebaseerd is op de doelstelling om racisme in al zijn vormen te bestrijden en dat de Europese Unie (EU) streeft naar een intersectionele beleidsaanpak om de complexiteit aan te pakken van de ongelijkheden en elkaar overlappende vormen van discriminatie en dat de strategie nauw aansluit bij de huidige en toekomstige EU-gelijkheidsstrategieën. Deze leden constateren dit gaat om een beleid dat nastreeft dat iedereen gelijk is en een beleid dat nastreeft dat er geen onderscheid gemaakt wordt. Vervolgens moeten de lidstaten daar ook weer beleid op schrijven en aantoonbaar maken dat er iets mee gedaan wordt. Deze leden vragen zich af wat het onderscheidende vermogen is van deze twee individuele strategieën ten opzichte van elkaar en waarom dit niet geconvergeerd wordt tot één strategie. Bent u het met deze leden eens dat convergentie van deze strategieën de administratieve last voor het aantonen van het compliant zijn drastisch kunnen verminderen en daarmee de efficiëntie alsook de effectiviteit van zo'n gelijkheidsstrategie kan bevorderen. Bent u bereid om dit met de Europese Commissie (hierna: de Commissie) op te nemen?

Daarnaast lezen deze leden in hoofdstuk één van deze strategie dat het Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek van de Commissie een studie zal uitvoeren naar de rol van sociale media bij de vorming van de houding van jongeren ten aanzien van etnische diversiteit, maar ook dat zij een prognoseoefening zal starten om inzicht te krijgen in mogelijke toekomstige trends en de ontwikkeling van doeltreffende tegenmaatregelen. Deze leden vragen hoe zich dit verhoudt tot de reeds geëffectueerde Digital Services Act (DSA) met de daaruit voortvloeiende maatregelen en hoe ingrijpend de tegenmaatregelen volgens u mogen zijn.

Daarnaast lezen deze leden in hoofdstuk twee van de strategie: *«De Commissie zal de digitaledienstenverordening blijven monitoren en handhaven en, samen met de digitaledienstenraad en relevante belanghebbenden, de uitvoering van de vrijwillige gedragscode voor de bestrijding van illegale haatzaaiende uitlatingen op internet+ op regelmatige basis monitoren en ondersteunen.»*³ Deze leden vragen of u de zorg deelt dat er een mogelijkheid bestaat dat deze tegenmaatregelen, zoals geautomatiseerde handhaving op online platforms, door onduidelijke definities kunnen doorslaan tot censuur? Tevens wensen zij een toelichting op het begrip «ondersteunen», omdat het spreken van «tegenmaatregelen» geen vrijblijvendheid suggereert, zeker gezien deze leden lezen dat de Commissie een wetgevingsinitiatief overweegt om de definities van haatmisdrijven op het internet te harmoniseren. Hoe komt dit er in de praktijk uit te zien? Maakt u zich, net als deze leden, zorgen dat dit kan leiden tot een drastische inperking van het recht op het vrije woord zoals bedoeld in Artikel 10 van de Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden (EVRM) en Artikel 19 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)?

Voorts lezen deze leden in hoofdstuk twee van de strategie dat de Commissie na wil gaan hoe de nationale sanctieregelingen kunnen worden versterkt. Deze leden vernemen graag in hoeverre u de Commissie toestaat om sturing te geven aan nationale wet- en regelgeving? In hoeverre is Nederland nog autonoom in dit geval?

³ COM(2026)12, p. 10.

Tot slot willen deze leden graag van u weten hoe wordt voorkomen dat subjectief ervaren of onjuist vastgestelde discriminatie leidt tot nieuwe discriminatie, overreactie of oneerlijke sancties of, in andere woorden, dat compenserend of corrigerend beleid zélf omslaat in ongelijke behandeling van anderen. Hoe wordt omgegaan met «valse positieven», doorschietend voorkeursbeleid, belangen van niet-doelgroepen, conflict met neutraliteit en spanning met op-verdienste-gebaseerde-selectie? Hoe verhoudt zich dit bijvoorbeeld tot de omgekeerde discriminatie die deze leden zien op de woningmarkt?

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van Volt

Deze leden onderschrijven het belang van een effectieve bestrijding van racisme en discriminatie, mede gelet op de fundamentele waarden van de Europese Unie en de centrale plaats die het gelijkheidsbeginsel inneemt in de Nederlandse rechtsorde. Discriminatie en racisme zijn een hardnekkig probleem in Europa en Nederland en daarom vinden de leden van de fractie van Volt het des te belangrijker dat de Nederlandse regering hiervoor effectief beleid en wetgeving maakt.

In het BNC-fiche lezen deze leden: *«De aanpak krijgt onder meer gestalte door het opstellen van een Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme onder coördinatie van de [Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (JNCDR[)]].»*⁴ Het laatste Nationale Programma tegen Discriminatie en Racisme dateert uit 2023. In 2025 is door kabinet-Schoof besloten dat er geen Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme komt en dat de NCDR een dergelijk programma ook niet meer coördineert.⁵ Hoe verhoudt dat zich tot wat in het BNC-fiche is opgenomen over de coördinatie van de NCDR? Wat is nu precies de rol en taak die de NCDR heeft? Is er een nieuw Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme in de maak? Indien deze al gereed is, kan deze Kamer die dan ontvangen?

Deze leden lezen daarnaast in het BNC-fiche: *«Op alle terreinen die de EU-antiracismestrategie 2026–2030 beslaat, vindt reeds beleidsinzet plaats op het gebied van preventie, signalering, monitoring en sanctionering ten aanzien van verschillende discriminatiegronden.»* In de strategie staat: *«Deze strategie is gebaseerd op de doelstelling om racisme in al zijn vormen te bestrijden, met inbegrip van racisme tegen zwarte mensen, zigeunerhaat, antisemitisme, racisme tegen Aziatische mensen en moslimhaat. In de strategie wordt racisme in het algemeen aangepakt, met specifieke maatregelen ter bestrijding van discriminatie.»* Kunt u aangeven wat u precies doet op het terrein van anti-zwart racisme, antiziganisme, antisemitisme, anti-Aziatisch racisme en moslimdiscriminatie én kunt u aangeven hoeveel middelen beschikbaar zijn voor het aanpakken van elk van deze vormen van racisme en discriminatie? Deze leden lezen graag een toelichting per genoemde vorm.

De commissie voor Binnenlandse Zaken ziet met belangstelling uit naar uw reactie en ontvangt deze graag binnen **vier weken** na dagtekening van deze brief.

Voorzitter van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken,
I.M. Lagas MDR

⁴ BNC-fiche bij COM(2026)12, p. 3.

⁵ Kamerstukken II 2024/25, nr. 454.

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

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 2 juli 2026

Overeenkomstig de bestaande afspraken ontvangt u hierbij de reactie op de vragen over de Mededeling EU Anti-Racism Strategy 2026–2030 (Kamerstuk 22 112-4285), ingediend door de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken op 6 mei 2026.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
P.E. Heerma

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van D66

Deze leden onderschrijven dat discriminatie raakt aan het grondwettelijke gelijkheidsbeginsel en daarmee aan de kernwaarden van de rechtsstaat. Zij constateren dat de aanpak van racisme en discriminatie bestaat uit een breed palet aan beleidsprogramma's, actieplannen en coördinerende structuren, die worden uitgevoerd op verschillende beleidsterreinen en onder verantwoordelijkheid van meerdere departementen. In dat verband hebben deze leden enkele vragen over de wijze waarop deze aanpak duurzaam wordt geborgd en in de uitvoering voldoende samenhang kent. Het gaat er daarbij uiteindelijk om dat de aanpak echte verandering brengt ten aanzien van dit complexe vraagstuk.

Deze leden vragen hoe u waarborgt dat de aanpak van racisme en discriminatie ook leidt tot duidelijke normen en verantwoordelijkheden voor overheden en uitvoeringsorganisaties zelf. Op basis van welke signalen of evaluaties concludeert u dat bestaande wettelijke kaders en handhavingsinstrumenten voldoende zijn, dan wel tekortschieten? Hoe wordt in dat geval voorzien in bijstelling of versterking?

Het College voor de Rechten van de Mens (hierna: het College) fungeert in Nederland als onafhankelijk toezichthouder van de mensenrechten. Het College belicht, beschermt en bevordert de mensenrechten in Nederland. Op grond van artikel 22 van de Wet College voor de Rechten van de Mens (WCRM) stelt het College iedere vijf jaar een rapport op van zijn bevindingen ten aanzien van de werking in de praktijk van de antidiscriminatie-wetgeving.⁶ In deze evaluaties wordt onder meer ingegaan op de vraag of de gelijkebehandelingswetgeving nog aansluit bij het soort meldingen van discriminatie dat het College ontvangt of dat er andere vormen of typen van discriminatie onder het bereik van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) zouden moeten worden gebracht.

Daarnaast wordt in deze evaluaties doorgaans ook aandacht besteed aan de vraag of het College voldoende bevoegdheden heeft om toezicht te houden op de naleving van de gelijkebehandelingswetgeving. Volledigheidshalve wordt voor de beantwoording van de vraag van de D66-fractie dan ook verwezen naar de laatste evaluatie, die dateert van oktober 2023 en ziet op de periode 2017–2022,⁷ waarna de kabinetsreactie op deze evaluatie op 26 september 2025 is uitgebracht.⁸ Aan de hand van onder andere dit soort evaluaties wordt bepaald of eventuele bijstelling of versterking nodig is. Uit deze evaluatie volgt dat het College geen knelpunten ziet ten aanzien van de handhaving van de antidiscriminatie-wetgeving.

De gelijkebehandelingswetgeving is op dit moment met name van toepassing op private organisaties: op werkgevers, winkels, ziekenhuizen en scholen bijvoorbeeld. Op de overheid is deze wetgeving niet van toepassing, behalve als de overheid optreedt als werkgever of in het geval van discriminatie op grond van «ras» bij de toekenning van sociale

⁶ Dat betreft specifiek de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb), de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgb m/v) en artikel 646 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

⁷ College voor de Rechten van de Mens, *Evaluatie gelijkebehandelingswetgeving 2017–2022. Toekomstbestendige gelijke behandeling?*, oktober 2023.

⁸ Kamerbrief betreffende reactie op evaluaties College voor de Rechten van de mens, 26 september 2025. Hier raadpleegbaar: Kamerbrief met reactie op evaluaties College voor de Rechten van de Mens | Rijksoverheid.nl.

voordelen (zoals bijstandsuitkeringen of toeslagen). Het kabinet werkt evenwel aan een wetsvoorstel dat de Awgb van toepassing verklaart op al het overheidshandelen. De voorbereidingen daarvoor worden momenteel getroffen.⁹ Het streven is om het wetsvoorstel in de eerste helft van 2027 in consultatie te brengen. Overheden moeten zich nu al aan het verbod van discriminatie in artikel 1 van de Grondwet houden.

Ten slotte heeft op 8 juni 2026 de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (hierna: de staatscommissie) haar eindrapport¹⁰ gepresenteerd. De staatscommissie gaat daarin, en in diverse tussenrapportages die zij eerder publiceerde, onder meer in op de vraag of het wettelijk kader tegen discriminatie nog afdoende is. De staatscommissie doet enkele aanbevelingen om het wettelijk kader uit te breiden. Het rapport en de tussenrapportages worden momenteel bestudeerd. In het najaar volgt een planning voor de kabinetsreactie.

Voorts vragen deze leden wie binnen het kabinet verantwoordelijk is voor de samenhang tussen de verschillende beleidsterreinen waarop racisme en discriminatie worden bestreden, waaronder arbeid, onderwijs, huisvesting, zorg, sport en het digitale domein.

De verantwoordelijkheden voor de verschillende beleidsterreinen zijn verdeeld onder verschillende departementen. Mijn departement is verantwoordelijk voor het up-to-date houden van de discriminatiebepalingen in de Grondwet en in de Algemene wet gelijke behandeling en geeft advies of toetst of voorgenomen wetgeving of beleid voldoet aan de gelijkebehandelingswetgeving. Ook ben ik verantwoordelijk voor het stelsel van antidiscrimatievoorzieningen. Daarnaast heb ik een coördinerende rol op het discriminatiedossier. Dat betekent dat mijn ministerie zorgt voor verbinding en overzicht en dat het onderwerpen oppakt die alle departementen of de hele overheid aangaan, zoals institutionele discriminatie of het opstellen van een rijksbrede overkoepelende aanpak van discriminatie programma, zoals gevraagd in de motie-Van Baarle¹¹ tijdens het debat over de regeringsverklaring. In dat programma zal worden getracht samenhang te brengen tussen de verschillende beleidsterreinen waarop discriminatie en racisme worden bestreden. Tevens valt de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) onder mijn verantwoordelijkheid. Diens positie zal wettelijk worden verankerd.

Een coördinerende rol houdt niet in dat mijn ministerie beleid maakt op alle beleidsterreinen waar discriminatie zich voordoet; dat doen de verschillende betrokken departementen. Zij hebben immers de benodigde expertise en contacten in huis om beleid te kunnen maken dat ook daadwerkelijk impact heeft. Hieronder wordt per bewindspersoon uiteengezet wie voor welke beleidsterreinen de verantwoordelijkheid draagt.

De Minister van Werk en Participatie (WenP) is verantwoordelijk voor het voorkomen en aanpakken van discriminatie en racisme op basis van herkomst, huidskleur of religie (o.a. moslimdiscriminatie, antizwarcisme, discriminatie van Roma en Sinti, anti-Aziatisch racisme). Daarnaast is de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verantwoordelijk

⁹ *Kamerstukken II 2025–26*, 28 481, nr. 25 (brief aan de Tweede Kamer van 27 maart 2026).

¹⁰ Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (2026), *Discriminatie doorbreken. Naar een overheid die discriminatie en racisme bestrijdt en voorkomt*, 2026–03, Den Haag: Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme.

¹¹ *Kamerstukken II 2025–26*, 36 848, nr. 76.

voor arbeidsmarktdiscriminatie en het tegengaan van discriminatie op de werkvloer.

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) is verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie en racisme in het onderwijs, media, cultuur en wetenschap, zoals opgenomen in de OCW-brede agenda tegen discriminatie en racisme (2022–2026).¹² De Staatssecretaris Onderwijs en Emancipatie is verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie en racisme in het funderend onderwijs en het emancipatiebeleid dat zich met name richt op gelijke kansen en rechten voor vrouwen en lhbtq+-personen.

De Minister van Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening (VRO) is verantwoordelijk voor de aanpak van woondiscriminatie, de toegankelijkheid van gebouwen en het woonwagengebeleid.

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) is verantwoordelijk voor de aanpak van discriminatie in de gezondheidszorg, sport en van mensen met een beperking.

Het voorkomen en bestrijden van discriminatie door algoritmes en online discriminatie is sinds het regeerakkoord een gedeelde verantwoordelijkheid van de Staatssecretaris van Digitale Economie en Soevereiniteit (EZK) en de Staatssecretaris Koninkrijksrelaties en Slagvaardige overheid (BZK).

De Minister van Justitie en Veiligheid (JenV) is verantwoordelijk voor de strafrechtelijke aanpak van discriminatie en de taakuitvoering van de politie en het OM. Ook valt de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding onder de ministeriële verantwoordelijkheid van de Minister van Justitie en Veiligheid.

Op tal van deze dossiers zijn er raakvlakken. Het is aan de bewindspersonen die deze dossiers onder zich hebben, om die verbanden te zien en daar eventuele actie op te ondernemen. Zo is er bijvoorbeeld de Versterkte aanpak lhbtq+veiligheid 2026–2029, een samenwerking tussen het Ministerie van OCW en het Ministerie van JenV. Ook de Strategie Bestrijding Antisemitisme verbindt diverse beleidsterreinen met elkaar met het oog op de aanpak van antisemitisme. Deze strategie komt tot stand onder leiding van het Ministerie van JenV. Deze werkwijze – de bredere verdeling van verantwoordelijkheden – heeft als voordeel dat de programma's of de acties worden gecoördineerd door de departementen die de meeste kennis in huis hebben van het onderwerp in kwestie.

Hoe wordt gestuurd op consistentie en afstemming tussen deze beleidsterreinen en op welke wijze wordt hierover verantwoording afgelegd?

Er zijn interdepartementale overleggen over de aanpak van discriminatie waarin diverse departementen vertegenwoordigd zijn, zowel op het niveau van dossierhouders als op hoog-ambtelijk niveau. Mijn ministerie zit deze overleggen voor. Daarnaast zal het opstellen van een overkoepelend programma voor de aanpak van discriminatie leiden tot meer afstemming tussen beleidsterreinen. Dit programma wordt opgesteld onder coördinatie van mijn ministerie. Dat neemt niet weg dat iedere Minister verantwoording aflegt over diens eigen beleidsterrein(en). Als

¹² Hier raadpleegbaar: Agenda tegen discriminatie en racisme – Eerste Kamer der Staten-Generaal.

coördinerend Minister is het niet aan mij om in de plaats daarvan te treden. Dit is in lijn met artikel 44 van de Grondwet.

Daarnaast achten deze leden het van belang dat het stelsel voor de aanpak van discriminatie voor burgers overzichtelijk en toegankelijk is. Hoe wordt voorkomen dat personen die discriminatie ervaren geconfronteerd worden met versnippering in meldpunten, procedures en verantwoordelijkheden?

Momenteel hebben gemeenten op grond van de *Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen* de taak om hun inwoners toegang te bieden tot een meldpunt. Op dit moment zijn er 18 antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) aangesloten bij de landelijke vereniging Discriminatie.nl. Deze ADV's hebben meer dan 95% van de gemeenten als werkgebied. Ik erken dat de toegankelijkheid voor het melden van discriminatie nog beter kan en dat dit aandacht vraagt. Daarom werk ik aan de versterking van het stelsel van ADV's door middel van het voorstel voor de *Wet bijstand bij discriminatie*, dat onlangs in consultatie is geweest. Dit wetsvoorstel voorziet in de oprichting van één centrale organisatie die meldingen van discriminatie opneemt en opvolgt, in plaats van de huidige 18 ADV's. Door deze centralisatie kunnen middelen gerichter worden ingezet en wordt een professionaliseringsslag gemaakt, zodat meldingen zorgvuldiger worden afgehandeld en melders beter worden ondersteund. Daarbij geldt dat de fysieke meldpunten in het land behouden blijven en wordt het takenpakket uitgebreid met het doen aan preventie van discriminatie en het doorgeleiden van melders voor nazorg.

Net zoals in het huidige stelsel, zal de organisatie ook in het nieuwe stelsel in staat zijn om discriminatiemeldingen op te pakken en klachten van kop tot staart te behandelen. Personen die discriminatie ervaren kunnen ervoor kiezen om alleen een melding te maken, of een klachtenprocedure te doorlopen. Ook leveren de ADV's actief bijstand bij juridische procedures. Naast ADV's bestaan er ook informele meldpunten die zich meer specifiek richten op bepaalde discriminatiegronden. Het kabinet zet in op een verdere versterking van de samenwerking tussen dergelijke informele meldpunten en de formele meldpunten, zoals de ADV's. Hierdoor komen meldpunten beter bij elkaar in zicht, wordt er actief gewerkt aan kruisbestuiving van kennis, ervaring en inzicht en wordt het vertrouwen bij achterbannen vergroot.

Daarnaast zet ik in op het vergroten van de meldingstoegankelijkheid door middel van brede publiekscommunicatie. Deze communicatie richt zich op het vergroten van kennis over discriminatie en Discriminatie.nl, het versterken van het vertrouwen in het nut van melden en het beter aansluiten bij de behoeften van mensen die discriminatie ervaren. Deze aanpak is gebaseerd op onderzoek uit 2024 naar effectieve gedragsveranderingsstrategieën.¹³ Een publiekscampagne, met inzet van verschillende media, maakt hier onderdeel van uit en staat gepland voor het najaar van 2026.

Op welke wijze wordt bij de verdere ontwikkeling van de aanpak rekening gehouden met het doenvermogen van burgers en met het vertrouwen dat zij in de overheid moeten kunnen stellen?

¹³ Gedragsbureau Duwtje, *Van ervaren tot melden: motivaties en barrières bij discriminatie melden* (in opdracht van Ministerie van BZK), september 2024–februari 2025. Hier raadpleegbaar: Van ervaren tot melden: motivaties en barrières bij discriminatie melden | Rijksoverheid.nl.

De hiervoor aangekondigde publiekscommunicatie heeft als doel om drempels weg te nemen voor burgers om discriminatie te melden. Hierdoor beoogt het kabinet het voor iedereen mogelijk te maken om op een laagdrempelige wijze een beroep te doen op de gelijkebehandelingswetgeving. In combinatie met de kosteloze kop-tot-staartaanpak die de ADV's nu hanteren wordt daaraan bijgedragen.

Wanneer het gaat om het vertrouwen van burgers in de overheid is het belangrijk dat juist bij discriminatie duidelijk is welke rol een ADV heeft. Binnen het huidige stelsel is de link met gemeenten, als taakverantwoordelijke voor een voorziening, relatief groot. De nieuwe organisatie zal haar taken en de wijze waarop zij haar koers vaart onafhankelijk uitvoeren. Uw Kamer zal het wetsvoorstel *Wet bijstand bij discriminatie* naar verwachting volgend jaar ontvangen. Hierin kunt u lezen dat mijn primaire rol beperkt zal zijn tot het houden van financieel toezicht. Daarnaast is ook het College voor de Rechten van de Mens – als onafhankelijk toezichthouder – bij machte om de overheid te adviseren en toe te zien op de naleving van nationale en internationale mensenrechten.

Bij de verdere uitwerking van de aanpak zal rekening worden gehouden met het eerder genoemde gedragsonderzoek met betrekking tot het (niet) melden van discriminatie. Waar mogelijk zullen hierbij ook de aanbevelingen uit het WODC-rapport *Doendenken: evaluatie van de kwaliteitseis doenvermogen van het Beleidskompas*¹⁴ worden meegenomen. De beleidsreactie op de aanbevelingen is op 19 juni 2026 aan de Tweede Kamer gezonden.¹⁵

Ten slotte vragen deze leden aandacht voor institutionele en digitale vormen van discriminatie. Deze leden vragen of u van oordeel bent dat de huidige instrumenten en toezichtarrangementen toereikend zijn om dergelijke vormen van discriminatie tijdig te signaleren en effectief aan te pakken, ook wanneer deze zich binnen overheidsorganisaties voordoen. Hoe wordt geborgd dat signalen hierover leiden tot concrete correcties en structurele verbeteringen?

Institutionele discriminatie

De bewustwording over institutionele discriminatie en de noodzaak om dat tegen te gaan groeit. Diverse uitvoeringsorganisaties hebben daar trainingen en maatregelen voor ontwikkeld. Daarnaast wordt ook in het Beleidskompas en bij de in- en uitvoeringstoets aandacht gevraagd voor de risico's op discriminatie en racisme bij het ontwikkelen van nieuw beleid en wetgeving.

Belangrijke nieuwe instrumenten zijn de door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (Staatscommissie) ontwikkelde Discriminatie-toets Publieke Dienstverlening (DPD) en de Discriminatie-toets Beleidsprocessen (DB) die uitvoeringsdiensten en departementen zelf kunnen doen om de risico's op (institutionele) discriminatie en racisme in hun dienstverlening, beleid, werkprocessen en organisatiecultuur te kunnen identificeren en aanpakken. Op basis van de inzichten die worden opgedaan, wordt er door de organisatie een actieplan opgesteld om concrete verandering in gang te zetten. De beide discriminatie-toetsen zijn daarmee ook bedoeld als instrument om als organisatie breder van te leren en kunnen leiden tot structurele verbeteringen.

¹⁴ Het rapport is hier raadpleegbaar: Doendenken – Evaluatie van de Kwaliteitseis Doenvermogen van het Beleidskompas | Rijksoverheid.nl.

¹⁵ *Kamerstukken II 2025–26, 36 800 VI-145.*

Ter afsluiting van de laatste sessie denkt het kernteam dat de toets doorloopt na over hoe en wanneer het onderzoeksrapport wordt gedeeld met het management en andere relevante afdelingen en hoe het onderzoeksrapport formeel geborgd wordt in bestaande structuren (bijv. via jaarplannen, kwaliteitsdocumenten of beleidscycli). Dit stimuleert de bredere dialoog binnen de organisatie. De resultaten uit de toets kunnen weer als input dienen voor vervolgstappen om de kennis rondom discriminatie te vergroten en verbeteringen in beleid, werkprocessen en organisatiecultuur te realiseren. Het kabinet maakt deze toetsen breed beschikbaar en biedt de komende jaren begeleiding aan bij het afnemen ervan.¹⁶ Ik heb daarnaast toegezegd de Tweede Kamer jaarlijks te informeren over de discriminatietoetsen.

De Staatscommissie heeft ook geadviseerd om een gelijkheidsplicht voor de publieke sector wettelijk vast te leggen. Zij pleit voor een plicht voor overheidsinstanties om bij hun taakuitoefening altijd rekening te houden met gelijkheid. Het kabinet is in gesprek met verschillende overheidsorganisaties om de uitvoerbaarheid, impact, juridische-bestuurlijke inbedding en wenselijkheid van een gelijkheidsplicht verder te onderzoeken. Een reactie op het voorstel voor een gelijkebehandelingsplicht volgt in de integrale kabinetsreactie op het eindrapport¹⁷ van de Staatscommissie, dat op 8 juni 2026 is verschenen.

Digitale vormen van discriminatie

Voor zover met «digitale vormen van discriminatie» online haat en discriminatie wordt bedoeld, zien we dat te veel Nederlanders in aanraking komen met online discriminatie of hier zelf slachtoffer van worden. Daarom geeft het kabinet de komende jaren onverkort uitvoering aan het Plan van aanpak tegen online discriminatie.¹⁸ Daarbinnen zetten we onder meer in op het ondersteunen van het maatschappelijk middenveld bij de aanpak van online discriminatie vanuit de samenleving, op het toegankelijker en makkelijker maken van het melden van online haat en discriminatie, en op het verbeteren van het toezicht op en de samenwerking met de internetsector.

Het kabinet onderhoudt bovendien nauwe banden met maatschappelijke partners, zodat het op de hoogte is van signalen van online discriminatie, en in gesprek met platformen kan komen tot structurele verbeteringen. Dergelijke signalen deelt het kabinet ook met de bevoegde toezichthouders in Nederland en Europa, zodat zij dit kunnen betrekken bij hun toezicht op de Digitaledienstenverordening (*Digital Services Act*, DSA).

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van de PVV

Deze leden lezen in de strategie dat deze gebaseerd is op de doelstelling om racisme in al zijn vormen te bestrijden en dat de Europese Unie (EU) streeft naar een intersectionele beleidsaanpak om de complexiteit aan te pakken van de ongelijkheden en elkaar overlappende vormen van discriminatie en dat de strategie nauw aansluit bij de huidige en toekomstige EU-gelijkheidsstrategieën. Deze leden constateren dat dit gaat om een beleid dat nastreeft dat iedereen gelijk is en een beleid dat nastreeft dat er geen

¹⁶ Kamerbrief met de beleidsreactie op de discriminatietoetsen en vervolgstappen, 18 mei 2026. Hier raadpleegbaar: Kamerbrief met beleidsreactie discriminatietoetsen en vervolgstappen.

¹⁷ Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, *Discriminatie doorbreken. Naar een overheid die discriminatie en racisme bestrijdt en voorkomt*, 2026–03, Den Haag: Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme (2026).

¹⁸ Hier raadpleegbaar: Plan van aanpak tegen online discriminatie | Rijksoverheid.nl.

onderscheid gemaakt wordt. Vervolgens moeten de lidstaten daar ook weer beleid op schrijven en aantoonbaar maken dat er iets mee gedaan wordt. Deze leden vragen zich af wat het onderscheidende vermogen is van deze twee individuele strategieën ten opzichte van elkaar en waarom dit niet geconvergeerd wordt tot één strategie.

Voor zover de PVV-fractie met «twee individuele strategieën» doelt op de *EU Anti-Racism Strategy 2026–2030* (hierna: de antiracismestrategie) enerzijds en de overige EU-gelijkheidsstrategieën anderzijds, luidt mijn antwoord als volgt. De antiracismestrategie is een vervolg op het *EU Action Plan 2020–2025*, dat in 2020 door de Commissie is aangenomen. Het *EU Action Plan 2020–2025* heeft geleid tot een groter bewustzijn van de bedreiging die racisme vormt voor de waarden van de Unie die zijn verankerd in artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU). Na afloop van het actieplan heeft het Europees Parlement verzocht om de werkzaamheden in het kader van het *EU Action Plan 2020–2025* voort te zetten door een volwaardige EU-strategie te ontwikkelen.¹⁹ De *EU Anti-Racism Strategy 2026–2030* is daarvan het resultaat.

De keuze voor een aparte strategie ligt bij de Europese Commissie (en het Europees Parlement). De antiracismestrategie vormt een aanvulling op de andere EU-gelijkheidsstrategieën, die vaak op één specifieke groep zien. Volledigheidshalve benadruk ik nog dat de strategie geen bindende verplichtingen kent. Het kabinet heeft, net als alle andere lidstaten, de beleidsruimte om naar aanleiding van de door de Commissie gedane aanbevelingen nieuw beleid te maken, maar is daartoe dus niet verplicht. Zoals in het BNC-fiche echter al is uiteengezet, bestaat reeds beleidsinzet op alle beleidsterreinen die de strategie beslaat. De verwachting is dan ook dat er geen grote stappen enkel en alleen naar aanleiding van de EU-strategie gezet zullen (moeten) worden.

Bent u het met deze leden eens dat convergentie van deze strategieën de administratieve last voor het aantonen van het compliant zijn drastisch kunnen verminderen en daarmee de efficiëntie alsook de effectiviteit van zo'n gelijkheidsstrategie kan bevorderen. Bent u bereid om dit met de Europese Commissie (hierna: de Commissie) op te nemen?

Ik verwijs naar het antwoord op uw vorige vraag.

Daarnaast lezen deze leden in hoofdstuk één van deze strategie dat het Gemeenschappelijk Centrum voor onderzoek van de Commissie een studie zal uitvoeren naar de rol van sociale media bij de vorming van de houding van jongeren ten aanzien van etnische diversiteit, maar ook dat zij een prognoseoefening zal starten om inzicht te krijgen in mogelijke toekomstige trends en de ontwikkeling van doeltreffende tegenmaatregelen. Deze leden vragen hoe zich dit verhoudt tot de reeds geëffectueerde Digital Services Act (DSA) met de daaruit voortvloeiende maatregelen en hoe ingrijpend de tegenmaatregelen volgens u mogen zijn.

De DSA bevat regels om te zorgen voor een veiligere online omgeving. Dat betekent onder meer dat online platforms maatregelen moeten nemen om gebruikers van hun platforms te beschermen tegen illegale

¹⁹ Zie de Resolutie van het Europees Parlement van 10 november 2022 over raciale gerechtigheid, non-discriminatie en antiracisme in de EU (2022/2005(INI)). Hier raadpleegbaar: EUR-Lex-52022IP0389-EN-EUR-Lex.

inhoud, zoals het aanzetten tot haat. Ik zie het voorgenomen onderzoek, inclusief de prognoseoefening, van het onderzoekscentrum van de Europese Commissie als een manier om beter zicht te krijgen op de problemen die spelen rondom online haat en discriminatie. Dat kan helpen bij het vinden van effectieve maatregelen om online haat en discriminatie tegen te gaan, onder meer met bestaande instrumenten zoals de DSA. Maatregelen moeten altijd evenredig zijn. Dat betekent dat moet worden gekeken of ze proportioneel zijn en hoe met zo min mogelijk ingrijpen, een zo groot mogelijk effect kan worden bereikt. Als bestaande instrumenten tot effectieve maatregelen kunnen leiden, hebben die de voorkeur.

Daarnaast lezen deze leden in hoofdstuk twee van de strategie: «De Commissie zal de digitaledienstenverordening blijven monitoren en handhaven en, samen met de digitaledienstenraad en relevante belanghebbenden, de uitvoering van de vrijwillige gedragscode voor de bestrijding van illegale haatzaaiende uitlatingen op internet+ op regelmatige basis monitoren en ondersteunen.»²⁰ Deze leden vragen of u de zorg deelt dat er een mogelijkheid bestaat dat deze tegenmaatregelen, zoals geautomatiseerde handhaving op online platforms, door onduidelijke definities kunnen doorslaan tot censuur?

Ik deel het belang van een vrij maatschappelijk debat zonder censuur, ook online. In algemene zin moet daarom terughoudend worden omgegaan met monitoring van de online omgeving. In de regelgeving zitten dan ook waarborgen om de vrijheid van meningsuiting online te beschermen. Zo is bijvoorbeeld in de DSA expliciet geregeld dat er geen verplichting bestaat tot monitoring van de diensten op zoek naar illegale inhoud. De DSA bevat bovendien regels waarbij een balans is gevonden tussen enerzijds het tegengaan van illegale content, zoals het aanzetten tot haat, en anderzijds het beschermen van de vrijheid van meningsuiting. Het bevat bijvoorbeeld naast verplichtingen voor platformbedrijven ook mogelijkheden om moderatiebeslissingen aan te vechten. Kortom, ik deel de zorg om censuur niet.

Tevens wensen zij een toelichting op het begrip «ondersteunen», omdat het spreken van «tegenmaatregelen» geen vrijblijvendheid suggereert, zeker gezien deze leden lezen dat de Commissie een wetgevingsinitiatief overweegt om de definities van haatmisdrijven op het internet te harmoniseren. Hoe komt dit er in de praktijk uit te zien?

De Gedragscode voor de bestrijding van illegale haatzaaiende uitlatingen op het internet+ (Gedragscode+) is een vorm van co-regulering, waarbij platforms er zelf voor kiezen om aan te sluiten. De Gedragscode+ is op 25 januari 2025 geïntegreerd in het raamwerk van de DSA. Hoewel ondertekening van de Gedragscode+ vrijwillig is, is naleving van die gedragscode een mogelijke maatregel die zeer grote online platforms en zoekmachines kunnen nemen om eventuele systeemrisico's van hun diensten te mitigeren.²¹ De Commissie ondersteunt de vrijwillige naleving van de Gedragscode+ als zodanig.

Het is op dit moment nog onzeker of de Europese Commissie met een wetgevingsinitiatief komt om de definities van haatmisdrijven op het

²⁰ COM(2026)12, p. 10

²¹ De Gedragscode+ is hier raadpleegbaar: The Code of conduct on countering illegal hate speech online + I Shaping Europe's digital future.

internet te harmoniseren. Hoe een dergelijk voorstel er eventueel uit zou komen te zien is dus nog onduidelijk.

Maakt u zich, net als deze leden, zorgen dat dit kan leiden tot een drastische inperking van het recht op het vrije woord zoals bedoeld in Artikel 10 van de Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden (EVRM) en Artikel 19 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM)?

Ik begrijp dat de PVV-fractie zorgen heeft dat het monitoren en ondersteunen van het uitvoeren van de vrijwillige gedragscode voor de bestrijding van illegale haatzaaiende uitlatingen op gespannen voet kan komen te staan met de vrijheid van meningsuiting. Tegelijkertijd vrees ik niet voor een «drastische inperking van het recht op het vrije woord». Het recht op vrijheid van meningsuiting, zoals verankerd in onder meer artikel 10 van het EVRM en artikel 19 van het UVRM, alsook in artikel 11 van het EU-grondrechtenhandvest, is niet onbegrensd. Bepaalde uitingen zijn momenteel al strafbaar, zoals uitingen die aanzetten tot haat of discriminatie.

Voorts lezen deze leden in hoofdstuk twee van de strategie dat de Commissie na wil gaan hoe de nationale sanctieregelingen kunnen worden versterkt. Deze leden vernemen graag in hoeverre u de Commissie toestaat om sturing te geven aan nationale wet- en regelgeving? In hoeverre is Nederland nog autonoom in dit geval?

De Commissie doet op dit vlak slechts aanbevelingen. Zij moedigt de lidstaten enkel aan om nationale sanctieregelingen te versterken. Daarbij laat zij ruimte aan de lidstaten voor eigen taken, verantwoordelijkheden en beleidskeuzes. Nederland is en blijft dus autonoom op dit vlak.

In algemene zin geldt dat het kabinet nieuwe Commissievoorstellen of -initiatieven consequent en met aandacht aan een zorgvuldige bestudering onderwerpt, waarbij telkens wordt bezien of zij passen binnen het bestaande EU-verdragsrechtelijke kader van bevoegdheden en competenties. Ook worden zij beoordeeld op subsidiariteit en proportionaliteit.

Tot slot willen deze leden graag van u weten hoe wordt voorkomen dat subjectief ervaren of onjuist vastgestelde discriminatie leidt tot nieuwe discriminatie, overreactie of oneerlijke sancties of, in andere woorden, dat compenserend of corrigerend beleid zélf omslaat in ongelijke behandeling van anderen.

Het kabinet stelt niet vast of in een bepaald geval of in een bepaald domein sprake is van discriminatie. Dat wordt gedaan door het College voor de Rechten van de Mens of de rechter in individuele zaken, of in onafhankelijke onderzoeken naar bepaalde sectoren of groepen. De conclusie dat sprake is van discriminatie, wordt dus niet zonder meer of snel getrokken. Ik ben ervan overtuigd dat het overheidsbeleid om discriminatie aan te pakken niet berust op onjuist vastgestelde discriminatie.

Dat bij het maken van beleid ook ervaringen worden meegenomen, is niet uniek voor de aanpak van discriminatie. In talloze andere beleidsterreinen worden ook ervaringen gepeild en meegenomen in het vormen of bijstellen van beleid. Denk aan de Veiligheidsmonitor die eens per twee jaar onderzoekt hoe het staat met de ervaren veiligheid van inwoners van

Nederland. Evenmin ben ik van mening dat sprake is van beleid dat doorslaat in ongelijke behandeling van anderen. Beleid dat gelijke kansen voor iedereen bevordert bijvoorbeeld, verandert niets aan de uitgangspositie van groepen die geen doelgroep zijn voor het gelijkheidsbeleid.

Hoe wordt omgegaan met «valse positieven», doorschietend voorkeursbeleid, belangen van niet-doelgroepen, conflict met neutraliteit en spanning met op-verdienste-gebaseerde-selectie?

Het Rijk streeft ernaar een veilige, inclusieve en toegankelijke organisatie te zijn met divers samengestelde teams. Een organisatie waar inclusie en gelijkwaardigheid de norm zijn en die vrij is van discriminatie, racisme en andere ongewenste omgangsvormen. Het Rijk hanteert als werkgever geen voorkeursbeleid. Om gelijke kansen te bevorderen en discriminatie bij werving en selectie te voorkomen, gelden binnen het Rijk maatregelen voor breed werven en objectief selecteren. De aanpak bij werving en selectie is gericht op objectieve werving en selectie, op basis van de functie-eisen die relevant zijn voor die specifieke functie. Kandidaten worden daarop beoordeeld, zonder dat bepaalde groepen/mensen met bepaalde kenmerken worden voorgetrokken.

Hoe verhoudt zich dit bijvoorbeeld tot de omgekeerde discriminatie die deze leden zien op de woningmarkt?

Ik neem aan dat de PVV-fractie met deze vraag doelt op de voorrangsregels voor bepaalde groepen op de woningmarkt, waaronder statushouders. Ik verwijs u naar het advies van de Afdeling advisering van de Raad van State bij het *Wetsvoorstel voor het schrappen van voorrang voor statushouders in de sociale huur*, waarin uitvoering wordt stilgestaan bij de al dan niet (on)gelijke behandeling van woningzoekenden.²²

Vragen en opmerkingen van de leden van de fractie van Volt

Deze leden onderschrijven het belang van een effectieve bestrijding van racisme en discriminatie, mede gelet op de fundamentele waarden van de Europese Unie en de centrale plaats die het gelijkheidsbeginsel inneemt in de Nederlandse rechtsorde. Discriminatie en racisme zijn een hardnekkig probleem in Europa en Nederland en daarom vinden de leden van de fractie van Volt het des te belangrijker dat de Nederlandse regering hiervoor effectief beleid en wetgeving maakt.

In het BNC-fiche lezen deze leden: «De aanpak krijgt onder meer gestalte door het opstellen van een Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme onder coördinatie van de [Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR)].»²³ Het laatste Nationale Programma tegen Discriminatie en Racisme dateert uit 2023. In 2025 is door kabinet-Schoof besloten dat er geen Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme komt en dat de NCDR een dergelijk programma ook niet meer coördineert.²⁴ Hoe verhoudt dat zich tot wat in het BNC-fiche is opgenomen over de coördinatie van de NCDR? Wat is nu precies de rol en taak die de NCDR heeft?

Is er een nieuw Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme in de maak? Indien deze al gereed is, kan deze Kamer die dan ontvangen?

²² Kamerstukken II 2025/26, 36 831, nr. 4.

²³ BNC-fiche bij COM(2026)12, p. 3.

²⁴ Kamerstukken II 2024/25, nr. 454.

In 2022 en 2023 zijn twee Nationaal Programma's tegen Discriminatie en Racisme (Nationaal Programma) gepubliceerd, die onder leiding van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) en in samenwerking met diverse departementen tot stand zijn gekomen. In 2024 en 2025 is er weer gewerkt aan een nieuw Nationaal Programma, ditmaal met meerjarenagenda voor een periode van vier jaar. Omdat de duur van de meerjarenagenda de gehele zittingsperiode van het volgende kabinet besloeg en de besluitvorming over een volgend programma en de meerjarenagenda te zeer samenviel met de kabinetswissel, heeft mijn ambtsvoorganger het besluit over het publiceren van een Nationaal Programma met meerjarenagenda aan een volgend kabinet gelaten. Om uw Kamer toch te informeren over hetgeen tot dan toe was opgehaald onder coördinatie van de NCDR en om te markeren dat de rol van de NCDR per 1 januari 2026 is veranderd, heeft mijn voorganger op 11 december 2025 de voorbereidingen als «Denkrichtingen ten behoeve van een Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2025–2029» aan uw Kamer gestuurd.

Tot 1 januari 2026 had de NCDR een coördinerende en beleidsvormende rol bij het opstellen van het Nationaal Programma. Vanaf 1 januari is diens rol echter veranderd van beleidsvormend naar adviserend.²⁵ Dit voorkomt onduidelijkheid over eigenaarschap van beleid en sluit beter aan bij de positie van andere regeringscommissarissen. De NCDR heeft ook al enkele adviezen uitgebracht. Daarnaast blijft de NCDR als rol houden om te fungeren als waakhond, aanjager en verbinder. Aanjagen en bewaken kunnen vorm krijgen in de adviezen. Verbinding bewerkstelligen tussen groepen in de samenleving en de overheid alsook signalen ophalen in de maatschappij doet de NCDR in de diverse bijeenkomsten, townhall-sessies en conferenties die hij organiseert of waar hij bij aanwezig is.

Momenteel is het kabinet bezig om een Rijksbreed, overkoepelend programma tegen discriminatie op te stellen, onder coördinatie van mijn ministerie, zoals opgedragen in de motie-Van Baarle die is aangenomen in het debat over de regeringsverklaring op 26 februari 2026.²⁶ Recentelijk heeft mijn ministerie de voorbereiding daarvan afgetrapt met een gezamenlijke bijeenkomst met verschillende departementen. Tijdens het commissiedebat Discriminatie, racisme en mensenrechten op 21 mei 2026 heb ik toegezegd de Tweede Kamer na de zomer te informeren over de planning voor dit overkoepelende programma. Ik zal met uw Kamer dezelfde informatie delen.

Deze leden lezen daarnaast in het BNC-fiche: «Op alle terreinen die de EU-antiracismestrategie 2026–2030 beslaat, vindt reeds beleidsinzet plaats op het gebied van preventie, signalering, monitoring en sanctionering ten aanzien van verschillende discriminatiegronden.» In de strategie staat: «Deze strategie is gebaseerd op de doelstelling om racisme in al zijn vormen te bestrijden, met inbegrip van racisme tegen zwarte mensen, zigeunerhaat, antisemitisme, racisme tegen Aziatische mensen en moslimhaat. In de strategie wordt racisme in het algemeen aangepakt, met specifieke maatregelen ter bestrijding van discriminatie.»

Kunt u aangeven wat u precies doet op het terrein van antizwart-racisme, antiziganisme, antisemitisme, anti-Aziatisch racisme en moslimdiscriminatie én kunt u aangeven hoeveel middelen

²⁵ Zie: Brief – verlenging van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme na 1 januari 2026.

²⁶ Kamerstukken II 2025–26, 36 848, nr. 76.

beschikbaar zijn voor het aanpakken van elk van deze vormen van racisme en discriminatie? Deze leden lezen graag een toelichting per genoemde vorm.

Voor deze specifieke vormen van discriminatie geldt in algemene zin dat onder de meeste omstandigheden generieke instrumenten het meest passend en effectief zijn. De preventieve aanpak voor deze vormen richt zich op kennisopbouw via onderzoek naar triggerfactoren en bijvoorbeeld de doorwerking van het (koloniaal) verleden in vooroordelen en maatschappelijke verhoudingen in het heden. Op deze wijze wordt er gewerkt aan het *evidence based* vormgeven van mogelijke specifieke aanpakken. Betrokkenheid en dialoog met de verschillende gemeenschappen is hierbij ook een belangrijk instrument om signalen op te halen. Door de mechanismen van deze specifieke vormen beter te begrijpen, kan de inzet (op verschillende domeinen) op het tegengaan van vooroordelen en uitsluiting versterkt worden, en kan hier meer maatschappelijk bewustzijn over ontstaan.

Ik zal hieronder per deelterrein kort toelichten wat de huidige aanpak is en verwijs naar het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2023 voor verdere informatie hieromtrent. Tenzij anders aangegeven, zijn er voor de onderstaand beschreven aanpakken geen geormerkte middelen.

Antizwartracisme

De aanpak van antizwartracisme richt zich vooral op het tegengaan van discriminatie in de eigen leefomgeving. Zo wordt er via een traject op omstanderinterventies gewerkt aan meer bewustwording over discriminatoir gedrag en tools om in te kunnen grijpen bij racisme en discriminatie. Door lokale intermediairs in te zetten, wordt er verder op lokaal niveau gewerkt aan het versterken van de relatie tussen lokale gemeenschappen en de gemeenten en het ontwikkelen van een lokale aanpak van antizwartracisme die aansluit op de lokale behoeftes en vraagstukken. Deze trajecten volgen onder andere op een onderzoek naar triggerfactoren bij antizwartracisme uit 2021.²⁷ In het kader van het vervolgtraject excuses slavernijverleden wordt er gewerkt aan de algehele bewustwording over doorwerking van het slavernijverleden in hedendaags antizwartracisme.

Antiziganisme

Er zijn specifieke maatregelen gericht op het bevorderen van de algehele inclusie en participatie van Roma- en Sintigemeenschappen, bijvoorbeeld op het gebied van onderwijs, werk en huisvesting. De Monitor Sociale Inclusie, gericht op de sociaaleconomische positie en leefomstandigheden van Roma- en Sintigemeenschappen, biedt hiervoor een belangrijke basis, alsook periodiek overleg met vertegenwoordigers uit de gemeenschappen. Het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) biedt ruimte voor de uitwisseling van kennis over de Roma- en Sintigemeenschappen en heeft tevens een handreiking voor gemeenten gemaakt over het aanpakken van antiziganisme.²⁸

²⁷ R.P. Wolff, R. van Leeuwen, A.R. van den Heerik, Y. Seidler, J. van Sterkenburg, J. & de Boom, *Discriminatie in Context. Een onderzoek naar achtergronden, oorzaken en triggerfactoren van discriminatie van Nederlanders van Afrikaanse herkomst door jongeren en volwassenen in Nederland*, Rotterdam: Risbo 2021.

²⁸ Hier raadpleegbaar: 5 tips voor de lokale aanpak van discriminatie van Nederlandse Sinti en Roma | KIS

Antisemitisme

Het kabinet heeft de *Strategie Bestrijding Antisemitisme 2024–2030* (SBA) opgesteld. De aanpak is verdeeld over drie pijlers: bescherming en monitoring, onderwijs en preventie, en herdenken en vieren. Alle betrokken ministeries voeren diverse maatregelen uit, elk op eigen terrein, met coördinatie door het Ministerie van Justitie en Veiligheid (JenV) en advies van de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB).

Belangrijke acties zijn onder andere extra veiligheidssteun voor Joodse instellingen, versterking van onderwijs over de Holocaust, en strafrechtelijke aanscherping zoals strafbaarstelling van Holocaustontkenning. Ook wordt gewerkt aan een Nationaal Plan Joods Leven en aan betere aanpak van online antisemitisme.

Op de begroting van het Ministerie van JenV is structureel 4,5 miljoen euro per jaar beschikbaar voor de aanpak van antisemitisme binnen de SBA, incl. het Veiligheidsfonds. Daarnaast worden er reguliere middelen van verschillende ministeries ingezet op maatregelen binnen de SBA. Verder is het jaarlijks budget dat aan de NCAB wordt verstrekt 4,3 miljoen euro.

Anti-Aziatisch racisme

In 2024 is er onderzoek gedaan naar ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst.²⁹ Het onderzoek toont aan dat de discriminatie die Aziatische Nederlanders ervaren, structureel is en op diverse levensterreinen plaatsvindt. Via aanvullend onderzoek naar de onderliggende mechanismen bij anti-Aziatisch racisme in relatie tot de doorwerking van het Aziatische koloniale verleden en contractarbeid in hedendaags racisme, wordt verder gewerkt aan het vormgeven van een aanpak en verdere bewustwording rondom anti-Aziatisch racisme. Daarbij wordt via dialoogbijeenkomsten in twee gemeenten ook gewerkt aan het vormgeven van een lokale aanpak.

Moslimdiscriminatie

De aanbevelingen vanuit het Nationaal Onderzoek Moslimdiscriminatie (2025) worden momenteel verder uitgewerkt. In de kabinetsreactie op dit rapport van eind 2025³⁰ is verder uiteengezet welke generieke en specifieke maatregelen worden ingezet om moslimdiscriminatie aan te pakken.

²⁹ Het onderzoek is hier raadpleegbaar: Onderzoek naar ervaren discriminatie en racisme bij mensen met een (Zuid-)Oost-Aziatische herkomst in Nederland | Rijksoverheid.nl.

³⁰ *Kamerstukken II 2025–26*, 30 950, nr. 505.