

Vergaderjaar 2022–2023

CXLVI

Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

AB

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Eerste Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 7 juli 2023

Discriminatie is onacceptabel. Dat staat voor het kabinet buiten kijf. Discriminatie raakt iedereen in onze samenleving. Het is dan ook aan de samenleving als geheel en iedereen daarin om een einde te maken aan discriminatie. Het kabinet heeft hierbij een grote rol door beleid te ontwikkelen dat bijdraagt aan het tegengaan van discriminatie. Er ligt ook een rol voor de regering en het parlement samen, door zorg te dragen voor antidiscriminatie wetgeving die effectief is en door te voorkomen dat wetgeving onbedoelde discriminerende effecten heeft.

Uw Kamer heeft de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving (POC) de opdracht gegeven om onderzoek te doen naar hoe het eigen handelen van uw Kamer effectiever kan en hoe u als medewetgever een rol kunt spelen bij het tegengaan van discriminatie. Het rapport «Gelijk recht doen» van de POC bevat echter een belangrijke boodschap voor en opdracht aan alle actoren die betrokken zijn bij wet- en regelgeving. De bevindingen van het rapport zijn dan ook van grote waarde voor het kabinet. Mede namens de Minister van Justitie en Veiligheid, de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister voor Armoede, Participatie en Pensioenen, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Minister voor Langdurige Zorg en Sport, stuur ik u hierbij een reactie op dit rapport.

De parlementaire onderzoekscommissie heeft op verzoek van uw Kamer een uitgebreid onderzoek gedaan naar de oorzaken en oplossingen voor de kloof tussen wetgeving en praktijk. Het onderzoeksrapport maakt allereerst de mechanismen inzichtelijk die kunnen leiden tot discriminatie en institutioneel racisme in de praktijk. De onderzoekscommissie heeft zich daarbij met name gericht op institutionele discriminatie, omdat het vermoeden bestond dat daar de meeste kansen liggen voor de wetgever om effectieve maatregelen te nemen. Het rapport noemt onder andere

hardnekkige organisatieculturen, het als vertrekpunt nemen van de zelfredzame burger en normburger, het gebruik van algoritmes en discriminerend taalgebruik als mechanismen die kunnen leiden tot discriminatie.

Vervolgens is de onderzoekscommissie ingegaan op de maatregelen die de kloof tussen wetgeving en praktijk kunnen verkleinen. Het rapport geeft daarbij een opsomming van nationale en internationale maatregelen die succesvol zijn gebleken en maatregelen die dat juist niet zijn. De suggesties voor succesvolle maatregelen overlappen al deels met al ingezette trajecten en versterkingen. Later in deze brief zal ik daar enkele van uitlichten. Daar waar dat nog niet het geval is zal worden benadrukt dat succesvolle maatregelen worden meegenomen bij nieuwe trajecten of maatregelen.

Afwegingskader en zes hoofdthema's

De uitkomsten van het parlementaire onderzoek hebben geresulteerd in een afwegingskader dat bestaat uit vragen die de wetgever zichzelf tijdens het wetgevingsproces zou moeten stellen om discriminatie te voorkomen dan wel te bestrijden. De vragen en suggesties zijn ondergebracht in zes hoofdthema's, die – kort samengevat – het volgende inhouden:

- 1) Vertrouwen – ga als overheid uit van de goede trouw van burgers, maar met aandacht voor verschillen in zelfredzaamheid en volwaardige participatie;
- 2) Aandacht – heb aandacht voor (onbedoelde) discriminatie én voor de personen die daaronder te lijden hebben, bij het maken van wetgeving en beleid en bij de uitvoering daarvan, betrek hen actief;
- 3) Normstelling en taalgebruik – benoem de norm dat discriminatie verboden is zo expliciet mogelijk en maak het zo concreet mogelijk, let ook op taalgebruik en of wetgeving of beleid is geschreven met een «normburger» in gedachten;
- 4) Eenvoud – vereenvoudig wetgeving waar mogelijk, geef heldere uitleg over de wetgeving en let op de samenhang tussen wetgeving, beleid en uitvoering;
- 5) Verantwoordelijkheid en leiderschap – zorg ervoor dat de organisaties die in de praktijk verantwoordelijk zijn voor de toepassing en/of de handhaving van de gelijkebehandelingsnorm, daartoe goed zijn toegerust, maar met oog voor maatwerk;
- 6) Heldere en effectieve (klacht)procedures – ga na of procedures helder zijn en of interne en externe klachtmogelijkheden voldoen.

Deze thema's lopen als een rode draad door het rapport en sluiten aan bij de bevindingen van andere instanties zoals het College voor de Rechten van de Mens¹ en de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme.² De thema's sluiten ook aan bij de visie van het kabinet over een effectieve aanpak van discriminatie.

De brede en overkoepelende aanpak van de onderzoekscommissie, alsook de zes door haar geïdentificeerde thema's, bieden concrete handvatten om de aanpak van discriminatie, zeker in het wetgevingsproces, verder te versterken.

Het kabinet deelt de bevindingen van de onderzoekscommissie dat er in alle relevante fases van het wetgevingsproces aandacht moet zijn voor het

¹ College voor de Rechten van de Mens, *Visienota Institutioneel racisme – Naar een mensenrechtelijke aanpak*, december 2021.

² Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, *Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022*, 30 augustus 2022.

voorkomen en bestrijden van discriminatie. Dit gebeurt nu al binnen bestaande instrumenten voor beleid en wetgeving, zoals in de constitutionele toets die bij het maken van wetgeving die raakt aan de grondrechten van burgers moet worden gedaan. De afgelopen twee jaar zijn er aan deze gereedheidskist ook nieuwe of aangepaste instrumenten toegevoegd, zoals de discriminatietoets als specifiek onderdeel van de constitutionele toets, de doenvermogenstoets³, de invoeringstoets⁴ en de uitvoeringstoets.⁵ Ook is het Beleidskompas⁶, als vervanging van het Integraal Afwegingskader (IAK), ontwikkeld, als leidraad voor het formuleren van nieuw beleid of regelgeving. In sommige gevallen gaat het om zelfstandige toetsen in het wetgevings- en beleidsproces, maar voor andere instrumenten geldt dat deze in alle fases van het wetgevings- en beleidsproces gebruikt kunnen worden. In het Beleidskompas en de eerder genoemde instrumenten die door de departementen gebruikt worden bij het ontwikkelen van nieuwe wet- en regelgeving is (meer) aandacht opgenomen voor het voorkomen of tegengaan van discriminatie. Dit moet explicieter dan voorheen worden meegenomen in besluitvorming en toetsing van nieuwe wet- en regelgeving. Maar naast deze expliciete en noodzakelijke aandacht voor discriminatie, zorgen deze nieuwe instrumenten er ook voor dat er onder andere wordt gekeken naar het mensbeeld, de doenlijkheid en de gevolgen van wetgeving en beleid. Stuk voor stuk elementen die, zoals uit het rapport blijkt, die (onbedoelde) discriminatie kunnen tegengaan. Hieronder zal verder op deze instrumenten worden ingegaan.

Beleidskompas en beleids- en wetgevingsvoorbereiding

Op 29 maart 2023 is het Beleidskompas gelanceerd. Het Beleidskompas is de centrale werkwijze voor het maken van beleid bij de Rijksoverheid en vervangt het Integraal afwegingskader voor beleid en regelgeving (IAK). Het biedt een verbeterde structuur aan beleidsmedewerkers, wetgevingsjuristen en uitvoeringsorganisaties om in vijf stappen beleid te ontwikkelen. Het gaat daarbij om het in kaart brengen van het probleem, de doelstellingen, het in kaart brengen van opties om het doel te bereiken en de mogelijke gevolgen van deze opties en tot slot het bepalen van de voorkeursoptie. Bij elke stap wordt bekeken welke belanghebbenden betrokken moeten worden.

Het Beleidskompas heeft op verschillende manieren en verschillende momenten in de beleidsvoorbereiding aandacht voor het voorkomen van (onbedoelde) discriminatoire gevolgen van nieuw beleid en wetgeving. De zes hoofdthema's in het voorgestelde afwegingskader uit het rapport «Gelijk recht doen» komen op verschillende manieren terug in het Beleidskompas.

Ten eerste staat het betrekken van belanghebbenden gedurende de beleidsontwikkeling centraal in het Beleidskompas. Door belanghebbenden vroegtijdig te betrekken en bij elke fase opnieuw te bekijken wie nodig zijn bij de totstandkoming van nieuw beleid kan de wetgever erop geattendeerd worden wanneer het voorgenomen beleid mogelijke discriminatoire gevolgen heeft. Deze manier van werken sluit aan bij het thema «aandacht». In het kader van dit thema past ook dat het Beleidskompas op de Handreiking constitutionele toetsing wijst.

³ Doenvermogen: van toets naar tools | Publicatie | WRR.

⁴ Kamerstukken II 2020/21, 31 731, J. Zie ook hierna.

⁵ Kamerstukken II 2020/21, 35 570 VI, nr. 115. Zie ook hierna.

⁶ Kamerstukken II 2020/21, 36 200 VI, nr. 10.

Het thema «eenvoud» uit het rapport «Gelijk recht doen» vraagt onder meer om het stellen van duidelijke doelen en het in kaart brengen van onbedoelde gevolgen. Dit komt in het Beleidskompas tot uiting in vraag 2 (Wat is het doel?) en in de gevolgenscan bij Beleidskompasvraag 4 (Wat zijn de gevolgen van de opties?), waarbij wordt gekeken naar de onbedoelde effecten. Het Beleidskompas vraagt in de gevolgenscan onder meer nadrukkelijk aandacht voor de gevolgen van beleidsopties voor de mate van inclusie van de samenleving en de sociaaleconomische mobiliteit van mensen. Ook is in deze stap aandacht voor de verdelingseffecten van beleid en effecten van het beleid op de gelijkheid tussen vrouwen en mannen.

Bovenop eerdergenoemde elementen is er in het Beleidskompas ook nadrukkelijke aandacht voor het doenvermogen van burgers. Om doenlijk beleid te ontwikkelen draagt de WRR in de doenvermogenstoets belangrijke processtappen aan die aansluiten op de thema's «vertrouwen», «aandacht», en «eenvoud». Dit komt onder andere tot uiting in het betrekken van alle doelgroepen en burgerprofielen, het pre-testen van beleid op hoe dit uitpakt en het analyseren van de gevolgen van (onbedoelde) fouten. Het onderzoeksrapport benadrukt het belang van de zorgvuldige toepassing van de genoemde instrumenten en daar sluit het kabinet bij aan.

Handreiking constitutionele toetsing

Het Ministerie van BZK heeft in 2022 een «Handreiking constitutionele toetsing» toegevoegd aan het Beleidskompas (destijds nog het IAK). De Handreiking constitutionele toetsing geeft informatie over hoe grondrechten moeten worden betrokken en gewogen bij het maken van nieuwe wetgeving of nieuw beleid. Eén van de prioriteiten voor de komende tijd bij de wetgevingstoets, ook vanuit BZK, is het toetsen aan het discriminatieverbod en het recht op gelijke behandeling. Concreet betekent dit dat ook bij de constitutionele toets door BZK nadrukkelijker en scherper wordt gekeken naar mogelijk discriminerende effecten van regelgeving.

Met deze handreiking is uitvoering gegeven aan een eerdere toezegging om de constitutionele toets in het wetgevingsproces te versterken. De handreiking is voor alle ambtenaren beschikbaar via het Kenniscentrum voor beleid en regelgeving (www.kcbr.nl).

De Handreiking constitutionele toetsing is door het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (hierna: BZK) de afgelopen periode proactief onder de aandacht gebracht van de diverse departementen. Daarbij is uitdrukkelijk gewezen op de handvatten die de handreiking biedt voor het toetsen van regelgeving op mogelijk (onbedoelde) discriminatoire effecten en de extra aandacht daarvoor bij de constitutionele toets. Bovendien kunnen de departementen het College voor de Rechten van de Mens (College) verzoeken om, conform zijn adviserende taak vastgelegd in artikel 3 juncto artikel 5 van de Wet College voor de Rechten van de Mens, advies uit te brengen over mogelijk (onbedoelde) discriminatoire effecten van voorgenomen wetgeving. Over de mogelijkheid om bij het maken nieuwe wetgeving een advies aan dit College te vragen, zijn onlangs op ambtelijk niveau binnen diverse departementen gesprekken gevoerd met medewerkers van het bureau van het College.

Het resultaat van de constitutionele toets vindt zijn weerslag in de memorie of nota van toelichting, waarin moet worden toegelicht of het voorstel verenigbaar is met de Grondwet en met (nationale en internationale) grond- en mensenrechten. Dit wordt ook voorgeschreven door de

Aanwijzingen voor de regelgeving en is nader toegelicht in de Schrijfwijzer memorie van toelichting.

Het voornemen is om nog dit jaar een update van de handreiking te maken, zodat de handreiking beter aansluit op het nieuwe Beleidskompas en waarin de eerste bevindingen over de bruikbaarheid en vindbaarheid van de handreiking worden verwerkt. Daarnaast zal het Ministerie van BZK monitoren of de toelichting op de discriminatiebepalingen in de handreiking duidelijk genoeg is en ambtenaren helpt bij de toetsing. Daarbij zal ook de eerder aangekondigde aanpassing van de tekst ten aanzien van de discriminatietoets worden meegenomen, zodat deze ook toegankelijker wordt voor niet-juristen.⁷ Verder zal kort na de zomer nadere afstemming plaatsvinden met de Academie voor Wetgeving/Overheidsjuristen over het uitbreiden van het opleidingsaanbod met een cursus over toetsing aan het discriminatieverbod.

Uitvoeringstoets

Wetgeving en beleid moeten daarnaast ook werkbaar zijn voor eenieder die ermee te maken heeft. Dit geldt voor zowel de burger die zich aan de regels moet houden, als voor de organisaties binnen de overheid die de regels moeten uitvoeren en handhaven. Daarom is de uitvoeringstoets ook onderdeel van het Beleidskompas. Bovendien vraagt het Beleidskompas ook in een vroeg stadium de bedoelde en onbedoelde (neven-) effecten van wetgeving voor de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid te onderzoeken samen met partners vanuit de uitvoering.

Dit gebeurt in twee fases. De eerste fase betreft het stadium waarin beleidsvoornemens tot stand worden gebracht in samenwerking met of door raadpleging van uitvoerders en handhavers. In deze uitvoeringsanalyse wordt bijvoorbeeld gekeken naar de effecten van de ontwerpregeling voor de doelgroep, naar het doenvermogen van de doelgroep, naar de kosten die de uitvoering met zich brengt en naar de vraag of de desbetreffende uitvoerende of handhavende instantie voldoende uitgerust is voor de uitvoering van de ontwerpwetgeving. Dit kunnen de eigen instanties zijn van het verantwoordelijke ministerie, maar bijvoorbeeld ook politie, Openbaar Ministerie en rechterlijke macht. In de tweede fase volgt de uitvoeringstoets. Het conceptvoorstel van nieuw beleid of nieuwe wetgeving met daarin belangrijke gevolgen voor uitvoerende en handhavende instanties, wordt ter raadpleging voorgelegd aan de betrokken instanties. Aan hen wordt gevraagd de uitvoerbaarheid en handhaafbaarheid te beoordelen. Deze gevolgen worden vervolgens ook beschreven in de memorie van toelichting bij de ontwerpwetgeving.

In de uitvoeringstoets wordt daarmee bijzondere aandacht gevraagd voor de uitvoerbaarheid van wetgeving en beleid in de praktijk en naar de effecten van de wetgeving voor de doelgroep. Dit sluit aan bij het thema «verantwoordelijkheid en leiderschap» uit het rapport van de parlementaire onderzoekscommissie.

Invoeringstoets

In reactie op het rapport «Ongekend onrecht» heeft het kabinet de invoeringstoets geïntroduceerd.⁸ De invoeringstoets vormt een *ex durante*-evaluatie van wetgeving waarbij op een lichtvoetige manier de werking van nieuwe regelgeving in de praktijk wordt geëvalueerd, met bijzondere aandacht voor de gevolgen voor de doelgroep en de

⁷ Kamerstukken II, 2021/22, 35 925 VII, nr. 142.

⁸ Kamerstukken II, 2020/21, 35 510, nr. 4.

uitvoering. Met deze toets wil het kabinet eerder en beter kunnen inspelen op signalen van burgers, organisaties en bedrijven over de werking van nieuwe regelgeving in de praktijk. Daarnaast stelt het uitvoeringsorganisaties beter in staat om de knelpunten uit de uitvoeringspraktijk terug te leggen bij de wetgever. Deze toets wordt uitgevoerd op het vroegst mogelijke moment waarop iets nuttigs gezegd kan worden over de werking van regelgeving in de praktijk, en onderscheidt zich daarmee van de uitgebreidere en diepgaandere wetsevaluaties. Voor een volledig beeld van de beleidseffecten heeft regelgeving tijd nodig om in te klinken en een zichtbaar beleidseffect teweeg te brengen. Het doel van de invoeringstoets is daarmee niet om te kunnen vaststellen of de nieuwe regelgeving een succes is. Een vermoeden van het tegenovergestelde zou echter wel aan het licht kunnen komen. In de invoeringstoets wordt specifiek aandacht gevraagd voor mogelijke (onbedoelde) discriminatoire effecten van de wetgeving.

Public Sector Equality Duty

Als een rode draad door het onderzoeksrapport loopt de roep om meer en proactief aandacht te besteden aan mogelijke discriminatoire effecten van wetgeving in het wetgevingsproces. Zoals geschetst wordt daar met verschillende (nieuwe) instrumenten op ingezet. De onderzoekscommissie haalt daarnaast de discriminatie-effectrapportage aan als mogelijke maatregel. Als voorbeeld dient de *Public Sector Equality Duty*, zoals gebruikt in het Verenigd Koninkrijk en Ierland. Overheidsorganen worden daarmee verplicht maatregelen te treffen om gelijke behandeling te bevorderen en mensenrechten na te leven en moeten achteraf rapporteren over hun voortgang aan het equivalent van het College voor de Rechten van de Mens. Een *Public Sector Equality Duty* zou mogelijk kunnen helpen bij het duurzaam verankeren van de inspanningen institutionele discriminatie tegen te gaan.

Deze maatregel heeft ook de interesse van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme. De Staatscommissie overweegt deze maatregel mee te nemen in haar onderzoek. Dit wacht ik eerst af.

Heldere en effectieve (klacht)procedures

De POC beveelt aan om zorg te dragen voor heldere en effectieve (klacht)procedures. De wetgever moet zelf nagaan of de huidige interne en externe klachtmogelijkheden in de wetgeving voldoen, maar daarnaast moet zij, in de preventieve sfeer, ook stimuleren dat uitvoeringsorganisaties, zoals politie, UWV, DUO of de Belastingdienst, heldere en effectieve procedures inrichten. Deze laatste aanbeveling sluit aan op de bevindingen van de Nationale ombudsman in het rapport «*Verkleurde beelden*».⁹ De Nationale ombudsman heeft onderzoek gedaan naar hoe goede klachtbehandeling eruit zou moeten zien bij klachten over etnisch profileren. Hoewel de beide rapporten een andere focus hebben (het rapport van de Ombudsman is een praktische handreiking voor klachtbehandelaars en de onderzoekscommissie (POC) richt zich tot de wetgever), komen de aanbevelingen uit beide rapporten op dit terrein overeen en vullen ze elkaar aan. Zo signaleert ook de Nationale ombudsman dat het belangrijk is om de burger serieus te nemen. Het is van belang gezien en gehoord te worden, empathie te tonen en de problemen of de klacht te onderkennen. Daarnaast wijst de Ombudsman, daarin gevolgd door de onderzoekscommissie, op het belang te leren van de klachtprocedures en aan de hand daarvan structurele verbeteringen aan te brengen.

⁹ Rapportnr: 2021/030, Nationale ombudsman, *Verkleurde Beelden*, 30 maart 2021.

Een deel van de geschetste aanbevelingen ten aanzien van de klachtprocedures, al dan niet op het terrein van etnisch profileren, sluiten aan bij de door het kabinet ingezette acties. Zo wordt er met de versteviging van de ADV's gewerkt aan een effectievere klacht- en meldingsprocedure voor mensen die discriminatie hebben ervaren.¹⁰ De aanbevelingen ten aanzien van de omgang met klachten over etnisch profileren uit het rapport «Verkleurde beelden», maken ook deel uit van de verdere professionalisering van de klachtenbehandeling van de politie.¹¹ Ik verwijs hiervoor naar de halfjaarlijkse berichten over de politie door de Minister van Justitie en Veiligheid.¹²

In beide rapporten wordt aanbevolen de bewijslast bij vermoeden van etnisch profileren om te keren. De bewijslast zou moeten liggen bij de overheid en niet bij de burger. De burger mag verwachten dat de overheid kan uitleggen op basis waarvan hij geselecteerd is en in hoeverre etniciteit daarbij een rol heeft gespeeld. Dat betekent dat de overheidsinstantie inzichtelijk moet kunnen maken waarom bepaalde keuzes zijn gemaakt.

De controles door overheidsdiensten vallen deels onder de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb), namelijk voor zo ver het gaat om onderscheid op grond van ras (afkomst) bij het toekennen van sociale voordelen, zoals de toekenning van uitkeringen of toeslagen (artikel 7a Awgb). De Awgb gaat uit van een verschuiving van de bewijslast bij een vermoeden van discriminatie (artikel 10 Awgb). Onlangs is een oproep gedaan om al het overheidshandelen onder de reikwijdte van de Awgb te brengen, inclusief het handelen van de politie en de Belastingdienst. Dit zou ook gevolgen zou hebben voor de bewijslastverdeling zoals die is opgenomen in de Awgb. Hieronder ga ik daarop in.

Versterkingen van wetgeving en beleid

Naast het afwegingskader voor het beleids- en wetgevingsproces bevat het onderzoeksrapport ook een aantal concrete suggesties voor versterkingen van zowel wetgeving als beleid. Deze suggesties voor versterkingen vallen deels samen met een groot -en groeiend- aantal andere trajecten en ontwikkelingen ten behoeve van het voorkomen en aanpakken van discriminatie, waarvan ik een deel heb genoemd in mijn voortgangsbrief van 31 maart 2023¹³ ten behoeve van het mondeling overleg met uw Kamer op 16 mei 2023, zoals:

- de acties uit het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme uit het najaar van 2022 dat onder coördinatie van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme tot stand kwam;¹⁴
 - de kabinetsreactie op het advies van de Dialooggroep slavernijverleden, die leidde tot excuses voor het slavernijverleden, waarin ook de intensivering van de aanpak van de doorwerking van dat verleden in hedendaagse vormen van discriminatie en racisme is opgenomen.¹⁵
- Over het vervolg van het traject na de excuses heb ik de Tweede Kamer onlangs een brief gezonden, waarin wordt toegelicht dat de intensivering in ieder geval bestaat uit de versterking van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), de invoering van de gelijkebehandelingswetgeving in Caribisch Nederland en het inrichten van meldpun-

¹⁰ Brief van 23 juni 2023, vervolgtraject excuses slavernijverleden, *Kamerstukken II*, 2022/23, 36 284, nr. nog onbekend, en *Kamerstukken I*, 2022/23, 36 284, nr. C.

¹¹ Zie bijlage 3 van het halfjaarbericht politie van 25 mei 2021, *Kamerstukken II* 2020/2021, 29 628, nr. 1015.

¹² Verzamelbrief Politie van 19 oktober 2022, *Kamerstukken II*, 2022/2023, 29 628, nr. 1126.

¹³ *Kamerstukken I* 2022/23, CXLVI, Z, Voortgangsbrief kabinetsreactie onderzoeksrapport-gelijk recht doen, 31 maart 2023.

¹⁴ *Kamerstukken II* 2022/23, 30 950, nr. 316.

¹⁵ *Kamerstukken II* 2022/23, 36 284, nr. 1.

ten voor discriminatie op de eilanden en dat in het najaar met vertegenwoordigers van de nazaten zal worden gesproken voor de verdere invulling van de intensivering en de besteding van de daarvoor gereserveerde middelen;¹⁶

- de afgeronde onderzoeken met betrekking tot de meldingsbereidheid van discriminatie incidenten en de inrichting, takenpakket en financiering van de ADV's, die uitnodigen tot herstructurering van deze voorzieningen.¹⁷ In de brief over het vervolgtraject na de excuses voor het slavernijverleden heb ik mijn ambitie ten aanzien van de versterking van de ADV's uitgesproken. Ik wil toewerken naar stevig gepositioneerde, kundige en breed inzetbare ADV's. Het toewerken naar deze stip op de horizon zal een meerjarenplan zijn. In de tussentijd is het van belang om ervoor te zorgen dat burgers en gemeenten zo goed mogelijk bij de ADV's terecht kunnen voor melden en bijstand, maar ook voor advies en voorlichting. Dat laatste kan nu nog niet overal. Daarom zal ik nu al starten met de uitbreiding van de taken van de ADV's met een preventietaak, waarvoor ook extra middelen zijn gereserveerd. Ook zullen de bij de branchevereniging Discriminatie.nl aangesloten ADV's vanaf 1 januari onder één naam werken, wat hun herkenbaarheid zal vergroten. Hiervoor zal via een campagne aandacht gevraagd worden.
- de instelling van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme die langjarig, wetenschappelijk onderzoek gaat doen naar discriminatie en racisme in de samenleving en een doorlichting zal uitvoeren van de overheid op gebied van discriminatie en etnisch profileren;¹⁸
- de verkenning van de mogelijkheid van invoering van de gelijke behandelingswetgeving op Bonaire, Saba en Sint Eustatius en de uitwerking van de kabinetsreactie daarop;¹⁹
- de brief van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, het College voor de Rechten van de Mens en de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme over eenzijdig overheidshandelen in relatie tot de Algemene wet gelijke behandeling;²⁰
- verschillende departementale trajecten op het gebied van het tegengaan van discriminatie. Het Ministerie van OCW heeft het Programma tegen Discriminatie en Racisme, en het Ministerie van VWS de departement-brede Aanpak tegen Discriminatie en voor Gelijke Kansen. Vanuit VWS is men bijvoorbeeld bezig met het instellen van een ervaringsdeskundigenpanel, en het uitzetten van verschillende onderzoeken over discriminatie in zorg, welzijn en sport. Vanuit OCW is in oktober 2022 de OCW Agenda tegen Discriminatie en Racisme naar de Tweede Kamer gestuurd, waarin de ambities van OCW staan om discriminatie en racisme binnen alle beleidsterreinen van OCW tegen te gaan;²¹
- Het Ministerie van SZW zet zich in tegen discriminatie en voor gelijkwaardige kansen op de Arbeidsmarkt en voor een inclusieve arbeidsmarkt -met het actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 en de werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt. Het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* maakt onderdeel uit van deze aanpak.²² Dit wetsvoorstel dat aanhangig is bij uw Kamer,

¹⁶ Brief van 23 juni 2023, vervolgtraject excuses slavernijverleden, *Kamerstukken II*, 2022/23, 36284, nr. nog onbekend en *Kamerstukken I*, 2022/23, 36 284, nr. C.

¹⁷ *Kamerstukken II*, 2022/23, 30 950, nr. 335.

¹⁸ Stcrt. 2022, 11349 en 18642.

¹⁹ *Kamerstukken I*, 2022/23, 36 200 IV, J.

²⁰ Ingekomen brief op 20 maart 2023, over eenzijdig overheidshandelen onder de AWGB, van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, het College voor de Rechten van de Mens, en de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, raadplegen brief via: <https://publicaties.mensenrechten.nl/publicatie/681d38bc-498b-4ba1-b1f2-838d254df9db>.

²¹ *Kamerstukken II* 2022/23, 30 950, nr. 318.

²² *Kamerstukken I* 2022/23, 35 673, letter A.

verplicht het bevorderen van gelijke kansen en het voorkomen van discriminatie bij werving en selectie. Ook zet het Ministerie van SZW in op preventie van discriminatie naar huidskleur, herkomst en religie, met toenemende inzet op een intersectionele aanpak van discriminatie en racisme, in samenwerking met het Ministerie van OCW. In de Emancipatienota 2022–2025²³ geeft het kabinet aan dat per onderwerp bekeken wordt hoe een intersectionele benadering ingezet kan worden voor effectiever beleid. Deze nota met als titel: «Emancipatie: een opdracht voor ons allen» is in november 2022 door het Ministerie van OCW naar de Tweede Kamer gestuurd. In deze nota beschrijft het kabinet wat er nodig is voor de emancipatie van vrouwen en lhbtqi+ personen en welke concrete maatregelen er op dit gebied worden genomen;

- De Wet modernisering elektronisch bestuurlijk verkeer²⁴ die op 9 mei 2023 door uw Kamer is aangenomen, voegt een nieuw artikel 2:1, eerste lid, aan de Algemene wet bestuursrecht toe waarmee een bestuursorgaan kan worden opgedragen om burgers passende ondersteuning te bieden in het verkeer met dat bestuursorgaan. Dit sluit aan bij suggesties in het onderzoeksrapport om burgers beter te ondersteunen om onnodig wantrouwen over de bedoelingen van die burger te voorkomen;
- het wetsvoorstel versterking waarborgfunctie Algemene wet bestuursrecht, dat onlangs in preconsultatie is geweest.²⁵ In dit traject wordt de uitvoering van de in de Tweede Kamer aangenomen motie Van Baarle meegenomen.²⁶ Het kabinet hecht er daarnaast aan richting uw Kamer te benoemen dat tijdens de onderhandelingen over de Europese AI-verordening actief wordt ingezet dat in de AI-verordening duidelijk wordt opgenomen dat met behulp van AI genomen besluiten altijd begrijpelijk kenbaar wordt gemaakt.²⁷ Nederland bestudeert in dit kader het voorstel van het Europees Parlement voor een notificatieplicht.

Het kabinet wil in de breedte van deze acties en trajecten de juiste samenhang creëren voor een integrale aanpak van discriminatiebestrijding. Het is mijn stellige overtuiging dat juist die samenhang leidt tot een effectievere aanpak. Het nationaal programma tegen discriminatie en racisme is de plek waar alle acties en trajecten samenkomen. Het overkoepelende karakter van het rapport van uw onderzoekscommissie biedt daarbij handvatten in de vorm van concrete aanwijzingen en aanbevelingen waar wetgeving, beleid en processen aan moeten voldoen om discriminatie te voorkomen of effectief te bestrijden.

Het kabinet licht graag nog kort een aantal concrete suggesties uit het onderzoeksrapport en ingezette acties uit, omdat daar in het mondelinge overleg dat ik met uw Kamer voerde op 16 mei 2023 bijzondere aandacht voor was of omdat daar eerder toezeggingen over gedaan zijn.

Het tegengaan van discriminatie door het Rijk als werkgever

In het onderzoeksrapport, maar zeker tijdens het mondelinge overleg, werd meermaals verwezen naar de rol van het Rijk als werkgever. Het Rijk heeft hierin een voorbeeldfunctie en een leidende rol. Graag licht ik daarom nog een aantal acties op dit terrein toe.

²³ Kamerstukken II 2022/23, 30 420, nr. 374.

²⁴ Kamerstukken I 2021/22, 35 261, A.

²⁵ Kamerstukken II 2022/23, 29 279, nr. 763.

²⁶ Kamerstukken II 2022/23, 29 279, nr. 765.

²⁷ Kamerstukken II 2022/23, 21 501-33, nr. 987.

Uit de Personeelsenquête Rijk (PER) over sociale veiligheid en integriteit 2022 blijkt dat zo'n 9% van de medewerkers binnen de Rijksoverheid in het afgelopen jaar discriminatie heeft ervaren en 15% van de medewerkers gaf aan discriminatie te hebben gesignaleerd. Hieruit blijkt dat discriminatie en racisme binnen het Rijk een serieus probleem is.

Het kabinet is daarom vorig jaar gestart met een aparte aanpak tegen discriminatie en racisme op de werkvloer, onder de noemer «Rijk voor iedereen». Onder die noemer zijn allerlei gerichte maatregelen en acties in gang gezet, zoals trainingen en workshops, activiteiten, kennisbevordering en extra onderzoeken naar discriminatie.

Zo zijn er actieve omstandertrainingen voor medewerkers en leidinggevenden en trainingen voor vertrouwenspersonen over discriminatie en racisme. In het kader van kennisbevordering zijn theatervoorstellingen georganiseerd over alledaags racisme, worden er lezingen en masterclasses gegeven en staat er informatie op Rijksportaal over de aanpak discriminatie en racisme op de werkvloer, met onder andere informatie over wat werkt/niet werkt in de aanpak, en een animatie gericht op de rol van omstanders. Daarnaast zet het kabinet zich in, aansluitend bij het thema «heldere en effectieve (klacht)procedures», om eind dit jaar te komen tot een Rijksbrede klachtenregeling ongewenste omgangsvormen, die nadrukkelijk ook van toepassing is op voorvallen van discriminatie en racisme.

Eenzijdig overheidshandelen

Het onderzoeksrapport signaleert meermaals dat het serieuze overweging verdient de Awgb op het bredere terrein van *eenzijdig overheidshandelen* van toepassing te verklaren. Nu is dat alleen het geval bij de grond «ras» voor zover er sprake is van onderscheid bij sociale bescherming, daaronder begrepen sociale zekerheid, en sociale voordelen. Onlangs stelden ook de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, het College voor de Rechten van de Mens en de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme dat het wenselijk is overheidshandelen onder de reikwijdte van de gelijke behandelingswetgeving te brengen.

Zij doen aan mij een oproep om daarover met hen het gesprek aan te gaan. De drie instanties merken terecht op dat uitbreiding van het toepassingsbereik ook juridische vraagstukken oproept, zoals de afbakening van het begrip «eenzijdig overheidshandelen», het beoordelingskader in de wet voor door de overheid gemaakte belangenafwegingen en de verhouding van de oordelenprocedure bij het College voor de Rechten van de Mens tot bestaande rechterlijke procedures en de klachtenprocedure bij de Nationale ombudsman. Ik ben van mening dat dit complexe vraagstukken zijn die zorgvuldige bestudering behoeven. Daarover ga ik graag de komende tijd het gesprek aan. Daarbij vind ik het van belang om te bezien waar de rechtsbescherming tegen mogelijk discriminerend overheidshandelen ondanks bestaande proceduremogelijkheden op dit moment tekortschiet en hoe uitbreiding van de bevoegdheid van het College voor de Rechten van de Mens in die leemte zou kunnen voorzien.

Online discriminatie

In ons land is geen plaats voor discriminatie, niet offline en niet online. Iedereen moet zich vrij voelen om zichzelf te zijn. Dit vraagt inzet van veel partijen in onze samenleving, en dit vraagt ook een interdepartementale aanpak. Met de Ministers van SZW en J&V, OCW en LZS(VWS) heb ik de

Tweede Kamer op 22 februari geïnformeerd over deze aanpak.²⁸ In de Kamerbrief worden zes beleidslijnen genoemd, die op dit moment worden uitgewerkt. Deze beleidslijnen houden in dat de interdepartementale aanpak in samenwerking met andere partijen wordt ontwikkeld en uitgevoerd, de preventieve aanpak wordt versterkt, we ons inzetten voor een betere registratie van online discriminatie, voor ondersteuning van (potentiële) slachtoffers, we nader onderzoek zullen doen en de internationale samenwerking zullen opzoeken. In de actualisatie van het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme, waar de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme aan werkt, zal dit najaar een update worden gegeven over de interdepartementale aanpak van online discriminatie.

Uitbreiding discriminatiegronden

Onder de noemer «normstelling» heeft de onderzoekscommissie ook gekeken naar het vereenvoudigen van het systeem van de discriminatiewetgeving. De commissie stelt onder meer dat de normstelling niet volledig is en dat bepaalde gronden ontbreken in de Grondwet, zoals seksuele gerichtheid, handicap/chronische ziekte, leeftijd en nationaliteit.

Afgelopen februari heeft uw Kamer in tweede lezing een wijziging van artikel 1 Grondwet aangenomen. De eerste twee genoemde gronden, seksuele gerichtheid en handicap, maken nu onderdeel uit van de discriminatiegronden in de Grondwet.

De onderzoekscommissie vermeldt dat de wetgever zou kunnen overwegen om enkele nieuwe gronden op te nemen in de lijst met gelijkebehandelingsgronden. De onderzoekscommissie wijst met name op de gronden sociale afkomst en sociaaleconomische status. Daartoe wijst de onderzoekscommissie op een resolutie die de Parlementaire Assemblee van de Raad van Europa op 26 april 2022 heeft aangenomen waarbij zij de lidstaten de opdracht geeft sociale afkomst en sociaaleconomische status op te nemen als discriminatiegronden in de (Grond)wetgeving. Maar de onderzoekscommissie wijst ook op het zeer geringe aantal meldingen op deze gronden bij het Belgische Unia, het Instituut voor Gelijke Kansen en tegen Discriminatie. Ik heb uw Kamer, naar aanleiding van een vraag van het lid Dittrich tijdens het debat van 20 december 2022 over het voorstel van wet van de leden Hammelburg, Bromet en De Hoop houdende verandering in de Grondwet, strekkende tot toevoeging van handicap en seksuele gerichtheid als non-discriminatiegrond, toegezegd (toezegging T03548) hier extra bij stil te staan.

De resolutie past in een bredere trend om nieuwe gronden waarop mensen gediscrimineerd kunnen worden, wettelijke bescherming te bieden. Naar aanleiding van de vraag of het wenselijk is om gronden toe te voegen aan de Awgb ben ik zelf voornemens onderzoek daarnaar uit te voeren. Mijn streven is de Kamers daarover uiterlijk in het najaar van 2024 te kunnen berichten. Dit onderzoek brengt de lopende discussies over de uitbreiding of verduidelijking van gronden en terreinen in de Awgb in kaart. Opleidingsniveau zal daar onderdeel van uitmaken, maar ook de gronden sociale zekerheid en sociaaleconomische positie. In het onderzoeksrapport wordt ook de suggestie gedaan om de grond ras te verduidelijken. Dit is ook de wens van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. Ook die vraag zal ik bij het onderzoek

²⁸ Kamerstukken II 2022/23, 30 950, nr. 334: Kamerbrief 22 februari 2023 over de aanpak van online discriminatie, racisme en hate speech.

betrekken, evenals de voorgestelde uitbreiding van de reikwijdte van de Awgb naar eenzijdig overheidshandelen.

Naast de discussie over de hierboven genoemde gronden en terreinen, ligt er ook nog een toezegging aan uw Kamer om te onderzoeken of de wettelijke uitzondering met betrekking tot gewetensbezwaarde trouwambtenaren, thans opgenomen in artikel 5, lid 2a, Awgb (thans artikel 5, lid 2, onderdeel d Awgb), geschrapt zou moeten worden (TO1970). De eerste evaluatie van de Awgb die volgde op het invoeren van deze bepaling (evaluatie door het College voor de rechten van de mens uit 2017) leverde geen informatie op over de werking van deze bepaling. Daarom heeft mijn ambtsvoorganger er voor gekozen deze toezegging te zullen betrekken bij de eerstvolgende evaluatie van de Awgb, die op dit moment plaatsvindt. Deze evaluatie van de Awgb, die het College voor de Rechten van de Mens verricht, verwacht ik deze zomer te ontvangen. Hierna zal ik met een reactie komen op die evaluatie.

Verder zal ik na de zomer het wetsvoorstel tot wijziging van de term homo- of heteroseksuele gerichtheid in de Awgb bij de Tweede Kamer indienen.²⁹

Deelrapporten

De onderzoekscommissie heeft de discriminatieproblematiek vanuit vier domeinen in kaart gebracht en geanalyseerd. In het onderzoek is gekozen voor vier domeinen waarin de overheid taken en diensten uitvoert of duidelijke regels oplegt, waar evident antidiscriminatiewetgeving van toepassing is en waar duidelijk sprake is van (ervaringen van) discriminatie.

In de bijlage bij deze brief gaat het kabinet in op de bevindingen uit de deelrapporten over de arbeidsmarkt, onderwijs, politie en sociale zekerheid en de inzet van het kabinet op deze domeinen.

Conclusie

Het kabinet is de parlementaire onderzoekscommissie zeer erkentelijk voor het uitgebreide en nuttige onderzoek. De uitkomsten van het POC-onderzoek laten zien dat er zeker ook een rol voor de wetgever ligt bij het voorkomen en bestrijden van discriminatie in alle fases van het wetgevingsproces. De afgelopen jaren is de inzet van het kabinet op het terrein van discriminatie al verhoogd en zijn er nieuwe instrumenten ontwikkeld, maar we zijn er nog niet.

Het afwegingskader en de concrete suggesties in het rapport zullen gebruikt worden bij het verder verstevigen van de aanpak van discrimi-

²⁹ Wijziging van de Awgb en het Wetboek van Strafrecht (vervanging van de term hetero- of homoseksuele gerichtheid door seksuele gerichtheid en explicitering van de discriminatiegronden genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken). Met die wijziging wordt uitvoering gegeven aan de motie-Jasper van Dijk c.s. (Kamerstukken II 2018/19, 34 650, nr. 11) om de terminologie in de Awgb aan te passen, evenals aan de toezeggingen om de Awgb en het Wetboek van Strafrecht op deze punten te wijzigen, gedaan bij brief van 8 juli 2019 (Kamerstukken II 2018/19, 34 650, nr. 13), in de beleidsreactie bij het WODC-onderzoeksrapport «Speciale behoeften van slachtoffers van hate crime ten aanzien van het strafproces en de slachtofferhulp» (Kamerstukken II 2019/20, 33 552, nr. 63), in de brief van 15 juni 2020 (Kamerstukken II 2019/20, 30 950, nr. 185) en tijdens de parlementaire behandeling van de Wet herwaardering strafbaarstelling actuele delictsvormen (Kamerstukken II 2018/19, 35 080, nr. 7, blz. 6–7).

natie. De aanbevelingen uit het rapport worden meegenomen in de hierboven beschreven toetsen en krijgen daarmee een plek in het wetgevings- en beleidsproces.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
H.G.J. Bruins Slot

Aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie

Het kabinet is van mening dat het rapport waardevolle inzichten en conclusies biedt om mee te nemen in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en bij het werken aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt. In het deelrapport wordt aanbevolen te werken aan het veranderen van gedrag, via normeren (beïnvloeding van de heersende sociale norm), normaliseren (beïnvloeding van de bestaande gewoonten) en reguleren (aanpassing en of beïnvloeding van de actuele regels). In het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025³⁰ zijn activiteiten opgenomen die hierbij aansluiten. Zo wordt ingezet op het vergroten van de kennis onder werkgevers en werknemers over rechten en plichten die voortvloeien uit relevante wet- en regelgeving en op het beïnvloeden van sociale normen. Ook wordt ingezet op ondersteuning van werkgevers bij het actief op de werkvloer bevorderen van gelijke kansen, diversiteit en inclusie, bijvoorbeeld door de ontwikkeling van (digitale) hulpmiddelen. Verder is sprake van introductie van nieuwe rechten en plichten via wetgeving (reguleren). Het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* beoogt bestaande gewoonten te beïnvloeden door het nemen van maatregelen die gelijke kansen bij de werving en selectie bevorderen (normaliseren).³¹ Het wetsvoorstel sluit aan bij de conclusies die in het rapport *Gelijk recht* doen zijn opgenomen. Zo concludeert de onderzoekscommissie dat de belangrijkste succesvolle maatregel bij het bestrijden van discriminatie het wettelijk opleggen van verantwoordingsplichten aan uitvoeringsorganisaties en werkgevers is. De onderzoekscommissie noemt hierbij onder ander het voorbeeld van objectieve werving en selectie. Het door de onderzoekscommissie benoemde belang van duidelijke verplichtingen voor werkgevers wordt onder andere meegenomen in de uitwerking van de nadere eisen van het wetsvoorstel *toezicht gelijke kansen bij werving en selectie* bij algemene maatregel van bestuur. Op die manier wordt werkgevers meer duidelijkheid verschaft over aan welke eisen hun werkwijze bij werving en selectie dient te voldoen. Verder concludeert de onderzoekscommissie dat de faciliterende rol en de controlerende rol van de overheid goed op elkaar dienen te zijn afgestemd. Het kabinet ziet dit terug in de activiteiten van het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en neemt dit mee als aandachtspunt bij de communicatie over het wetsvoorstel en bij de andere maatregelen die worden genomen.

Toegang tot werk voor mensen met een beperking

In het onderzoek wordt geconcludeerd dat de aandacht voor en betrokkenheid bij de arbeidsparticipatie van jonggehandicapten sterk is toegenomen. Daarnaast wordt geconstateerd dat het realiseren van de beoogde gedragsverandering in organisaties en bij jonggehandicapten ook veel tijd kost, omdat institutionele discriminatie en onderliggende mechanismen niet van de ene dag op de andere en volgens een vast proces veranderen. De wet- en regelgeving voor mensen met een arbeidsbeperking is continu in beweging. Zo is de Wet Breed Offensief in werking getreden met daarin belangrijke verbeteringen van het instrumentarium van de Participatiewet (zoals verbeterde inzet van loonkosten-subsidie en meer waarborgen voor ondersteuning op maat) om mensen met een arbeidsbeperking, waaronder jonggehandicapten met arbeidsvermogen, aan het werk te helpen en te houden.³² Daarnaast is het streven om vrouwen en lhbtqi+ personen met een beperking ook mee te nemen in

³⁰ Kamerstukken II, 2021/22, 29 544, nr. 1119.

³¹ Kamerstukken II, 2020/21, 35 673.

³² Stb. 2022, 499

de monitoring van het emancipatiebeleid, zoals de Minister van OCW de Tweede Kamer heeft laten weten in de brief van 24 mei jl.³³ De Tweede Kamer zal hierover nader geïnformeerd worden in de eerstvolgende voortgangsrapportage emancipatie. Verder werkt het kabinet toe naar een verbetering van de banenafspraken.³⁴

Het onderzoek Gelijk recht doen concludeert terecht dat de overheid achterblijft bij het realiseren van de banenafpraak en dat daarom in 2019 een bestuurlijk akkoord is afgesloten om de doelstelling alsnog te halen. Tevens is in dit bestuurlijk akkoord afgesproken dat er door alle overheidssectoren werkagenda's zullen worden opgesteld waarin concrete acties worden benoemd om extra banen voor de doelgroep banenafpraak te creëren. Onlangs is onderzoek gedaan naar het gebruik van de werkagenda's. Door de onderzoekers zijn een aantal verbeterpunten geconstateerd om de werkagenda's doeltreffender te maken bij de implementatie van de banenafpraak.³⁵

Een belangrijke conclusie die het onderzoek trekt gaat over de prestatieparadox. Omdat een deel van de werkgevers er al in slaagt om de streefcijfers van de banenafpraak voor het bedrijfsleven te behalen, hoeven de andere werkgevers geen extra inspanningen te plegen en doen dat dan ook niet. Het aandeel grote(re) werkgevers dat jonggehandicapten in dienst neemt, is al jarenlang stabiel. Juist om het aandeel werkgevers dat mensen uit de doelgroep banenafpraak in dienst neemt te vergroten wordt hierop ingezet binnen de projecten «op naar de 100.000 banen»³⁶ en «op naar de 25.000 banen».³⁷

Discriminatie ten aanzien van toegang tot werk vanwege leeftijd

Uit monitoronderzoeken is stevast gebleken dat leeftijdsdiscriminatie een van de meest voorkomende vormen van ervaren discriminatie is. Het Ministerie van SZW beschouwt (langdurig) werkloze ouderen dan ook als een groep die speciale aandacht vereist. In november 2023 heeft de Minister van SZW een brief aan de kamer gestuurd over de Seniorenkansvisie (SKV).³⁸ De onderstaande 3 thema's worden ingezet om de arbeidsmarktpositie van senioren te verbeteren:

1. *Beeldvorming*; maatregelen die inzetten op het veranderen van de beeldvorming rond senioren en voorlichtende publiekscommunicatie over mogelijkheden van senioren.
2. *Intensieve begeleiding en matching*; maatregelen die vraag naar en aanbod van arbeid van senioren beter bij elkaar brengen.
3. *Scholing, duurzame inzetbaarheid en Leven Lang Ontwikkelen (LLO)*; maatregelen gericht op het wendbaarder maken en het (verder) ontwikkelen van vaardigheden van senioren.

In het deelrapport arbeidsmarkt wordt naar voren gebracht dat veel beleidsmaatregelen vooral gericht waren op het aantrekkelijk maken van de werkzoekende voor werkgevers. Het zwaartepunt van het beleid was dus met name gericht op de werkzoekenden. Verder blijkt het niet altijd even goed mogelijk te bepalen hoe effectief instrumenten zijn. Het kabinet ziet deze aandachtspunten terug in de SKV. De SKV bevat een samenhangend geheel aan interventies dat zich tezamen direct richt op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van ouderen. We zetten in op de

³³ Kamerstukken II, 2022/23, 30 420, nr. 381.

³⁴ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 281.

³⁵ Kamerstukken II, 2022/23, 34 352, nr. 279.

³⁶ 100.000 banen! Voor mensen met een arbeidsbeperking. (opnaarde100000.nl).

³⁷ Op naar de 25000! Voor mensen met een arbeidsbeperking.

³⁸ Kamerstukken II, 2022/23, 29 544, nr. 1159.

herwaardering van senioren. We richten ons hierbij direct op het normatieve aspect rondom de positie van oudere werkzoekenden dat in eerdere actieplannen onderbelicht is gebleven. Er wordt gezocht naar nieuwe of verbeterde manieren om de beeldvorming van werkgevers te veranderen. Ook zetten we middels een publiekcommunicatie in op het bij werkgevers beter bekend maken van de mogelijkheid dat werknemers doorwerken na AOW-leeftijd. Hierbij wordt een breed scala aan partijen en burgers betrokken.

Aanpak van discriminatie op de werkvloer en vergroten van aandacht voor het belang van inclusie

Dit aandachtspunt is onder andere meegenomen in het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en in de werkagenda Voor een Inclusieve Arbeidsmarkt (VIA). Zo wordt bij de activiteiten in de werkagenda VIA die zich richten op de ondersteuning van werkgevers aandacht besteed aan behoud en doorstroom van medewerkers met een migratieachtergrond. Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is de werkgever primair verantwoordelijk voor het creëren van een gezonde en veilige werkomgeving. Werkgevers zijn volgens de Arbowet verplicht om beleid vast te stellen om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen, dan wel te beperken. Door middel van een Risico-Inventarisatie en -Evaluatie (RI&E) moeten werkgevers arbeidsrisico's, zoals discriminatie, in kaart te brengen en mitigeren met een plan van aanpak met maatregelen. Ook het initiatiefwetsvoorstel van GroenLinks voor het verplicht stellen van een vertrouwenspersoon, dat het kabinet steunt en onlangs door de Tweede Kamer is aangenomen, is een belangrijke stap in het steviger normeren van de aanpak van grensoverschrijdend gedrag, waaronder discriminatie. Op dit moment wordt door het Ministerie van SZW de mogelijkheid onderzocht om een gedragscode en adequate klachtenafhandeling van ongewenste omgangsvormen – waaronder discriminatie – verplicht te stellen. Het kabinet is van mening dat deze maatregelen bijdragen aan het tegengaan van ongewenste omgangsvormen, waaronder discriminatie, op de werkvloer.

In haar rapport heeft de onderzoekscommissie in het kader van het bevorderen van diversiteit en inclusie op de werkvloer het voorbeeld van SER/Diversiteit in Bedrijf nader bekeken. Daarbij wordt benoemd dat het MKB beter bereikt kan worden door het ondersteunen van lokale initiatieven. De Minister van SZW heeft in het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie aangegeven dat wordt gewerkt aan een convenant voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie. Op dit moment worden de mogelijkheden hiertoe verkend met SER/Diversiteit in Bedrijf en sociale partners. De conclusies en aanbevelingen van de onderzoekscommissie sluit hierbij goed aan en ondersteunen de ingeslagen weg. Binnen de uitvoering van de Werkagenda VIA is de prioriteit de ondersteuning van werkgevers en branches, waar mogelijk op regionaal niveau.

Verbeteren economische zelfstandigheid van vrouwen

De onderzoekscommissie stelt vast dat de wetgever de laatste decennia actief is geweest in het bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Alleen ten aanzien van de economische zelfstandigheid van vrouwen wordt aangegeven dat relatief weinig actie is ondernomen om het traditionele kostwinnersdenken te doorbreken. Het kabinet ziet het verbeteren van de gendergelijkheid op de arbeidsmarkt als een speerpunt en richt zich daarbij zowel op institutionele als maatschappelijke factoren

die ten grondslag liggen aan het arbeidsmarktgedrag van individuen³⁹. Om opvattingen over deeltijdwerken en de «ingesleten gewoonten» bespreekbaar te maken, start het kabinet een maatschappelijke dialoog, waarbij de vraag wordt gesteld hoe gelijkwaardige kansen voor vrouwen op de arbeidsmarkt kunnen worden bevorderd. De dialoog moet onder andere inzicht gaan geven in hoe het traditionele kostwinnersdenken kan worden doorbroken, en hier handelingsperspectief op formuleren voor de overheid, werkgevers en mensen zelf.

De onderzoekscommissie geeft aan dat zij geen wetgeving en maatregelen zijn tegengekomen gericht op het bestrijden van de loonkloof. De Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen bepaalt dat sprake moet zijn van gelijke beloning bij arbeid van gelijke waarde. Toch bestaat in Nederland nog steeds een loonkloof en een verschil in beloning bij gelijkwaardige arbeid. Het kabinet ziet het bestrijden van de loonkloof en van loonverschillen tussen mannen en vrouwen als een belangrijk aandachtspunt en zet zich actief in om deze verschillen tegen te gaan. Zo worden er diverse maatregelen genomen om de arbeidsmarktpositie van vrouwen te versterken. Zo wordt gewerkt aan het vergroten van transparantie over beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen, door te werken aan spoedige implementatie van de Europese richtlijn loontransparantie. Ook wordt ingezet op het vergroten van genderdiversiteit in de top van de private en (semi)publieke sector. In dat kader is op 1 januari 2022 de topvrouwenwet in werking getreden en heeft Nederland ingestemd met de Europese richtlijn *Women on Company Boards*, die eind vorig jaar is aangenomen. Verder kunnen de recente uitbreidingen van het verlofstelsel, met name voor partners, op de lange termijn bijdragen aan het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van vrouwen en aan het veranderen van de sociale norm wat betreft onbetaalde zorgtaken. Met invoering van een week betaald geboorteverlof in 2019, vijf aanvullende weken gedeeltelijk betaald geboorteverlof in 2020 en de negen weken gedeeltelijk betaald ouderschapsverlof 2022, zijn grote stappen gezet op dit gebied. De heersende sociale norm rond de verdeling van zorgtaken tussen partners en de verdeling van arbeid en (onbetaalde) zorg is niet van de ene op de andere dag doorbroken, maar de verwachting is dat deze uitbreidingen hier wel degelijk op van invloed zijn.

Deelrapport: Onderwijs

De Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (hierna OCW) heeft met belangstelling kennisgenomen van het deelrapport Onderwijs bij het parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan.

Een veilige leeromgeving is een noodzakelijke voorwaarde voor goed (hoger) onderwijs. Een veilige leeromgeving betekent bescherming van studenten tegen machtsmisbruik, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, uitsluiting, discriminatie, racisme, intimidatie, pesten en andere vormen van onacceptabel gedrag. Het is dan ook zorgelijk dat een deel van de studenten te maken heeft met discriminatie op basis van hun uiterlijk of herkomst. In dit licht herhaalt het kabinet dat het geschrokken is van recente berichtgeving dat studenten met een migratieachtergrond oververtegenwoordigd zouden zijn in de fraudecontroles van DUO met betrekking tot uitwonendheid. Het kabinet heeft naar aanleiding van dit signaal reeds een onafhankelijk extern onderzoek aangekondigd, en DUO zal de komende periode louter nog controleren op basis van een willekeurige steekproef van uitwonende studenten. In juli wordt de Kamer geïnformeerd over het verdere proces.

³⁹ Kamerstuk 30 420, nr. 374 en www.emancipatienota.nl.

In het Bestuursakkoord Hoger onderwijs en wetenschap heeft de Minister van OCW daarom de volgende afspraken gemaakt met de Vereniging Hogescholen en de Universiteiten van Nederland, waarvoor hij € 4 miljoen per jaar t/m 2031 beschikbaar heeft gesteld uit het Fonds voor Onderzoek en Wetenschap:

1. De instellingen blijven diversiteit en inclusie bevorderen en gaan discriminatie en racisme tegen;
2. De instellingen stellen gedragsregels op waarin staat dat zij onveilig en grensoverschrijdend gedrag niet tolereren;
3. De instellingen gaan zorgdragen voor een eenduidige en structurele monitor van de ervaren sociale veiligheid;
4. De instellingen besteden aandacht aan ontwikkelingen t.a.v. sociale veiligheid en inclusie in het jaarverslag.

Daarnaast is in het Bestuursakkoord aangegeven dat het verbeteren van de sociale veiligheid een integrale aanpak vereist, waarbij zowel de structuur (onder andere governance, functionarissen, procedures) als de cultuur van een organisatie in beeld zijn. De Minister van OCW heeft zijn brief over de integrale aanpak sociale veiligheid hoger onderwijs en wetenschap in juni 2023 gedeeld met de Tweede Kamer.

De Minister van OCW doet in deze brief een aankondiging voor de ontwikkeling van een landelijk programma in samenwerking met studenten, medewerkers en instellingen om de sociale veiligheid te vergroten. Het gaat hierbij om initiatieven waarin hogescholen en universiteiten samenwerken en samen leren, zoals bijvoorbeeld de ontwikkeling van een trainingsprogramma voor leidinggevenden en standaarden waar gedragscodes aan zouden moeten voldoen. Het nieuwe programma heeft een duur van tenminste vier jaar. Er wordt de komende jaren in totaal € 4 miljoen beschikbaar gesteld. Dat komt bovenop de € 4 miljoen uit het Bestuursakkoord die al was toegezegd voor het verbeteren van de sociale veiligheid binnen de instellingen.

Ook wordt er onderzoek gedaan naar de klachtenprocedures. Bijvoorbeeld of het anoniem melden van klachten het vertrouwen in deze procedures vergroot.

Daarbij wordt er onderzocht of een onafhankelijk punt voor steun en advies waar slachtoffers terecht kunnen buiten de instellingen meerwaarde heeft. Verder zet de Minister zich in om de bekendheid van de vertrouwensinspectie (onderdeel van de Inspectie van het Onderwijs) te vergroten.

Voorts heeft de Minister van OCW een rapport van de Inspectie naar de Kamer gestuurd, over signalen van grensoverschrijdend gedrag van docenten in het kunst- en modeonderwijs. Hij neemt de aanbeveling uit dat rapport over om voor alle hogescholen en universiteiten een zorgplicht voor de sociale veiligheid van studenten wettelijk vast te leggen. Dat verplicht instellingen om te zorgen voor een sociaal veilige omgeving.

Verder wordt de zogeheten «overleg- en aangifteplicht» bij zedenmisdrijven uitgebreid naar alle studenten, ongeacht hun leeftijd. Nu geldt die plicht alleen voor minderjarige studenten omdat die meer bescherming nodig hebben dan meerderjarigen. Maar in het onderwijs is altijd sprake van een afhankelijkheidsrelatie. De wijziging zorgt ervoor dat het bestuur van een instelling een vermoeden van een seksueel misdrijf in alle gevallen moet melden bij de vertrouwensinspectie.

Tenslotte wil de Minister niet dat er afspraken worden gemaakt die slachtoffers ertoe dwingen om te zwijgen over incidenten. Zo kun je niet leren van fouten en het staat op gespannen voet met een sociaal veilige omgeving. Daarom gaat hij kijken of en welke vorm deze zogeheten «zwijgbedingen» voorkomen in de verschillende onderwijssectoren.

Net als op het hbo en wo is ook in het mbo een sociale veilige omgeving essentieel. Het versterken van de veiligheid en inclusie op scholen en leerbedrijven is dan ook een van de belangrijkste punten in de Werkagenda voor het mbo. Daarnaast breiden alle mbo-scholen hun sociaal veiligheidsplan uit, zodat zij daardoor beter zicht krijgen op hun sterke en zwakke punten. Tot slot komt er een monitor integrale veiligheid mbo, die weergeeft hoe veilig studenten en medewerkers zich op school voelen. Het eerste rapport wordt na de zomer verwacht. Op basis van de uitkomsten onderzoekt de Minister of er extra maatregelen nodig zijn voor het mbo. Hierover informeert hij de Tweede Kamer in het najaar van 2023.⁴⁰

De Minister heeft het deelrapport Onderwijs met belangstelling ontvangen. Ieder kind moet zich vrij en veilig voelen en de mogelijkheid krijgen om zich te kunnen ontwikkelen. Daarom vindt het kabinet het belangrijk dat alle kinderen onderwijs volgen op een voor hen passende plek en daar niet worden gepest of gediscrimineerd. Waar het gaat om de toegang tot het onderwijs geldt dat het uitgangspunt moet zijn dat elk kind op een plek terecht komt waar die het beste tot zijn recht komt om zich te ontwikkelen. Het kabinet ziet dat er nog te vaak onduidelijkheid is over welke ondersteuning wel moet worden geboden in het regulier onderwijs. Om die reden wordt er gewerkt aan de totstandkoming van de landelijke norm voor basisondersteuning. Naast deze landelijke norm wordt gewerkt aan het wettelijk verankeren van hoorrecht, aan het verplichten van onafhankelijk intern toezicht bij samenwerkingsverbanden, wordt de rol en taakomschrijving van samenwerkingsverbanden verduidelijkt, en worden mogelijkheden voor leerlingen die geen voltijds onderwijs kunnen volgen of thuiszitten uitgewerkt.

Er wordt gewerkt aan een wetsvoorstel om verzuim terug te dringen, onder andere door een aanscherping van het verzuimbeleid, een betere registratie van en daarmee inzicht in verzuim, en het meenemen van het onderwijskundig perspectief van leerlingen bij het afgeven van een vrijstelling vijf onder a. Deze vrijstelling ontstaat van rechtswege en betreft de vrijstelling voor jongeren die op basis van lichamelijke of psychische gronden niet in staat zijn om tot een school dan wel instelling te worden toegelaten. Ook wordt er gewerkt aan een groter en toegankelijker aanbod van digitaal afstandsonderwijs in het primair, voortgezet en (voortgezet) speciaal onderwijs voor leerlingen die dat nodig hebben. Daarnaast zijn het experiment onderwijs-zorgarrangementen en het Nationaal Programma Onderwijs project WEL in ontwikkeling van start gegaan.

Het Ministerie van OCW heeft de Tweede Kamer recent geïnformeerd over inclusief onderwijs en de contouren van een werkagenda om daarnaartoe te werken.⁴¹ Daarbij is het uitgangspunt dat kinderen en jongeren met en zonder beperking zoveel mogelijk samen naar school gaan en onderwijs volgen. Hierbij gaat er veel aandacht gaan naar de toerusting en ondersteuning van leraren en het verstevigen van de laagdrempelige hulp in de school.

⁴⁰ Kamerstukken II, 2022/23, 29 240, nr. 131.

⁴¹ Kamerstukken II, 2022/23, 31 497: Kamerbrief 17 maart 2023 over Contouren werkagenda Route naar inclusief onderwijs 2035.

Om de positie van leerlingen en ouders in het onderwijs verder te versterken zal het kabinet dit jaar een wetsvoorstel aanbieden aan de Tweede Kamer waarin wordt geregeld dat leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte het recht krijgen om hun mening te geven in het ontwikkelingsperspectief en voor het versterken van hun informatiepositie.

Deelrapport: Politie

Aan de hand van een inventarisatie van de gedocumenteerde discriminatieproblemen bij de politie heeft de onderzoekscommissie de twee meest prangende discriminatieproblemen aangeduid bij de politie. Het betreft etnisch profileren en discriminatie binnen de werkomgeving van de politie.

Als cruciale onderliggende mechanismen of oorzaken van deze discriminatieproblemen wordt gewezen op: (abstracte of onheldere) normstelling, (gebrek aan) leiderschap en professionalisering, een (uitsluitende) politiecultuur en (ontoereikende) klachtprocedures.

Het aanpakken van discriminatie en racisme is een grote maatschappelijke opgave, ook voor de politie. De politie is een lerende organisatie en kijkt niet weg voor eigen handelen. De politie heeft een brede opgave, *Politie voor iedereen*, waarbinnen de al langer bestaande thema's diversiteit, inclusie en divers vakmanschap worden versterkt.

De opgave *Politie voor iedereen* bevat acties die geordend zijn in vijf onderdelen: de schijf van vijf:

- 1) Veilige inclusieve teams (waarbinnen tegengaan van discriminatie binnen het korps);
- 2) Diverse instroom;
- 3) Aanpak discriminatie (waaronder het opnemen en opvolgen van meldingen en aangiftes van discriminatie);
- 4) Professioneel controleren (tegengaan van etnisch profileren door de politie);
- 5) Netwerk Divers Vakmanschap (NDV) & Bondgenoten.

De genoemde aanknopingspunten door de POC is een bevestiging dat de politie heeft ingezet op de juiste zaken en tegelijk ook dat er nog stappen zijn te zetten.

De twee meest prangende discriminatie problemen, zoals genoemd in het deelrapport, worden binnen de brede opgave aangepakt. Hierin is tevens ruimte voor – zo nodig – nieuwe accenten.

De Tweede Kamer wordt tweemaal per jaar geïnformeerd over de voortgang en ontwikkelingen van de maatregelen van de opgave *Politie voor iedereen* via het Halfjaarbericht politie. Een nadere reactie op het deelrapport politie zal worden opgenomen in het Halfjaarbericht politie dat voor het zomerreces nog naar de Tweede Kamer wordt gestuurd.

Deelrapport: Sociale Zekerheid

Algoritmes

In het rapport wordt terecht geconstateerd dat er risico's zitten aan het toenemende gebruik van algoritmes, zoals het risico op discriminatie of het gebrek aan inzicht in hoe uitkomsten tot stand komen. Het is dan ook positief dat de onderzoekscommissie het beeld deelt dat UWV en SVB zich bewust zijn van deze risico's en daar continue aandacht voor hebben. Daarbij is het van belang om zowel vooraf als gedurende het gebruik van algoritmes en risicomodellen, deze regelmatig te beoordelen op de uitkomsten en bias uit te sluiten. Ook is transparantie belangrijk. De

dienstverleners moeten kunnen begrijpen hoe uitkomsten van een algoritme tot stand komen en uit kunnen leggen hoe en waarom bepaalde beslissingen worden genomen. Hierom zijn zelflerende systemen of overmatige afhankelijkheid van kunstmatige intelligentie in het toezicht op de sociale zekerheid ongewenst. UWV en SVB maken op dit moment gebruik van eenvoudige algoritmes met een beperkt aantal variabelen. Hierdoor is altijd te achterhalen hoe een risicoselectie tot stand is gekomen. Daarnaast blijkt uit de inventarisatie nationaliteit SZW⁴² dat ze geen gebruik maken van nationaliteit of etniciteit in algoritmes of risicomodellen bij het toezicht op de sociale zekerheid. Op verzoek van Kamerlid van Baarle (Denk) zal de Auditdienst Rijk (ADR) ook nog een onafhankelijke toets uitvoeren op deze inventarisatie nationaliteit SZW. Desalniettemin is het van belang scherp te blijven op mogelijke indirecte discriminatie die kan ontstaan door een bias in de gebruikte dataset (proxies). Daarom blijven het Ministerie van SZW, UWV en SVB zich inspannen om discriminatie te voorkomen door in gesprek te blijven, kritisch te kijken naar bestaande en nieuwe algoritmes en risicomodellen, indien nodig niet te schromen eerder genomen keuzes in twijfel te trekken en bij te sturen waar nodig.

Niet-gebruik

Het kan voor mensen lastig zijn om een uitkering aan te vragen. Het rapport onderbouwt goed welke redenen daaraan ten grondslag kunnen liggen, zoals ingewikkelde regelgeving of de angst om fouten te maken. In het rapport «gelijk recht doen» worden drie oorzaken voor niet-gebruik genoemd, deze kunnen bij de burger zelf liggen, in de regelgeving of bij de uitvoeringsorganen. Enerzijds is het daarom van belang drempels weg te nemen zodat mensen kunnen krijgen waar ze recht op hebben. Anderzijds blijft het noodzakelijk dat er bepaalde voorwaarden aan een uitkering verbonden zijn en daar controle op plaatsvindt om misbruik te voorkomen. Op 28 maart jongsleden hebben de Ministers van SZW een brief aan de Tweede Kamer gestuurd over een synthesestudie naar niet-gebruik van inkomensondersteunende regelingen in de sociale zekerheid.⁴³ Daarin is tevens uiteengezet welke maatregelen het Ministerie van SZW wil nemen om niet-gebruik te verminderen. Deze maatregelen zijn onder te verdelen in drie soorten interventies om niet-gebruik tegen te gaan: interventies op het niveau van wetgeving, het niveau van de uitvoering en op het niveau van de burger.

Interventies op het gebied van wetgeving zijn gericht op het verminderen van complexiteit, zodat mensen die recht hebben op een voorziening deze kunnen krijgen en dat ook weten. Dit omvat:

- Meer proactieve dienstverlening in de wet SUWI. De overheid beschikt over veel gegevens van mensen, waarmee we hen soms kunnen wijzen op een mogelijk recht op een voorziening en kunnen ondersteunen bij de aanvraag.
- Vereenvoudiging van wet- en regelgeving. Vereenvoudiging kan eraan bijdragen dat mensen beter weten waar zij recht op hebben en eenvoudiger een beroep kunnen doen op voorzieningen. Hiervoor is een vereenvoudigingsagenda sociale zekerheid opgesteld.

Naast deze interventies gericht op het verminderen van niet-gebruik, worden met het wetsvoorstel Participatiewet in Balans,⁴⁴ waarvoor reeds een internetconsultatie is opgestart die duurt tot 28 juni 2023, de regels en

⁴² Kamerstuk II 2022/2023, 653: Kamerbrief 6 juli 2021 inventarisatie nationaliteit SZW.

⁴³ Kamerstuk II 2022/2023, 35 000: Kamerbrief 28 maart 2023 over synthesestudie niet-gebruik inkomensondersteunende regelingen SZW.

⁴⁴ Kamerstuk II 2021/22, 34 352, nr. 253.

ondersteuning van de Participatiewet beter aangesloten op de mogelijkheden en omstandigheden van de mensen voor wie ze bedoeld zijn.^{45, 46} De stigmatisering die burgers ervaren, wat ertoe kan leiden dat zij geen gebruik maken van een regeling, wordt tegengegaan door het verankeren van vertrouwen en de menselijke maat.

Interventies op het niveau van de uitvoering betreffen een betere ondersteuning om niet-gebruik tegen te gaan. Dit omvat:

- Het proactief informeren van mensen dat ze recht hebben op een regeling, bijvoorbeeld met de pilot Aanvullende Inkomensondersteuning Ouderen
- Het informeren van grote groepen rechthebbenden met passende publiekscommunicatie
- Het helpen verbeteren van passende onlinedienstverlening
- Het verder ontwikkelen en ondersteunen van (gemeentelijke) hulpverlening

Aanvullend op de interventies ten aanzien van niet-gebruik wordt met het wetsvoorstel herijking handhavingsinstrumentarium meer ingezet op preventie en wordt een balans gezocht tussen enerzijds werken vanuit vertrouwen en anderzijds de noodzaak om voldoende instrumenten te hebben om misbruik aan te pakken. Deze initiatieven dragen bij aan het vertrouwen van burgers in de uitvoering.

Interventies op het niveau van de burger stellen de mens meer centraal bij het aanvragen van een regeling. Door het aanvraagproces vanuit het burgerperspectief te beleven, komen we er achter welke drempels zij ervaren en hoe we deze kunnen verminderen. Deze actielijn bestaat uit:

- Communicatie met burger door professionals en via formulieren. De aanvraagprocedure van bijstand wordt bijvoorbeeld versimpeld en aandacht te besteden aan bejegening in (aanvraag)formulieren.
- Het is de intentie om het uiteindelijk voor iedereen mogelijk te maken om eenvoudig zijn of haar recht te kunnen controleren. Daarbij kijken we bijvoorbeeld naar het Virtueel inkomensloket (VIL). Het VIL is een pilot in de gemeente Utrecht met de ambitie om één digitaal loket te creëren en mensen met één druk op de knop inzicht te geven in regelingen waar ze recht op hebben.

Het syntheseonderzoek en het rapport «gelijk recht doen» geven goed inzicht in de aard en oorzaken van niet-gebruik. Het gaat daarbij om een ingewikkeld vraagstuk dat tijd zal kosten en niet opgelost kan worden met één specifieke aanpak. Dit benadrukt het belang om bovenstaande interventies uit te voeren en daarvan te leren. Zo blijft het Ministerie van SZW zich hard maken om ervoor te zorgen dat mensen gebruik kunnen maken van de regelingen die zij nodig hebben en waar zij recht op hebben.

⁴⁵ Kamerstuk II: Kamerbrief 28 november 2022 Stand van zaken, Participatiewet in balans.

⁴⁶ Kamerstuk II: Kamerbrief 9 juni 2023, Visiebrief Participatiewet in balans.