30 950 Racisme en Discriminatie

Nr. 570 Brief van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 14 oktober 2026

Tijdens het commissiedebat Discriminatie, racisme en mensenrechten van 29 januari 2025 (Kamerstuk 30950, nr. 435) heeft mijn ambtsvoorganger uw Kamer toegezegd om een paar keer per jaar een brief te sturen over de voortgang van de aanpak van discriminatie en racisme op het terrein van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK). Hierbij ontvangt u de tweede voortgangsbrief sinds mijn aantreden als minister van BZK.

1. Rijksbrede overkoepelende aanpak discriminatie en racisme

Planning kabinetsreactie staatscommissie
Op 8 juni 2026 heeft de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme haar eindrapport gepresenteerd met daarin een actieagenda met oplossingsrichtingen voor de door de staatscommissie gesignaleerde knelpunten en concrete acties. Afgelopen zomer ben ik gestart met de voorbereidingen voor een kabinetsreactie en is er onder meer een projectleider gestart om het proces te coördineren. Gelet op het grote aantal aanbevelingen, die in samenhang en gecoördineerd moeten worden opgepakt, vergt het tijd om op de adviezen te reageren. De aanbevelingen zijn in veel gevallen ook fundamenteel en ambitieus van aard en vragen om reflectie en afstemming met diverse betrokken overheidsorganisaties. Ik streef er naar voor de zomer van 2027 te reageren op alle aanbevelingen uit het eindrapport en de tussenrapportages.

Planning Rijksbrede aanpak en overzicht beleidsacties
Tijdens het commissiedebat discriminatie, racisme en mensenrechten van 21 mei jl. heb ik uw Kamer toegezegd[1] u na de zomer te informeren over de planning voor het opstellen van een rijksbrede en overkoepelende aanpak tegen discriminatie, zoals gevraagd in de motie-van Baarle.[2] Verschillende ministeries werken onder mijn coördinatie op dit moment samen aan die overkoepelende aanpak tegen discriminatie. De adviezen van de NCDR worden daar bij betrokken, evenals de aanbevelingen uit het eindrapport van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. Deze aanbevelingen hebben relevantie voor alle departementen die betrokken zijn bij de aanpak van discriminatie – en daarmee met het overkoepelende programma. De uitgebreide aanbevelingen van de staatscommissie vragen om doordenking van de huidige aanpak van discriminatie en om het formuleren van een visie, doelen, keuzes en een agenda. De motie-Van Baarle vraagt om hetzelfde. Het opstellen van een overkoepelende aanpak tegen discriminatie valt daarmee qua planning en proces (deels) samen met het opstellen van de kabinetsreactie op het eindrapport van de staatscommissie. Ik streef er daarom naar om ook de overkoepelende aanpak voor de zomer van 2027 te publiceren.

---

[1] TZ202605-084
[2] Kamerstukken, 2025/2026, 36848, nr. 76

Parallel aan dit proces lopen diverse maatregelen ten behoeve van de aanpak van discriminatie gewoon door. Om uw Kamer een overzicht te geven van de huidige rijksbrede aanpak van discriminatie, en bij wijze van aftrap van het proces om te komen tot een overkoepelende aanpak, is een bijlage bij deze voortgangsbrief gevoegd waarin alle lopende trajecten zijn opgesomd per ministerie, inclusief een looptijd en, indien relevant, een kamerstuknummer.

2. Wetgeving

Implementatie richtlijnen gelijkebehandelingsorganen
Op 19 juni 2026 is de implementatietermijn verstreken van de Europese richtlijnen 2024/1499 en 2024/1500 over verplichte nationale organen voor gelijke behandeling. Nederland beschikt over een College voor de Rechten van de Mens (College) en gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) die vrijwel over het geheel van de door de richtlijnen voorgeschreven taken en bevoegdheden beschikken. Op 7 juli 2026 is door Nederland aan de Europese Commissie aangegeven welke artikelen van richtlijn 2024/1499 en richtlijn 2024/1500 in bestaande regelgeving zijn geïmplementeerd. Hiermee is richtlijn 2024/1500 volledig geïmplementeerd.

Echter, op grond van richtlijn 2024/1499 moeten onze gelijkebehandelingsorganen per juni 2026 ook kunnen oordelen over (en bijstand verlenen bij) klachten, meldingen en verzoeken over discriminatie op grond van geslacht in wettelijke regelingen omtrent sociale zekerheid (richtlijn 79/7/EEG). Het gaat dan om regelingen die bescherming bieden tegen ziekte, invaliditeit, ouderdom, arbeidsongevallen en beroepsziekten en werkloosheid. Die wettelijke regelingen moeten reeds voldoen aan de richtlijn 79/7/EEG, maar dit specifieke mandaat om klachten, meldingen en verzoeken over deze wetgeving in behandeling te kunnen nemen hebben de gelijkebehandelingsinstanties nog niet.

Daarom zal ik voor het einde van 2026 een implementatiewetsvoorstel indienen en met de hoogst mogelijke spoed door de wetgevingsprocedure leiden. Met dit wetsvoorstel beoog ik de omissie, waarvoor de Europese Commissie Nederland op 14 juli 2026 in gebreke heeft gesteld, op zo kort mogelijke termijn te repareren.

Publiekscommunicatie
In de vorige voortgangsbrief heb ik u geïnformeerd over het concept wetsvoorstel Bijstand bij discriminatie. Het concept wetsvoorstel beoogt een landelijke antidiscriminatievoorziening met fysieke loketten tot stand te brengen zodat alle burgers van Nederland terecht kunnen bij één organisatie voor onafhankelijk advies en bijstand. In het verlengde daarvan is een campagne voorzien om de meldingstoegankelijkheid te verhogen. De campagne wordt deels gefinancierd door gelden uit het fonds slavernijverleden. In de voortgangsbrief van september 2025 liet mijn ambtsvoorganger u weten de verplichte campagnetoets te doorlopen. De toets is inmiddels succesvol afgerond. Momenteel werk ik samen met een campagnebureau de campagne verder uit, in co-creatie met de doelgroep en een selectie stakeholders. De lancering en livegang van de campagne zijn beoogd voor februari 2027. Eerder dan dat is niet haalbaar, met name vanwege de grote hoeveelheid betrokken stakeholders. Het bredere communicatieplan waarvan de campagne onderdeel uitmaakt, is wel al van

start gegaan. Dat betreft bijvoorbeeld een nieuwsbrief, sociale media-uitingen, een webpagina en aanpassingen op de website van Discriminatie.nl.

Wijziging van de Awgb en het WvSr door de vervanging van de term «hetero- of homoseksuele gerichtheid» door «seksuele gerichtheid» en explicitering in het WvSr van de discriminatiegronden genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken
In de vorige voortgangsbrief heb ik uw Kamer geïnformeerd over de stand van zaken omtrent het wetsvoorstel dat de Algemene wet gelijke behandeling en het Wetboek van Strafrecht op enkele punten wijzigt, ten behoeve van het vervangen van de gedateerde term 'hetero- en homoseksualiteit' en de explicitering in het Wetboek van Strafrecht van de discriminatiegronden genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken. Ook ondervangt het wetsvoorstel groepsbelediging van vrouwen en transpersonen. Zoals aangekondigd in de begeleidende Kamerbrief bij de Emancipatienota 2027-2030[3] kunt u de nota naar aanleiding van het verslag dit najaar tegemoet zien.

3. Discriminatietoetsen

Discriminatietoetsen
Zoals ik in de vorige voortgangsbrief heb aangekondigd, is er inmiddels een projectteam bezig met het begeleiden van organisaties bij het doorlopen van de door de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme ontwikkelde Discriminatietoets Publieke Dienstverlening (DPD). Daarnaast biedt de VNG procesbegeleiding voor gemeenten bij hun discriminatietoetsen. De DPD is geen toets in juridische zin, maar helpt uitvoeringsorganisaties en beleidsmakers om risico's op institutionele en andere vormen van discriminatie in hun werkprocessen opsporen en aanpakken, onder meer in een reeks bijeenkomsten en onder begeleiding van een procesbegeleider.

Naast de Discriminatietoets Publieke Dienstverlening is op 1 september 2026 ook een Discriminatietoets Beleidsprocessen (DB) gelanceerd. Deze is bedoeld voor beleidsteams en directies van departementen die kritisch zelfonderzoek willen doen naar hun eigen werkprocessen en werkpraktijken. Net als met de DPD, kunnen organisaties met de Discriminatietoets Beleidsprocessen periodiek risico's op discriminatie in bestaande beleidsprocessen identificeren en een actieplan opstellen om deze risico's aan te pakken. Ik zal u eenmaal per jaar informeren over de voortgang met betrekking tot de discriminatietoetsen. De eerste voortgangsrapportage is voorzien voor voorjaar 2027.

Hiermee wordt voldaan aan de motie-Van Baarle uit 2022 die de regering oproept om de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme te verzoeken om een brede doorlichting op discriminatie en etnisch profileren van de werkwijze en organisatiecultuur van alle (semi)overheidsinstanties en uitvoeringsinstanties en de Tweede Kamer daarover te berichten.[4] Met het ontwikkelen en breed beschikbaar stellen van de beide toetsen hebben de staatscommissie en het kabinet hieraan opvolging gegeven, evenals aan de motie-Bamenga c.s. uit 2026 die verzoekt om de discriminatietoetsen zo breed mogelijk onder de aandacht te brengen van overheidsorganisaties.[5]

---

[3] *Kamerstukken II* 2026/27, 30 420, nr. 453.
[4] *Kamerstukken II* 2022/23, 36200 VII, nr. 38.
[5] *Kamerstukken II* 2025/26, 30950, nr. 548.

De motie-Bamenga uit 2024 roept op om te onderzoeken of en hoe de DPD ook aangeboden kan worden ter ondersteuning van de uitbanning van discriminatie in de private sector.[6] Het team dat begeleiding biedt bij het doorlopen van de toetsen, richt zich op de publieke sector. Dat was het primaire doel van de ontwikkeling van het instrument en die groep is reeds zeer omvangrijk. Gelet op het belang de overheid handvatten te bieden om discriminatie te voorkomen en aan te pakken in het eigen handelen, wil ik de opdracht aan het projectteam (vooralsnog) ook niet uitbreiden. Het staat private ondernemingen evenwel vrij om zelf met de informatie op de website van de discriminatietoets aan de slag te gaan. En enkele private organisaties zijn daar ook al mee begonnen of zetten stappen hiertoe. Hiermee beschouw ik de motie als afgedaan.

4. Moties en toezeggingen

Motie Ceder (CU) en Azarkan[7] (DENK) – handreiking Inclusief Beleid
In reactie op de motie van de leden Ceder (CU) en Azarkan (DENK) – waarin wordt verzocht om het opnemen van een toets op risico's op discriminerende gevolgen in het Beleidskompas – is er een juridische discriminatietoets geland in de nieuwe handreiking Inclusief Beleid die onderdeel uitmaakt van het Beleidskompas.[8] Deze handreiking – een gezamenlijke inspanning van de ministeries van Volkshuisvesting, Welzijn en Sport (VWS), Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), Landbouw, Visserij, Voedselzekerheid en Natuur (LVVN), Justitie en Veiligheid (JenV) en BZK – is mede tot stand gekomen vanwege de oproep van de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, die het belang benadrukt van een pro-actievere houding van de overheid bij de aanpak van discriminatie en racisme. Eén van de knelpunten die de staatscommissie in haar eindrapport[9] naar voren bracht, is dat wetgeving en beleid op dit moment nog te vaak worden ontwikkeld vanuit een beperkt perspectief. De wens om meer rekening te houden met de gevolgen van voorgenomen regelgeving voor diverse doelgroepen, bestond al bij de handreiking betrokken departementen. Met het oog op de bruikbaarheid van het Beleidskompas, is besloten om de krachten te bundelen en gezamenlijk invulling te geven aan de handreiking Inclusief Beleid. De handreiking maakt sinds 1 september 2026 onderdeel uit van het Beleidskompas.

Aan de hand van analysevragen die corresponderen met de vijf stappen in het Beleidskompas, wordt een inclusieve benadering van beleid gestimuleerd. Onderdeel van de analyse is de beoordeling of een beleidsmaatregel tot direct of indirect onderscheid leidt op één van de gronden waarop discriminatie verboden is. Als dit het geval is, biedt de discriminatietoets een stappenplan waarmee beoordeeld kan worden of het onderscheid gerechtvaardigd kan worden, of dat er alternatieven zijn die geen risico op discriminatie opleveren. De discriminatietoets is afkomstig van de Handreiking Constitutionele Toetsing.[10] Deze handreiking is bedoeld voor rijksambtenaren die wet- en regelgeving opstellen waarin constitutionele vraagstukken een rol spelen, waaronder het discriminatieverbod.

---

[6] *Kamerstukken II* 2023/24, 30950, nr. 400.
[7] *Kamerstukken II* 2020/21, 30 950, nr. 233.
[8] Handreiking Inclusief Beleid
[9] Bijlage bij *Kamerstukken II* 2025/26, 30 950,nr. 566.
[10] *Kamerstukken I* 2025/26, 34 430, AJ.

Nu het verstevigen van een discriminatietoets is ondervangen voor zowel de totstandkoming van nieuwe wet- en regelgeving als voor de totstandkoming van nieuw beleid, beschouw ik de motie als afgedaan.

Toezegging gesprek met de VVCS over het aanpakken van discriminatie in voetbalstadions[11] *- werkbezoek KNVB 24 september 2026*
Op 24 september 2026 is de hoogambtelijke stuurgroep van directeuren-generaal (DG-stuurgroep) ter versterking van de aanpak tegen discriminatie en racisme namens mijzelf en de Minister van VWS in gesprek gegaan met de KNVB en de Commissie Mijnals, die namens de Vereniging van Contractspelers (VVCS) deelnamen. Dit gesprek is tot stand gekomen naar aanleiding van een toezegging tijdens het commissiedebat Discriminatie, racisme en mensenrechten van 11 september 2025 aan uw Kamer om samen met de Minister van VWS in gesprek te gaan met de VVCS over het aanpakken van discriminatie in voetbalstadions.

Tijdens het gesprek werden ervaringen en ideeën uitgewisseld over de kracht van diversiteit binnen organisaties, maar ook over ambities en concrete knelpunten in het aanvalsplan Ons Voetbal Is Voor Iedereen (OVIVI). Deze aanpak, ontwikkeld in samenwerking met de KNVB en de ministeries van, VWS, OCW, SZW en JenV, werkt sinds 2020 aan het bestrijden van racisme en discriminatie in het voetbal en het bevorderen van sociale inclusie. Onderwerpen als preventie, melden, sanctioneren, online discriminatie en de samenwerking tussen sport en overheid kwamen ook aan bod in het gesprek.

Binnen de sport zijn racisme en discriminatie helaas een omvangrijk, impactvol en hardnekkig probleem dat structurele aandacht behoeft. Recente voorbeelden van online discriminatie tegen spelers van het Nederlands elftal bevestigen dat dit een proces is van de lange adem. Het kabinet is voornemens om discriminerende en antisemitische spreekkoren effectiever aan te pakken, zoals opgenomen in het coalitieakkoord. Op welke wijze hier uitvoering aan gegeven kan worden, zoals de door structurele borging van OVIVI, is tijdens het bezoek ook kort aan de orde gekomen. Het gesprek daarover zal in de komende periode worden vervolgd. Hiermee beschouw ik de toezegging als afgedaan.

5. Overig

COC
Mijn ministerie heeft een subsidie van ruim 1 miljoen euro verleend aan de Universiteit van Amsterdam om, in samenwerking met COC Nederland, IHLIA LGBTI Heritage en het IISG-KNAW, onderzoek te doen naar de emancipatiegeschiedenis van lhbti+ personen in Nederland. De subsidieverstrekking is een vorm van collectieve genoegdoening voor de jarenlange, systemische uitsluiting van lhbti+ personen in Nederland, waarin de overheid een voorname rol speelde, zowel landelijk als lokaal. Dit is uitgebreid gedocumenteerd in het onderzoek van Verwey-Jonker ‘De overheid en haar werknemers: personeelsbeleid en homoseksualiteit, 1945-1971. “Geen aanstoot geven onder alle omstandigheden”’.[12]

Het onderzoek richt zich op de vraag welke ontwikkelingen hebben bijgedragen aan de succesvolle emancipatie van lhbti+ personen in Nederland

[11] TZ202602-032.
[12] Verwey-Jonker, 2021.

sinds de jaren ’60; hoe die emancipatie vorm kreeg, waarom de emancipatie uiteindelijk succesvol was en welke lessen daaruit getrokken kunnen worden voor het heden. Het onderzoek omvat onder meer een ontsluiting van het archief van het COC. De looptijd van het onderzoek beslaat in totaal bijna 3 jaar. Het project zal per 31 juni 2029 worden afgerond.

UNESCO
Op 29 en 30 oktober vindt het vijfde UNESCO Global Forum against Racism and Discrimination (GFARD) plaats in Den Haag, in het World Forum The Hague. Deze internationale conferentie wordt namens het Koninkrijk der Nederlanden georganiseerd door de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR), in samenwerking met UNESCO. Met het co-hosten van dit mondiale forum onderstreept Nederland zijn inzet om discriminatie en racisme structureel en internationaal aan te pakken. Bij de opening van het GFARD zijn o.a. Zijne Majesteit de Koning, de Minister-President en ikzelf aanwezig. Ook ministers uit het Caribische gedeelte van het Koninkrijk zijn uitgenodigd. Het thema van dit jaar is: “From Commitment to Accountability: Change the System, Change the Future”. Daarmee ligt de focus op concrete, meetbare actie en op samenwerkingen die blijvende systeemverandering mogelijk maken.

De uitnodiging staat open voor eenieder en er zullen mensen vanuit meer dan tachtig landen deelnemen: beleidsmakers, wetenschappers, maatschappelijke organisaties, jongeren, media en vertegenwoordigers uit de private sector. De conferentie richt zich niet alleen op discriminatie en racisme, maar ook op de onderlinge verwevenheid met andere vormen van ongelijkheid.

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