Eerste Kamer der Staten-Generaal

1

Vergaderjaar 2021–2022

CXLVI Parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving

N

VERSLAG VAN EEN OPENBAAR GESPREK

Vastgesteld 28 februari 2022

De parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving heeft op 14 februari 2022 een openbaar gesprek gehouden over **domeinoverstijgende aspecten van de geselecteerde discriminatieproblemen in de vier onderzoeksdomeinen**.

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

De voorzitter van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Meijer

De griffier van de parlementaire onderzoekscommissie antidiscriminatiewetgeving,
Van der Bijl

kst-CXLVI-N
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2022

Voorzitter: Meijer
Griffier: Van der Bijl

Verder zijn aanwezig de leden van de commissie Frentrop, Karakus en Meijer.

Gesprek met:
– mevrouw Jacobine Geel (voorzitter College voor de Rechten van de Mens),
– de heer Jan-Peter Loof (ondervoorzitter College voor de Rechten van de Mens).

Aanvang 9.58 uur

De **voorzitter**: Goedemorgen. Ik open deze zitting. Ik heet iedereen in deze zaal van harte welkom. Natuurlijk ook welkom aan de kijkers die deze hoorzitting via de livestream volgen. Vandaag is de derde dag van de openbare gesprekken van de parlementaire onderzoekscommissie effectiviteit antidiscriminatiewetgeving van de Eerste Kamer. Vandaag praten we met name over de domeinoverstijgende aspecten van het onderwerp. De commissie heeft vier beleidsterreinen geselecteerd: arbeidsmarkt, onderwijs, sociale zekerheid en politie. Vandaag gaat het meer over thema's die eigenlijk al deze beleidsterreinen raken. Van de commissie zijn Hamit Karakus en Paul Frentrop hier vandaag aanwezig. Zij zullen vandaag de vragen stellen. De onderzoekscommissie is breder en bestaat verder uit Martine Baay-Timmerman, Greet Prins, Petra Stienen en voorzitter Ruard Ganzevoort. Mijn naam is Henk Jan Meijer. Ik vervang vandaag Ruard Ganzevoort, die vanwege persoonlijke omstandigheden verhinderd is.
De commissie onderzoekt de praktijk van de antidiscriminatiewetgeving. Er is veel antidiscriminatiewetgeving. Hoe werkt die nu in de praktijk? We proberen er in de gesprekken achter te komen wat de oorzaken en de problemen zijn als de wetgeving minder goed werkt. We willen vooral vooruitkijken en minder achteruitkijken. Zoals ik al zei, zullen de hier aanwezige leden de vragen stellen. Ik zal aan het eind het gesprek afsluiten. Onze gasten in dit eerste uur vandaag zijn Jacobine Geel, voorzitter van het College voor de Rechten van de Mens, en Jan-Peter Loof, ondervoorzitter van het College voor de Rechten van de Mens. Behalve over de domeinoverstijgende oorzaken en patronen willen we het vandaag ook speciaal hebben over de rol van het College voor de Rechten van de Mens als adviseur op het terrein van mensenrechten en als behandelaar van individuele discriminatieklachten. Ik geef nu het woord aan Paul Frentrop.

De heer **Frentrop**: Dank u wel, voorzitter. Ik wil aftrappen door de hoofdvraag van ons onderzoek aan mevrouw Geel te stellen. Wij constateren namelijk dat er allemaal wetten zijn die discriminatie moeten tegengaan. Er is nog steeds discriminatie in de praktijk. U komt dat tegen, want mensen komen bij u. U heeft vast ook al nagedacht over hoe het nou komt dat er nog steeds zaken bij u komen, terwijl dat toch eigenlijk niet zou hoeven. Heeft u een algemene gedachte daarover?

Mevrouw **Geel**: Hartelijk dank. Om te beginnen onderzoekt u de kloof tussen wetgeving en praktijk. Ik denk dat dat precies de kloof is waar we het over hebben. De praktijk is echt iets anders dan de wet. Ook al is er een wet die discriminatie en ongelijke behandeling verbiedt, dan nog is de praktijk taai, hardnekkig en veelvormig. Ik denk dat dat het eerste is wat we moeten zeggen. Dat moeten we ook zeggen vanuit onze eigen ervaringen met de klachten die bij ons binnenkomen over vermoedens van discriminatie, waar wij vervolgens een onderzoek naar starten. Het is

dus veelvormig. Het strekt zich over heel veel verschillende domeinen uit. Daar begin ik dan maar mee.
Je kan kijken of de wet dan toereikend is. Daar zullen we zeker een paar dingen over zeggen. Wij merken zelf dat de gelijkebehandelingswetgeving op een aantal punten misschien verbeterd of uitgebreid zou kunnen worden. Er zou in ieder geval veel meer bekendheid mee mogen zijn en voorlichting over mogen plaatsvinden. Dit weekend merkte ik bijvoorbeeld ook weer – dat was naar aanleiding van de MeToo-zaak, misschien ook wel naar aanleiding van Black Lives Matter en alle andere terreinen waarop de discussie weer heel erg oplaait – dat de morele verontwaardiging vaak heel hoog is. Niemand of bijna niemand wil bewust discrimineren, maar die morele verontwaardiging zit soms bijna het zicht op de zakelijkheid van het niet mogen discrimineren in de weg. Meer bekendheid over de wetgeving zou misschien toch een heel zinnig aandachtspunt kunnen zijn.

De heer **Frentrop**: Mag ik u even onderbreken? Wat zit de morele verontwaardiging, dus de boosheid van mensen als er iets gebeurt, precies in de weg?

Mevrouw **Geel**: Daar zit ook altijd meteen een discussie aan vast over mensen die dan heel erg politiek correct zijn. Dat wordt dan als een heel onwenselijke en versluierende benadering van de werkelijkheid gezien. Dan ben je eigenlijk weg van waar het over gaat, namelijk van wat er daadwerkelijk, feitelijk, volgens de wet niet mag. Soms is dat dus eerder een bijna belemmerende discussie dan een helpende discussie. Een soort zakelijke bekendheid met dat het niet mag, kan dus heel helpend zijn. Dat is mijn eerste opmerking.

De heer **Frentrop**: Bedoelt u dan een zakelijke bekendheid met de dingen die niet mogen?

Mevrouw **Geel**: Ja, dus met het gegeven dat er een wet is waardoor gelijke behandeling verplicht is. Je mag niet ongelijk behandelen, tenzij het natuurlijk om hele bijzondere gevallen gaat. Maar goed, dat is het punt.

De heer **Frentrop**: Ik vraag me even af of u bedoelt dat mensen niet weten dat ze dingen niet mogen.

Mevrouw **Geel**: Ja, ik denk dat dat zo is.

De heer **Frentrop**: Of is het zo dat mensen denken dat er dingen zijn die niet mogen, maar die eigenlijk wel mogen? Je kunt ook de andere kant op gaan.

Mevrouw **Geel**: Nee. Ik denk dat er veel situaties zijn, zeker bij arbeidsrelaties – wij krijgen bijvoorbeeld heel veel zaken binnen rondom zwangerschap – waarin er echt onbekendheid is bij de werkgever dat het echt niet mag. Dat betekent dat er dan toch ongemakkelijke situaties kunnen ontstaan, terwijl het feitelijke weten soms kan helpen om te kijken wat dan eventueel een oplossing is. Dat is het punt.
Wij zien met name op arbeidsrelaties. Waar wij als college niet over gaan en waar de gelijkebehandelingswetgeving eigenlijk ook niet over gaat, is het overheidshandelen. Dat is een aandachtspunt. Daar zal Jan-Peter Loof straks wat meer over zeggen, denk ik. Wij kunnen ons voorstellen dat je daarvoor een nieuwe afweging maakt in de wetgeving. Het is belangrijk om vooraf niet alleen te kijken naar het ontwerp van een regeling, zodat discriminatie daar geen voor de hand liggend gevolg van is, maar ook naar de werking van een regeling. Soms betekent dat dus dat je niet

alleen naar individuele effecten kijkt, maar dat je ook probeert te kijken naar het opgetelde effect. Ik denk dat in het recente verleden met de toeslagenaffaire heel duidelijk is geworden dat je daar onderscheid tussen moet maken. Wij denken dat er aanleiding is om juist te kijken naar het toezicht op de werking van een regeling, in aanvulling op de wetgeving die bestaat.
Dan is het natuurlijk blijvend van belang dat er een heldere normstelling is en dat mensen die echt kwaadwillend zijn, ook echt worden gestraft. Maar onze ervaring is dat dat echt de allerkleinste groep is. Het gaat juist veel vaker over – ik wil niet «schemergebied» zeggen, want dat maakt het al te onschuldig – onbewustheid, onwetendheid en soms ook onverschilligheid. Maar voordat het kwaadwillend wordt, heb je de grootste groep eigenlijk al gehad.
Wij denken dat het ook verstandig en raadzaam is om te kijken naar manieren waarop je bijvoorbeeld in overheidscommunicatie vooroordelen voor kunt zijn. We gaan het hier ook hebben over het domein van de politie. Berichtgeving over de etniciteit van vermoedelijke daders is helemaal niet altijd nuttig of nodig, maar levert wel een bepaald beeld op dat vervolgens in de praktijk en de cultuur weer onwenselijk gedrag uitlokt en discriminatie kan bevorderen. Dat zijn even wat opmerkingen. U zei: dit is de kernvraag. Dit is onze kernboodschap.

De heer **Karakus:** Ik vraag even door op dit punt. Allereerst, ziet u een bepaald patroon in het handelen? Want u heeft het over informatieverstrekking en over «kwaadwillend». Als u dat eens even bij elkaar neemt, ziet u in al die domeinen dan enig patroon in het handelen terugkomen?

Mevrouw **Geel:** Misschien is het goed dat jij deze beantwoordt, Jan-Peter, omdat jij de praktijkvoorbeelden goed kent.

De heer **Loof**: Ik denk dat ook dat beeld niet zo eenduidig is. Het is misschien in zoverre eenduidig dat, zoals Jacobine net ook zei, we in onze praktijk zelden voorbeelden zien van heel bewuste discriminatie, waar echt opzet achter zit. Dat wil niet zeggen dat die voorbeelden er niet zijn, maar misschien komen die zaken niet bij het college. In onze oordelenpraktijk zien we dat eigenlijk vrijwel nooit. Wat er dan verder voor mechanismen achter zitten, waardoor in de praktijk toch discriminatie voorkomt, verschilt wel weer heel erg naargelang de grond van discriminatie. Dan zien we dat er, bijvoorbeeld bij zoiets als zwangerschapsdiscriminatie of discriminatie van mensen met een handicap of chronische ziekte, onwetendheid of onduidelijkheid bestaat over wat nu precies wettelijke verplichtingen zijn. Dat speelt toch wel regelmatig een rol, voornamelijk bij mensen met een handicap of een chronische ziekte, omdat werkgevers of aanbieders van goederen of diensten in het gelijkebehandelingsrecht bijvoorbeeld die mensen juist niet gelijk moeten behandelen. Ze moeten voor deze groep juist iets extra's doen om ervoor te zorgen dat zij ook mee kunnen doen aan het maatschappelijke leven. Dan zie je vrij vaak in de praktijk dat er wordt gezegd: ja, maar we behandelen iedereen toch gelijk? Het besef dat juist voor deze groep misschien een stapje extra gedaan moet worden, is dan blijkbaar niet aanwezig.

De heer **Karakus**: Hoe zeker bent u van die onwetendheid? Het kan ook een verhaal zijn waarbij men zegt: ik wist het niet. Hoe zeker bent u ervan dat het onwetendheid is?

De heer **Loof**: Daar hebben wij geen enorme wetenschappelijke onderzoeken naar gedaan. Dit baseren we op datgene wat we ter zitting horen. We geloven in de oprechtheid van datgene wat ter zitting wordt verteld. Daarbij speelt mee dat wij de zaken op een hele laagdrempelige en

informele manier behandelen. Daarbij zit de verweerder, dus een bedrijf of een organisatie die beticht wordt van een vorm van discriminatie, regelmatig niet met een advocaat of een jurist aan tafel, maar komt hij gewoon vertellen wat hij heeft gedaan. Dan proeven wij dus dat datgene wat er op de zitting wordt opgemerkt of datgene wat wij in het oordeel neerleggen, als een eyeopener fungeert voor die organisatie. Hoewel de oordelen van het college niet bindend zijn – het is maar een juridische opinie of de wet goed is nageleefd – zien wij toch dat in heel veel gevallen waarin wij hebben gezegd «hier heeft u het niet goed gedaan, organisatie X», die organisatie dan zegt: naar aanleiding van het oordeel heb ik dat en dat veranderd om te voorkomen dat het nog een keer gebeurt. Wij controleren dat namelijk ook. Het opvolgingspercentage, zoals wij dat dan noemen, van onze oordelen waarin we hebben gezegd «hier is gediscrimineerd», is al jarenlang tussen de 80% en 90%. Dus ook al zitten er geen sancties aan de oordelen vast, organisaties doen er wel iets mee.

De heer **Frentrop**: Mag ik daar iets nader op ingaan? Ik vind het namelijk heel interessant dat, als u een oordeel geeft, mensen die het gedaan hebben, zeggen: «O, ja? Ik wist het niet. Ik zal het gaan doen.» Op welke terreinen liggen de meeste zaken die bij u komen? Gaat het om etnische discriminatie? Gaat het om lichamelijke handicaps? Gaat het om gender?

De heer **Loof**: De afgelopen vier jaar gaat de grootste groep oordelen die wij elk jaar geven over de grond handicap of chronische ziekte. Dat is zo'n 30%, 35%. Dan komt de grond ras. Dat is om en nabij de 20%. En dan komt de grond geslacht. Een relatief groot deel daarvan gaat vaak over vrouwen van wie vanwege een zwangerschap het contract niet wordt verlengd; dat soort situaties. Dat zijn eigenlijk al jarenlang de grootste categorieën. Alle andere discriminatiegronden die in de Nederlandse wet staan, zijn veel kleinere aantallen.

De heer **Frentrop:** Dus een derde gaat over een chronische ziekte.

De heer **Loof**: Ja. Dat is niet direct een indicatie dat mensen met een handicap of een chronische ziekte ineens veel meer worden gediscrimineerd dan vijf jaar geleden. Maar het heeft vooral te maken met het feit dat Nederland partij is geworden bij een VN-verdrag over de rechten van mensen met een handicap. Rondom dat verdrag is daar heel veel maatschappelijke aandacht voor. Heel veel maatschappelijke organisaties zijn daarmee bezig. Dat triggert ook klachten bij ons. Mensen worden er daardoor blijkbaar toe aangezet om gebruik te maken van de bestaande juridische mechanismen. Zo hebben we ook gezien dat de Black Lives Matter-demonstraties hebben geleid tot een hoger aantal klachten over rassendiscriminatie die bij het college binnenkwamen. Onze inschatting is dat dat niet gelijk zegt dat er nu meer rassendiscriminatie is dan vijf jaar geleden, bij wijze van spreken, maar wel dat de maatschappelijke aandacht ervoor enorm is toegenomen en mensen daardoor meer gebruikmaken van de al bestaande instrumenten in de wet.

De heer **Frentrop**: Dat is voor ons ook een belangrijke constatering, want wij kijken hoe het komt dat er discriminatie is terwijl er wetten zijn. Nu zegt u eigenlijk: als er meer aandacht voor een onderwerp is, dan lijkt het alsof er meer zaken zijn, maar dat betekent op zich niet dat het slechter gaat in de maatschappij.

De heer **Loof**: Nee. We zien dat er op bepaalde discriminatiegronden in de afgelopen jaren ook dingen zijn veranderd in de wetgeving. Onder onderscheid op grond van geslacht wordt nu ook onderscheid op grond van geslachtskenmerken en genderidentiteit verstaan. Dat wetgevingstraject heeft natuurlijk ook tot maatschappelijke discussie geleid. Dat heeft

wel effect. Aan de oude vertrouwde norm over rassendiscriminatie, die al uit een verdrag uit de jaren zestig stamt, is weinig veranderd in de afgelopen jaren. Daar was dus ook wat minder aandacht voor en er waren wat minder debatten over. Het werd misschien ook wel als een soort vanzelfsprekendheid gezien. Daardoor heb je ook minder het oog op situaties die misschien toch een vorm van discriminatie op die grond opleveren.

Mevrouw **Geel:** Mag ik daar nog wat op aanvullen?

De heer **Frentrop**: Natuurlijk.

Mevrouw **Geel**: U zei eigenlijk dat het feit dat het nu zichtbaarder is, niet per se betekent dat het slechter gaat. Je zou soms bijna zelfs de omgekeerde redenering kunnen volgen, namelijk dat bewustwording leidt tot het meer aanhangig maken ervan. Dat betekent dat mensen ook weerbaarder worden en dat er dus ook daadwerkelijk effect uitgaat van de wetgeving. Als de wetgeving niet in de praktijk wordt getoetst, dan weet je namelijk niet eens dat die er is. Wat dat betreft is het volgens mij ook bijna een positief teken dat we er meer meldingen over binnenkrijgen. Dat betekent niet per se dat de werkelijkheid meteen leuker en beter is, maar wel dat er in ieder geval ...

De heer **Frentrop:** Dat er iets aan gedaan wordt.

Mevrouw **Geel**: Ja, dat er iets aan gedaan wordt.

De heer **Karakus**: Meneer Loof, in de afgelopen periode hebben we uit de gesprekken ook een beetje opgehaald dat de bewijslast een ingewikkelde is. Merkt u dat ook? En wat zou u kunnen voorstellen voor de wetgeving?

De heer **Loof**: In het gelijkebehandelingsrecht ligt er natuurlijk een minder zware bewijslast op de klagers. Als klager hoef je in een procedure bij het college niet te bewijzen dat je bent gediscrimineerd. Dat is ook vaak heel erg moeilijk. Er moeten feiten worden aangedragen die het vermoeden van discriminatie vestigen. Als dat vermoeden gevestigd is, dan slaat de bewijslast om. Dan moet de verweerder, zoals wij dat noemen, dus de organisatie die gediscrimineerd zou hebben, eigenlijk gaan bewijzen dat er niet is gediscrimineerd.
In zaken die gaan over rassendiscriminatie zien we bij het college vooral dat zelfs die drempel voor de minder zware bewijslast die op verzoekers rust, waarbij ze dus alleen maar feiten hoeven aan te dragen die het vermoeden van discriminatie zouden vestigen, soms al heel moeilijk gehaald wordt. Waarom dat specifiek het geval is bij die grond, is nog moeilijk te zeggen, maar dat is wel iets wat we waarnemen. We zien dat het idee van zo'n verzoeker dat hij of zij is gediscrimineerd, vaak ontleend wordt aan de toon waarop iets tegen ze is gezegd of de blik die daarbij werd gegeven. Dat is iets wat heel moeilijk is vast te stellen door het college, want dan krijg je vaak situaties waarbij de andere partij zegt «er was helemaal geen vreemde toon» of «ik keek helemaal niet vreemd». Dat is dus ingewikkeld.
Om een praktijkvoorbeeld te geven: in het afgelopen jaar hebben we een zaak gehad van een vrouw die bij een fietsenmaker komt om een elektrische fiets te laten repareren. De fietsenmaker heeft leenfietsen voor de tijd dat de fiets in reparatie is. Een medewerker van de fietsenwinkel zegt: nou, misschien hebben we wel een leenfiets voor u. De medewerker vraagt aan zijn baas: hebben we een leenfiets? De baas kijkt op en zegt: nee! De vrouw die dit betrof, zei: dat moet iets met mijn huidskleur te maken hebben gehad. Het was namelijk een mevrouw met een donkere huidskleur. Maar ja, de betreffende eigenaar van de winkel heeft alleen

maar nee gezegd en verder niet uitgelegd waarom hij nee zei. In die zaak hebben we nog wel een aantal dingen bij elkaar opgeteld. We hebben daarvan als college gezegd: dit gedrag is zo vreemd, namelijk dat iemand in een winkel als een soort van dienstverlener functioneert, een klant binnenkrijgt, gewoon botweg nee zegt en verder helemaal niks, waar zou het anders aan gelegen moeten hebben? Het enige wat hij op dat moment kon waarnemen, was dat die mevrouw een donkere huidskleur had. Later kwam hij met argumenten als: deze mevrouw heeft die fiets niet bij mij gekocht. Maar dat kon hij op dat moment nog helemaal niet zien. Die verklaringen waren dus ook een beetje warrig. Op basis van die optelsom van gegeventjes hebben we toen gezegd: hier zijn genoeg feiten voor een vermoeden. Maar daar moesten we al best wel over discussiëren, want het risico is natuurlijk dat anders de indruk van iemand leidend gaat zijn, en dat zou ook weer allerlei negatieve effecten kunnen hebben. Bovendien stammen de regels over de bewijslastverdeling uit het Europese recht. De vraag zou zijn of je in Nederland nog met een mildere bewijslastverdeling zou kunnen gaan werken als dat in het Europese recht anders is geregeld. Die ruimte is er juridisch misschien wel helemaal niet.

De heer **Karakus**: Is dat wenselijk?

De heer **Loof**: U merkt dat er ook risico's aan zouden kleven als je nog verder zou willen gaan, want dan beland je al snel in situaties waarin je de indruk die iemand heeft, als een feit zou gaan zien. Tot nu toe zegt het college altijd: er is toch echt iets meer nodig dan alleen maar een indruk. Dan zullen er dus ofwel andere mensen moeten zijn die ook iets hebben waargenomen en daarover kunnen verklaren, ofwel er zal ergens iets opgeschreven moeten zijn. Soms kun je het ook afleiden uit de volgorde van bepaalde handelingen, waardoor je zegt: dat is genoeg om dit te zeggen. Ik neem weer even het voorbeeld van zwangerschapsdiscriminatie. Stel iemand functioneert prima, krijgt prima beoordelingen en er wordt gesproken over een contract, maar als ze meldt dat ze zwanger is, wordt het ineens stopgezet. Dan zeggen wij: die volgorde van gebeurtenissen vestigt het vermoeden. Maar als dat er niet is, zou je dan nog verder kunnen gaan? Ik denk dat het heel kwetsbaar zou worden en heel veel kritiek zou kunnen opleveren als je er zo mee om zou gaan. Ik zie niet zo heel veel ruimte, eerlijk gezegd.

De heer **Frentrop**: Mag ik even de andere kant opkijken? Het gaat nu om verdergaan dan bewijslast, maar het zou ook zo kunnen zijn dat er te makkelijk bewijslast wordt gegeven, want zoals ik het begrijp, is de definitie van discriminatie niet gebaseerd op de bedoeling van de pleger, maar op hoe het overkomt bij het slachtoffer, het gevoel. Dat is natuurlijk een opmerkelijke basis in het recht. Uw vraag was: moet er misschien meer bewijs zijn? De andere vraag zou kunnen zijn: is het misschien te makkelijk voor mensen om aan de bel te trekken en te zeggen dat ze gediscrimineerd zijn, terwijl er gewoon iets was? Dat zou u misschien kunnen zien, als er veel zaken bij u komen waarin u constateert: nou, er is eigenlijk niks aan de hand. Heeft u daar inzicht in?

De heer **Loof**: In meer dan de helft van het aantal oordelen dat het college per jaar uitbrengt, komt het college tot de conclusie dat er geen discriminatie is geweest. Ook al zou iemand genoeg feiten aandragen om het vermoeden van discriminatie te vestigen, toch komt het college dan in meer dan de helft van de gevallen tot de conclusie: hier waren goede redenen voor het onderscheid dat is gemaakt en daardoor was dat onderscheid gerechtvaardigd. Ik denk dat het een balans is. Aan de ene kant kun je een verzoeker enigszins ter wille zijn in de zin dat die het niet hoeft te bewijzen, want echt 100% bewijs leveren zou in heel veel gevallen onmogelijk zijn. Tegelijkertijd heeft de organisatie die van discriminatie

wordt beticht, in heel veel gevallen toch een verhaal waardoor het college er in ieder geval van overtuigd is dat er een rechtvaardiging is voor het gemaakte onderscheid.

De heer **Frentrop**: Helder.

Mevrouw **Geel**: Mag ik daar nog wat op aanvullen? Je moet hier nog iets anders bij betrekken; dat willen we steeds meer proberen. In een individuele zaak zou er misschien aanleiding kunnen zijn om te zeggen dat er geen sprake was van discriminatie, omdat de bewijslast heel subtiel en subjectief is. Maar als je 50 vergelijkbare zaken binnenkrijgt, is er natuurlijk wel iets aan de hand. Dus opgeteld kun je soms wel zeggen dat ergens misschien maatschappelijke discussie over nodig is of aandacht aan gegeven moet worden, ook al is het misschien per geval niet op die manier aantoonbaar of bewijsbaar. Juist die koppeling tussen het individuele en het opgetelde verhaal geeft ons als college wel te doen en te denken.

De heer **Frentrop**: Deze kop ik natuurlijk meteen in. Dan vraag ik aan u: u ziet al die gevallen, dus heeft u ze opgeteld? Moet u in meer dan de helft van de gevallen constateren dat u in individuele gevallen geen discriminatie kunt constateren, maar dat er bij elkaar wel iets aan de hand is? Heeft u gevallen gezien van dit soort institutionele discriminatie, om het zo maar te zeggen?

De heer **Loof**: Het is niet zo dat wij bij het college tientallen zaken tegen dezelfde organisatie binnenkrijgen. Dat komt eigenlijk niet voor. Ik kan daar twee dingen over zeggen. In gevallen waarin wij uiteindelijk tot de conclusie komen dat er onderscheid is gemaakt, maar dat dat objectief en gerechtvaardigd is geweest naar het oordeel van het college, formuleren wij soms nog wel een soort aanbeveling aan de organisatie. Hoewel die in een individueel geval misschien wel wordt vrijgepleit, zeggen we dan toch: we constateren wel dat er in de manier waarop er beslissingen worden genomen, waarop het besluitvormingsproces is ingericht of waarop dingen bij u geregeld zijn, kwetsbare momenten zijn, waardoor bij iemand de gedachte zou kunnen postvatten dat er weleens discriminatie in het spel zou kunnen zijn, dus zorg nou dat je het op die punten wat anders doet, waardoor die gedachte minder makkelijk kan ontstaan. Dat kan vaak ook al helpen.

De heer **Frentrop**: En dat wordt altijd voor 80% à 90% opgevolgd?

De heer **Loof**: Nou, daar zijn organisaties vaak wel blij mee. Dat merken wij wel in zaken. We vragen ook altijd aan partijen wat ze graag willen bereiken. Dan hoor ik regelmatig dat ook de verweerder zegt: als ik iets verkeerd heb gedaan, dan hoor ik graag wat ik moet doen om ervoor te zorgen dat ik de volgende keer niet weer die fout maak. Een houding van partijen waarbij heel erg de hakken in het zand gaan en alles wordt ontkend, komt natuurlijk ook voor, maar dat is echt niet de boventoon in de zaken bij het college.

De heer **Frentrop**: Ik denk dat we een mooi stukje hebben afgebakend. Tenminste, ik begrijp hoe het zit. Een tweede punt, dat mevrouw Geel opbracht, was overheidshandelen. U zei: dat is eigenlijk een heel apart terrein, waar u nog eens goed naar zou moeten kijken op het gebied van discriminatie. Kunt u daar iets meer in detail op ingaan?

Mevrouw **Geel**: We hebben een frontoffice. In de coronatijd is die overspoeld geweest met zorgen, klachten en vragen over alles wat rondom corona aan wetgeving, tijdelijke wetgeving, regels en beleid naar

buiten is gekomen, bedoeld om de gezondheid van de Nederlandse bevolking maximaal te beschermen, maar soms wel ervaren als in strijd met andere rechten en ruimte, zoals bewegingsvrijheid. Dan zitten wij eigenlijk meteen aan de grens van onze mogelijkheden, want daar kan het college via deze wetgeving niets aan doen. In het afgelopen jaar – ik kijk ook weer even naar Jan-Peter, want hij maakt die discussie natuurlijk ook mee via de daadwerkelijke klachten die binnenkomen bij de frontoffice – hebben wij ons regelmatig afgevraagd: dit jaar bestaat de wet op het college tien jaar; is dit een onderwerp dat we in de evaluatie van die wet nog eens tegen het licht moeten houden als iets waarop wellicht een uitbreiding gewenst of zinnig zou kunnen zijn?

De heer **Frentrop**: We gaan nog even niet naar de klachten, want u heeft ook een adviserende raad, natuurlijk.

Mevrouw **Geel**: Zeker. Daar kan het natuurlijk wel.

De heer **Frentrop**: Heeft u niet een advies uitgebracht over mensenrechten en de coronamaatregelen op uw website? Zoiets herinner ik me vaag.

Mevrouw **Geel**: Zeker. Onze afdeling Onderzoek & Advies kan daar natuurlijk wel gevraagd en ongevraagd dingen over zeggen en daarover adviseren, maar bij de klachtenafhandeling zijn wij gebonden.

De heer **Frentrop**: Er zijn veel mensen die dachten dat er bij de verschillende coronamaatregelen mensenrechten werden geschonden. Ik kan me voorstellen dat dat niet direct individuen zijn die rechtstreeks bij u komen, op enkele dansleraren na die misschien een proces gaan beginnen. Maar u heeft een standpunt geformuleerd. Heeft u het idee dat dat enig effect heeft gehad, dat dat mensen gerust heeft gesteld, dat dat de doelgroep heeft bereikt?

Mevrouw **Geel:** Ik vrees een beetje dat het de mensen geruststelt die gerustgesteld wilden worden toen ze belden en dat het de mensen die daar misschien wat minder toe genegen waren, niet per se gerust heeft gesteld, maar misschien soms eerder het gevoel heeft gegeven dat het college klakkeloos aan de kant van de overheid staat en geen eigenstandige positie daarin inneemt. Waar wij, denk ik, strakker aan de wind konden zeilen, was rondom het verzoek om te adviseren over de wetgeving met betrekking tot 2G. Daar hebben we in verschillende stadia van gezegd dat er aanvankelijk onvoldoende stevige argumentatie was om dit vergaande instrument toe te passen. Dus daar konden we helderdere uitspraken doen, die ook wel gehoord zijn door een breder publiek. Maar in het algemeen heeft de overheid instrumentarium dat soms ervaren kan worden als in strijd met andere rechten zonder dat het onmiddellijk veroordeeld kan worden, dus ook niet door het college.

De heer **Loof**: Misschien mag ik daar even wat op aanvullen. Als het college in adviezen wetten of beleid toetst op mensenrechtennormen, dan draait het uiteindelijk vaak om de vraag of de inbreuk op de mensenrechten helder genoeg is neergelegd in een wet en of die noodzakelijk en proportioneel is. Dan draag je als college een soort van abstracte uitgangspunten aan waar de wetgever of de regering bij het nemen van beslissingen rekening mee moet houden. Op het moment dat je een individueel geval beoordeelt waarin iemand bijvoorbeeld de toegang tot een ziekenhuis is geweigerd omdat die persoon geen mondkapje wilde dragen, worden de normen een stuk concreter en scherper. Dan wordt de proportionaliteitstoets veel toegespitster en is vaak ook helderder wat dat betekent in de praktijk. Dat verschil zien we wel. Wij kunnen adviseren

over beleid en wetgeving. Dat doen we ook. Alleen, als je het hebt over het aanspreken van het publiek, is dat altijd net een beetje minder scherp en wat abstracter dan wanneer je over een individueel geval of concrete situatie oordeelt. Dat maakt wat uit voor het aansprekende van de normen.

De heer **Frentrop**: Mag ik daar nog even op aansluiten? Daarna geef ik het stokje door aan de heer Karakus. U zei dat de overheid meer moet kijken naar de praktijkeffecten van wetgeving, naar wat er nou echt gebeurt. Ik sluit nu een beetje aan bij een van de hoofdpunten in uw introductie, het punt van een mondkapje in de praktijk. Gaat dat nog verder dan wat de heer Loof nu zegt?

Mevrouw **Geel**: Ik denk dat dat in principe nog wel wat verder zou kunnen gaan, want dit gaat over hoe het in één individueel geval uitwerkt. Die mevrouw of meneer heeft zich gemeld. Daarvan hebben wij gezegd: in dit specifieke geval moet je ook kijken naar andere omstandigheden dan naar de algemene weging of dit relevant beleid is om de gezondheid van de bevolking te beschermen. Dat is iets anders dan dat je bij wijze van spreken toetst of een regeling in principe niet discriminatoir uitpakt. Dat kan dan op papier het geval zijn, maar als je kijkt naar hoe de regeling uiteindelijk uitwerkt, kunnen er toch onwenselijke effecten in zitten. Dat is nog wel wat anders ...

De heer **Frentrop**: Kunt u een voorbeeld geven?

Mevrouw **Geel**: Wij zijn zelf volop bezig om te onderzoeken wat er precies aan de hand is geweest rondom de toeslagenaffaire. Daar zijn veel mensen mee bezig. Dan is het op papier vaak heel ingewikkeld om te zeggen: wat hier is uitgevoerd, is in aanleg al fout geweest. Maar het is in zijn uitwerking in ieder geval zeer onwenselijk en heel ongelukkig geweest voor heel grote groepen mensen. De vraag is of we iets kunnen bedenken met elkaar waardoor we niet alleen toezicht hebben op het ontwerp van een regeling maar ook op de praktijk en de werking van een regeling. Dat zou misschien, sneller dan het geval is wanneer mensen zich melden die er nadeel van ondervinden, al iets bloot kunnen leggen over wat er uiteindelijk toch niet aan klopt.

De heer **Frentrop**: Helder.

De heer **Loof**: Misschien mag ik nog één dingetje aanvullen. U vroeg net: kan het college eenzijdig overheidshandelen niet toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving? Daar is één kleine uitzondering op: overheidshandelen in het kader van sociale bescherming mag het college wel toetsen aan de grond ras. Daarom kunnen wij bijvoorbeeld wel zaken over toeslagen beoordelen waarin eventueel gediscrimineerd zou kunnen zijn op grond van ras. Maar wij zien relatief veel vragen richting het college komen over situaties waarin mensen denken te zijn gediscrimineerd. Dan moeten wij concluderen: als het een private actor zou zijn geweest, een winkel of andere organisatie, dan zouden wij dit wel kunnen toetsen, maar omdat dit optreden van de overheid was, kunnen wij geen individueel oordeel geven.
Als we heel vaak hetzelfde signaal binnenkrijgen, kunnen we natuurlijk wel zeggen: hier moeten we eens verder naar gaan kijken en er een rapport over schrijven. Maar we kunnen die individuele zaak niet beoordelen. Dat is vaak moeilijk uit te leggen aan burgers. Die snappen niet echt waarom dat verschil er is. Daar zit de gedachte achter vanuit het verleden bij het ontstaan van de gelijkebehandelingswetgeving dat overheidsoptreden getoetst kan worden door de bestuursrechter. De toegang tot de bestuursrechter is ook al wat eenvoudiger voor burgers

dan de toegang tot de burgerlijke rechter: je hebt geen advocaat nodig en de griffierechten zijn lager. Tegelijkertijd krijgt de bestuursrechter niet goed grip op discriminerende manieren van handelen, van optreden, van beslissingen. Dat heeft de bestuursrechter naar aanleiding van de toeslagenaffaire laten zien en ook zelfs toegegeven. De Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State zegt: wij zien steeds maar één geval, één beslissing over één persoon. Dan zie je niet zo makkelijk dat er misschien allerlei andere gevallen zijn, dat daar een bepaald patroon in zit en dat dat allemaal mensen zijn met een buitenlandse achtergrond. Dat wordt in die bestuursrechtelijke procedures dus niet zo makkelijk zichtbaar. In het bestuursrecht moeten mensen procederen tegen een besluit, tegen iets wat op papier staat. In dat besluit staat natuurlijk niet «we beslissen zo omdat we u extra hebben gecontroleerd omdat u van buitenlandse afkomst bent», terwijl dat misschien wel is gebeurd. Dus burgers hebben helemaal geen zicht op de selectie van wie wel worden gecontroleerd en wie niet; dat is een van de problemen in de toeslagenaffaire. Dat kunnen ze dus ook niet heel makkelijk aandragen bij een rechter. Je hebt dus misschien iets anders nodig om dat in beeld te krijgen.

De heer **Frentrop**: Helder.

De heer **Karakus**: Ziet u een verband tussen discriminatiegronden en de sociaaleconomische status? Ziet u dat in uw praktijk terugkomen? En wat vindt u van de Belgische gelijkebehandelingswetgeving? Dat is mijn vraag, maar ik heb nog een tussenvraag over de werkwijze. Hoe werkt dat als zaken niet ontvankelijk worden verklaard? Mist u nog kaders? Kunt u ons meenemen in hoe dat werkt en daarna ingaan op mijn eerste vraag?

De heer **Loof**: Over ontvankelijkheid, over hoe het gaat bij het college: zaken komen binnen bij onze frontoffice. Daar zitten juristen die al filteren op de vraag: is dit een vorm van handelen waar het gelijkebehandelingsrecht op van toepassing is? Daar valt het eenzijdig overheidshandelen al buiten. De reikwijdte van het gelijkebehandelingsrecht is beperkt. Dat ziet op het terrein van arbeid en levering van goederen of diensten. Eerst wordt gefilterd of het college bevoegd is omdat het onder de reikwijdte van de wetgeving valt. Als dat zo is, dan wordt een zaak heel vaak in behandeling genomen, tenzij we al verschillende keren iets over een kwestie hebben gezegd in een oordeel en de norm al is af te lezen uit een heel aantal oordelen. Die geven we dan mee aan de verzoeker met de boodschap: u moet hiermee het gesprek aangaan met de organisatie waarvan u denkt dat die u heeft gediscrimineerd, want hoe het college hiertegen aankijkt, is heel duidelijk; dat hebben we al in verschillende oordelen gezegd. Dat is vergelijkbaar met hoe de Nationale ombudsman zaken kan selecteren en kan bepalen welke zaken nog echt belangrijk zijn om iets van te vinden.

De heer **Karakus**: Moeten die kaders verruimd worden?

De heer **Loof**: Nou ja, de enige manier om iets aan die kaders te veranderen zou zijn door de reikwijdte van het gelijkebehandelingsrecht op te rekken. Dat zou maken dat je als college minder vaak hoeft te zeggen dat we er niet over kunnen oordelen. Dat is de enige knop waar je als wetgever aan kunt draaien.

De heer **Karakus**: Vindt u dat dat moet?

De heer **Loof**: Zoals we net al zeiden: dat het college bij eenzijdig overheidshandelen alleen maar iets kan zeggen op die ene uitzonderingsgrond van sociale bescherming en de discriminatiegrond ras is best moeilijk uit te leggen aan burgers. Er zou best iets voor te zeggen zijn dat

je in ieder geval niet alleen aan de grond ras toetst maar ook aan andere gronden bij sociale bescherming, of dat je de gelijkebehandelingswetgeving breder van toepassing verklaart op eenzijdig overheidshandelen. Daar zouden best argumenten voor zijn. Een daarvan is dat het voor burgers heel moeilijk is om in een bestuursrechtelijke procedure het eventuele discriminerende handelen aan de oppervlakte te krijgen dat in de voorbereiding van een besluit verstopt zit. Tegelijkertijd moet dan wel nog heel goed worden nagedacht over wat dat dan allemaal precies betekent. Dat hangt ook weer af van de discriminatiegrond waarover je spreekt.

De heer **Karakus**: Helder.

De heer **Loof**: Om heel even een indicatie te geven: er is heel veel wetgeving op basis waarvan beslissingen door de overheid worden genomen in de sfeer van maatschappelijke ondersteuning en zorg. Er zijn speciale wetten die dat regelen, maar in principe gaat het in al die situaties van zorg en ondersteuning om mensen met een ziekte of een beperking. Die zouden allemaal op grond van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of ziekte bij het college kunnen klagen. Dat wordt misschien ingewikkeld. Dus je moet wel heel goed nadenken over de afbakening.

De heer **Karakus**: Helder. Mijn tweede vraag ging over de samenhang tussen discriminatiegronden en de sociaaleconomische status en de Belgische wetgeving, waarin vermogen een discriminatiegrond is.

De heer **Loof**: Ja. We hebben daar nog wel even naar gekeken. De Belgische wetgeving heeft nog wel meer gronden die wij in Nederland niet kennen, maar vermogen is er inderdaad een.

De heer **Karakus**: Mijn eerste vraag was: ziet u een samenhang?

De heer **Loof**: Ja, dat ging over de samenhang tussen sociale status en gediscrimineerd worden. In het algemeen kunnen we wel waarnemen dat mensen met een lagere sociale status sneller nadelen ondervinden van ingewikkelde wetgevingssystemen, omdat die ingewikkeldheid voor hen extra zwaar meespeelt. Daardoor is het voor hen extra ingewikkeld om de weg te vinden en door te hebben waar ze misschien recht op hebben. Dat effect hebben we als college niet heel specifiek onderzocht, maar dat dat effect er is, blijkt wel uit allerlei andere onderzoeken.

De heer **Frentrop**: Mag ik tussendoor iets vragen? We proberen het specifiek te maken. We willen het echt weten. U zei dat de grootste discriminatiegrond chronische ziekten zijn.

De heer **Loof**: Ja, op dit moment.

De heer **Frentrop**: Zit daar een relatie met sociaaleconomische status in? Worden vermogende chronisch zieken beter geholpen dan de minder vermogende?

De heer **Loof**: Daar is heel moeilijk iets over te zeggen op basis van de ervaringen van het college. Wat wij waarnemen, is dat het gegeven dat mensen nu zo vaak klagen over discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte, vooral is aangewakkerd door de maatschappelijke discussie over dat verdrag waar Nederland partij bij is geworden. Eerlijk gezegd hebben wij geen idee of de mensen die bij ons klagen, heel vermogende mensen zijn of niet. Dat vragen wij niet. Daar hebben wij niet zo goed zicht op. Maar het effect dat ingewikkelde wetgevingssystemen

eerder slecht uitpakken voor mensen met een minder hoge sociale status, misschien ook met minder wat ze tegenwoordig «doenvermogen» noemen, zal er zeker zijn. Dan is de vervolgvraag of je dat kunt oplossen door discriminatie op grond van sociale status expliciet in de wet te zetten. Dat staat er nu niet. In sommige andere landen staat dat er wel. In het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens staat ook wel zoiets. Wij hebben wel even gekeken wat voor zaken in België spelen op dat soort gronden, op de grond vermogen of sociale status. A, dat zijn maar heel weinig zaken. Dat zijn echt maar een handjevol. Er is dus geen heel uitgebreide jurisprudentie in andere landen waar die norm heel erg geconcretiseerd of verduidelijkt wordt. B, dat gaat dan vaak om zaken waarvan je denkt: dit is niet het meest prangende maatschappelijke probleem. In België heeft rond sociale status een zaak gespeeld over een jongeman met een adellijke afkomst die nogal werd gepest, wat natuurlijk heel erg is. Daar werd wat gevonden van sociale status, maar dat zijn niet direct de situaties waarvan wij denken: hier moeten we een enorm maatschappelijk probleem bestrijden met die wet.
Het is dus de vraag in hoeverre het iets zou opleveren om dat soort discriminatiegronden in Nederland in de wet te zetten. Wij zien in de praktijk in België of in andere landen, waar ook andere gronden zijn, geen heel prangende casussen waarvan we zeggen: ja, dat probleem komen we in Nederland ook op flinke schaal tegen en dit zou daartegen kunnen helpen. Dat wil niet zeggen dat dat niet een bepaald effect zou kunnen hebben, maar ik heb niet direct heel hoge verwachtingen daarvan in die zin dat dat dat enorm veel extra's gaat opleveren waardoor we problemen verhelpen.

De heer **Karakus**: Heeft u dan een ander voorstel om dat probleem op te lossen? U heeft het namelijk over een probleem. Heeft u een ander voorstel?

De heer **Loof**: Bepaalde terreinen waar de afgelopen jaren veel discussie is geweest en waar ook gesleuteld is aan normen in het gelijkebehandelingsrecht staan meer in de aandacht. Het college heeft in het verleden bijvoorbeeld weleens gezegd: wij hebben in onze wet een verbod op discriminatie op grond van ras, maar wij merken in de praktijk dat de grond ras mensen niet zo heel veel zegt. Voor ons als juristen is dat wel duidelijk, maar voor het brede publiek is helemaal niet zo duidelijk wanneer je tot een bepaald ras behoort. Dat werkt misschien ook in de hand dat mensen bij een verbod op discriminatie op grond van ras vaak denken in de richting van beslissingen die zijn genomen op basis van bepaalde ideeën over ras, rassenleer of zo, en dat komt maar heel weinig voor.
Het gaat om hele praktische dingen. Het gaat om huidskleur, om taal, om uiterlijke kenmerken soms. Dat valt er allemaal wel onder volgens de jurisprudentie en volgens de oordelenlijn van het college, maar dat staat niet zo duidelijk in de wet. Het zou misschien geen kwaad kunnen om zo'n klassieke grond als rassendiscriminatie nog eens wat nader te verduidelijken in de wet. Er zijn ook allerlei internationale instanties die daartoe hebben opgeroepen. Dat maakt dat het debat daar misschien weer wat meer over wordt gevoerd. Dat zou een stukje kunnen zijn.
We hebben al gesproken over het mandaat van het college op eenzijdig overheidshandelen. Wat het ingewikkeld maakt voor burgers – dat is in het verleden ook wel gezegd – is dat normen voor gelijke behandeling over een heel aantal wetten versnipperd zijn: de Algemene wet gelijke behandeling en dan zijn er nog vier, vijf, zes andere, kleinere gelijkebehandelingswetten. In het verleden is wel het voorstel gedaan om dit veel meer bij elkaar te brengen in één grote algemene wet waar al die gronden in staan. Dat maakt het misschien overzichtelijker en wat makkelijker voor burgers. Het is de vraag of dat effect er per se zal zijn, maar op allerlei

andere terreinen heeft de wetgever ook die keuze gemaakt. Denk aan de Omgevingswet. Die brengt ook allerlei wetten bij elkaar. Dat maakt het voor een deel overzichtelijker. Of dat helemaal gelukt is, kan je je natuurlijk afvragen, maar diezelfde redenering zou je voor het gelijkebehandelingsrecht ook kunnen hanteren. Dat zou kunnen helpen.
Dan hebben we natuurlijk ook discriminatiebepalingen in het strafrecht, maar dan zitten we buiten de sfeer van het gelijkebehandelingsrecht waar het college aan toetst. Daar speelt in de praktijk de vraag: wanneer speelt een discriminerend motief mee bij het plegen van wat ze noemen «commune delicten», bij vernieling en strafbare feiten. Er zijn initiatieven genomen om in de wet te verankeren dat een discriminerend motief bij een commuun delict als een strafverzwarende factor geldt. Daar is een initiatiefwetsvoorstel over in voorbereiding. Het college heeft in het verleden gesteld dat dat iets extra's zou opleveren. Nu staat dat alleen nog maar in richtlijnen van het Openbaar Ministerie. Als je dat in de wet verankert en dan ook nog op een bepaalde manier – dat zal ik nu niet allemaal uitleggen – dan zou dat kunnen helpen om het signaal te versterken dat Nederland en de wetgever zeggen dat discriminatie niet deugt.

De heer **Karakus**: Dank u wel.

Mevrouw **Geel**: Mag ik daar nog wat op aanvullen? U merkt dat wij hier ook zoekende zijn. Dat komt ook doordat wij ons kunnen voorstellen dat je hier en daar dingen op het niveau van de bestaande wetgeving nog zou kunnen verfijnen, verbeteren et cetera, maar de grootste winst is natuurlijk toch te behalen in de uitvoering in de praktijk, in het bewustzijn van mensen in de uitvoering van de afhankelijkheid van mensen die het van die regelingen moeten hebben. Dat is veel meer een kwestie van omgevingsbewustzijn dan dat de wet daar helemaal speciaal op aangepast moet worden, want dan nog zal er een kloof blijven tussen de praktijk en de wet. We kunnen het prachtig opschrijven, maar het kan zijn dat mensen het niet doen, ook omdat ze zich niet bewust zijn van het effect van hun handelen. We hebben door de uitvoering van het verdrag voor mensen met een handicap gezien hoever dat kan gaan: iemand die bij wijze van spreken een been mist, moet ieder jaar bewijzen dat hij een been mist en dus hulpmiddelen nodig heeft. Dat klinkt nu bijna banaal, maar zo is het wel. Dat is iets heel anders dan dat je de wet daarvoor aanpast.

De heer **Karakus**: Eens. Laten daar even heel kort op inzoomen. U heeft dit een paar keer herhaald, maar heeft u daar ook adviezen voor? Hoe zou je dat kunnen doen?

Mevrouw **Geel**: Een aantal. Duidelijke normen zijn natuurlijk altijd goed. Daar zijn we het, denk ik, over eens. Maar als kwaadwillendheid niet altijd aan de wortel ligt van discriminatie zoals die uiteindelijk wordt beleefd door burgers, dan moet je misschien ook kijken naar wat je eventueel kunt doen om werkgevers tegemoet te komen. Want heel vaak is een reden om iets niet te doen, om gelijke gevallen ongelijk te behandelen, dat de situatie daarom vraagt. Dat vraagt extra inspanning. Kunnen we iets heel praktisch bedenken om werkgevers daarin tegemoet te komen? Dat is ook een manier om te kijken naar een veel effectievere praktijk dan de praktijk die er nu vaak is.
Dat geldt overigens ook voor zwangerschap. Daar zijn vaak kosten mee gemoeid. Het kost een extra inspanning. Werkgevers zitten vaak tot hier in de lasten. Kunnen we daar met een meer welwillende blik naar kijken om te zien wat daar mogelijk is?
We hebben het gehad over vormen van toezicht op de uitvoering. Training en bewustwording van mensen die beleid uitvoeren zijn heel belangrijk.

Wij geven die trainingen ook, bijvoorbeeld als het gaat om werving en selectie: weet wat er allemaal speelt. Als het hogere management en het middelmanagement zich dat bewustzijn toe-eigenen, dan is dat heel effectief op de hele organisatie. Dat zijn allemaal aandachtspunten die hierbij meegenomen horen te worden.
Ik denk dat jij er ook nog een paar heel concrete hebt.

De heer **Loof**: Ja, nou, misschien nog één dingetje.

De heer **Frentrop**: U vond het wel genoeg of wilt u nog eentje?

(gelach)

Mevrouw **Geel**: Nog ééntje dan!

De heer **Loof**: Wat we zien – dat is ook iets wat ook speelt bij de toeslagenaffaire – is dat grote overheidsorganisaties, uitvoeringsorganisaties, de naleving en handhaving van regelgeving controleren, maar dat daarbij niet iedereen wordt gecontroleerd. Er wordt altijd geselecteerd, want heel vaak is er geen capaciteit om iedereen te controleren. Als in die selectie van wie wel en niet gecontroleerd wordt, iets van een bias zit gericht op bepaalde groepen, dan kan dat een zelfversterkend effect krijgen. Dat zal u ook door anderen verteld zijn. Het is even de vraag of je dat in wetgeving kan oplossen. Daar zou je over na kunnen denken. Als er informatie of bewijs is verkregen van zo'n discriminerende onderzoeks- of controlemethode en je ergens vast zou hebben gelegd dat zulk soort bewijs juridisch irrelevant is, dan is dat een heel sterk mechanisme om heel grote voorzichtigheid te hanteren bij dat soort methodes.

De heer **Frentrop**: Helder, dank u wel. Ik heb nog één laatste vraag, gezien de tijd. Dat is eigenlijk een soort controlevraag. Een van de dingen waar wij ook naar kijken, is de vraag of er sprake is van structurele discriminatie in de Nederlandse maatschappij. Als ik u nu zo hoor praten, dan zegt u eigenlijk: nou, nee, het is onbekendheid en onhandigheid. Ik hoor u niet zeggen dat er structurele discriminatie is, maar ik wil u geen woorden in de mond leggen, dus ik wil dat even checken. Klopt mijn indruk of is er meer aan de hand dan wij tot nu toe hebben besproken?

Mevrouw **Geel**: Een van de domeinen die u in beeld probeert te krijgen, is de politie. Wij hadden laatst een heel gesprek bij de politie. Dan kun je zeggen dat niemand het op voorhand opzettelijk doet. Althans, dat is een uitzondering. Maar er zit wel iets in de cultuur en in de mechanismen van het werk waardoor het toch niet helemaal onschuldig is. Dus laten we die indruk ook niet wekken, want dat zou raar zijn. Dat wij allemaal op een mooi wit vel aan het spelen zijn en dat er hier en daar ergens ... Zo is het ook weer niet. Het vraagt ook een soort zelfonderzoek aan alle kanten. In die zin maakte ik zo-even ook de opmerking dat het niet slecht is dat wij er meer meldingen over krijgen, want dat geeft in ieder geval aan dat mensen zich er meer bewust van worden. Dan is een route tot een oordeel van het college een hele mooie weg om op een heel casuïstisch niveau partijen aan het denken te zetten, en soms ook aan het doen, over wat zich in de praktijk afspeelt. Dus het is niet alsof er niks aan de hand is. Alleen, pure kwaadwillende, opzettelijke discriminatie is gelukkig een uitzondering. Tegelijkertijd maakt dat wat je er vervolgens allemaal aan zou moeten doen veel diffuser en de verantwoordelijkheid groter.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan zijn we bijna aan het einde gekomen. Meneer Karakus, u wil nog een slotvraag stellen?

De heer **Karakus**: Een hele korte. U had het over het doenvermogen van mensen met een lage sociaaleconomische status. Heeft u inzicht in hoeveel mensen uit die groep u bereiken?

De heer **Loof**: Nee, daar hebben wij niet echt gegevens van. Daar bevragen wij bezoekers ook niet uitvoerig op. Dus nee, daar kan ik niet zo veel over zeggen. Maar misschien is het wel belangrijk om het volgende te weten. Als wij met mensen spreken en de indruk krijgen dat ze moeilijk hun zaak op zo'n manier bij het college kunnen aandragen dat wij er goed grip op kunnen krijgen, en dat ze daar eigenlijk hulp bij nodig hebben, dan zeggen wij: ga naar een antidiscriminatiebureau – Nederland heeft als het goed is een landelijk dekkend netwerk van antidiscriminatiebureaus – die kunnen u gratis helpen. Dat daar behoefte aan is, is in ieder geval heel erg duidelijk, want ook al zijn wij nog zo laagdrempelig en informeel bij het college, naar een college stappen is voor een gewone burger nog steeds een hele stap, en al helemaal voor een wat minder hoogopgeleide burger. Dat ze daar ondersteuning bij nodig hebben, is wel heel helder.

De **voorzitter**: Bedankt. We moeten afronden. Ik heb toch nog wel de vraag of wij iets niet hebben gevraagd wat u wel verwacht had. Of bent u iets niet kwijtgeraakt aan de hand van onze vragen, wat u nu alsnog aan ons kwijt wilt?

Mevrouw **Geel**: We hebben veel besproken. Waar we het niet over hebben gehad, is de status van de oordelen van het college. Daar hebben we natuurlijk wel indirect iets over gezegd, maar niet direct. Het is ook niet het allerbelangrijkste onderwerp in dit verband. Er wordt ons natuurlijk weleens gevraagd: zouden jullie willen dat een oordeel bindend is? Wij zeggen eigenlijk, juist om dat gesprek misschien te bevorderen, dat het niet altijd helpt als het bindender wordt. Want dan wordt het ook meteen veel meer een juridisch gevecht, in plaats van wat het ook moet zijn: een bewustmakend gesprek over gedragspatronen die toch heel slecht kunnen uitpakken voor mensen en waar de andere partij zich niet altijd van bewust is. Dus juist die aanpak leidt soms ook wel tot het gesprek dat je ook echt zoekt.

De heer **Frentrop**: Ik vond het ook heel fijn om te horen dat 80% tot 90% van uw aanbevelingen wordt opgevolgd. Dan is het eigenlijk niet eens nodig om het bindend te maken, zou ik dan concluderen.

De **voorzitter**: Ik heb nog een slotvraag. We zijn werkzaam in vier domeinen. U heeft net de politie als een domein er uitgelicht. Is er over de andere drie domeinen nog iets kenmerkends te zeggen? Zijn er overeenkomsten, verschillen of opvallendheden die we mee zouden moeten nemen? Dat hoeft niet, want nee is ook een antwoord.

De heer **Loof**: Nee, het is heel moeilijk om, zoals we aan het begin van het gesprek al aangaven, tussen die domeinen heel duidelijke trends of verschillen te zien. Wat we vooral zien, is dat de oorzaak voor hetgeen wij uiteindelijk als discriminerend handelen beoordelen, heel erg verschilt. Dat kan soms in heel technische dingen zitten, bijvoorbeeld in het onderscheid tussen mensen met een vaste aanstelling en een tijdelijke aanstelling, of tussen mensen met een voltijdscontract en een deeltijdscontract. Dat zijn vaak heel technische dingen in bijvoorbeeld cao's. Als het gaat om handicaps of chronische ziekten, zit het 'm vaak in de vraag of de organisatie wel beseft dat zij iets extra's moet doen om juist deze mensen ook mee te laten doen. Dat verschilt dus meer op basis van wat voor grond er aan de orde is dan dat op het ene of het andere domein een bepaald mechanisme ziet optreden dat echt specifiek voor dat domein is.

De **voorzitter**: Dank u wel. Dan ronden we het gesprek af. Hartelijk dank voor de wijze waarop u ons te woord hebt gestaan. We zullen zeker ons voordeel doen met wat u te berde heeft gebracht, in ons eindrapport en bij de aanbevelingen daarin. Hartelijk dank.

Mevrouw **Geel**: Graag gedaan.

Sluiting 11.03 uur