

Vergaderjaar 2024–2025

30 950

Racisme en Discriminatie

Nr. 431

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 17 januari 2025

Hierbij zend ik u zoals toegezegd de hoofdlijnennotitie over de versterking van het stelsel van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's).¹ In het Hoofdlijnenakkoord en Regeerprogramma van het kabinet is opgenomen dat daadkrachtig wordt opgetreden tegen degenen die zich schuldig maken aan discriminatie, racisme, antisemitisme en moslimdiscriminatie.² Het versterken van het stelsel van ADV's is hiervoor noodzakelijk. Voor een effectieve aanpak van discriminatie is het cruciaal dat mensen die discriminatie ervaren onafhankelijke bijstand en ondersteuning ontvangen. De versterking van het stelsel van ADV's past in de brede kabinetsaanpak van discriminatie en maakt daarom tevens onderdeel uit van het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme.

Het huidige stelsel wringt: voor een effectieve aanpak van discriminatie en racisme is het nodig dat de knelpunten bij de inrichting, taken en financiering van de huidige ADV's worden opgelost. Daarbij zullen de sterke elementen van het bestaande stelsel behouden blijven. In deze hoofdlijnennotitie worden de stappen geschetst die nodig zijn om de ambitie ter versterking van het stelsel van ADV's uiterlijk 1 januari 2027 te realiseren.

1. Inleiding

Artikel 1 van onze Grondwet stelt dat allen die zich in Nederland bevinden, in gelijke gevallen gelijk behandeld worden. In de praktijk is dat lang niet altijd het geval. Een kwart van de Nederlanders ervaart discriminatie. Dat heeft groot leed tot gevolg voor zowel de persoon als de samenleving als geheel.

¹ Kamerstukken vergaderjaar 23/24, Kamerstuk 30 950, nr. 410

² Hoofdlijnenakkoord tussen de fracties van PVV, VVD, NSC en BBB | Publicatie | Kabinetsformatie (kabinetsformatie2023.nl), p. 23 en Regeerprogramma Kabinet Schoof, Kamerstukken II 2023/24, 36 471, nr. 96, p. 86 e.v.

Slechts 3 procent van de ervaren discriminatie is op dit moment in beeld bij formele meldpunten voor het melden van discriminatie. Het is gewenst dat meer mensen gaan melden en aangifte doen van discriminatie. Hierdoor kunnen individuen die discriminatie ervaren tijdig adequate ondersteuning krijgen en kunnen gemeenten en het Rijk hun beleid daarop afstemmen. De ADV's spelen daarbij een belangrijke rol.

De versterking van de ADV's staat al enige tijd op de maatschappelijke en politieke agenda. De afgelopen jaren zijn verschillende manifesten geschreven die raken aan het stelsel van ADV's (Zwart Manifest, Manifest tegen Islamofobie, Joods Manifest en Manifest tegen anti-Aziatisch racisme).³ Daarnaast zijn ook signalen ontvangen vanuit de landelijke vereniging van ADV's, Discriminatie.nl, dat zij knelpunten ervaren als het gaat om de wijze waarop zij door gemeenten worden gefinancierd voor de uitvoering van de wettelijke taken uit de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (hierna: Wga).⁴

In april 2022 diende het lid Belhaj een motie in die de regering verzocht om bij de versterking van de ADV's te verkennen hoe de ADV's, naar voorbeeld van het Juridisch Loket, anders ingericht zouden kunnen worden.⁵ Het lid Mutluer diende een motie in waarin de regering werd verzocht om te onderzoeken hoe de ADV's ook preventieve taken kunnen gaan uitvoeren en welke financiering daarvoor nodig is.⁶ Dit was de aanleiding voor het rapport «Inrichting, takenpakket en financiering ADV's» van adviesbureau Berenschot.⁷ In dit rapport wordt een voorkeurs-scenario geschetst: toewerken naar één stevige centrale organisatie (zie verder in paragraaf 4).

Naar aanleiding van het rapport is al een aantal belangrijke stappen gezet, zoals de drie werkconferenties van november 2023⁸, de naamswijziging van de ADV's naar Discriminatie.nl, het landelijk meldpunt met een toegankelijke website en gratis 0800-nummer (0800-0880) en extra middelen ten behoeve van preventie voor de gemeenten door middel van een decentralisatie uitkering in het Gemeentefonds (via de Meicirculaire 2024).⁹

Verder is een klankbordgroep ingesteld voor het traject van de versterking van de ADV's. De klankbordgroep is gevraagd om een visie op de kaders van de versterking van het stelsel van ADV's te geven en om als denktank te fungeren. In de klankbordgroep nemen onder leiding van het Ministerie van BZK deel: Discriminatie.nl, VNG, IZI solutions (namens de initiatiefnemers van de vier bovengenoemde manifesten), Slachtofferhulp Nederland, bureau NCDR, bureau NCAB en het Ministerie van Justitie en Veiligheid.

2 Doelstellingen en uitgangspunten

De onderhavige hoofdlijnennotitie schetst de contouren van een nieuwe organisatie en geeft een toelichting op de keuzes die daarbij gemaakt moeten worden. Bij de vormgeving van een nieuw stelsel worden de volgende doelstellingen nagestreefd:

- Het bevorderen van gelijke behandeling;

³ Zie bijvoorbeeld: Hervorming ADV's - Zwart Manifest

⁴ Kamerstukken II 2022/23, 30 950, nr. 323

⁵ Kamerstukken II 2021/22, 30 950, nr. 291

⁶ Kamerstukken II 2021/22, 30 950, nr. 307

⁷ Kamerstukken II 2022/23, 30 950, nr. 335

⁸ Kamerstukken II 2023/24, 30 950, nr. 365

⁹ Meicirculaire gemeentefonds 2024 | Circulaire | Rijksoverheid.nl, p. 31 en bijlage 3.2–6 op p.71

- Het versterken van de aanpak van discriminatie, waaronder effectieve preventie;
- Het vergroten van de meldingstoegankelijkheid met het oog op het verlenen van bijstand aan melders;
- Het effectiever organiseren van het stelsel door het oplossen van knelpunten in het huidige stelsel van ADV's (inrichting, taken en financiering);
- Het efficiënter besteden van de beschikbare financiële middelen.

Gelet op de inbreng uit de werkconferenties, ontvangen *position papers* en overleggen met diverse belanghebbenden (zoals VNG, gemeenten, directeurs ADV's) is voorts een aantal uitgangspunten geformuleerd, die verderop in de notitie zullen worden toegelicht:

- De goede elementen van het huidige stelsel zullen zo veel mogelijk behouden blijven, zoals de lokale loketten;
- De centrale (landelijke) organisatie zal faciliterend aan de loketten zijn (bijvoorbeeld voor HR, facilitaire zaken, communicatie);
- De financiering van de centrale organisatie zal via het Rijk georganiseerd worden en niet langer via het Gemeentefonds;
- Het streven is om dit traject «budgetneutraal» uit te voeren voor wat betreft de reeds bestaande wettelijke taken (zie verder paragraaf 9).

Tot slot wordt opgemerkt dat de nieuwe centrale organisatie ook zal moeten voldoen aan de recent aangenomen Europese richtlijnen met betrekking tot normen voor organen voor gelijke behandeling, de zogenoemde «equality bodies» (richtlijn EU/2024/1499 van de Raad en richtlijn EU/2024/1500 van de Raad en het Europees Parlement). Deze richtlijnen zijn op 7 mei jl. aangenomen en zullen uiterlijk 19 juni 2026 moeten zijn geïmplementeerd in de Nederlandse wetgeving. Beide (wetgevings-)trajecten zullen goed op elkaar worden afgestemd.

3. Huidige situatie

Het huidige stelsel wringt op een aantal punten. De Wga vormt het uitgangspunt voor het bestaansrecht van de ADV's. Deze wet schrijft voor dat gemeenten een laagdrempelige voorziening moet hebben waar burgers discriminatie kunnen melden. De wettelijke taken zijn (kortgezegd): het registreren van meldingen en het leveren van bijstand. Gemeenten zijn vrij in de wijze waarop zij hun ADV inrichten. Dit zorgt voor een grote diversiteit aan soorten voorzieningen. Daarbij gaat het zowel om grootte van de voorzieningen alsook in hoe zij zijn georganiseerd (zelfstandige stichtingen, onderdeel van welzijnsorganisaties of gemeenschappelijke regelingen bijvoorbeeld) en worden gefinancierd. Deze ongelijkheid vertaalt zich in de kwaliteit van de dienstverlening en de wijze waarop op lokaal niveau aan preventie wordt gedaan.

De financiering loopt op dit moment via de algemene uitkering van het Gemeentefonds. Voor de wettelijke taken van de ADV's is € 0,77 per inwoner beschikbaar. Dit komt neer op een totaalbedrag van € 12,9 miljoen per jaar (€ 6 miljoen per 2009 bij de inwerkingtreding van de Wga en € 6,9 miljoen «versterkingsgelden» per 2021¹⁰). Dit bedrag valt in de algemene uitkering van het Gemeentefonds, dat jaarlijks wordt geïndexeerd. De ADV's geven echter aan dat de meeste gemeenten deze indexatie niet doorvoeren in de subsidie aan hun ADV's. Zoals in paragraaf 1 al vermeld, is er daarnaast vanaf 2024 € 2,5 miljoen beschikbaar voor gemeenten om aan preventie te werken.

¹⁰ Zie kabinetsreactie op rapport parlementaire ondervraging kinderopvangtoeslag «Ongekend onrecht», d.d. 15 januari 2021, Kamerstukken II, 2020/21, 35 510, nr. 4.

Voor het Gemeentefonds geldt het uitgangspunt van beleids- en bestedingsvrijheid van de gemeenten (autonomie). Gemeenten moeten zich vanzelfsprekend aan de wettelijke taken op grond van de Wga houden, maar bepalen uiteindelijk zelf hoe zij deze taak uitvoeren en hoeveel middelen zij daarvoor inzetten. Dit leidt er toe dat niet alle ADV's het volledige bedrag per inwoner ontvangen om de wettelijke taken uit te voeren.

De ADV's dienen jaarlijks subsidies aan te vragen bij de gemeente. De subsidierelatie, die ADV's met hun gemeenten hebben, maakt dat zij niet volledig onafhankelijk kunnen opereren. Discriminatie.nl geeft tevens aan dat dit in de praktijk soms kan leiden tot ongenoegen bij melders. Zij zouden ADV's soms zien als een verlengstuk van gemeenten. Gemeenten hebben als subsidieverstrekker de vrijheid om deze subsidie op een andere wijze te gunnen. Bijvoorbeeld door zich te wenden tot andere ADV's of hoge eisen te stellen tegen marginale bedragen. In sommige gevallen leidt dit tot financiële knelpunten of spanningen in de relatie tussen de ADV en gemeente. Aan de andere kant is uit de werkconferenties nadrukkelijk naar voren gekomen dat er ook goede voorbeelden zijn als het gaat om de (financiële) relatie tussen gemeenten en ADV's. Dit geldt in het bijzonder in het noorden van Nederland. In paragraaf 6 wordt verder ingegaan op de relatie met gemeenten in de huidige en mogelijk toekomstige situatie.

Naast de gemeentelijke ADV's is er een landelijke vereniging, Discriminatie.nl. De leden van de vereniging zijn 19 gemeentelijke ADV's, zij beslaan samen meer dan 95% van de gemeenten van Nederland. De leden dragen jaarlijks contributie af (minimaal € 3.000,- per ADV). De landelijke vereniging draagt niet alleen zorg voor belangenbehartiging maar zorgt bijvoorbeeld ook voor een landelijk registratiesysteem en het centraal organiseren van deskundigheidsbevordering. Omdat Discriminatie.nl een vereniging is, zijn de leden (ofwel de ADV) opdrachtgever van het bestuur. De bestuursfuncties zijn vrijwillig en onbezoldigd. De rechtsvorm van de vereniging zorgt ervoor dat besluitvormingsprocessen soms veel tijd in beslag nemen.

In het rapport «Inrichting, takenpakket en financiering ADV's» zijn de ontstane knelpunten als volgt samengevat:

- het huidige takenpakket is onvolledig, bijvoorbeeld preventie ontbreekt hierin;
- de ADV's zijn momenteel onvoldoende zichtbaar en vindbaar;
- de organisatie van ADV's is versnipperd (in organisatievorm en grootte) en onvoldoende onafhankelijk;
- de financiering van de ADV's is te afhankelijk;
- de meldingstoegankelijkheid is niet optimaal: veel personen die te maken hebben met discriminatie ondervinden diverse barrières om dit te melden.

4. Opties voor versterking

Het rapport *Inrichting, taken en financiering van ADV's* van Berenschot beschrijft drie scenario's voor de versterking van de ADV's. De scenario's verschillen van elkaar als het gaat om het inspanningsniveau en ambitieniveau en in het oplossen van de ervaren knelpunten. Zoals ook aangegeven in de brief aan de Tweede Kamer van oktober 2023, is er een duidelijke voorkeur voor het meest ambitieuze scenario uit het rapport van Berenschot (scenario 3).¹¹

¹¹ Kamerstukken II, 2023/24, 30 950, nr. 354

In het rapport wordt dit scenario als volgt omschreven: «Dit scenario biedt een «nieuwe antidiscriminatiewet» met gesplitste verantwoordelijkheden voor gemeenten en een landelijke Stichting Antidiscriminatie. Deze stichting wordt opgericht naar het voorbeeld van Slachtofferhulp en het Juridisch Loket. De gemeenten krijgen de expliciete opdracht antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen. Preventieve taken worden toegevoegd aan het wettelijke takenpakket, voor gemeenten en de stichting. Hiervoor is een wetswijziging noodzakelijk. Bij wet wordt de stichting verantwoordelijk voor kwaliteitsbevordering en borging. De stichting ontvangt subsidie van het Ministerie van BZK. Voor de gemeentelijke taken kan er voor een Specifieke Uitkering (SPUK) of voor financiering vanuit het gemeentefonds worden gekozen.»

Enerzijds kan hiermee het beste tegemoet worden gekomen aan de behoefte van burgers met ervaring met discriminatie. Anderzijds kunnen de ontstane knelpunten in onder meer de financiering met dit scenario het beste worden opgelost. Uit het rapport blijkt dat de partijen betrokken bij de brede infrastructuur rond discriminatie grote behoefte hebben aan oplossingen en wezenlijke vooruitgang, ook als dit een drastische verandering inhoudt. Het streven is derhalve een stevige centrale organisatie, in de vorm van een onafhankelijke stichting met laagdrempelige loketten in heel Nederland.

Dat streven geldt ook voor de openbare lichamen Bonaire, Sint-Eustatius en Saba. Om tot ADV's te komen op deze eilanden is er een apart wetgevingstraject gestart: het voorstel van wet bescherming tegen discriminatie op de BES is op 3 mei 2024 aan de Tweede Kamer aangeboden.¹² De verdere uitwerking van dit traject zal goed afgestemd worden op de versterking van het stelsel voor de aanpak van discriminatie zoals beschreven in deze notitie, zodat er een duurzame en effectieve manier van werken zal zijn tussen ADV's in Europees- en Caribisch Nederland.

Gevolgen

De versterking van het stelsel beoogt in de eerste plaats een betere vindbaarheid en toegankelijkheid van de meldpunten voor burgers te bewerkstelligen. Voor iedereen die discriminatie heeft ervaren, zal een laagdrempelig en toegankelijk loket in de gemeente of regio gemakkelijk te vinden zijn. Een gezamenlijke en landelijk bekende naam zal hieraan een belangrijke bijdrage leveren. Het lokale en benaderbare karakter van de loketten zal behouden blijven. De loketten zullen net als nu op verschillende manieren te bereiken zijn: op locatie, telefonisch of via de website. Doordat de centrale organisatie faciliterend zal zijn aan de lokale loketten, zullen de huidige verschillen tussen de ADV's (bijvoorbeeld als het gaat om capaciteit als gevolg van meer of minder financiering vanuit de gemeenten) in de toekomst verdwijnen. In de tweede plaats zullen de ADV's een professionaliseringslag maken, die ervoor zorgt dat melders nog beter ondersteund kunnen worden en dat de kwaliteit van de ondersteuning in alle vestigingen gewaarborgd wordt. Dat zal de verbeterde vindbaarheid des te meer waardevol maken.

Voorts heeft een keuze voor scenario 3 gevolgen voor een aantal belanghebbenden: in de eerste plaats de huidige ADV's en hun medewerkers, de landelijke vereniging Discriminatie.nl, de raden van toezicht en raden van bestuur van de ADV's, de gemeenten en het Rijk. Er zal immers een belangrijke verschuiving van taken en bijbehorende financiering plaatsvinden van gemeenten naar de nieuwe centrale organisatie en het Rijk. De voorgestelde wijzigingen vergen niet alleen een

¹² Kamerstukken II 2023/24, 36 551, nr. 1–2

wetgevingstraject, maar bovenal een organisatorische transitie voor de huidige ADV's en hun medewerkers. Deze transitie zal naast organisatorische ook financiële en arbeidsrechtelijke aspecten kennen. De beoogde nieuwe wettelijke taken op het terrein van lokaal antidiscriminatiebeleid, met inbegrip van preventie, zullen gevolgen hebben voor de gemeenten. Om dit beleid verder uit te werken zal bij de voorbereiding van een concept wetsvoorstel een Uitvoerbaarheidstoets Decentrale Overheden (UDO) worden gedaan.

De wettelijke taken van de huidige ADV's zullen onderdeel gaan uitmaken van één nieuwe centrale organisatie in een nieuwe rechtsvorm. Dit hele proces vraagt om een strakke coördinatie en deskundige begeleiding. Discriminatie.nl heeft aangegeven het van groot belang te vinden om oog te hebben voor de impact van deze transitie voor ADV's en de medewerkers. De stappen die moeten leiden naar één centrale organisatie brengt vragen met zich mee bij de medewerkers, directeurs en bestuurders van de huidige ADV's. Ook komen er met de tijd nog veel praktische vraagstukken kijken bij deze transitie. Daarbij valt te denken aan onderwerpen als overdracht van eigendom, een sociaal plan of overname van personeel en een toepasselijke cao.

Om de gevolgen op alle bovengenoemde punten zo goed mogelijk in kaart te brengen zal de komende maanden hiervoor een nadere verkenning plaatsvinden (zie verder in paragraaf 9).

Reacties op het voorkeursscenario

Het Ministerie van BZK heeft diverse reacties op de ambitie voor het voorkeursscenario ontvangen. Hierin geven relevante belanghebbenden aan hoe zij tegen het voorkeursscenario aankijken.

Discriminatie.nl

Het bestuur van de landelijke vereniging van ADV's heeft de Minister een brief gestuurd met hun reflectie op het voorkeursscenario. Bij de ADV's binnen Discriminatie.nl is draagvlak om toe te werken naar één centrale organisatie voor de aanpak van discriminatie. Wel geven zij onder meer aan dat er behoefte is aan het behouden van het lokale en benaderbare laagdrempelige karakter van de organisatie. Daarnaast geeft Discriminatie.nl duidelijk aan dat zij van mening is dat deze organisatie zich ook moet richten op institutionele discriminatiebestrijding. De visie van Discriminatie.nl sluit aan bij het idee dat de landelijke organisatie faciliterend is aan de regio's en lokale loketten. Discriminatie.nl is voorstander van een wettelijke taak voor gemeenten om aan antidiscriminatiebeleid te doen, omdat Discriminatie.nl het risico inziet dat de gemeenten zich minder verantwoordelijk voelen wanneer wettelijke taken van gemeenten in de Wga wegvallen.

Initiatiefnemers manifesten

Namens de initiatiefnemers van de manifesten – *Zwart Manifest*, *Manifest tegen Islamofobie*, *Joods Manifest* en *Manifest tegen anti-Aziatisch racisme* – ontving het Ministerie van BZK een *position paper*. De initiatiefnemers van de manifesten maken deel uit van organisaties die het maatschappelijk middenveld van gemarginaliseerde gemeenschappen vertegenwoordigen. In de *position paper* wordt aangegeven dat het voorkeurscenario om tot één sterke centrale organisatie te komen perspectief biedt, maar nog enkele gebreken vertoont ten opzichte van wat Nederland daadwerkelijk nodig heeft, rekening houdend met verschillende maatschappelijke ontwikkelingen en gebeurtenissen. In de

position paper wordt benadrukt dat het van groot belang is dat het een onafhankelijke Antidiscriminatie-organisatie wordt met voldoende mandaat en (financiële) middelen. De nieuw te vormen antidiscriminatie-organisatie zou overheidsdiensten¹³ en de maatschappij kunnen helpen om (institutionele vormen van) racisme en discriminatie in de samenleving te stoppen, niet alleen preventief, maar ook curatief en repressief. Daarbij doen de manifestenschrijvers de suggestie om te kijken naar de wijze waarop de Nationale ombudsman als Hoog College van Staat is georganiseerd. Ook willen ze daaraan toegevoegd zien worden dat de uitspraken van de nieuwe organisatie juridisch bindend zijn. Hoe dan ook: De melder moet centraal staan bij het maken van de keuzes over de inrichting van de organisatie.

VNG

De Vereniging van Nederlandse Gemeenten heeft in de commissie PSI (participatie, schuldhulpverlening en inburgering) een standpunt ingenomen naar aanleiding van het bovengenoemde voorkeursscenario van de Minister. Het standpunt is ontstaan en getoetst door de werkgroep van de VNG die antidiscriminatie in haar portefeuille heeft. De vertegenwoordiging in deze werkgroep is breed en divers en bestaat naast de G4-gemeenten en de G40-gemeenten ook uit kleinere gemeenten. Gemeenten vinden het belangrijk dat er sprake zal zijn van een duidelijke wettelijke landelijke taak, een duidelijke lokale taak en voldoende financiële middelen. Zij geven aan dat er op dit moment nog onvoldoende duidelijk is wat betreft de beoogde preventietaak voor zowel de nieuwe organisatie als de gemeenten. De gemeenten kunnen zich vinden in het door de G4 voorgestelde onderscheid tussen «smalle preventietaken» (gericht op registratie en bijstand) en «brede preventietaken». Gemeenten geven daarbij overigens wel aan dat zij zich zorgen maken als brede preventie geen wettelijke taak gaat worden, omdat het onderwerp niet in elke gemeente dezelfde prioriteit kent. Dit heeft voornamelijk te maken met de (niet toereikende) beschikbare middelen en capaciteit. Gemeenten roepen daarom ook op om zorg te dragen voor toereikende middelen, zodat gemeenten hun taken kunnen blijven uitvoeren.

5. Positionering en kernwaarden

Tijdens de werkconferenties kwam de vraag aan bod hoe een nieuwe centrale organisatie zich zal onderscheiden van al bestaande organisaties tegen discriminatie in het werkveld. Een centrale organisatie met een eenduidige naam zal naar verwachting goed zichtbaar en vindbaar zijn en door burgers beter herkend worden. Met de centrale organisatie kan een bundeling van kennis en expertise plaatsvinden en zal er sprake zijn van meer doorzettingskracht en aanzien, een groter bereik en meer efficiëntie.

In de nieuwe organisatie staat het melden van ervaren discriminatie en verlenen van bijstand aan melders centraal. De organisatie als geheel staat dicht bij de burger door de lokale loketten, maar kan ook op nationaal niveau herkenbaar en effectief zijn in bijvoorbeeld signaleren richting regering, beleidsmakers en andere organisaties op basis van (een analyse van) de meldcijfers. Deze combinatie van een landelijke organisatie mét lokale loketten door heel Nederland zal onderscheidend zijn en bovendien krachtig.

¹³ De Algemene wet gelijke behandeling is niet van toepassing op het terrein van eenzijdig overheidshandelen. De ADV's zijn daardoor niet bevoegd om meldingen over eenzijdig overheidshandelen te registreren. Het Ministerie van BZK voert op dit moment een onderzoek uit naar mogelijke uitbreiding van de Algemene wet gelijke behandeling.

Tijdens de werkconferenties benoemden de deelnemers een aantal kernwaarden voor de nieuwe organisatie: toegankelijk, verbindend, daadkrachtig, ontzorgend, onafhankelijk, deskundig betrouwbaar, vernieuwend en adaptief. In de bijlage bij deze notitie zijn de kernwaarden verder uitgewerkt.

6. Lokale aanpak van discriminatie

De relatie tussen ADV's en gemeenten is van cruciaal belang. Zeker wanneer het gaat over lokale preventieactiviteiten moeten deze twee partners elkaar weten te vinden. Daarnaast is het ook voor de lokale aanpak van discriminatie heel belangrijk, bijvoorbeeld om ingrijpende (al dan niet strafrechtelijke) incidenten binnen een gemeente samen op te pakken.

Uit de *monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2022* van Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)¹⁴ blijkt dat 35% van de gemeenten een vorm van lokaal antidiscriminatiebeleid heeft. Daarnaast geeft 33% van de gemeenten aan dat zij momenteel bezig zijn met het vormen van lokaal antidiscriminatiebeleid. Discriminatie.nl is overigens van mening dat het aantal gemeenten dat een kwalitatief goed antidiscriminatiebeleid heeft, waarschijnlijk lager ligt. Met subsidie van het Ministerie van BZK zal Movisie de monitor lokaal antidiscriminatiebeleid in 2025 opnieuw uitbrengen.

KIS verstaat onder lokaal antidiscriminatiebeleid: «gemeentelijk beleid dat zich expliciet richt op het voorkomen en/of bestrijden van discriminatie, racisme en andere uitsluitingsvormen. Bijvoorbeeld vormgegeven door een lokaal actieplan.»

De meest aangegeven reden waarom gemeenten géén antidiscriminatiebeleid hebben zijn een gebrek aan capaciteit (40%) en een gebrek aan politiek draagvlak (36%). Ook blijkt uit de monitor dat de meeste gemeenten behoefte hebben aan ondersteuning bij het opstellen van hun antidiscriminatiebeleid. Maar gemeenten geven tegelijk aan dat zij (te) weinig tijd en middelen hebben voor lokaal antidiscriminatiebeleid. Tot slot blijkt uit de monitor dat 82% van de gemeenten behoefte heeft aan een centraal kennispunt voor lokaal antidiscriminatiebeleid, waaronder een website met alle relevante informatie. Als het aan gemeenten ligt, wordt dit kennispunt ingevuld door onder meer het delen van goede voorbeelden, een overzicht van relevante handreikingen en webinars.

Ook Movisie heeft aanbevelingen gedaan als het gaat om lokaal antidiscriminatiebeleid:¹⁵ «*We bevelen aan om een apart antidiscriminatiebeleid te formuleren: bijvoorbeeld in de vorm van een actieplan*». Voordelen van apart beleid zijn:

- Het antidiscriminatiebeleid is duidelijker zichtbaar voor burgers. Het geeft burgers die gediscrimineerd worden meer vertrouwen in hun lokale overheid als zij merken dat het probleem wordt opgepakt.
- In plaats van de plannen te versnipperen over alle beleidsterreinen is het bij apart beleid gemakkelijker om het geheel aan plannen op het gebied van antidiscriminatie op elkaar af te stemmen en te koppelen aan een heldere visie, waarin deze plannen centraal zijn gebundeld.

Ook in het nationaal programma 2023 van de NCDR is een versterking opgenomen over het onderzoeken van de haalbaarheid van een wettelijke verplichting tot lokaal antidiscriminatiebeleid.

¹⁴ De gemeentelijke aanpak van discriminatie anno 2022: wat is de stand van het land? | KIS

¹⁵ Handreiking Antidiscriminatiebeleid voor gemeenten, Movisie, 2022, pagina 32

Tijdens de drie werksessies, die de VNG in april 2024 met gemeenten heeft georganiseerd, is verkend in hoeverre gemeenten positief staan tegenover een mogelijk nieuwe wettelijk taak met betrekking tot het voeren van antidiscriminatiebeleid. Hieruit bleek dat er zowel bij grotere als kleinere gemeenten groot draagvlak is om deze nieuwe taak bij de gemeenten te beleggen, mits er voldoende lokale vrijheid is om als gemeente maatwerk te kunnen toepassen op het antidiscriminatiebeleid én er voldoende financiële middelen vanuit het Rijk beschikbaar komen. Gemeenten gaven bijvoorbeeld aan dat zij het belangrijk vinden om antidiscriminatiebeleid te hebben, maar dit nu niet (kunnen of willen) oppakken omdat dit nu geen wettelijk taak is. Hieraan ligt ook soms de afweging met betrekking tot toekennen van financiële middelen ten grondslag. Deze punten komen ook terug in het standpunt van VNG, zoals beschreven in paragraaf 4.

De nieuwe relatie tussen gemeenten en de centrale organisatie voor de aanpak van discriminatie

Lokaal antidiscriminatiebeleid is een belangrijk uitgangspunt om lokaal discriminatie steviger aan te pakken, zo blijkt uit de standpunten van de VNG, de opbrengsten uit de werksessies van de VNG, de uitkomsten van de monitor van KIS en de oproep van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme. De wijze waarop gemeenten dit beleid vormgeven zou moeten uitgaan van een intersectionele en domein-overstijgende blik. Omdat iedere gemeente anders is, zouden gemeenten de vrijheid moeten krijgen om binnen gestelde minimale voorwaarden een eigen antidiscriminatiebeleid op te stellen. Het Ministerie van BZK zal de komende periode verder verkennen of gemeenten het vormgeven en uitvoeren van gedegen antidiscriminatiebeleid als nieuwe wettelijke taak zouden moeten krijgen. Dit gebeurt onder meer door middel van de Uitvoerbaarheidstoets decentrale overheden (UDO) in samenwerking met de VNG. Indien gemeenten een nieuwe wettelijke taak toebedeeld zouden krijgen, zal daarvoor ook een passende financiering via het Gemeentefonds beschikbaar worden gesteld om deze nieuwe taak gedegen uit te kunnen voeren.

Daarnaast ligt bij de nieuwe centrale organisatie een verantwoordelijkheid om te zorgen voor persoonlijke, vaste contactpersonen voor gemeenten. Dat uitten zowel de gemeenten als de ADV's als belangrijke wens en behoefte.

Preventie

Bij de uitvoering van de nieuwe wettelijke taak voor gemeenten om antidiscriminatiebeleid op te stellen en uit te voeren dient ook aandacht te zijn voor preventie. Onder preventie kan het volgende worden verstaan:

Preventie: het voorkomen van discriminatie en ongelijke behandeling door middel van bewezen effectieve voorlichting, training, educatie en (beleids)advisering. Het doel is het vergroten van bewustzijn en kennis over discriminatie, inclusief het herkennen van discriminatoire praktijken, het ontwikkelen van effectieve methoden om deze te voorkomen en het informeren over waar men terecht kan bij het ervaren van discriminatie. Dit alles binnen de context van de actualiteit en de lokale situatie. (Bron: Landelijke vereniging van ADV's, Discriminatie.nl)

De G4-gemeenten Amsterdam, Rotterdam, Den Haag en Utrecht hebben hun zienswijze op de rol van gemeenten bij de aanpak en preventie van discriminatie kenbaar gemaakt. Zij maken hierin een onderscheid tussen «smalle» preventie en «brede» preventie.

Onder *smalle preventie* wordt verstaan: preventieve taken die bijdragen aan de versteviging van de positie en het uitvoeren van de taken van de nieuwe centrale organisatie voor de aanpak van discriminatie. Het gaat om preventie-activiteiten die bijdragen aan het verhogen van discriminatiemeldingen, meldingsbereidheid en vindbaarheid en herkenbaarheid van de nieuwe centrale organisatie.

Onder *brede preventie* wordt verstaan: preventieve taken die voortvloeien uit lokaal antidiscriminatiebeleid en -activiteiten binnen gemeenten die gericht zijn op het tegengaan van discriminatie en racisme binnen een gemeente (of regio).

Bij de verdere uitwerking van de versterking van het stelsel zal dit onderscheid worden overgenomen en verder uitgewerkt. Indien er sprake zal zijn van een nieuwe wettelijke taak voor gemeenten om antidiscriminatiebeleid met inbegrip van preventie op te stellen en uit te voeren, zullen gemeenten financieel in staat worden gesteld om aan (brede) preventie te kunnen doen. Hierbij wordt uitgegaan van een richtbedrag van € 0,26 per inwoner, dat minimaal nodig is voor preventie zoals genoemd in het rapport van Berenschot. Dat komt neer op een bedrag van bijna € 5 miljoen. Hiervoor is dekking gevonden binnen de begroting van het Ministerie van BZK.

Hulp en nazorg voor slachtoffers

In het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme 2023 van de NCDR is een versterking opgenomen met betrekking tot hulp en nazorg voor mensen die slachtoffer zijn geworden van discriminatie en racisme. Ook in het werkplan 2022–2025 van de NCAB is aandacht voor dit onderwerp.¹⁶

Hiervoor zijn goede voorbeelden te vinden, bijvoorbeeld in Duitsland. Op dit moment wordt door het Ministerie van BZK verkend of en in hoeverre het mogelijk is om in het nieuwe stelsel – al dan niet in samenwerking met andere (maatschappelijke) organisaties zoals Slachtofferhulp Nederland – actief nazorg te bieden voor en door mensen met discriminatie-ervaringen vanuit specifieke gemeenschappen. Na afronding van de verkenning kan worden gezien of dit een taak voor de nieuwe centrale organisatie zou moeten zijn.

7. Taken

De nieuwe centrale organisatie dient een duidelijke en sterke positie te krijgen binnen het bestaande werkveld in Nederland. Uit de verschillende inbreng, zoals hierboven genoemd in paragraaf 4 en 5, blijkt dat er behoefte is aan een sterke centrale organisatie die fungeert als dé expert in Nederland als het gaat om melden en registreren van discriminatie, verlenen van bijstand aan melders en preventie van discriminatie. Daarom is het van belang een gedegen afweging te maken van de taken die passen bij zo'n organisatie. De taken zullen ook moeten passen binnen het huidige werkveld, waarbij geen overlap ontstaat met taken (en bevoegdheden) van andere bestaande organisaties, zoals het College voor de

¹⁶ Werkplan Antisemitismebestrijding 2022-2025 | Publicatie | Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (ncab.nl), p. 10

Rechten van de Mens (hierna: CRM) en de beide Nationaal Coördinatoren (NCDR en NCAB).

De hierna voorgestelde taken richten zich dan ook nadrukkelijk op het melden en registreren van meldingen, het verlenen van bijstand aan melders en (smalle) preventie van discriminatie. Daarmee sluiten de taken niet volledig aan bij het standpunt van de initiatiefnemers van de manifesten zoals beschreven in paragraaf 4, omdat zij bijvoorbeeld pleiten voor (repressieve) bevoegdheden waarmee het het karakter van een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) zou krijgen of zelfs de vorm van een Hoog College van Staat. Kenmerkend voor een ZBO is dat er sprake is van openbaar gezag¹⁷. Voor de Hoge Colleges van Staat geldt dat hun positie grondwettelijk is vastgelegd en zij wetgevende of controlerende taken hebben. De nieuwe centrale organisatie zal geen openbaar gezag krijgen. De vormen van een ZBO of een Hoog College van Staat zijn daarom niet passend. In paragraaf 8 zal nader worden ingegaan op de beoogde rechtsvorm van de centrale organisatie.

Huidige wettelijke taken

De huidige Wga schrijft de volgende wettelijke taken voor:

- Het leveren van onafhankelijke bijstand bij discriminatieklachten;
- Het registreren van discriminatieklachten (en daarover jaarlijks verslag uitbrengen aan het Ministerie van BZK).

Nieuwe wettelijke taken

Voor de nieuwe **organisatie** zijn de volgende wettelijke taken voorzien:

- De organisatie van alsmede de verlening van onafhankelijke bijstand bij discriminatieklachten;
- Het – met de Algemene Verordening Gegevensbescherming in acht genomen – registreren van en rapporteren over meldingen over discriminatie;
- Het uitvoeren van activiteiten ten behoeve van de smalle preventie (zoals beschreven in par. 6);
- Het bevorderen van meldingstoegankelijkheid.

Voor de uitvoering van deze wettelijke taken wordt financiële dekking gevonden in het alloceren van de middelen die momenteel via het Gemeentefonds beschikbaar zijn. Het alloceren van deze middelen zal mede gebeuren op basis van de uitvoerbaarheidstoets decentrale overheden (UDO) die ter voorbereiding op het wetgevingstraject zal plaatsvinden. Zie daarover verder in paragraaf 9 (financiële aspecten) en 10 (proces).

Het is de ambitie om mede aan de hand van de UDO te bezien of de **gemeenten** van de volgende wettelijke taken kunnen worden voorzien:

- De gemeenteraad en het college van burgemeester en wethouders dragen gezamenlijk zorg voor het opstellen en uitvoeren van gedegen lokaal antidiscriminatiebeleid, met inbegrip van (brede) preventie.
- Het college van burgemeester en wethouders brengt elke vier jaar verslag uit aan de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over het gevoerde beleid in die periode.

NB Hieraan kan worden voldaan door medewerking te verlenen aan een door het Ministerie van BZK geïnitieerd landelijk onderzoek naar lokaal antidiscriminatiebeleid.

¹⁷ Artikel 1a Kaderwet zelfstandige bestuursorganen

Uitvoering van de nieuwe taken

De uitvoering van de taken wordt binnen de organisatie op verschillende lagen belegd: landelijk, regionaal en lokaal.

Landelijke organisatie

Dit landelijk bureau draagt zorg voor een goed opererende organisatie (in de vorm van een stichting, zie verder onder par. 8). De landelijke organisatie stelt zich intern faciliterend op richting de regionale afdelingen en lokale loketten, zodat zij zich bij hun kerntaken kunnen houden. Daarbij hoort bijvoorbeeld de landelijke bedrijfsvoering (inclusief P&O, ICT en facilitaire zaken) en het beschikbaar stellen van kaders voor regionale en lokale beleids-, communicatie- en preventieactiviteiten. Extern stelt de landelijke organisatie zich op als kennis- en expertisepunt waar het melden, de registratie van meldingen, verlenen van bijstand en (smalle) preventie van discriminatie centraal staat en zorgt zij voor de landelijke ketenafstemming en landelijke beleidsontwikkeling. De stichting kan normerend optreden door excessen naar aanleiding van (analyse van) meldingen landelijk onder de aandacht te brengen en daar een duidelijk standpunt over in te nemen, onderzoek uitvoeren en op nationaal niveau aan verschillende tafels plaatsnemen om invloed te hebben op nieuw of bestaand beleid.

Regionale afdelingen

Om door het hele land goede werkrelaties te kunnen borgen binnen de verschillende werkgebieden dient er gekeken te worden naar een werkbare verdeling van de regionale werkgebieden. De voorkeur hiervoor ligt bij werkgebieden die gebaseerd zijn op de huidige politie-eenheden. Op dit moment werken ADV's al volgens deze werkgebieden samen met het Openbaar Ministerie en de Politie binnen de verschillende Regionale Discriminatie Overleggen. Daarmee ligt er een goed construct om op voort te bouwen.

De regionale afdelingen hebben vooral de taak om ervoor te zorgen dat de lokale loketten kunnen doen waarvoor zij zijn bedoeld: namelijk het voeren van de verschillende fysieke meldplekken en het uitvoeren van beleidstaken. Bij de regionale afdelingen wordt er zorggedragen voor de aansturing van medewerkers van de lokale loketten binnen het aangewezen werkgebied. Bij deze regionale afdelingen werken ook de contactpersonen voor de individuele gemeenten uit dat werkgebied.

De regionale afdelingen kunnen daarnaast(civiele) zaken bij een rechtbank aanhangig maken (ná een oordeel van het CRM dat er sprake is van ongerechtvaardigd onderscheid), aangifte doen bij politie en, leunend op de landelijke kaders zelfstandig met de gemeenten in het werkgebied invulling geven aan smalle preventie-, beleids- en campagneactiviteiten op te zetten en uit te voeren. Dit sluit ook aan bij de rechten van «equality bodies» op grond van de eerder genoemde Europese richtlijnen betreffende normen voor organen voor gelijke behandeling (onder meer procesvoering en preventie). Voor de brede preventie- en beleidsactiviteiten blijven de gemeenten verantwoordelijk. Het voornemen is om hiertoe binnen het nieuwe stelsel een nieuwe taak voor de gemeenten op te nemen met een hiervoor passende financiering vanuit het Rijk. Bij de uitvoering van die taak staat het gemeenten vrij om desgewenst samen te werken met de lokale loketten van de nieuwe organisatie (zie verder hierna).

Lokale loketten

De lokale loketten worden binnen het nieuwe stelsel zoveel mogelijk vrijgehouden om zich bezig te kunnen houden met de kerntaken: registratie en behandeling van discriminatiemeldingen en het uitvoeren van preventietaken. Bij de loketten werken professionele consultants die gehouden zijn aan de landelijke kaders voor de kwaliteit van de dienstverlening. De medewerkers fungeren als eerste aanspreekpunt voor burgers en zijn toegankelijk en benaderbaar. De loketten dragen er dan ook zorg voor om binnen hun eigen werkgebied de vindbaarheid te stimuleren. Dit kan bijvoorbeeld door (ook) spreekuren te organiseren in bibliotheken en wijkcentra of deel te nemen aan informatiemarkten op speciale dagen in het jaar.

De lokale loketten kunnen namens een melder zaken aanhangig maken bij klachtorganen (zoals het CRM) of bij gemeenten (in het kader van de Wet goed verhuurderschap) en kunnen met melders mee gaan bij het doen van aangifte bij de politie.

Verhouding regionale afdelingen en lokale loketten

Hierboven is uiteen gezet hoe de regionale afdelingen en de lokale loketten binnen de organisatiestructuur gezien worden. Daarbij gaat het vooral om het onderscheid in rollen en taakverdeling. In de praktijk zullen de regionale afdelingen en lokale loketten op eenzelfde locatie zijn gehuisvest. Het gemaakte onderscheid heeft voornamelijk invloed op de verdeling van de werkgebieden en het regionaal samenwerken (onderling maar ook met ketenpartners, gemeenten en het maatschappelijk middenveld). Het is daarmee goed denkbaar dat er binnen een werkgebied meerdere lokale loketten zijn, waarin bij één van deze loketten tevens de regionale afdeling is gevestigd.

In de bijlage bij deze notitie is een schematisch overzicht opgenomen van de voorgestelde taken van de nieuwe centrale organisatie.

8. Inrichting organisatie

Keuze voor rechtsvorm

Om de rechtsvorm van de nieuwe centrale organisatie te kunnen bepalen zal worden gekeken naar de vraag of er sprake is van een «publiek belang» en naar de beoogde (wettelijke) taken zoals hiervoor beschreven in paragraaf 7. Daarbij is een belangrijk criterium of er sprake is van «het verrichten van publiekrechtelijke rechtshandelingen of openbaar gezag» door de nieuwe organisatie. Als dat niet het geval is, is de aangewezen rechtsvorm een privaatrechtelijke (overheids)stichting. Op het (mede of doen) oprichten van een stichting door de overheid is het stichtingenkader van het Ministerie van Financiën van toepassing. Daarbij geldt het uitgangspunt «nee, tenzij». Nut en noodzaak van overheidsbetrokkenheid moet worden aangetoond aan de hand van de in het stichtingenkader genoemde normen (karakter van handelingen, ministeriele bevoegdheden samenwerking, financiën en doelmatigheid). Deze punten worden hierna toegelicht.

De beoogde taken van de nieuwe organisatie zijn gericht op het verlenen van bijstand, het registreren van meldingen, preventie van discriminatie en het vergroten van meldingstoegankelijkheid. Er zal echter géén sprake zijn van publiekrechtelijke rechtshandelingen of openbaar gezag met gevolgen voor burgers. Een zelfstandig bestuursorgaan (ZBO) op grond van de Kaderwet ZBO's is daarom in deze situatie niet aangewezen.

Het publieke belang in deze is het voorkomen van en een steviger aanpak van discriminatie in de samenleving. Artikel 1 van onze Grondwet is een van de belangrijkste uitgangspunten van onze democratische rechtsstaat. Het Ministerie van BZK waarborgt de Grondwet en de grondrechten en is coördinerend op het antidiscriminatiebeleid van het kabinet. Daarom is het streven gericht op het meest ambitieuze scenario om te zorgen dat meer mensen in Nederland die discriminatie ervaren dit gaan melden en daarmee discriminatie gericht aangepakt kan worden. Discriminatie veroorzaakt niet alleen groot persoonlijk leed, maar raakt de samenleving op vele terreinen (arbeidsmarkt, onderwijs, woningmarkt, openbare ruimte). Het waarborgen dat burgers in gelijke mate toegang hebben tot een laagdrempelig loket, is een belangrijk aspect van het behartigen van het publieke belang.

Gelet op het bovenstaande is een privaatrechtelijke (overheids)stichting in dit geval de aangewezen rechtsvorm. Vervolgens komt de vraag op of hierbij een rol voor de overheid gerechtvaardigd is. Een privaatrechtelijke stichting kan immers ook door de samenleving zelf in het leven worden geroepen. Vanwege het grote publieke belang van preventie en aanpak van discriminatie is het belangrijk dat de rijksoverheid (het Ministerie van BZK) een zekere betrokkenheid heeft bij (het oprichten van) de nieuwe organisatie en zicht houdt op de uitvoering van de taken. Dit wordt in het bijzonder gerechtvaardigd door de bovengenoemde «waarborgfunctie» van de overheid. Bij een privaatrechtelijke stichting, die zonder de overheid vanuit de samenleving wordt opgezet en uitgevoerd, zou dit niet mogelijk zijn. Tegelijkertijd is het wenselijk dat de (eenmaal opgerichte) nieuwe organisatie zelfstandig en onafhankelijk kan gaan functioneren.

De conclusie met betrekking tot de rechtsvorm is dan ook dat een overheidsstichting hier het meest passend zou zijn. Het Ministerie van BZK kan daarbij als (mede) oprichter van een stichting fungeren en onder meer betrokken zijn bij het opstellen van de statuten. Gelet op het zelfstandig en onafhankelijk functioneren zal de Minister van BZK alleen beperkte statutaire bevoegdheden krijgen, maar geen invloed hebben op de uitvoering van de taken door de onafhankelijke stichting. De centrale organisatie staat daarmee als stichting op gepaste afstand van de overheid. De financiering kan via een subsidierelatie vanuit het Ministerie van BZK worden vormgegeven. Om uitvoering te geven aan het voornemen om een stichting op te richten, zal in overleg met het Ministerie van Financiën de hiervoor aangewezen procedure op grond van het Kader voor stichtingen doorlopen worden (Toetsingscommissie Verzelfstandiging van het Ministerie van Financiën, advies Algemene Rekenkamer en voorhangprocedure in het parlement).

Governance en toezicht

De nieuwe centrale organisatie heeft een landelijk karakter en voert essentiële taken uit in de aanpak van discriminatie in Nederland. De centrale organisatie heeft daarmee een grote verantwoordelijkheid. Het is belangrijk dat er een duidelijke governancestructuur is, met bijbehorend toezicht. Om de verantwoording en het toezicht goed te borgen, zou de voorkeur uitgaan naar een dualistisch bestuursmodel. In dit model zijn de bevoegdheden en verantwoordelijkheden belegd bij verschillende organen binnen de organisatie, zoals een Raad van Toezicht, een Raad van Bestuur en een directie. De bezoldiging die daarbij hoort zal worden gebaseerd op richtlijnen binnen de sector en de Governance Code. De wijze waarop de centrale organisatie zal worden georganiseerd, met het daar bijbehorende toezicht, zal later worden uitgewerkt.

9. Financiële aspecten

Om tot een nieuwe centrale organisatie voor de aanpak van discriminatie te komen is het nodig om een aantal financiële zaken in kaart te brengen. Daarbij gaat het om inzicht in de structurele en incidentele kosten die worden voorzien en de financiering van de beoogde nieuwe wettelijke taken voor de centrale organisatie en de gemeenten. Zoals aangegeven in paragraaf 2 is het uitgangspunt voor de versterking van het stelsel dat dit budgetneutraal plaatsvindt voor zover het de reeds bestaande wettelijke taken betreft. Hiervoor zal een «uitname» uit het Gemeentefonds worden gedaan. Voor zover sprake is van nieuwe wettelijke taken, zal passende financiering beschikbaar worden gesteld. Hiervoor is dekking gevonden op de begroting van het Ministerie van BZK.

Structureel

De structurele kosten van de nieuwe centrale organisatie zullen naar verwachting in ieder geval bestaan uit lonen, sociale lasten, huisvesting, projectkosten en overige kosten.¹⁸ Momenteel stelt het Rijk via het Gemeentefonds jaarlijks € 12,9 miljoen beschikbaar voor het uitvoeren van de huidige wettelijke taken die voortvloeien uit de Wga. Om dit bedrag beschikbaar te kunnen stellen aan de nieuwe centrale organisatie, waar de wettelijke taken zullen worden belegd, zal een «uitname» uit het Gemeentefonds worden gedaan.¹⁹ Omdat het Gemeentefonds sinds de inwerkingtreding van de Wga (in 2009) jaarlijks geïndexeerd is, zal het hierbij gaan om het bovengenoemde bedrag vermeerderd met indexering.

Indien de nieuwe centrale organisatie nieuwe wettelijke taken met betrekking tot «smalle» preventie krijgt toebedeeld, zoals beschreven in paragraaf 6 van deze notitie, zal ook daarvoor een passende financiering nodig zijn. Volgens berekening in het rapport van Berenschot is hiervoor € 0,26 per inwoner nodig. Dit betekent een bedrag van circa € 5 miljoen structureel per jaar. Hiermee komen de verwachte structurele kosten voor de nieuwe organisatie uit op € 17,9 miljoen per jaar.

Indien ook gemeenten een nieuwe wettelijke taak zouden krijgen met betrekking tot het voeren van lokaal antidiscriminatiebeleid (met inbegrip van preventie), zal daarvoor naar verwachting jaarlijks een bedrag van € 5 miljoen benodigd zijn. Dit bedrag is gebaseerd op een richtbedrag van (minimaal) € 0,26 per inwoner. Er is vanaf 2024 reeds € 2,5 miljoen voor gemeenten beschikbaar voor preventie van discriminatie via een decentralisatie uitkering in het Gemeentefonds.

Incidenteel

In de aanloop naar de totstandkoming van de nieuwe centrale organisatie zal er ook sprake zijn van incidentele «opstartkosten». Daarbij kan worden gedacht aan kosten met betrekking tot juridische zaken (zoals oprichten van een stichting), administratie, personeel, integratie (zoals harmoniseren van procedures) en operationeel (huisvesting). De transitie behelst het traject om van afzonderlijke gemeentelijke ADV's naar één nieuwe centrale organisatie en rechtsvorm te komen. Deze transitie is omvangrijk en vergt begeleiding van bijvoorbeeld een transitie-manager en/of kwartiermaker en goede afstemming met het Ministerie van BZK. Voor de

¹⁸ Deze inschatting is gebaseerd op een globale analyse van de jaarverslagen en jaarrekeningen van 7 ADV's (werkgebied van ongeveer de helft van Nederland binnen de huidige situatie).

¹⁹ Daarbij zal rekening worden gehouden met eventuele proceskosten voor het afbouwen van de taken van gemeenten.

incidentele kosten voor het voorbereiden en opstarten van de nieuwe organisatie is een inschatting gemaakt, dit wordt de komende maanden verder in beeld gebracht. Hiervoor is dekking gevonden binnen de begroting van het Ministerie van BZK.

Indexatie

De nieuwe organisatie zal jaarlijks door het Rijk middels een kaderbrief/subsidie worden gefinancierd. Het is de bedoeling dat deze jaarlijkse bijdrage ook zal worden geïndexeerd. De komende periode zal worden onderzocht welke index van het CPB hiervoor het meest passend is.

10. Proces

De transitie naar de nieuwe centrale organisatie behelst een aantal stappen, waarvan een wetgevingstraject een belangrijk onderdeel is. In de voorbereiding daarvan zal ook nader worden ingegaan op een zo zorgvuldig en soepel mogelijke transitie voor en van de huidige ADV's en de medewerkers. Het wetgevingstraject wordt opgestart. Ik streef ernaar in medio 2025 een concept wetsvoorstel gereed te hebben voor de internetconsultatie en consultatie van adviesorganen. De komende maanden zal een UDO worden gedaan. Daarnaast zal een uitvoeringstoets door VNG en bestuurlijke consultatie van de koepel(s) van medeoverheden plaatsvinden (in ieder geval VNG).

In de consultatiefase zijn verder adviesaanvragen aan onder meer de Algemene Rekenkamer (i.v.m. het oprichten van een stichting), het Adviescollege toetsing regeldruk, de Autoriteit Persoonsgegevens, het CRM en de Raad van State voorzien. In het najaar van 2025 kan naar verwachting een wetsvoorstel aan de Tweede Kamer worden aangeboden. De beoogde datum van inwerkingtreding van de nieuwe wetgeving is 1 januari 2027.

Gedurende het hele proces zal via de klankbordgroep (zie paragraaf 1) nauw contact worden onderhouden met de belanghebbenden uit het werkveld en de maatschappij. Met de landelijke vereniging Discriminatie.nl en de directeurs van de verschillende ADV's vindt daarnaast op reguliere basis overleg plaats ter voorbereiding op de organisatorische aspecten van de versterking van het stelsel.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
J.J.M. Uitermark