



4.4

**Maak werk van een
antidiscriminerende
overheid:**

**stop met profilering
en vernieuw de
non-discriminatiewetgeving**

4.4 Maak werk van een antidiscriminerende overheid: stop met profilering en vernieuw de non-discriminatie wetgeving

Het is essentieel om discriminatie en racisme structureel te voorkomen (zie paragraaf 3.2). Dat vraagt om een verschuiving van reactief naar proactief handelen, waarbij risico's op discriminatie al in beleid, uitvoering en wetgeving worden ondervangen. Dit vereist zowel het beëindigen van praktijken die structureel tot ongelijke behandeling leiden, zoals profilering, als een fundamentele versterking van het juridisch kader. Onderneem de volgende acties:

7. Stop met lopende en voorgenomen toepassingen van profilering en zet in op alternatieve methoden

Stop met de inzet van lopende en voorgenomen vormen van datagedreven profilering voor fraudebeleid. Deze aanpak staat op gespannen voet met centrale principes van rechtvaardig overheidshandelen en leidt structureel tot risico's op directe en indirecte discriminatie. Zet daarom in op alternatieve methoden zoals aselechte controles. Om deze koerswijziging te realiseren zijn de volgende stappen noodzakelijk:

Overheidsinstanties, stop lopende en voorgenomen toepassingen van datagedreven profilering voor fraudebeleid.

Alleen wanneer de overheid kan garanderen dat profilering effectiever is dan andere methoden en geen directe of indirecte discriminerende effecten zal hebben, is het denkbaar dat de overheid in de toekomst nog gebruikmaakt van deze methoden. Zorg bovendien voor aanvullende structurele waarborgen, zoals betekenisvolle participatie en inspraak van burgers en proactief en onafhankelijk toezicht met oog voor (extra) risico's op cumulatieve discriminatie door profilering.

Overheidsinstanties, investeer in alternatieve methoden zoals aselechte controles.

Wanneer de overheid niet aan kan tonen dat de inzet van profilering noodzakelijk, proportioneel en niet-discriminerend is, is het noodzakelijk om in te zetten op alternatieve methoden voor de uitvoering van taken en diensten. Denk hierbij aan de inzet van aselechte controles en 100%-controles, aangezien de risico's op discriminatie bij deze methoden zeer laag zijn.

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, ontwikkel overheidsbrede kaders voor toezicht en handhaving zonder profilering.

Leg vast dat aselechte steekproeven de norm zijn en formuleer duidelijke voorwaarden voor uitzonderingen, zoals ondersteunende profilering, met waarborgen voor participatie, transparantie,

toetsbaarheid en rechtsbescherming. Toets actief of overheidsinstanties daadwerkelijk afstappen van profilering en of alternatieve methoden in overeenstemming zijn met genoemde principes van rechtvaardig overheidshandelen.

8. Veranker wettelijke preventie via de Gelijksheidsplicht Publieke Sector (GPS) en vernieuw het non-discriminatierecht

Hervorm het juridisch kader zodat het discriminatie en racisme actief voorkomt. Het huidige non-discriminatierecht is complex, gefragmenteerd en sterk gericht op individuele, reactieve handhaving. De wetgeving is onvoldoende toegerust om structurele discriminatie aan te pakken. Versterk samenhang, en veranker preventie en een structurele aanpak van discriminatie in de wet. Zet hiervoor de volgende stappen:

Kabinet, in het bijzonder de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, voer een wettelijke Gelijksheidsplicht Publieke Sector (GPS) in.²¹⁹

Verplicht overheidsinstanties via de GPS om het belang van non-discriminatie en gelijke behandeling structureel en aantoonbaar mee te wegen in hun gehele taakuitoefening en besluitvorming, inclusief datagedreven profileringspraktijken. Neem deze plicht op in de wet, op basis van de door de staatscommissie ontwikkelde concrete wetsformulering.²²⁰ Gebruik daarbij heldere wetsbepalingen over reikwijdte, inhoud, begrippen en uitzonderingen, geïnspireerd door de Britse en Ierse ervaring. Verplicht overheidsinstanties bovendien om in het kader van de GPS een *equality impact assessment* te maken (voor alle discriminatiegronden met aandacht voor intersectionaliteit) en belanghebbenden te consulteren in alle fasen van de beleidscyclus (ex ante, ex durante en ex post evaluaties van beleid- en regelgeving). Neem dit op in het Beleidskompas.²²¹

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, ontwikkel in samenspraak een verantwoordings- en toezichtmechanisme voor de GPS.

Zorg via de GPS voor transparantie binnen de overheid. Stimuleer en verplicht op termijn dat overheidsinstanties antidiscriminatiebeleid ontwikkelen voor al hun taken, voortgang monitoren en publiekelijk verantwoording afleggen via rapportages onder toezicht van een onafhankelijke autoriteit. De staatscommissie heeft een groeipad uitgewerkt aan de hand van drie GPS-varianten die oplopen in ambitie.²²² Ontwikkel een plan voor een gefaseerde invoering hiervan. Zorg hierbij voor voldoende financiering en de juiste randvoorwaarden. Geef hierbij aandacht aan uitvoerbaarheid, impact, bestuurlijke inbedding en governance, betekenisvolle participatie en verantwoorde *equality data*-verzameling.²²³ Betrek daarbij het in te stellen kenniscentrum als mogelijke opmaat naar een onafhankelijke monitorings- en toezichthouder. Maak van de GPS zodoende een

219. Er ligt een motie van de Tweede Kamer die de regering verzoekt dit proces in gang te zetten. Zie: Kamerstukken II, 36284, nr. 56. (2025, 3 juli).

220. Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. (2025). *Gelijksheidsplicht Publieke Sector (GPS). Naar wettelijke verankering van een proactieve aanpak van discriminatie door de overheid.* (pp. 128).

221. Senden, L. A. J. & Visser, M. C. B. (2025). In Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, *Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht.*

222. Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. (2025). *Gelijksheidsplicht Publieke Sector (GPS). Naar wettelijke verankering van een proactieve aanpak van discriminatie door de overheid.* (pp. 127-137).

223. Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. (2025). *Gelijksheidsplicht Publieke Sector (GPS). Naar wettelijke verankering van een proactieve aanpak van discriminatie door de overheid.* (pp. 139-140).

224. Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme. (2025). *Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht*.

225. Holtmaat, H.M.T & Achouak el Idrissi, L.Z. (2025). In Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, *Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht*.
Dube, N. & Alspeer, J. (2025). In Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, *Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht*.

226. Hoogenboom, A. & Waddington, L. (2025). In Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, *Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht*.
Senden, L. A. J., & Visser, M. C. B. (2025). In Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, *Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht*.

227. Groenendijk, C. A. & Kruyt, A. (2025). In Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, *Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht*.
Loof, J.-P., Jans, H. & Terpstra, G. (2025). In Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme, *Samen voor gelijkheid. Een toekomstvisie op het non-discriminatierecht*.

overkoepelend wettelijk kader voor de voorgestelde acties op deze thema's van de staatscommissie.

Kabinet, in het bijzonder de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, zet een bredere fundamentele vernieuwing van het non-discriminatierecht in gang.

Pak institutionele en structurele vormen van discriminatie effectiever aan door het Nederlandse non-discriminatierecht fundamenteel te vernieuwen.²²⁴ Ga hierbij uit van de ontwikkelingen in het Europese en internationale mensenrechtelijke kader. Gebruik hierbij de door de staatscommissie ontwikkelde toekomstvisie met drie pijlers waarlangs vernieuwing plaats kan vinden: norm, naleving en samenwerking. Zorg dat het non-discriminatierecht duidelijkere begrippen²²⁵ en een nadrukkelijker proactief karakter krijgt. Voeg hierbij verplichtingen toe voor organisaties en werkgevers om discriminatie te voorkomen.²²⁶ Versterk bovendien de rechtsbescherming, onder andere door een verbod op discriminatie door eenzijdig overheidshandelen op te nemen in de Algemene Wet Gelijke Behandeling.²²⁷

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, ga fragmentatie tegen en integreer bestaande wetten in een toegankelijke en overzichtelijke wet.

Systematische vernieuwing vergt meer dan losse wetswijzigingen. Het gaat ook om creëren van samenhang. Tegelijkertijd kan stapsgewijze vernieuwing effectiever zijn. Ontwikkel daarom een programmatische aanpak, waarin wetgeving gefaseerd wordt vormgegeven en wordt verbonden met beleid, uitvoering, kennisontwikkeling en maatschappelijke dialoog. Doorloop hiertoe de volgende stappen:

1. Inventariseer de bestaande gelijkebehandelingswetten. Kom tot een samenhangend, toegankelijk en overzichtelijk wettelijk kader, bijvoorbeeld in de vorm van een Integratiewet gelijke behandeling.
2. Ontwikkel een inhoudelijk kader op basis van de hiervoor genoemde pijlers voor vernieuwing.
3. Werk in dit proces samen met betrokken instanties, maatschappelijke organisaties en burgercollectieven.
4. Vertaal deze uitgangspunten in concrete wetgeving en een gefaseerde implementatiestrategie.