

Vergaderjaar 2016–2017

30 950

Rassendiscriminatie

Nr. 107

**BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN
KONINKRIJKSRELATIES**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 23 maart 2017

Op 22 januari 2016 heb ik u, mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister van Veiligheid en Justitie, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de Staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie aangeboden (Kamerstuk 30 950, nr. 84). Hierbij bied ik u de eerste voortgangsrapportage over het actieprogramma aan.

In deze brief blik ik aan de hand van de meldingscijfers over 2015 terug op de belangrijkste trends in relatie tot het verschijnsel discriminatie. Ook worden aan de hand van de vier hoofdpijlers van het actieprogramma (preventie en bewustwording, samenwerking en infrastructuur, lokale aanpak, kennis en onderzoek) de voortgang en resultaten van belangrijke maatregelen binnen het actieprogramma toegelicht. Een compleet overzicht van de stand van zaken van alle maatregelen uit het actieprogramma, is opgenomen in Bijlage 1 bij deze brief¹.

In deze brief is tevens een reactie opgenomen op verschillende moties over het discriminatiebeleid die in het kader van het actieprogramma zijn aangenomen.² Daarnaast zal er gereageerd worden op de motie³ waarin om concrete voorstellen is gevraagd tegen segregatie en voor samenleven en integratie in Nederland en op een aantal verzoeken die in het Algemeen Overleg (AO) arbeidsmarktdiscriminatie van 17 november 2016 (Kamerstuk 29 544, nr. 758) zijn gedaan op het terrein van arbeidsmarktdiscriminatie (zie ook Bijlage 2)⁴. Dit in vervolg op het voortgangsverslag over het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie dat de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 3 november 2016 naar uw Kamer heeft

¹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

² Kamerstuk 30 950, nr. 88 (motie van de leden Van Miltenburg en Marcouch), Kamerstuk 30 950, nr. 96 (motie van de leden Marcouch en Van Miltenburg) en Kamerstuk 34 550 VI, nr. 55 (motie van het lid Marcouch c.s.).

³ Kamerstuk 32 824, nr. 124 (motie van de leden Karabulut en Marcouch).

⁴ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

verzonden.⁵ Vanaf heden wordt u via deze periodieke voortgangsrapportage over het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie tevens op de hoogte gehouden over de maatregelen die worden ingezet in de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie, zodat u op een uniforme wijze wordt geïnformeerd over het rijksbrede antidiscriminatiebeleid.

1. Discriminatie in Nederland

Het afgelopen jaar toonde wederom hoezeer een integrale aanpak van discriminatie hoge prioriteit verdient. Discriminatie heeft vele verschijningsvormen. Van beledigingen tot bedreigingen op social media. Van stelselmatige afwijzingen voor een baan of stage vanwege een buitenlandse achternaam tot het weren van jongeren met een donkere huidskleur aan de deur van de discotheek.⁶ Van het intimideren of mishandelen van LHBTI's tot het uitsluiten van transgenders en mensen met een handicap. Het maatschappelijk debat over discriminatie werd zeer intensief gevoerd en ook vaak polariserend genoemd. Steeds meer maatschappelijke organisaties, instellingen en sociale partners toonden hun betrokkenheid bij de agendering en aanpak van het probleem. Zo startte de KNVB, in samenwerking met het Ministerie van SZW, met de slogan «Voetbal is van iedereen, zet een streep door discriminatie», in december 2016 een campagne tegen discriminatie en zetten steeds meer gemeenten en scholen zich actief in om een eind te maken aan stagediscriminatie als onderdeel van de aanpak jeugdwerkeloosheid. Ook veel sleutelfiguren zetten zich al jaren onvermoeibaar in om onbegrip en negatieve beeldvorming te overbruggen en anderen het goede voorbeeld te geven.⁷

De meldingen van discriminatie uit 2015 bij politie en antidiscrimatievoorzieningen (ADV's) zijn nog altijd substantieel, al laten ze een lichte daling zien ten opzichte van 2014 (4% minder meldingen bij politie, 11% minder meldingen bij de ADV's).⁸ Bij de meldpunten voor discriminatie op internet zijn juist meer meldingen ontvangen (in totaal 1585 meldingen, 7% meer dan in 2014). Een verontrustende trend met betrekking tot moslimdiscriminatie is waarneembaar. De politie, ADV's en meldpunten voor discriminatie op het internet registreerden in 2015 meer incidenten en meldingen van discriminatie van moslims vanwege hun geloof. Bij de politie zijn in 2015 439 incidenten geregistreerd; meer dan een verdubbeling ten opzichte van 2014. Bij de ADV's nam het aantal meldingen van moslims die discriminatie ervaren vanwege hun geloof toe van 165 in 2014 naar 240 in 2015. De twee meldpunten voor discriminatie op het internet zagen het aantal meldingen over discriminatie van moslims in 2015 bijna verdubbelen tot 472. De eerste cijferbeelden over meldingen in 2016 verschijnen in deze periode. U zult hierover nader worden bericht.

Als bijlage 3 bij deze brief treft u het rapport «Strafbare discriminatie in beeld – overzicht discriminatiecijfers openbaar ministerie 2011 – 2015» van het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie⁹. In deze rapportage wordt niet alleen gerapporteerd over de discriminatieartikelen uit het Wetboek van Strafrecht, maar voor het eerst ook over commune delicten – zoals vernieling en mishandeling – met een discriminatoir motief.

⁵ Kamerstuk 29 544, nr. 748.

⁶ Aanhangsel Handelingen II 2016/17, nr. 1011.

⁷ «Goed voorbeeld doet volgen?», Rapport van het Kennisplatform Integratie&Samenleving over rolmodellen, Hanneke Felten en Saskia Keuzenkamp, december 2016.

⁸ Rapport Discriminatiecijfers 2015, Kamerstuk 30 950, nr. 104.

⁹ Raadpleegbaar via www.tweedekamer.nl

2. Moties en toezeggingen discriminatiebeleid

Motie van het lid Marcouch c.s. over een integrale aanpak van discriminatie¹⁰

Het kabinet zet met het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie een samenhangende aanpak in om discriminatie te voorkomen en tegen te gaan. De daarbij betrokken departementen (SZW, VenJ, OCW, VWS, onder coördinatie van BZK) voeren gezamenlijk en in gesprek met betrokken maatschappelijke partijen deze aanpak van discriminatie uit. Een voorbeeld – dat zich ook op lokaal niveau manifesteert – is het convenant over discriminatie van politie, OM en ADV's met hernieuwde afspraken en met als doel de samenwerking en de ketenaanpak van discriminatie te verbeteren.

Alleen een integrale aanpak van discriminatie sorteert effect. Discriminatie is immers een verschijnsel met complexe oorzaken en kan op verschillende manieren en op verschillende plaatsen voorkomen: in opvattingen of vooroordelen, uitingen, uitsluitende handelingen, bedreiging of geweld, op het werk, op school of in de openbare ruimte en op internet. De komende jaren wordt binnen het kader van het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie verder geïnvesteerd in de samenwerking tussen alle bij de bestrijding van discriminatie betrokken partners, zowel binnen als buiten de overheid. Daarbij kan worden gedacht aan het beter op elkaar laten aansluiten van werkwijzen, het verder versterken van de rol van ADV's en overlegstructuren en voortdurende aandacht binnen de ketenpartners voor kennis over en omgang met discriminatie(klachten). Het is daarom ook zinvol om meer te investeren in de ketenaanpak: de aanpak van een bepaalde vorm van discriminatie vanuit meerdere invalshoeken en taken, met zowel preventief als repressief beleid, door verschillende ketenpartners (ook buiten de strafrechtketen). Daarbij zet het kabinet met dit actieprogramma in op bestrijding van alle vormen van discriminatie en een evenwichtige combinatie van generiek en specifiek beleid, gericht op bepaalde groepen. Immers, aan veel vormen van discriminatie liggen vergelijkbare mechanismen ten grondslag maar tevens is soms in het kader van een effectieve aanpak aandacht nodig voor specifieke achtergrondkenmerken en uitingvormen van discriminatie.

Motie van de leden Van Miltenburg en Marcouch over overleg met de VNG over antidiscriminatiebeleid¹¹

Het stimuleren van het lokale antidiscriminatiebeleid is één van de hoofddoelstellingen van het actieprogramma. Tijdens een bijeenkomst in 2016, door het Ministerie van BZK georganiseerd in het kader van 10 december, de Dag van de Mensenrechten, kwam vanuit de gemeentelijke praktijk naar voren dat lokaal mensenrechtenbeleid vaak start met een lokaal antidiscriminatiebeleid. Op verschillende manieren zet het kabinet verder in op een versterkte lokale aanpak, door rechtstreeks in contact te treden met gemeenten of door middel van overleg met de Vereniging van Nederlandse gemeenten. Zo is de VNG vertegenwoordigd in de begeleidingscommissie bij het rapport over de werking van ADV's in de praktijk van Regioplan (hieronder nader toegelicht in paragraaf 3C). De VNG zal bij het vervolg op dit rapport, wanneer er over de verdere ontwikkeling van de ADV-functie gesproken zal worden, nauw worden betrokken. Nederlandse gemeenten zullen rond de zomer beschikken over een handreiking met concrete voorbeelden en aanbevelingen voor een

¹⁰ Kamerstuk 34 550 VI, nr. 55.

¹¹ Kamerstuk 30 950, nr. 88.

effectief lokaal antidiscriminatiebeleid. Ook bij de vormgeving en verspreiding van deze handreiking is de VNG actief betrokken.

Verzoeken uit het AO arbeidsmarktdiscriminatie (november 2016)

In het AO arbeidsmarktdiscriminatie van 17 november 2016 heeft de Minister van SZW toegezegd om goede voorbeelden van beleid tegen arbeidsmarktdiscriminatie concreet toe te lichten en waar mogelijk kwalitatief te duiden. In Bijlage 2 bij deze brief worden drie goede voorbeelden nader toegelicht.

In bovengenoemd AO heeft de Minister van SZW toegezegd in februari 2017 een actieplan zwangerschapsdiscriminatie aan u aan te bieden. Dit actieplan is u 22 maart 2017 separaat van deze voortgangsrapportage toegezonden (Kamerstukken 29 544 en 30 950, nr. 775).

Naar aanleiding van het verzoek van het lid Van Miltenburg¹² om de acties op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie meetbaarder te kunnen maken, heeft de Minister van SZW stil gestaan bij deze vraag. Hij zal hiervoor de mogelijkheid van een meting benutten, die meer inzicht zal bieden in de vraag of de kennis en bewustwording over arbeidsmarktdiscriminatie is toegenomen. Bij het effectonderzoek van een nieuwe herhaling van de campagne arbeidsmarktdiscriminatie – waarover hij u in het Actieplan zwangerschapsdiscriminatie nader zal informeren, zal hij daarom stil staan bij de vraag of er een ontwikkeling zichtbaar is ten opzichte van het eerdere effectonderzoek van deze campagne. De uitkomsten hiervan worden meegenomen in de tweede voortgangsrapportage over het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie die u in het voorjaar 2018 krijgt aangeboden. Hierover is ambtelijk contact geweest met de Algemene Rekenkamer.

Ten aanzien van de in het AO arbeidsmarktdiscriminatie van 17 november 2016¹³ door het lid Vermeij gestelde vraag of er signalen bekend zijn dat de wet- en regelgeving ten aanzien van het zogenoemde «kolfrecht» niet (afdoende) wordt nageleefd, merk ik hierover het volgende op. In artikel 4:8 van de Arbeidstijdenwet is het recht neergelegd dat de vrouwelijke werknemer, die een borstkind voedt, het recht heeft – indien zij de werkgever hiervan in kennis heeft gesteld – gedurende de eerste 9 levensmaanden van het kind de arbeid te onderbreken ten einde in de nodige rust en afzondering haar kind te zogen dan wel de borstvoeding te kolven. De werkgever dient de werknemer daartoe de gelegenheid te bieden en stelt, waar nodig, een geschikte af te sluiten besloten ruimte ter beschikking.

Uit intern onderzoek is gebleken dat in de periode 2014 tot op heden vier individuele meldingen zijn binnengekomen bij de Inspectie SZW die betrekking hebben op de naleving van de wet- en regelgeving inzake kolfrecht. Dit bezien op een populatie van 170.510 vrouwen die jaarlijks een kind krijgen¹⁴, waarvan bij vier maanden 45% en bij zes maanden 39% van die vrouwen volledig borstvoeding geeft¹⁵, betreft dit een klein aantal meldingen.

Conform vaste procedure zijn deze meldingen door de Inspectie SZW niet in behandeling genomen, omdat er hier geen sprake was van ernstige overtredingen of van overtredingen waar een directe boete op volgt. Signalen vanuit de ondernemingsraad en/of werknemersorganisaties

¹² Kamerstuk 29 544, nr. 758.

¹³ Kamerstuk 29 544, nr. 758

¹⁴ CBS, Statline, aantal levend geboren kinderen in 2015

¹⁵ Peiling Melkvoeding 2015, TNO, rapport TNO/CH 2015 R10385

betrekking hebbend op dit onderwerp – die wel tot verdere behandeling leiden – zijn in deze periode niet binnengekomen bij de Inspectie SZW. Meldingen als deze vormen – evenals signalen over (mogelijke) arbeidsdiscriminatie afkomstig van het College voor de Rechten van de Mens, ADV's en politie – wel een bron die door het team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW wordt betrokken bij de selectie van te inspecteren bedrijven op het algemene anti-discriminatiebeleid.

In bovengenoemd AO heeft de Minister van SZW toegezegd dat met deze brief inzage wordt geboden – voor zover hierover cijfers voorhanden zijn – hoeveel mensen binnen het Rijk, en in het bijzonder de mensen betrokken bij het Rijkstraineeprogramma, een training «selecteren zonder vooroordelen» hebben gevolgd. Op centraal Rijksniveau is geen inzicht in het aanbod van trainingen die rijksorganisaties aan leidinggevendenden, HR-adviseurs en selecteurs aanbieden om te selecteren zonder vooroordelen en het aantal deelnemers dat deze trainingen heeft gevolgd. Naar aanleiding van de werving en selectie van de 19^e tranche van het Rijkstraineeprogramma, die september 2016 is gestart, is wel onderzocht hoeveel procent van de betrokken selecteurs de aangeboden training om te selecteren zonder vooroordelen heeft gevolgd. Bijna de helft van de selecteurs heeft in 2016 de training gevolgd. Een aantal selecteurs heeft al in de jaren daarvoor een training selecteren zonder vooroordelen gevolgd. In bovengenoemd AO heeft de Minister van SZW toegezegd dat het team arbeidsmarktdiscriminatie van de Inspectie SZW bij een tweede (herhaald) bedrijfsbezoek specifiek zal kijken welke wijzigingen in het beleid bij een organisatie naar aanleiding van het eerste bedrijfsbezoek zijn doorgevoerd. De eerste herinspecties van dit team worden, conform inspectiebrede procedures, ingepland na één jaar, te weten vanaf maart/april 2017. Begin 2018 is er zicht op de uitkomsten van deze herinspecties en zal u hier nader over worden geïnformeerd.

Motie van de leden Marcouch en Van Miltenburg over diversiteitsbeleid bij het Rijk¹⁶

Naar aanleiding van het VAO Nationaal actieprogramma tegen discriminatie van 9 juni jl. (Handelingen II 2015/16, nr. 94, item 3) is de motie van de leden Marcouch en Van Miltenburg aangenomen (Handelingen II 2015/16, nr. 95, item 13) over het ontwikkelen van rijksbreed beleid voor diversiteit. Het kabinet vindt diversiteit en specifiek het stimuleren van culturele diversiteit bij het Rijk een belangrijk speerpunt. Om die reden heeft het kabinet ook besloten dat alle ministeries het Charter Diversiteit ondertekenen. Ik zal, conform uw verzoek, in de Jaarrapportage Bedrijfsvoering Rijk 2016 aan de Kamer rapporteren over de uitvoering van de motie Marcouch en Van Miltenburg.

3. Voortgang en resultaten binnen het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie

A. Aanpak meer richten op preventie en bewustwording

Naast een repressieve aanpak is een sterkere preventieve aanpak van discriminatie en inzet op inclusie nodig, gericht op het vergroten van bewustwording over (onbewuste) discriminatie en uitsluiting.

¹⁶ Kamerstuk 30 950, nr. 96.

Om bewustwording te vergroten dat discriminatie niet is toegestaan, is het kabinet in september 2015 de campagne «Zet een streep door discriminatie» gestart. Deze campagne bestaat uit een algemeen deel (de koepelcampagne) en deelcampagnes over specifieke onderwerpen. De campagne loopt tot eind 2018 en verschillende onderdelen van de campagne zullen in die tijd herhaald worden voor een maximaal effect. De spots van de koepelcampagne (over artikel 1 van de Grondwet) zijn herhaald in mei 2016. Uit effectonderzoek achteraf bleek dat bijna negen op de tien respondenten vonden dat de spots van de koepelcampagne er (deels) in slagen om de boodschap over te brengen dat discriminatie wettelijk niet is toegestaan. Sinds december 2016 is er ook een digitaal platform voor de campagne online (www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl) waarop alle campagne-uitingen te zien zijn. Ook worden er op dit platform middelen geboden aan gemeenten en maatschappelijke organisaties om zelf met de campagneboodschap aan de gang te gaan.

Naast de koepelcampagne zijn er diverse deelcampagnes ontwikkeld en in ontwikkeling. Deze deelcampagnes hebben tot doel de bewustwording te vergroten over specifieke vormen van discriminatie en organisaties handelingsperspectief aan te reiken om zelf in de praktijk een streep te zetten door discriminatie. Er zijn voorts nog vier deelcampagnes uitgevoerd:

- In mei en november 2016 is een campagne uitgevoerd door het Ministerie van SZW, in samenwerking met het Ministerie van OCW, over de rol van stereotypen en vooroordelen bij de werving en selectie. Deze campagne was gericht op het herkennen en voorkomen van (onbewuste) vooroordelen over vrouwen, ouderen/jongeren, mensen met een migratieachtergrond, mensen met een lichamelijke beperking en lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen, transgender personen en intersekse personen (lhbti's) tijdens het werving- en selectieproces. Over (de effecten van) deze campagne bent u bij brief van de Minister van SZW van 3 november 2016 over de voortgang van het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie reeds geïnformeerd.¹⁷
- Het Ministerie van VenJ heeft in de zomer van 2016 campagne gevoerd om de meldingsbereidheid onder lhbti's te vergroten door middel van advertenties van de koepelcampagne in op de doelgroep gerichte media. Ook heeft een boot van het Ministerie van VenJ met de uitstraling van deze campagne op 6 augustus 2016 meegevoerd tijdens de Canal Pride en zijn daaromheen communicatieactiviteiten verricht.
- In december 2016 heeft de campagne «Voetbal is van iedereen, zet een streep door discriminatie» plaatsgevonden, gericht op het tegengaan van discriminatie in het voetbal. Deze gezamenlijke campagne van de KNVB en het Ministerie van SZW is gebruikt om in het voetbal discriminerende spreekwoorden tegen te gaan en fatsoenlijke omgangsvormen op en rond de (amateur)velden te bevorderen. Voor de campagne is samengewerkt met de Eredivisie, de Jupiler League en meerdere clubs. Inzet was er van voetballers tot scheidsrechters en trainers.
- Op 16 januari 2017 is de deelcampagne van het Ministerie van VWS gericht op discriminatie van mensen met een beperking «Meedoen met een handicap» van start gegaan. Tevens is in het gebouw van het Ministerie van VWS een expositie geopend over de rechten van mensen met een beperking, LetmeBe.

¹⁷ Brief van de Minister van SZW van 3 november 2016, Tweede voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie (Kamerstuk 29 544, nr. 748).

Voor 2017 is een deelcampagne gepland gericht op discriminatie op sociale media en op «hate speech». Ook een herhaling van de deelcampagne arbeidsmarktdiscriminatie behoort tot de mogelijkheden. In het actieplan zwangerschapsdiscriminatie dat u deze maand separaat van deze brief is aangeboden, wordt hier verder op ingegaan.

Inclusieve samenleving

Een voorlichtingscampagne is één manier om bewustwording te vergroten over wat discriminatie is of over (onbewuste) vooroordelen en de effecten daarvan. Daarnaast is het echter van belang om in te zetten op andere preventieve maatregelen, zoals dialoog en ontmoetingen, inbedding van bewustwording over discriminatie in de burgerschapsvorming, het stimuleren van inclusie op alle terreinen van het maatschappelijk leven, door het uitdragen van gemeenschappelijke waarden en het stimuleren van onderlinge verbondenheid. In de brief van 31 januari 2017 over de uitvoering van de motie van Dam¹⁸ is uiteengezet dat het kabinet staat voor een samenleving waarvan iedereen zich een volwaardig onderdeel voelt, wat het kabinet daarin reeds onderneemt en welke aanvullende maatregelen het hiertoe neemt. Dit varieert van het stimuleren en zichtbaar maken van de verbindende initiatieven binnen de samenleving tot meer aandacht voor onze verworvenheden en diversiteit in cultuur en geschiedenis. Met de invulling van de motie van Dam, deze voortgangsrapportage en de uitvoering van de maatregelen van de Agenda Integratie, waarover uw Kamer op 5 december 2016 is geïnformeerd¹⁹, beschouwen wij de motie van de leden Karabulut en Marcouch²⁰ als afgedaan.

Inclusieve arbeidsmarkt

Inclusie op de arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde voor een samenleving waarvan iedereen zich een volwaardig onderdeel voelt. Het kabinet gelooft in de kracht van diversiteitsbeleid om de arbeidsmarkt meer een afspiegeling te laten worden van de Nederlandse samenleving. Daarom is het kabinet een programma gestart voor een inclusieve overheid. Ook stimuleert het kabinet diversiteitsbeleid bij overheidsorganisaties en bedrijven, door het ondertekenen en ondersteunen van het Charter Diversiteit.

Het Charter Diversiteit blijkt een stimulans voor de bewustwording en aanjager van diversiteitsbeleid binnen bedrijven. Ook het door het Charter Diversiteit in kaart gebrachte overzicht van medewerkersnetwerken draagt hier aan bij²¹. Werkgevers geven aan dat door ondertekening van het Charter de aandacht voor diversiteit en inclusie hoger op de bedrijfsagenda staat en in een aantal gevallen heeft geleid tot instroom van nieuwe groepen medewerkers. Resultaten van een studie naar de monitoring van het project door onderzoeksbureau Regioplan, dat in opdracht van de Stichting van de Arbeid is verricht, wijzen in dezelfde richting. Gevraagd naar de eerste indruk van resultaten na ondertekening van het Charter geven geïnterviewden aan dat er sprake is van toenemend bewustzijn en positieve beeldvorming rond (de meerwaarde van) diversiteit en inclusie.

¹⁸ Kamerstuk 29 279, nr. 371.

¹⁹ Kamerstuk 32 824, nr. 176.

²⁰ Kamerstuk 32 824, nr. 124 (motie van de leden Karabulut en Marcouch). In de motie wordt gesteld dat er sprake is van groeiende sociaaleconomische en sociaal-culturele segregatie in de Nederlandse samenleving en groeiende vooroordelen, vervreemding en uitsluiting als gevolg van de komst van migranten in Nederland en onderstreept het belang van samen leven middels sociaaleconomische en sociaal-culturele integratie.

²¹ Zie www.diversiteitinbedrijf.nl.

Daarnaast zet de rijksoverheid in op kennis en tools, zoals bijvoorbeeld een infographic over het stimuleren van culturele diversiteit. Het kabinet streeft er voorts naar om in 2018 één gezamenlijke charter te realiseren voor de bevordering van inclusief werkgeverschap. In 2017 zullen de mogelijkheden hiertoe worden onderzocht. Ook zullen in 2017 de mogelijkheden voor de ontwikkeling van een barometer culturele diversiteit, die werkgevers kan helpen bij het in beeld krijgen van de diversiteit van hun personeelsbestand, in kaart worden gebracht.

Burgerschap in het onderwijs

Op 7 februari 2017 heeft de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen u geïnformeerd over de inspanningen om het burgerschapsonderwijs in alle onderwijssectoren te versterken.²²

B. Aanpak inzetten op versterkte samenwerking en infrastructuur

Om de gezamenlijke aanpak van discriminatie te versterken zal met alle betrokken partijen binnen en buiten de overheid actiever worden ingezet op versterking van het stelsel, meer onderlinge samenwerking en verbreding van de (keten)aanpak van discriminatie.

Versterking ADV's

Discriminatie is niet iets abstracts, maar een negatieve ervaring of behandeling die zich voordoet daar waar mensen samenwerken, samen wonen, naar school gaan, sporten of uitgaan. Gemeenten en de ADV's zijn dan ook bij uitstek de aangewezen bestuurslagen en organisaties om een rol te spelen in de aanpak van discriminatie. Er zijn echter signalen, zoals geconstateerd in het actieprogramma, dat de institutionele opzet en de financiering van sommige ADV's, alsook de kwaliteit van de diensten die zij (kunnen) leveren, verbeterd kunnen worden.

Daarom heb ik onderzoek laten uitvoeren naar de werking in de praktijk van de ADV's. Daarin wordt onder meer gekeken naar de verschillende wijzen waarop ADV's in Nederland zijn georganiseerd, hoe zij worden gefinancierd en in hoeverre zij in staat zijn om hun wettelijke taak om advies en bijstand te verlenen, goed uit te voeren. Dit onderzoek, dat is uitgevoerd door Regioplan, zal begin april worden opgeleverd. De landelijke vereniging van antidiscriminatievoorzieningen (LVtD) en de VNG zijn vertegenwoordigd in de begeleidingscommissie van dit onderzoek. U wordt over de resultaten van dit onderzoek en de mogelijke acties die naar aanleiding daarvan zullen worden genomen, separaat geïnformeerd na het verschijnen van het rapport.

Om een impuls te geven aan de verdere uitrol van initiatieven gericht op meldingsbereidheid en weerbaarheid van gemeenschappen die discriminatie ondervinden, heeft de LVtD een trainingsmethodiek voor lokale sleutelfiguren ontwikkeld. Hiermee wordt in drie gemeenten door het lokale ADV proefgedraaid. Deze pilot zal naar verwachting in maart 2017 worden afgerond.

Verbetering van registratie en rapportage

De ADV's hebben naast het bieden van advies en bijstand nog een wettelijke taak, namelijk het registreren van en rapporteren over discriminatiemeldingen. Ook andere organisaties rapporteren over het aantal discriminatiemeldingen dat zij ontvangen (politie, OM, College voor de

²² Kamerstuk 34 550 VIII, nr. 125.

Rechten van de Mens). Het is van belang dat er jaarlijks accurate rapportages over het aantal meldingen en aangiften verschijnen, voor alle partijen die betrokken zijn bij de bestrijding van discriminatie. In de praktijk zijn er verschillende rapportages naast elkaar ontstaan, op verschillende momenten in het kalenderjaar, in sommige gevallen over dezelfde gegevens. Ik heb daarom bij de aanbidding van het rapport van het CBS op 1 december 2016 aangegeven dat er stroomlijning nodig is in de ontstane praktijk van rapportages over discriminatiemeldingen bij verschillende partijen.²³

Sinds 2013 lopen er pilots om op het niveau van politie-eenheden de rapportages van verschillende partijen (ADV's, politie, College voor de Rechten van de Mens) over discriminatie te bundelen, zogenaamde multi-agencyrapportages. De Nationale politie heeft daarnaast het initiatief genomen om in 2016 op landelijk niveau een dergelijk rapport tot stand te brengen. Dit eerste landelijke multi-agencyrapport, waarin de rapportages van ADV's, politie, College voor de Rechten van de Mens en de meldpunten internetdiscriminatie op een overzichtelijke wijze waren samengevoegd, werd op 29 september 2016 aan de Tweede Kamer aangeboden.²⁴ Uit contacten met verschillende partijen blijkt het draagvlak voor deze vorm van rapporteren groot te zijn. De verschillende meldingscijfers worden in onderling verband gepresenteerd en geanalyseerd waardoor een beter beeld ontstaat van de omvang en verschijningsvormen van discriminatie op lokaal niveau. Op deze manier wordt ook een impuls gegeven aan de lokale samenwerking rond discriminatie. In 2017 zal ik in vervolgoverleg met alle betrokken partijen bezien hoe de rapportage over discriminatiecijfers op de lange termijn het best kan worden vormgegeven. Wat de rapportages over 2016 betreft, zal mijn inzet zijn om de ontstane praktijk van geïntegreerde rapporten te stimuleren en het aantal rapportages terug te brengen. In verband daarmee zal ook in 2017 een landelijke multi-agencyrapportage worden uitgebracht.

Versterking van de strafrechtelijke aanpak van discriminatie

Naast het melden van discriminatie bij een ADV, kan ook aangifte worden gedaan van discriminatie. Door normoverschrijding te bestraffen kan een krachtig signaal worden afgegeven. Politie en justitie acteren wanneer het strafrecht de meest effectieve aanpak biedt («optimum remedium») en andere maatregelen geen soelaas meer bieden. Er dient sprake te zijn van een sluitende keten.

Een goede doorstroom en afdoening van discriminatiezaken is essentieel om dat krachtige signaal af te geven. In het actieprogramma is ingegaan op de hiervoor benodigde inzet op de deskundigheidsbevordering in de strafrechtketen, de verbetering van de registratie/rapportage en de opsporing en vervolging. Indachtig de motie Marcouch c.s.²⁵ die oproept tot meer kennis bij de politie, het Openbaar Ministerie en de rechterlijke macht over discriminatie om de opsporing, vervolging en berechting daarvan te verbeteren, wordt hieronder ingegaan op de voortgang in deze elementen.

²³ Kamerstuk 30 950, nr. 106.

²⁴ Kamerstuk 30 950, nr. 104.

²⁵ Kamerstuk 34 550 VI, nr. 55.

De politie heeft het Charter Diversiteit ondertekend en zet op verschillende wijze in op diversiteitsbeleid. Zo leidt de Politieacademie in het basispolitieonderwijs aankomende politiemedewerkers op en bereidt hen voor op hun werkzaamheden in een diverse en pluriforme samenleving. Diversiteit en discriminatie zijn een vast onderdeel van het curriculum en komen steeds in de context van de kerntaken van de politie aan de orde. Er is aandacht voor wet- en regelgeving met betrekking tot discriminatie, voor sociaal-communicatieve vaardigheden in een diverse samenleving en voor het omgaan met dilemma's en polarisatie.

In 2016 heeft de Politieacademie handleidingen, casuïstiek en leermodulen ten aanzien van diversiteit en discriminatie aangescherpt. Ook is de curriculuminhoud op deze thema's nader geïnventariseerd en is het curriculum opnieuw beschreven. Het drieluikconcept²⁶ is opgenomen in het curriculum en is – net als gastcolleges over etnisch profileren, het overtuigings- en reflectiemodel en het polarisatiemodel – tientallen keren met groepen uitgevoerd. Er is zowel landelijk als in eenheden een professionaliseringsdag over diversiteit georganiseerd. Daarnaast zijn docenten verder geprofessionaliseerd op het gebied van variëteit, diversiteit en discriminatie en is een start gemaakt met het docentenbestand zelf gevarieerder te maken.

Ook ná de opleiding en in de staande organisatie is het van belang om aandacht te houden voor het versterken van de sensitiviteit voor discriminatie (lerend doen). Hierbij is een rol weggelegd voor de Netwerken Divers Vakmanschap die actief zijn in de eenheden en periodiek samenkomen. Een webpagina voor ervaringsuitwisseling binnen dit netwerk is in ontwikkeling. In 2017 wordt een basisopleiding en een leiderschapstraining gegeven aan leden van dit netwerk.

Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het OM heeft in 2016 wederom een leermodule aangeboden waarbij de strafrechtelijke aanpak van discriminatie en van commune delicten met een discriminatoir karakter centraal staat. Deze module is toegankelijk voor officieren van justitie, overige OM-medewerkers en de rechterlijke macht. Om het belang van diversiteit binnen het OM te onderstrepen is in 2016 tevens een werkconferentie over dit thema georganiseerd. Ook ondertekende het OM zelf het diversiteitscharter.

Verbetering registratie en rapportage

Binnen het programma «De Kracht van het Vershil» – gericht op diversiteit en een betere aanpak van discriminatie bij de politie – is veel inzet gepleegd op de rapportage van discriminatiecijfers. De verbetering op dit punt is reeds in den brede beschreven in de vorige paragraaf.

Opsporing en vervolging

Begin 2017 start de politie met een tweewekelijkse landelijke screening van discriminatiezaken die vervolgens aan de basisteams worden aangeboden voor een snelle en goede opvolging van deze zaken. In 2017 treedt tevens een nieuwe Aanwijzing Discriminatie in werking. Om de bijdrage van politie, OM en ADV's in de aanpak van discriminatie te waarborgen en een impuls te geven is voorzien in een convenant met als doel de samenwerking en de ketenaanpak te verbeteren. Aanvullend

²⁶ Eenwetenschappelijk onderbouwde benadering over waarnemen en interpreteren vanuit beleving waardoor percepties, vooroordelen en patronen inzichtelijk worden gemaakt.

wordt voor zowel deskundigheidsbevordering ten aanzien van de aanpak van discriminatie als voor het verbeteren van de opsporing en vervolging op dit terrein in 2017 een vernieuwd reactieprotocol discriminatie opgesteld. Ten slotte wordt geïnvesteerd in toegankelijke en adequate informatie voor politieprofessionals.

C. Meer aandacht voor de lokale aanpak van discriminatie

Discriminatie kan het best worden bestreden daar waar het plaatsvindt: op lokaal niveau. Gemeenten worden gestimuleerd om de lokale aanpak van discriminatie op te pakken of te versterken, zo mogelijk grondenbreed.

Gemeentelijk discriminatiebeleid

Zoals hierboven gezegd, zijn gemeenten de aangewezen bestuurslaag om discriminatie aan te pakken. Tijdens de herijking van het antidiscriminatiebeleid bleek dat niet alle gemeenten even goed uitvoering geven of weten te geven aan de bestrijding van discriminatie. Daarom ontwikkel ik een handreiking voor gemeenten over het voeren van discriminatiebeleid. Deze handreiking is bedoeld voor gemeenten die zoeken naar aanknopingspunten voor effectieve maatregelen en best practices en kan een stimulans bieden voor gemeenten om antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen. De handreiking zal voorbeelden en ervaringen bevatten van discriminatiebeleid uit gemeenten die daar wel reeds invulling aan geven. De inzichten die uit het onderzoek van Regioplan naar de werking van de ADV's komen, zullen, voor zover relevant, hierbij worden betrokken, evenals de inzichten uit het onderzoek van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) naar effectieve interventies. Dit geldt ook voor de bevindingen die voortkomen uit de inventarisatie of het mogelijk is om bepaalde beleidsmaatregelen die nu nog voor één specifieke groep worden ingezet, zoals de Gay-straight alliances (GSA), breder te trekken naar meerdere discriminatiegronden. Op dit moment wordt door de GSA Natuurlijk Samen, die bestaat uit Radar/Art 1 (trekker), politie, Movisie, COC en LSA (Landelijk Samenwerkingsverband Actieve Bewoners) en die sinds 2012 wordt ondersteund door de Minister van OCW, verkend of het mogelijk is om deze alliantie te verbreden met de discriminatiegronden sekse en etniciteit, met als inzet het verbeteren van de lokale (keten-)aanpak van discriminatie.

D. Ondersteuning door kennis en onderzoek

De aanpak van discriminatie zal worden ondersteund door interdisciplinaire kennis over de oorzaken van discriminatie en de effectiviteit van interventies.

In 2016 zijn diverse onderzoeken naar vormen of aspecten van discriminatie of discriminatiebestrijding afgerond of gestart. Zo heeft het Kennisplatform Integratie en samenleving een viertal onderzoeken uitgevoerd naar wat wel en niet werkt om discriminatie op basis van etniciteit, religie of huidskleur te verminderen. Onderzocht werden interventies zoals social media-campagnes tegen discriminatie, een training gericht op bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen, de inzet van dialoogbijeenkomsten en rolmodellen die het goede voorbeeld geven. Op basis van deze onderzoeken is een stappenplan gepubliceerd alsmede een lijst van tips voor interventie-ontwikkelaars. In 2017 zullen er vanuit KIS kennisbijeenkomsten worden georganiseerd voor gemeenten en interventieontwikkelaars. Daarnaast worden er diverse onderzoeken uitgevoerd naar specifieke vormen van discriminatie, gericht tegen specifieke groepen personen, zoals het onderzoek naar triggerfactoren voor moslimdiscriminatie. Deze

onderzoeken staan vermeld in bijlage 1, waarin op schematische wijze voor alle actiepunten uit het actieprogramma de voortgang staat vermeld.

Om de veelheid van wetenschappelijke kennis en recente inzichten voor belangrijke partners in de bestrijding van discriminatie actief onder de aandacht te brengen, heeft het Ministerie van BZK op 6 februari 2017 voor de tweede keer een kenniskamer over discriminatie georganiseerd. De deelnemers vertegenwoordigden diverse organisaties, waaronder ADV's, OM, Inspectie SZW, het College voor de rechten van de mens, gemeenten, VNG en departementen.

Wetenschappers van diverse universiteiten, het SCP en onderzoeksbureaus presenteerden recent onderzoek naar oorzaken van discriminatie en effectieve interventies.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
R.H.A. Plasterk