

## BIJLAGE I

### Nationaal actieprogramma tegen discriminatie

Hieronder geeft het kabinet aan welke maatregelen van het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie een nieuwe impuls geven om de doelstellingen van het discriminatiebeleid te behalen en tevens welk lopend beleid in belangrijke mate bijdraagt aan het realiseren van deze doelstellingen.

#### **A. Maatregelen gericht 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.

**Doelstelling: Duurzaam bevorderen van een inclusieve samenleving**

#### **Nieuwe impuls**

*Verbreiding landelijke publiekscampagne 'Zet een streep door discriminatie'*

- De landelijke campagne krijgt een vervolg dat gericht is op belangrijke maatschappelijke terreinen (zoals arbeidsmarkt en social media)

Een belangrijk onderdeel in de inzet vanuit het kabinet om de bewustwording en meldingsbereid ten aanzien van discriminatie te versterken, is een meerjarige brede voorlichtingscampagne tegen discriminatie die in september 2015 van start is gegaan met een zogenaamde koepelcampagne 'Zet een streep door discriminatie'. Deze gaat uit van onze gemeenschappelijke norm uit artikel 1 van de Grondwet: dat discriminatie in geen enkele vorm wordt geaccepteerd. Door de oproep in de koepelcampagne om een streep te zetten door discriminatie worden zowel burgers (slachtoffers, daders en omstanders) als organisaties (zowel publiek als privaat) gestimuleerd om een bijdrage te leveren aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Dat kan door melden, door elkaar aan te spreken op discriminatie, of door zelf actief binnen eigen gemeente, instelling of organisatie deze norm uit te dragen en het gesprek aan te gaan over hoe er effectief een streep kan worden gezet door discriminatie. Hiervoor is ook een online toolkit gedeeld met onder meer gemeenten, antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en andere organisaties zoals de KNVB. Bijvoorbeeld de gemeente Weert heeft deze toolkit gebruikt om de campagne binnen hun eigen gemeente op de kaart te zetten en ter ondersteuning van de eigen aanpak van discriminatie.

De koepelcampagne 'Zet een streep door discriminatie' zal lopen tot en met 2018. Begin 2016 is de eerstvolgende herhaling voorzien. De toolkit zal ook uitgebreid worden met een brochure voor scholen, waarin enkele tips en suggesties worden gegeven, over onder meer vindplaatsen voor onderwijsmethoden en eventuele ondersteuning om meer werk te maken van het bespreken van discriminatie. Over een periode van drie jaar worden er verschillende deelcampagnes uitgevoerd, waarin specifieke vormen van discriminatie onder de aandacht worden gebracht met het oog op vergroting van maatschappelijke bewustwording en activering. De ministeries van SZW en OCW starten als eerste departementen in het tweede kwartaal van 2016 met een deelcampagne over discriminatie op de arbeidsmarkt in brede zin: alle gronden worden hierbij betrokken. In het

tweede deel van 2016 zal een deelcampagne zich expliciet richten op de grond 'handicap', aansluitend bij de verwachte ratificatie van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. In 2017 en 2018 zal mogelijk, net als in 2016, voor een grondenoverstijgende insteek worden gekozen, waarbij discriminatie in de (fysieke of digitale) openbare ruimte centraal zal staan (met mogelijke deelthema's als discriminatie in de social media, in de woonomgeving of bij het uitgaan/in de horeca, in de sport en in het onderwijs). Bij de invulling van de vervolgcampagnes zal met actuele maatschappelijke omstandigheden rekening worden gehouden, wat van invloed kan zijn op de uiteindelijke keuze voor een bepaald thema. De inzet van de campagnes blijft er op gericht om de meldingsbereidheid te vergroten en om diverse actoren te stimuleren binnen hun club, school, gemeente of straat discriminatie en uitsluiting bespreekbaar te maken en te stimuleren dat er initiatieven en activiteiten ontstaan die bijdragen aan een inclusieve samenleving. Dit ligt in de lijn van één van de aanbevelingen (nr. 3) uit het maatschappelijk akkoord van Onderhuids.

*Sterkere inzet op diversiteit en inclusieve organisaties binnen de (semi) overheid en het bedrijfsleven*

- Er wordt een interdepartementaal programma ingesteld om een bredere beweging naar een inclusieve (semi) overheid te bewerkstelligen

Het kabinet zet zich er voor in om de arbeidsmarkt meer een afspiegeling te laten zijn van de Nederlandse bevolking. Het kabinet wil tezamen met werkgevers die hierin een voorlopersfunctie vervullen, een grotere beweging in gang zetten. Met het oog hierop is op 2 juli 2015 het zogenoemde diversiteitscharter van de Stichting van de Arbeid gepresenteerd. Het diversiteitscharter is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun bedrijf actief te bevorderen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te nemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen.

Inmiddels hebben meer dan de helft van alle ministeries en de vier grote gemeenten van Nederland<sup>1</sup> het charter ondertekend. Hiermee is het startschot gegeven om meer werk te maken van diversiteit. In 2016 zullen de resterende ministeries volgen en zal met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) besproken worden hoe meer gemeenten actief op de hoogte kunnen worden gebracht van de mogelijkheden die het charter hen biedt. Steden als Den Haag en Amsterdam, en sommige instellingen en organisaties in de zorg, welzijn, onderwijs en jeugdwerk, maken al langer actief werk van de inclusiviteit van hun organisatie of hebben een strategie neergezet om hier de komende jaren meer werk van te maken. Een mooi recent voorbeeld is de politie, die in haar strategie, "De Kracht van het Verschil" constateert dat zij om haar werk goed te blijven doen in een diverse samenleving, onder meer actief zal moeten inzetten op het versterken van de verbinding met de samenleving, een inclusieve werkcultuur en meer variëteit in de teams.

Het is belangrijk dat het binnen de brede publieke sector niet bij deze voorbeelden blijft maar dat de beweging naar inclusieve organisaties veel breder navolging krijgt. Om dit te stimuleren zal er een programma "Inclusieve overheid" worden gestart die deze beweging, met name in (de uitvoering van) de sectoren arbeidsbemiddeling, zorg, welzijn, jeugdwerk, onderwijs, media en justitie, verder zal stimuleren.

Vanuit een stuurgroep, waarin de diverse betrokken ministeries (OCW, VWS, VenJ, BZK en SZW) zitting nemen, zal concreet worden ingezet op een bredere navolging van de ondertekening van het charter en van werkakkoorden ter bestrijding van jeugdwerkloosheid. Ook zal de ontwikkeling van visie en strategie op diversiteit en een inclusieve organisatie worden gestimuleerd, onder meer door training en bijscholing van medewerkers in bewustwording over vooroordelen en cultuursensitiviteit, competentiegerichte werving en selectie en een inclusieve cultuur.

---

<sup>1</sup> Amsterdam, Rotterdam, Den Haag, Utrecht.

➤ Er komt één gezamenlijk diversiteitscharter

Vanuit de rijksoverheid worden er, naast het charter diversiteit, verschillende waardevolle initiatieven ondersteund, gericht op het stimuleren van de arbeidsparticipatie van LHBT's, gehandicapten en vrouwen. Hierin kan meer samenhang en onderlinge samenwerking plaatsvinden. Dit sluit ook aan op het uitgangspunt B van dit actieprogramma. Nu worden bedrijven vanuit diverse door de rijksoverheid gefinancierde initiatieven benaderd om aandacht te geven aan de een of de andere groep. Het streven is over de komende jaren toe te werken naar één gezamenlijk charter voor de bevordering van inclusief werkgeverschap in 2018. Hierin zal ook nadrukkelijk ruimte blijven bestaan voor uitwisseling van ervaringen met betrekking tot het bereiken van doelstellingen gericht op de arbeidsparticipatie van specifieke groepen. Tot de realisering van één gezamenlijk charter zal een interdepartementale werkgroep worden ingesteld, die de samenwerking tussen de diverse charters stimuleert.

➤ Er wordt gekeken in hoeverre de jaarlijkse rapportages over diversiteit binnen de overheid voldoen

Het inzetten op een bredere beweging moet tot resultaten leiden. In de jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk worden jaarlijks cijfers gerapporteerd over de ministeries, waaronder over culturele diversiteit per ministerie. Ook worden jaarlijks op de website van 'kennis openbaar bestuur'<sup>2</sup> instroomgegevens op sectorniveau gepubliceerd, waaronder voor de hele sector Rijk, onderwijs en gemeenten. Er zal nader worden bekeken in hoeverre het huidige instrumentarium voldoet.

➤ Er vindt een pilot plaats waarin de benchmark diversiteitskwaliteit gemeenten wordt getest

Ten behoeve van de ondersteuning van gemeenten is er een Benchmark diversiteitskwaliteit gemeenten ontwikkeld vanuit het Kennisplatform Integratie en Samenleving. Deze is erop gericht om de diversiteitskwaliteit van gemeenten te bevorderen en de uitstraling naar instellingen die burgers ondersteunen of die burgers bij hun activiteiten willen betrekken (zorg, welzijn, onderwijs, vrijwilligerswerk). In 2016 zal dit instrument getoetst worden met een aantal geïnteresseerde gemeenten.

➤ Er wordt een barometer ontwikkeld om culturele diversiteit te meten

Het is van belang te kunnen monitoren hoe diversiteit binnen het bedrijfsleven zich de komende jaren ontwikkelt. Naast de monitoring die het diversiteitscharter opzet voor haar ondertekenaars, zijn hiervoor nu geen effectieve instrumenten beschikbaar. Er zal daarom een verkennende studie worden gedaan naar het ontwikkelen van een barometer om culturele diversiteit op de arbeidsmarkt per bedrijf en branche/sector in kaart te brengen, ook voor organisaties die het diversiteitscharter niet hebben ondertekend, en om de beweging naar een inclusieve arbeidsmarkt over de tijd te volgen.

In 2015 is onderzoek gedaan naar goede voorbeelden op het gebied van culturele diversiteit. Dit onderzoek biedt een schat aan informatie voor werkgevers over het stimuleren van culturele diversiteit binnen hun organisatie en kan hen hierin ondersteunen. Ook is vanuit het Kennisplatform Integratie & Samenleving een *self-audit tool* voor het meten van diversiteit binnen individuele bedrijven ontwikkeld. Deze instrumenten zullen breed verspreid en beschikbaar gesteld worden. Hoewel onderzoek uitwijst dat discriminatie vooral *pre-entry* plaats vindt, zijn er verschillende signalen vanuit werkgevers en maatschappelijke organisaties dat ook voor het behoud en doorstroom van divers talent meer aandacht nodig is. Om werkgevers hierin handvatten te bieden, zal er een actualisatie worden gemaakt van hierover beschikbare kennis.

---

<sup>2</sup> <http://kennisopenbaarbestuur.nl/thema/arbeidsmobiliteit/>

- Diversiteit wordt gestimuleerd middels openbare aanbestedingen en opdrachten

Er wordt in 2016 samen met de G4 een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden van het middels openbare aanbestedingen en opdrachten verder stimuleren van diversiteit. Een in opdracht van de minister van SZW uitgevoerd onderzoek naar Europese voorbeelden en de uitvoering daarvan in de praktijk is eind 2015 opgeleverd en kan hiervoor als basis dienen.

### **Breder kabinetsbeleid<sup>3</sup>**

*Rol van het onderwijs bij preventie van discriminatie en bevordering van bewustwording*

- Burgerschapsonderwijs

Scholen hebben de belangrijke taak om burgerschap te bevorderen, discriminatie binnen de school tegen te gaan en een veilig, respectvol en inclusief schoolklimaat te waarborgen waar leerlingen, ongeacht afkomst, religie of geaardheid zich ten volle kunnen ontwikkelen en gelijke kansen krijgen. Onderwijs is, samen met het gezin en de samenleving, een belangrijke factor bij de vorming van jongeren. Op school leren kinderen over de fundamentele basiswaarden van de democratische rechtsstaat en worden ze voorbereid op het deelnemen aan de pluriforme maatschappij. Dit komt tot uiting in de wettelijke burgerschapsopdracht voor het funderend onderwijs en in verschillende kerndoelen.

Voor wat betreft het burgerschapsonderwijs gaat het om het overbrengen en laten doorleven van gemeenschappelijke waarden zoals gelijkwaardigheid en vrijheid maar ook om het weet hebben van verschillen tussen mensen; het respecteren van andermans idealen, geaardheid of cultuur; en kennis van de positie die je als burger in een democratie hebt. Maar ook om hen te leren reflecteren op hun eigen idealen en die van anderen.

In dit burgerschapsonderwijs is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd. Zo is er een online informatiepunt over burgerschapsonderwijs ingericht, waarop scholen informatie vinden over de burgerschapsopdracht. Ook staan daarop instrumenten om hun burgerschapsvisie te ontwikkelen en in de praktijk vorm te geven, zoals een gemeenschappelijke waardenmodule en versterking van trainingen op lerarenopleidingen.<sup>4</sup> Burgerschapsvorming is ook onderdeel van de brede maatschappelijke dialoog die het Platform Onderwijs2032 het afgelopen jaar heeft gevoerd met als doel om te komen tot een visie op een toekomstgericht curriculum voor het funderend onderwijs. Eind januari zal het advies van het platform met een beleidsreactie van de staatssecretaris van OCW aan uw Kamer worden aangeboden. De hoofdlijn van dit advies is al bekend. Hierin wordt voorgesteld burgerschap, waaronder kennis van de rechtstaat, democratische waarden en de universele rechten van de mens, een prominentere positie in het kerncurriculum van het primair en voortgezet onderwijs te geven.

De minister van OCW hecht daarnaast aan gedegen informatie over burgerschapsonderwijs in het mbo. Naar het burgerschapsonderwijs in het mbo is tot nu toe relatief weinig onderzoek gedaan. Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) is gevraagd te onderzoeken hoe er invulling wordt gegeven aan burgerschapsonderwijs in het mbo en wat de kwaliteit hiervan is. Zoals ook genoemd in de brief over versterking van burgerschapsvorming in het onderwijs van 29 april 2015<sup>5</sup> zet de minister van OCW in op bevordering van kritische denkvaardigheden in het mbo; dit naar aanleiding van een onderzoek van ECBO. Docenten worden ondersteund om studenten kritischer te leren denken. Hiertoe wordt een handreiking ontwikkeld. Tevens worden trainingen ontwikkeld en

---

<sup>3</sup> Het gaat hierbij om verwant (lopend) kabinetsbeleid dat bijdraagt aan de realisatie van de doelstellingen van het actieprogramma.

<sup>4</sup> Voortgang versterking burgerschapsvorming in het onderwijs, 29 april 2015, Kamerstukken II 2014/15, 34000-VIII, nr. 93.

<sup>5</sup> Voortgang versterking burgerschapsvorming in het onderwijs, 29 april 2015, Kamerstukken II 2014/15, 34000-VIII, nr. 93.

aangeboden door de Stichting School & Veiligheid. Ook ondersteunt OCW een Platform burgerschap om kennisdeling te bevorderen.

In het hoger onderwijs wordt er in toenemende mate aandacht besteed aan algemene vorming of *Bildung*. In de strategische agenda voor het hoger onderwijs en het onderzoek "De waarde(n) van weten" van de minister van OCW wordt daarom ook benadrukt dat niet alleen kwalificatie, maar ook socialisatie en persoonsvorming belangrijke doelstellingen van (hoger) onderwijs zijn. Hoger onderwijs leidt immers de leiders van de toekomst op. Leiders niet in de zin van machthebbers, maar in de zin van waardendragers. Daarvoor dienen zij niet alleen te worden toegerust met up-to-date kennis en 21<sup>ste</sup>-eeuwse vaardigheden, maar horen zij ook een gevoel voor normen, waarden en morele verbeeldingskracht te ontwikkelen. Met de middelen uit het studievoorschot wordt het mogelijk om hoger onderwijs vanaf 2018 kleinschaliger te organiseren. En tegen de achtergrond van het toenemend aantal internationale studenten, waarvan naar verwachting ook meer vluchtelingenstudenten deel uitmaken, ontstaat er meer ruimte voor meer ontmoeting, en soms ook confrontatie, tussen mensen met verschillende culturele achtergronden en denkbeelden. Een vruchtbare, diverse leergemeenschap draagt bij aan de vorming van studenten als kritische en betrokken wereldburgers die niet alleen op kennis maar ook op hun moreel kompas kunnen varen, en weten om te gaan met de diversiteit die ook onze samenleving kenmerkt.

➤ Ondersteunen van docenten bij het bespreken van maatschappelijk gevoelige onderwerpen

Het onderzoeksinstituut ITS (Radboud Universiteit Nijmegen) heeft onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen van docenten bij het bespreekbaar maken van maatschappelijk gevoelige onderwerpen zoals onder meer discriminatie.<sup>6</sup> Uit dit onderzoek bleek dat de meeste docenten zich hiertoe goed in staat achten. Toch gaf ook een aanzienlijk deel aan behoefte te hebben aan ondersteuning. Hiertoe heeft Stichting School & Veiligheid trainingen voor leerkrachten ontwikkeld om het bespreken van moeilijke onderwerpen in de klas gemakkelijker te maken. Scholen kunnen daarnaast terecht bij een helpdesk voor vragen en ondersteuning. Ook zal er in het voorjaar van 2016 een landelijke conferentie worden georganiseerd.

➤ Aanpak van pesten ter bevordering van sociale veiligheid in het onderwijs

De staatssecretaris van OCW heeft, als onderdeel van een integraal plan van aanpak tegen pesten, de onderwijswetgeving aangepast. Deze aanpassing heeft tot gevolg dat alle scholen met ingang van 1 augustus 2015 verplicht zijn om zich in te spannen om een sociaal veilig schoolklimaat te creëren voor iedere leerling. Dit betekent dat het schoolbeleid gericht moet zijn op het voorkomen van alle vormen van pesten, zo ook het tegengaan van '*racist bullying*'. Tevens verplicht de wet scholen om het gevoerde beleid te monitoren. Dit moeten ze doen door een representatief deel van de leerlingen jaarlijks te bevragen naar hun veiligheidsbeleving en welbevinden. De vraag of leerlingen te maken hebben met discriminatie door medeleerlingen is onderdeel van deze monitor. De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op de effectiviteit van het gevoerde beleid.

Samen met experts van onder andere het Nederlands Jeugd Instituut (NJI) en het Centrum voor School en Veiligheid zorgen de sectorraden voor het primair en voortgezet onderwijs ervoor dat er een database komt met (bewezen) effectieve interventies voor het realiseren van een sociaal veilige omgeving, zodat scholen kunnen kiezen voor een aanpak (programma/methodiek) die past bij hun visie en context. Startpunt is de inventarisatie van het NJI, die met name anti-pestprogramma's en -aanpakken bevat. Op termijn worden in de database ook aanpakken/methodieken opgenomen op het gebied van sociale vaardigheid/weerbaarheid, seksuele vorming, seksuele diversiteit (LHBT), discriminatie en racisme.

---

<sup>6</sup> Kamerstukken II 2014/15, 27 923 nr. 208.

➤ Aandacht voor pesten en burgerschap in de lerarenopleidingen

Scholen staan midden in de samenleving. Grote en kleine gebeurtenissen in de wereld komen het klaslokaal binnen. De klas is een ontmoetingsplek van verschillende culturen en verschillende ideeën. Leraren hebben de belangrijke taak het gesprek met hun leerlingen aan te gaan en het gesprek tussen leerlingen te stimuleren, ook wanneer het om moeilijke burgerschapsthema's gaat. Aan de vaardigheden die nodig zijn voor het voeren van het "moeilijke gesprek" rondom burgerschapsthema's, waaronder discriminatie, wordt door alle lerarenopleidingen aandacht besteed. Dit doen zij bijvoorbeeld door in te zetten op *Bildung* en hun studenten een morele, open en kritische houding bij te brengen. In opdracht van de minister van OCW en de minister van SZW wordt samen met lerarenopleidingen lesmateriaal ontwikkeld om leraren in opleiding beter toe te rusten om lastige thema's in de klas te behandelen. Dit levert een getoetste methodiekbeschrijving op waarmee ook andere lerarenopleidingen aan de slag kunnen om hun studenten goed voor te bereiden op het geven van burgerschapsonderwijs.

Het voeren van het "moeilijke gesprek" in de klas vraagt ook om een veilige omgeving. De pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen werken samen met de Stichting School en Veiligheid en OCW aan het versterken van de aandacht voor sociale veiligheid. Het traject moet bijdragen aan het verbeteren van de vaardigheden van (toekomstige) leraren op het terrein van sociale veiligheid. Daarbij kan worden gedacht aan het omgaan met groepsdynamiek en het bieden van een veilig pedagogisch klimaat waarin discriminatie wordt tegengegaan. Binnen het traject is een richtlijn ontwikkeld waarin sociale veiligheid wordt geoperationaliseerd aan de hand van bouwstenen met bijbehorende competenties voor de startbekwaamheid. Ook is er een digitale database met methoden, materialen en goede praktijken opgezet. Momenteel worden de aanbevelingen uit de richtlijn in de praktijk gebracht door lerarenopleidingen. Het voortbestaan van de database wordt geborgd. In het onderwijsjaar 2016-2017 worden de richtlijn en de database geëvalueerd.

Omgaan met diversiteit en discriminatie zijn opgenomen in de generieke kennisbases voor de pabo's en de tweedegraads lerarenopleidingen. De afzonderlijke lerarenopleidingen gebruiken deze kennisbases om hun eigen onderwijs vorm te geven.

➤ Reactie op 'Onderhuids'

De indieners van het maatschappelijk akkoord 'Onderhuids' doen verschillende aanbevelingen voor het onderwijs, onder meer gericht op burgerschapsvorming waarop hiervoor is ingegaan. Andere onderwerpen waarover aanbevelingen worden gedaan in 'Onderhuids' zijn het basisschooladvies, oog voor diversiteit, de gewichtenregeling en de afstemming van verschillende activiteiten. Sinds 1 augustus 2014 is het schooladvies van de basisschoolleraar leidend bij de plaatsing van leerlingen in het voortgezet onderwijs. De verplichte centrale eindtoets wordt op een later moment in het schooljaar afgenomen en vervult een nieuwe rol als objectief tweede gegeven. Als blijkt dat de eindtoetsscore van een leerling hoger is dan het schooladvies (en de leerling dus een hogere schoolsoort aankan), dan moet het schooladvies door de school worden heroverwogen. Voor specifieke groepen leerlingen stelt het kabinet ondersteunende middelen beschikbaar, via de voorschoolse en vroegschoolse educatie (VVE), de gewichtenregeling en het leerplusarrangement VO. In de budgetten voor de gewichtenregeling voor het basisonderwijs en het gemeentelijke onderwijsachterstandenbeleid zal, als gevolg van de daling in het aantal gewichtenleerlingen, stapsgewijs een referentiebijstelling worden doorgevoerd. De huidige indicator 'opleidingsniveau' wordt beschouwd als een relatief goede voorspeller voor een risico op onderwijsachterstanden. De staatssecretaris van OCW laat momenteel een onderzoek uitvoeren via het Centraal bureau voor de Statistiek (CBS) naar de mogelijkheden om de indicator te verbeteren. Daarnaast hebben gemeenten de wettelijke verplichting om integratie te bevorderen.

## *Preventie van discriminatie op sociale media*

### ➤ Counterspeech op sociale media

Op het terrein van preventie ondersteunen Twitter, Facebook en Youtube maatschappelijke organisaties in diverse Europese landen die zich met het preventief tegengaan van discriminatie bezighouden – door het bieden van tegengeluid en door mensen te stimuleren om discriminatoire uitingen niet te plaatsen. Dit omvat met name het geven van trainingen om de maatschappelijke organisaties beter in staat te stellen hun boodschap uit te dragen. De sociale media bedrijven ervaren dat het vinden van de juiste organisatie voor dat tegengeluid niet eenvoudig is. Hier zal de samenwerking in worden gezocht.

Daarnaast wordt het landelijke meldpunt voor strafbare, discriminerende uitingen op internet (MiND) voortgezet. Dit meldpunt is in 2013 opgericht op initiatief van de minister van VenJ en de minister van SZW.

### **B. Maatregelen gericht 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 meer onderlinge samenwerking en verbreding van de (keten)aanpak van discriminatie.

**Doelstelling: Beter samenwerking, sterkere infrastructuur**

## **Nieuwe impuls**

### *Versterking rol en aanpak antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)*

#### ➤ Verbetering van registratie en rapportage geeft meer lokaal en regionaal inzicht in discriminatie

In de aanpak van discriminatie zijn jaarlijkse cijfers over het aantal meldingen van discriminatie van belang om zicht te houden op de ontwikkeling van discriminatiemeldingen en -incidenten. Mede omdat er meerdere meldmogelijkheden zijn (onder meer bij ADV's, politie, College voor de rechten van de Mens en MiND) is het lastig om een goed beeld van de omvang van discriminatie te krijgen. RADAR (ADV) en expertisecentrum Art. 1 hebben daarom in 2014 en 2015 een pilot project uitgevoerd om tot regionale rapporten te komen waarin de cijfers van meerdere partijen en bronnen naast elkaar gezet en geanalyseerd worden. Deze regionale rapportages bevatten naast het aantal meldingen bij ADV's ook informatie over cijfers van politie en het College voor de Rechten van de Mens. Deze wijze van rapporteren lijkt aan te sluiten op informatiebehoefte van lokale bestuurders, politie, OM en de ADV's zelf. De uitvoering van deze pilot heeft daarnaast een impuls gegeven aan de effectieve samenwerking tussen de betrokken partijen. Dit initiatief houdt de afzonderlijke rollen en bevoegdheden van betrokken partijen in stand maar bundelt gegevens en maakt deze op regionaal niveau inzichtelijk. Deze manier van rapporteren zal binnen het onderhavige actieprogramma verder ondersteund en uitgewerkt worden.

#### ➤ De lokale en regionale rol van ADV's wordt verder geborgd en doorontwikkeld

ADV's vervullen, als laagdrempelige, gespecialiseerde, lokale voorzieningen die op alle discriminatiegronden en -terreinen bijstand kunnen verlenen, in de ketenaanpak van discriminatie een belangrijke rol. In de discussie over de taken, de ideale schaalgrootte en de bestuurlijke inrichting van ADV's staan verschillende inzichten en belangen tegenover elkaar. Het nadere

onderzoek naar de mogelijkheden om het functioneren van ADV's te versterken, zal in 2016 naar verwachting een goed beeld geven van de lokale praktijk, op basis waarvan de lokale en regionale rol van ADV's verder geborgd en ontwikkeld kan worden. Daarbij zal tevens worden gekeken naar hetgeen ADV's (kunnen) betekenen in preventie en bewustwording op lokaal niveau. Aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek en in nauw overleg met alle ketenpartners en lokale overheden zal de afweging over handhaven van het huidige stelsel of het aanbrengen van (al dan niet wettelijke) veranderingen plaatsvinden.

➤ De bekendheid van ADV's wordt verder vergroot

Voor het functioneren van ADV's is laagdrempeligheid van groot belang. Dit staat ook als één van de vereisten in de wet. Dit maakt dat deze organisaties midden in de samenleving moeten staan en over een uitgebreid netwerk met maatschappelijke en religieuze (zelf-)organisaties moeten beschikken. Veel ADV's beschikken daar ook over en vormen een spin in het web van de sociale structuur van gemeenten en/of regio's. In toenemende mate werken ADV's ook samen met maatschappelijke en religieuze organisaties om de bewustwording van en meldingsbereidheid over discriminatie te verhogen. Zo zijn een aantal ADV's partner in de landelijke gay-straight alliantie 'Natuurlijk Samen' die mede ten doel heeft de meldingsbereidheid van LHBT's te vergroten. En in 2013 en 2014 hebben ADV's, het College voor de Rechten van de Mens, het Inspraak Orgaan Turken (IOT), het Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders (SMN), het Surinaams Inspraak Orgaan (SIO) en het Overlegorgaan Caribische Nederlanders (OCaN) in het project Face-2-Face ingezet op de versterking van onderlinge samenwerking en bekendheid van de meldingsmogelijkheden bij de diverse doelgroepen. Ook voert Radar samen met de Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR) een pilot uit die mede ten doel heeft om de meldingsbereidheid onder de moslimgemeenschap te vergroten en traint het Bureau Discriminatiezaken Haaglanden signaleringspunten en voorposten binnen verschillende gemeenschappen.

Deze initiatieven spelen positief in op het sociaal kapitaal van (zelf-)organisaties en op de bereidheid van burgers om zelf een rol te spelen in de aanpak van discriminatie. Daarbij kunnen ze ook een bijdrage leveren aan de weerbaarheid van een gemeenschap en aan een completer beeld van discriminatie door de bundeling van meldingen. Vanuit de rijksoverheid zal aan de uitrol van deze initiatieven een verdere impuls worden gegeven door in 2016 in samenwerking met de nieuwe landelijke vereniging van ADV's – de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie – en het College voor de Rechten van de Mens een training te ontwikkelen die zowel ingaat de mogelijkheden om discriminatie te melden als op manieren om weerbaarheid te versterken. Deze trainingen zullen in samenwerking met verschillende maatschappelijke organisaties via de ADV's lokaal worden aangeboden.

*Samenwerking met andere bij de bestrijding van discriminatie betrokken organisaties*

➤ Informatie-uitwisseling met het maatschappelijk middenveld

Het Interdepartementaal Overleg Antidiscriminatiebeleid (IDOA) zal driewekelijks plaatsvinden, onder voorzitterschap van het ministerie van BZK. Drie keer in het jaar zal het IDOA een wisselende afvaardiging vanuit het veld uitnodigen voor een inhoudelijke uitwisseling over het antidiscriminatiebeleid.

## **Breder kabinetsbeleid**

*Versterking strafrechtelijke aanpak*

➤ WODC-onderzoek naar de gang van discriminatiezaken door de strafrechtketen

Binnen het strafrecht kan een krachtig signaal worden afgegeven door normoverschrijding te bestraffen en daardoor de norm te bevestigen. 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.

Het WODC-onderzoek 'Discriminatie: van aangifte tot vervolging, de gang van discriminatiezaken door de strafrechtketen' (bijlage IV) betreft twee samenhangende onderwerpen die beiden door de minister van VenJ zijn toegezegd aan uw Kamer:

1. Een overzicht van de omvang, aard en afdoening van discriminatiezaken die in de periode 2010-2013 zijn geregistreerd bij de politie, het Openbaar Ministerie (OM) en de rechtspraak en hoe de doorstroom in de strafrechtketen kan worden gekenschetst.<sup>7</sup>
2. Tevens wordt in dit onderzoek nagegaan wat er uit de bestaande Nederlandse literatuur bekend is over de omvang en aard van ervaren slachtofferschap van discriminatie en de overeenkomsten en verschillen met de registraties hiervan bij politie en OM.<sup>8</sup>

Een goede doorstroom en afdoening van discriminatiezaken is essentieel om binnen het strafrecht een krachtig signaal af te geven. De conclusies van het WODC-onderzoek zijn daarom ook in onderstaande elementen ter versterking van de strafrechtelijke aanpak verwerkt. In het onderzoek is eveneens een aantal verbeterpunten in beeld gebracht, bijvoorbeeld met betrekking tot sensitiviteit voor discriminatie (herkennen), registratie/rapportage en ook de opsporing. Hieronder wordt op deze elementen nader ingegaan.

➤ Bewustwording over discriminatie en diversiteit bij de politie

Door de korpsleiding is op 15 september 2015 het visie- en beleidsdocument 'De Kracht van het Verschil' vastgesteld over diversiteit en de aanpak van discriminatie. Hieraan is een landelijk portefeuillehouder en een programma gekoppeld dat zorg draagt voor de uitvoering van de doelen.

De politie stelt zich binnen genoemd visiedocument de volgende vier doelen: meer verbinding met de samenleving, een meer inclusieve werkcultuur, een betere aanpak van discriminatie in de samenleving en meer variëteit in het personeelsbestand. Op 16 november 2015 is uw Kamer over het visiedocument geïnformeerd.<sup>9</sup> De visie is gebaseerd op lessen uit het verleden (zoals de inzichten uit de WODC-evaluatie van het Landelijke Expertisecentrum Diversiteit<sup>10</sup>) en sluit aan op de ontwikkelingen in de samenleving. Binnen dit kader vindt ook de aanpak voor het voorkomen van etnisch profileren plaats. Dit geschiedt langs de volgende lijnen: training, verbinding, klachtenregeling en diversiteit in het personeelsbestand.

➤ Deskundigheidsbevordering en borging in de strafrechtketen

De Politieacademie leidt in het basispolitieonderwijs aankomende politiemedewerkers op en bereidt hen voor op hun werkzaamheden in een diverse en pluriforme samenleving. Sinds 2012 is het accent in het curriculum verschoven naar een waardegedreven basispolitieonderwijs. Eén van die waarden is gelegen in artikel 1 van de Grondwet, waarin het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod zijn neergelegd.

Het politieonderwijs is beroeps- c.q. praktijkgericht: aspiranten leren wat ze voor het beroep nodig hebben en zij leren zoveel mogelijk in praktijksituaties. Het onderwijs is daarom opgebouwd volgens de kerntaken van de politie: intake, handhaven, noodhulp, opsporing. Diversiteit en discriminatie komen in het curriculum steeds in de context van deze kerntaken aan de orde. In elk onderdeel van het onderwijs komen diversiteit en discriminatie aantoonbaar terug in diverse zogenoemde 'kernopgaven'. Algemeen doel is het kweken van het vermogen om te gaan met diverse normen en waarden van personen en hen objectief te woord staan, zonder waardeoordelen.

---

<sup>7</sup> Kamerstukken II 2013/14, 30 950, nr. 70.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 2014/15, 28 684, nr. 418.

<sup>9</sup> Kamerstukken II 2014/15, 30 950/29 628, nr. 82.

<sup>10</sup> Kamerstukken II 2014/15, 29 628, nr. 510.

Voordat aspiranten praktijkopdrachten uitvoeren, worden ze daarop voorbereid door het gebruik van diverse leermiddelen, zoals films van de Anne Frank Stichting en e-learning modules. Ook is er aandacht voor wet- en regelgeving met betrekking tot discriminatie, voor sociaal-communicatieve vaardigheden in een diverse samenleving en voor het omgaan met dilemma's.

Het is van belang dat politieagenten discriminatie herkennen en de juiste vragen te stellen, ook voor de latere bewijsvoering in discriminatiezaken. In den brede geldt voor de kwaliteit van de opsporing dat - ondanks de goede prestaties en de inzet van vele professionals - de vakkennis van opsporingsmedewerkers verder op orde moet worden gebracht en dat deze moet aansluiten bij juridische en maatschappelijke ontwikkelingen. Maar ook de professionaliteit en de cultuur binnen de politieorganisatie zijn belangrijke aandachtspunten, evenals het streven naar een meer divers personeelsbestand.

De Politieacademie heeft de inhoud van de praktijkopdrachten (inclusief casussen en handleidingen) waar diversiteit en discriminatie in voorkomen, tegen het licht gehouden qua inhoud, theorie en diepgang. Door diversiteit als rode draad door het politieonderwijs meer zichtbaar te maken en door docenten te professionaliseren op het gebied van variëteit, diversiteit en discriminatie en het docentenbestand zelf geleidelijk gevarieerder te maken, wordt de aandacht voor diversiteit en discriminatie in het basispolitieonderwijs langs verschillende wegen versterkt en onderhouden. Daarnaast biedt de Politieacademie mogelijkheden tot verdieping.

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. Dit zijn operationele netwerken die bestaan uit politieagenten met diverse achtergronden of oriëntaties. Zij hebben tot doel om binnen de organisatie kennis te delen, aanspreekpunt te zijn voor collega's en contacten te onderhouden met hun respectievelijke gemeenschap.

Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het OM biedt ten minste één keer per jaar een leermodule aan waarbij de strafrechtelijke aanpak van discriminatie en van commune delicten met een discriminatoir karakter centraal staat. Deze module zal toegankelijk zijn voor officieren van justitie, overige OM-medewerkers en de rechterlijke macht. Om het belang van diversiteit binnen het OM te onderstrepen, zal in 2016 een werkconferentie over dit thema worden georganiseerd.

➤ Verbetering registratie en rapportage

De politie verzorgt de jaarlijkse rapportage van haar discriminatiecijfers. De politie heeft in 2015 een forse verbetering gemaakt in de gegevensverzameling en analyse van discriminatiezaken. Er is ten opzichte van voorgaande jaren veel meer inzicht verkregen in de aard en omvang van door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten. De politie heeft bij het tot stand komen van deze werkwijze diverse partijen betrokken, waaronder maatschappelijke organisaties, zoals verzocht tijdens het Algemeen Overleg Discriminatie van 9 september 2015 en blijft met deze organisaties in gesprek. In de volgende jaren wordt aan de hand van de nieuwe, landelijk eenduidige werkwijze gerapporteerd, waardoor een vergelijking mogelijk zal zijn. Er wordt meer kwantitatieve en kwalitatieve informatie op belangrijke deel terreinen opgenomen. De rapportage zal ook eerder in het jaar verschijnen.

➤ Opsporing en vervolging

Ter vervanging van de huidige Aanwijzing Discriminatie zal voor de zomer van 2016 een convenant tussen bij de aanpak van discriminatie betrokken partijen worden opgesteld. Dit convenant heeft tot doel de samenwerking en de ketenaanpak te verbeteren. Voor het verbeteren van de kwaliteit in de opsporing is een contourennota opgesteld die op 23 november 2015 aan uw Kamer is gezonden<sup>11</sup>. Naar verwachting is in mei 2016 een verder uitgewerkt plan van de politie beschikbaar. Aanvullend wordt voor zowel deskundigheidsbevordering ten aanzien van

---

<sup>11</sup> Kamerstukken II 2015/16, 29 628, nr. 585.

discriminatie en diversiteit als voor het verbeteren van de opsporing en vervolging op dit terrein een vernieuwd reactieprotocol discriminatie opgesteld.

#### *Aanpak discriminatie door de Inspectie SZW*

##### ➤ Bedrijfsbezoeken door het team Arbeidsdiscriminatie

Naar aanleiding van een amendement van uw Kamer bij de begrotingsbehandeling 2015 van het ministerie van SZW is een team Arbeidsdiscriminatie gevormd bij de Inspectie SZW. Het team is per 1 mei 2015 gestart met haar werkzaamheden. De bevoegdheden van de Inspectie SZW liggen op het vlak van discriminatie op de werkvloer. De inspectie kijkt daarbij of de werkgever een beleid voert ten aanzien van discriminatie. De inspecties richten zich op alle mogelijke discriminatiegronden. Ter voorbereiding op de inspecties heeft het team in de zomer van 2015 verkennende bedrijfsbezoeken uitgevoerd om in kaart te brengen wat voor beleid werkgevers voeren ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van discriminatie. In het najaar van 2015 is het team gestart met de beoordelende bedrijfsbezoeken. Deze bezoeken worden in 2016 voortgezet. Daarnaast onderhoudt het team goede contacten met het College voor de Rechten van de Mens, ADV's en politie om een goed beeld te krijgen van wat er op dit gebied speelt.

#### **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.

**Doelstelling: effectieve lokale aanpak van discriminatie**

#### **Nieuwe impuls**

##### ➤ Gemeenten worden gestimuleerd om een grondenbrede lokale aanpak van discriminatie te ontwikkelen

Het kabinet zet erop in om de lokale aanpak van discriminatie te intensiveren. Als aanjager voor een versterkte lokale inzet zal met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) een gezamenlijke handreiking voor gemeenten worden opgesteld, waarin diverse onderzoeken naar effectieve methodieken en lokale *best practices* samengebracht zullen worden. Deze handreiking is voorzien voor najaar 2016 en zal gepresenteerd worden tijdens een landelijke bijeenkomst voor gemeenten over inclusie en discriminatie.

Daarnaast zal worden bekeken of de aanpak van de minister van OCW inzake de 'regenbooggemeenten' in de toekomst zou kunnen worden uitgebreid naar meerdere groepen naast LHBT's. De landelijke Gay Straight Alliance 'Natuurlijk Samen' kan eveneens als voorbeeld dienen.

Lokale overheden zullen bij concrete beleidstrajecten van het Rijk worden gestimuleerd om daaraan een eigen lokale invulling te geven. Het kabinet zal daarnaast in overleg met de gemeenten en de VNG nagaan of er nog meer ondersteuning wenselijk is. Gedacht kan worden aan leerkringen voor gemeenten, masterclasses, casustafels en factsheets. Daarnaast zet het kabinet erop in om in de komende jaren ook door gemeenten invulling te laten geven aan de landelijke campagne, zoals de gemeente Weert dat onlangs op succesvolle wijze heeft gedaan. Zij heeft een gemeentelijke vertaling gemaakt van de landelijke campagne 'Zet een streep door discriminatie'.

- Discriminatie aanpak wordt vast onderdeel in het periodieke overleg met de G4

Het periodieke overleg tussen het Rijk en de G4 wordt voortgezet, waarbij onder meer wordt gesproken over wat de gemeenten en het Rijk, al dan niet gezamenlijk, kunnen doen in het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit overleg is met name gericht op onderlinge kennisuitwisseling over instrumenten die gemeenten en Rijk hierbij kunnen inzetten. Het overleg is daarnaast ook gericht op het gezamenlijk initiëren van onderzoek, bijvoorbeeld over diversiteit in aanbestedingen, en op de ontwikkeling van databases 'effectieve interventies discriminatie' en 'arbeidsmarktpositie' door Movisie. Deze databases beogen onder meer effectieve interventies vanuit de G4 en de aanpak van jeugdwerkloosheid vanuit Sterkteam bij de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie breder beschikbaar te maken voor de aanpak in andere gemeenten.

- Bestrijding van horecadiscriminatie door gemeenten wordt geëvalueerd

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een effectieve aanpak van discriminatie in de horeca. Ter ondersteuning van gemeenten heeft de minister van SZW in nauwe samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens, de VNG, Koninklijke Horeca Nederland en de gemeente Rotterdam in 2014 een handreiking ontwikkeld. Deze wordt sinds 2014 aangeboden via de websites van de VNG en het Gemeenteloket SZW. In 2017, wanneer de handreiking twee jaar in omloop is, zal onder meer in gesprek met de VNG, de ADV's en gemeenten gesproken worden over de effectiviteit van de gemeentelijke aanpak van horecadiscriminatie.

#### **D. Ondersteuning door kennis en onderzoek**

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

**Doelstelling: grondenbrede uitwisseling en bundeling van kennis en ervaring**

#### **Nieuwe impuls**

- Onderzoek effectieve interventies

Vanuit het Kennisplatform Integratie en Samenleving wordt een onderzoek gedaan naar effectieve interventies gericht op bewustwording over en bestrijding van vooroordelen en discriminatie, zoals de inzet van trainingen, dialoog en debat. Op basis hiervan zal een aantal factsheets worden ontwikkeld alsmede een praktisch instrument voor de toetsing van nieuwe interventies dan wel verbetering van bestaande interventies. In een slotbijeenkomst van dit onderzoek zal met maatschappelijke organisaties en gemeenten gesproken worden over eventuele vervolgacties voor het versterken van een 'evidence based' aanpak van discriminatie. De uitkomsten van dit traject zullen zich naar waarschijnlijkheid zeer goed lenen voor een grondenbreed vervolg.

- Interdisciplinaire kennisontwikkeling

In vervolg op de kenniskamer uit de herijking, zal er een jaarlijkse netwerkbijeenkomst over de aanpak van discriminatie worden georganiseerd, waarin de uitwisseling en kennisdeling tussen wetenschappers, (lokale) beleidsmakers en maatschappelijke organisaties centraal staat. Op basis hiervan zal ook gekeken worden naar gemeenschappelijke kennisontwikkeling.

In 2017 zal een herhaling van het SCP onderzoek naar ervaren discriminatie worden uitgevoerd. Dit onderzoek zal betrekking hebben op alle discriminatiegronden.