Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

TER VOORBEREIDING
Aan: MOCW, MPVO, SCM

Programma Discriminatie en Racisme

Van
[redacted]

Datum
22 maart 2022

Referentie

Bijlagen
Programma Discriminatie en Racisme – samengevat

Presentatie MT-OCW d.d. 10 december 2021

Nota ter besluitvorming MT-OCW d.d. 10 december 2021

Intern OCW afgestemd
DGCM (gedelegeerd opdrachtgever), [redacted]

nota

Programma Discriminatie en Racisme

Aanleiding

- Sinds 2021 bestaat er het OCW-brede Programma Discriminatie en Racisme, waarin alle inspanningen van directies en dienstonderdelen samenkomen en we gezamenlijk werken aan het verbinden, versterken en versnellen van onze aanpak.
- De Black Lives Matter demonstraties in 2020 hebben gezorgd voor een zichtbare verandering binnen de Rijksoverheid: er wordt over de hele linie gewerkt aan de versterking van de aanpak van discriminatie en racisme.
- Alhoewel OCW zich al langer stevig inzet voor een gelijkwaardige en inclusieve samenleving, zien ook wij ruimte voor verbetering en hebben we de krachten gebundeld in het programma.
- Vooruitlopend op momenten in april en mei waarin we beslispunten aan u voorleggen, informeren we u nu graag over de opzet en huidige werkzaamheden van het programma.

Toelichting

Programma discriminatie en racisme

- Een verkenning naar aanleiding van de BLM-demonstraties leidde in april 2021 tot de oprichting van het Programma Discriminatie en Racisme. Het programma heeft de taak zowel extern (de beleidsopgave) als intern (de werkgeversopgave) de aanpak van discriminatie en racisme te versterken.
- Het MT-OCW werd opdrachtgever, met [redacted] (DGCM) als gedelegeerd opdrachtgever. [redacted] (Plv. directeur van de Directie Emancipatie) treedt op als coördinerend directeur, met [redacted] (Projectenpool) als programmamanager.
- Het programma geeft vorm aan de samenhang en integraliteit van de aanpak van discriminatie en racisme door OCW, zowel op de beleidsopgave als de werkgeversopgave. Het programma brengt OCW-medewerkers die actief zijn op discriminatie en racisme bij elkaar, bundelt en vergroot de kennis en zorgt voor schaalvergroting. Wij stellen gezamenlijke ambities, zoeken verbindingen (intern, extern), gaan samenwerkingen aan (wetenschap, onderzoekers, kenniscentra, maatschappelijke organisaties) en zetten interventies in (pilots, onderzoeken). Alle succesvolle pilots en nieuwe inzichten worden via het programmateam gedeeld met de directies, die deze direct in lopende dossiers kunnen toepassen.
- Uitgangspunt daarbij is dat verantwoordelijkheid voor de dossiers die raken aan discriminatie en racisme onder de verantwoordelijkheid van de desbetreffende directies blijven vallen en daarmee ook binnen de portefeuille van de desbetreffende bewindspersoon (of de SG).

- Onder de verantwoordelijkheid van het programma vallen alle initiatieven die bijdragen aan de OCW-brede versterking én de coördinatie van OCW-brede interdepartementale trajecten (zoals het Herdenkingsjaar 2023, genderdiversiteit in de semi-publieke sector, de samenwerking met de NCDR).
- Het programma is gestart met een (bescheiden) budget om in 2021 het programma op te zetten en in 2022 (Q1) de agenda op te stellen. Voor de voortzetting van het programma en het uitvoeren van de plannen die daarbij horen is een begroting opgesteld die mee wordt genomen in de besluitvorming rondom de voorjaarsnota in 2022.
- Het programmateam bestaat uit een klein vast kernteam en medewerkers van alle directies en dienstonderdelen die geoormerkte uren hebben voor het werk binnen het programma. Op deze manier werkt het programma als katalysator, terwijl de thematiek onderdeel blijft van het primaire proces van de (beleids)directies.
- In de bijlage treft u ter informatie een notitie[1] waarin kort wordt geschetst hoe het programma is ontstaan en welke opdracht het programma van het MT-OCW heeft gekregen.

OCW-agenda tegen discriminatie en racisme
- Het programma werkt toe naar een agenda, die richting geeft aan de maatschappelijk opgave die er voor OCW ligt. Bij de opgavegerichte aanpak past een focus op wat er nodig is en welk beroep op ons wordt gedaan, om daarna pas te bepalen op welke manier OCW daar invulling aan kan geven. In de agenda komen daarom verschillende rollen van OCW terug, zoals normstellend en dwingend, maar ook stimulerend en faciliterend.
- In de bijlage treft u twee stukken[2] die afgelopen december aan het MT-OCW zijn gepresenteerd met de contouren van de agenda, zowel voor de beleids- als voor de werkgeversopgave. Daarin leest u welke keuzes wij hebben gemaakt bij de indeling van de agenda en welke inhoud u kunt verwachten in de agenda. In april/mei zullen wij met elk van u uitgebreider stilstaan bij de invulling van de agenda.

Rijksbrede versterking van de aanpak van discriminatie en racisme
- Interdepartementaal is het afgelopen jaar ook geïnvesteerd in betere samenwerking tussen departementen, in het bijzonder tussen BZK (coördinerend departement), J&V, SZW, VWS en OCW.
- Ten eerste is daartoe de DG-stuurgroep ingericht, welke maandelijks bij elkaar komt om overkoepelende thema's en projecten te bespreken. DGCM neemt hieraan deel namens OCW.
- Ten tweede is in oktober 2021 de eerste Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) gestart, met als opdracht de verbinding tussen de maatschappij en de Rijksoverheid op dit thema te versterken.

[1] Programma Discriminatie en Racisme – samengevat (2022)
[2] Presentatie MT-OCW en nota ter besluitvorming d.d. 10 december 2021

[redacted] ziet zijn rol als aanjager, verbinder en waakhond. Ook hij sluit maandelijks aan bij de DG-stuurgroep.
- Ons programma vervult interdepartementaal een belangrijke rol. We denken strategisch mee over de verdere versterking van de interdepartementale samenwerking. En wij coördineren alle interdepartementale OCW-brede trajecten, zoals debatten, kamerbrieven en gezamenlijke projecten.

Organisatie 'Herdenkingsjaar 2023'
- Het herdenkingsjaar is een initiatief van de Tweede Kamerleden Klaver en Jetten, die tijdens het debat over racisme op 1 juli 2020 een motie indienden, die de regering verzoekt van het jaar 2023 een herdenkingsjaar te maken waarin de afschaffing van de slavernij, 150 jaar geleden, wordt herdacht.
- Het nieuwe coalitieakkoord heeft ook oog voor het herdenkingsjaar 2023: het nieuwe kabinet wil in de aanloop naar het jaar toe meer aandacht schenken aan dialoog over het slavernijverleden en hedendaags racisme. Hiermee is een belangrijke stap gezet in de erkenning dat het slavernijverleden doorwerkt in discriminatie en racisme in het heden.
- Het herdenkingsjaar is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de ministeries van BZK, SZW en OCW. Afgesproken is dat OCW de coördinatie van het herdenkingsjaar op zich neemt. De coördinatie is als project gepositioneerd onder het Programma Discriminatie en Racisme.

Rol bewindspersonen
- De OCW-bewindspersonen spelen in de komende jaren een belangrijke rol voor het programma: politiek, maatschappelijk en binnen OCW. Politiek in de samenwerking met andere bewindspersonen en richting de Kamer, maatschappelijk in de gesprekken met belangenorganisaties en voor het draagvlak, en tenslotte intern om (in samenspraak met de SG) het commitment voor de aanpak van discriminatie en racisme te blijven bevestigen.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

TER VOORBEREIDING
Aan: MOCW

Programma Discriminatie en Racisme

Van
[redacted]
T [redacted]

Datum
1 mei 2022

Referentie

Intern OCW afgestemd
DGCM (gedelegeerd opdrachtgever), [redacted]

nota

Programma Discriminatie en Racisme

Aanleiding

- In de BWL-staf van 29 maart jl. bent u geïnformeerd over het OCW-brede programma tegen discriminatie en racisme (PD&R).
- Het programma heeft grofweg drie lijnen: de beleidsopgave, de werkgeversopgave en interdepartementale trajecten. Op die lijnen zal PD&R de aanpak van OCW verbinden, versterken en versnellen.
- De contouren van de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme en het Herdenkingsjaar 2023 zijn met u gedeeld. In deze nota vindt u een nadere invulling van beide onderwerpen.
- Op 9 mei a.s. gaat u hierover in gesprek met [redacted] en tevens gedelegeerd opdrachtgever van PD&R namens het MT-OCW), [redacted] en [redacted].

Toelichting

OCW-agenda tegen discriminatie en racisme

- PD&R werkt toe naar een agenda, die richting geeft aan de maatschappelijke opgave die er voor OCW ligt, welke ook nadrukkelijk terugkomt in het coalitieakkoord. Hierbij is gekozen voor een opgavegerichte aanpak: de eerste focus ligt op wat er nodig is en welk beroep op OCW wordt gedaan, om daarna pas te bepalen op welke manier OCW daar invulling aan kan geven. In de agenda komen daarom verschillende rollen van OCW terug, afhankelijk van wat er nodig is (normstellend, dwingend, faciliterend, ondersteunend).
- Voor de totstandkoming van de agenda is opgehaald wat er van OCW wordt verwacht, om daarna te toetsen wat daarvan al gebeurt. We zijn in gesprek gegaan met maatschappelijke organisaties en experts in verdiepingssessies. En hebben manifesten, petities en adviezen over discriminatie en racisme betrokken.
- Tenslotte is de koppeling met de wetenschap gemaakt en zijn we de samenwerking aangegaan met vier kenniscentra (ECHO, UBR, Verwey Jonker en Movisie) om te horen wat er werkt in de aanpak van discriminatie en racisme.
- De agenda heeft een OCW-breed karakter en is daarom meer dan een opsomming van de dossiers binnen OCW die raken aan discriminatie en racisme. De agenda gaat een stap verder en kijkt naar de rode draden die te vinden zijn in alle dossiers. Wat zijn de overkoepelende thema's die we in alle sectoren terug zien en waar we gezamenlijk op kunnen versterken?

- Het resultaat is een agenda die een duidelijke sociale norm stelt (‘OCW zet zich in tegen discriminatie en racisme’) en waarin de maatschappelijke opgave wordt opgesplitst in drie thema’s met bijbehorende ambities.

Thema 1: Een inclusief aanbod
- Elke Nederlander moet zich kunnen herkennen in les- en studiemateriaal, tentoonstellingen, media en archieven. We willen dat het aanbod in onderwijs, cultuur en wetenschap divers, inclusief en gelijkwaardig is. En dat we respectvol over verschillen spreken.
- OCW heeft de volgende ambities geformuleerd:
    1. Het aanbod in kunst, cultuur en media is representatief, bevat meerdere perspectieven en bereikt en betrekt verschillende doelgroepen.
    2. Onderwijsprogramma’s, les- en studiemateriaal bieden een brede weergave van de geschiedenis en de maatschappij, met aandacht voor discriminatie en racisme.
    3. Het Nationaal Archief is breed openbaar en toegankelijk.
    4. De teruggave van cultuurgoederen uit een koloniale context wordt zoveel mogelijk gefaciliteerd.
    5. In onderzoeksvoorstellen wordt aandacht besteed aan de effecten op verschillende groepen.

Thema 2: Ontwikkelen zonder obstakels
- OCW wil obstakels wegnemen en eerlijke kansen ondersteunen, voor een slim, vaardig en creatief Nederland. Die ambitie wordt in onderwijs en op de arbeidsmarkt gehinderd door discriminatie en uitsluiting. Dat zien we onder meer terug in stagediscriminatie, onderadvisering en het gebrek aan representatie onder makers in de cultuursector.
- OCW heeft de volgende ambities geformuleerd:
    1. Leerlingen krijgen een schooladvies dat past bij hun capaciteiten, ontwikkeling en interesses, vrij van vooroordelen.
    2. Stagediscriminatie is verleden tijd.
    3. Obstakels die studenten of makers uit ondervertegenwoordigde groepen in de weg zitten worden verwijderd.

Thema 3: Een veilige, toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving
- Scholen en instellingen in onderwijs, kunst, cultuur en wetenschap zijn ook werkgever. In die hoedanigheid wil OCW hen stimuleren om een inclusieve organisatiecultuur te creëren. Een omgeving vrij van discriminatie en racisme, waar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid de norm zijn. Een omgeving die veilig is voor iedereen en waar wordt gehandeld bij meldingen van onveilige situaties.
- OCW heeft daarbij de volgende ambities geformuleerd:
    1. Scholen en instellingen zijn veilig en inclusief voor iedereen.
    2. Scholen en instellingen zijn toegankelijk voor iedereen.

3. Scholen en instellingen bevorderen eerlijke kansen voor iedereen, door processen objectief en gelijkwaardig in te richten, met extra aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen.
4. Leidinggevenden en leraren hebben kennis en expertise over discriminatie, racisme en inclusie.

Dossiers die raken aan uw portefeuille

- Directie Emancipatie: de beleidsplannen van DE op het gebied van gender en/of lhbti+ personen die ook gelden voor de OCW-sectoren, worden meegenomen in de thema's van de agenda. PD&R zal in ieder geval een coördinerende rol vervullen bij het gesprek over genderdiversiteit in de top van de semi-publieke sector binnen de OCW-sectoren.
- Directie HO&S en MBO: alle thema's raken aan dossiers binnen deze directies. Denk in het bijzonder aan stagediscriminatie, sociale veiligheid, de doorstroom van HBO naar WO en de lerarenopleidingen.
- Directie OWB: het nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in de wetenschap raakt aan vele thema's.

OCW-werkgeversopgave

- PD&R zet zich ook intern in voor een inclusieve organisatiecultuur. Ook hier stellen we een (interne) agenda voor op. Iedereen heeft hierin een rol: de medewerkers, de leidinggevenden en de (ambtelijke) top.
- Het programma heeft in kaart gebracht wat er nodig is om deze inclusieve organisatiecultuur te realiseren en heeft daarbij drie ambities geformuleerd:
    1. OCW is een veilige, toegankelijke en inclusieve werkomgeving.
    2. OCW bevordert eerlijke kansen, met extra aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen.
    3. OCW heeft objectieve en eerlijke processen.

Vervolgproces

- April: afstemming met alle directies en met enkele externe gesprekspartners en stakeholders.
- Mei: afstemming met het MT-OCW.
- Mei: bespreking van de laatste versie in de BWL-staf van 24 mei en definitieve afstemming via de lijn.
- Juni: publicatie van de agenda. Parallel wordt met COM gewerkt aan een officieel publicatiemoment na de zomer. We zouden hier graag ook MOCW bij betrekken. Meer informatie hierover volgt.
- Na juni: na publicatie gaat PD&R de komende vier jaar in samenwerking met de directies, maatschappelijke organisaties, andere departementen, wetenschappers en onderzoekers aan de slag met de ambities in de agenda. PD&R vervult daarbij een belangrijke rol, zowel coördinerend als stimulerend, faciliterend en uitvoerend.

Organisatie herdenkingsjaar 2023

- In 2023 wordt 150 jaar afschaffing van de slavernij herdacht en gevierd met een Herdenkingsjaar (HDJ). In 2021 zijn door de voormalig betrokken bewindspersonen (MBZK, MSZW, MOCW, MVWS, SG AZ) afspraken gemaakt over de organisatie en invulling van het HDJ.
- Het HDJ is een gedeelde verantwoordelijkheid van het kabinet:
  - OCW is trekker, gesteund door inzet van SZW en BZK. Andere ministeries (AZ, BZ, JenV, en VWS) worden op hun eigen inhoud bij de organisatie betrokken. U bent vanuit OCW de verantwoordelijk bewindspersoon. SCM wordt betrokken op inhoud.
  - SZW heeft € 7 mln beschikbaar gesteld. OCW en BZK staan daarnaast garant voor ieder € 1 mln.
  - Het projectteam [redacted] is op 1 maart jl. gestart. Zij leiden de Interdepartementale Werkgroep. Ook worden de OCW-directies betrokken, om tot een OCW-brede invulling van het programma te komen.
  - De DG Stuurgroep ter versterking van de aanpak van discriminatie en racisme (BZK, SZW, OCW, VWS en JenV), waar DGCM namens OCW aan deelneemt, geeft richting aan de organisatie van het HDJ.
- Bij de organisatie van het herdenkingsjaar gelden een aantal uitgangspunten:
  - Het wordt een jaar vol verbinding, waarin verschillende perspectieven een plek krijgen door het Trans-Atlantische slavernijverleden als zwaartepunt te nemen, maar daarnaast ruimte te bieden voor verbreding naar gemeenschappen die ook een link hebben met het slavernijverleden en het jaar 1873 (o.a. Surinaams-Hindoestaanse gemeenschap, Javaanse gemeenschap).
  - Het HDJ komt dichtbij de mensen te staan, waarbij de betreffende gemeenschappen in de organisatie op vorm en inhoud worden betrokken.
  - Er is ruimte om het slavernijverleden te herdenken, de afschaffing te vieren en kennis en bewustwording over het verleden en de doorwerking in het heden blijvend te vergroten.
  - Het betreft het hele Koninkrijk, waarbij ook wordt gekeken naar het betrekken van Suriname en Indonesië.
- Het HDJ is grofweg onder te verdelen in drie blokken:
  - Koninkrijksbreed programma:
    - HDJ reikt tot in het gehele koninkrijk, met een officieel opening- en sluitingsmoment. Op deze momenten is ruimte voor optredens van bewindspersonen en het Koningshuis.
    - Voor de organisatie van deze evenementen wordt een externe opdracht verstrekt. Hierin worden ook (inter)nationale voorbeelden van herdenkingen meegenomen, zoals Juneteenth in de VS.
    - Vertegenwoordigers vanuit de gemeenschappen geven op diverse momenten input vanuit een adviesrol.
  - Regionaal en lokaal programma:

- Daarnaast bieden we middels een subsidieregeling ruimte aan (lokale) initiatieven uit de samenleving, hoofdzakelijk van culturele en/of educatieve aard.
- We zijn hierover in gesprek met het Mondriaan Fonds (MF) en Fonds Cultuurparticipatie (FCP). Om een brede scope van activiteiten aan te spreken vragen wij hen na te denken over een samenwerking. MF richt zich op de grote en kleine culturele instellingen en makers. FCP zal zich richten op het faciliteren van initiatieven uit (lokale) gemeenschappen.
- De kaders van de regeling worden opgesteld met input vanuit de gemeenschappen. Uitgangspunten daarbij zijn een brede scope van activiteiten, een laagdrempelig aanvraagproces en de juiste kennis binnen de beoordelingscommissie.

- Communicatie:
  - Op diverse wijzen wordt zichtbaarheid gegeven aan het HDJ zodat het bij een breed publiek in het koninkrijk onder de aandacht wordt gebracht. Het betreft zowel communicatie over de activiteiten die in het HDJ worden georganiseerd als over kennis over het slavernijverleden in het algemeen.

Bijlage I: Programma Discriminatie en Racisme

- Sinds 2021 bestaat er het OCW-brede Programma Discriminatie en Racisme, waarin alle inspanningen van directies en dienstonderdelen samenkomen en we gezamenlijk werken aan het verbinden, versterken en versnellen van onze aanpak.
- De Black Lives Matter demonstraties in 2020 hebben gezorgd voor een zichtbare verandering binnen de Rijksoverheid: er wordt over de hele linie gewerkt aan de versterking van de aanpak van discriminatie en institutioneel racisme.
- Alhoewel OCW zich al langer stevig inzet voor een gelijkwaardige en inclusieve samenleving, zagen ook wij ruimte voor verbetering en hebben we de krachten gebundeld in het programma.
- Het MT-OCW werd opdrachtgever, met [redacted] als gedelegeerd opdrachtgever. [redacted] treedt op als coördinerend directeur, met [redacted] als programmamanager.
- Gelet op het OCW-brede karakter van de taken van het programma fungeert MOCW als boegbeeld en eerst verantwoordelijk bewindspersoon (primes inter pares). Dit betekent dat besluitvorming over de algemene koers van het programma, de initiatieven die door het programma worden opgepakt én de uitvoering van de OCW-brede (interdepartementale) trajecten zoals de samenwerking met de NCDR, genderdiversiteit in de (semi-)publieke OCW-sectoren en het herdenkingsjaar 2023 primair bij MOCW komen te liggen.
- Het programma geeft vorm aan de samenhang en integraliteit van de aanpak van discriminatie en racisme door OCW, zowel extern (de beleidsopgave) als intern (de werkgeversopgave).
- Het programma brengt OCW-medewerkers die actief zijn op discriminatie en racisme bij elkaar, bundelt en vergroot de kennis en zorgt voor schaalvergroting. Wij stellen gezamenlijke ambities, zoeken verbindingen (intern, extern), gaan samenwerkingen aan (wetenschap, onderzoekers, kenniscentra, maatschappelijke organisaties) en zetten interventies in (pilots, onderzoeken). Alle succesvolle pilots en nieuwe inzichten worden via het programmateam gedeeld met de directies, die deze direct in lopende dossiers kunnen toepassen.
- Uitgangspunt daarbij is dat verantwoordelijkheid voor de dossiers die raken aan discriminatie en racisme onder de verantwoordelijkheid van de desbetreffende directies blijven vallen en daarmee ook binnen de portefeuille van de desbetreffende bewindspersoon (of de SG).
- Onder de verantwoordelijkheid van het programma vallen alle initiatieven die bijdragen aan de OCW-brede versterking én de coördinatie van OCW-brede interdepartementale trajecten (zoals het Herdenkingsjaar 2023, genderdiversiteit in de semi-publieke sector, de samenwerking met de NCDR).
- Het programma is gestart met een (bescheiden) budget om in 2021 het programma op te zetten en in 2022 (Q1) de agenda op te stellen. Voor de

voortzetting van het programma en het uitvoeren van de plannen die daarbij horen is een begroting opgesteld die mee is genomen in de Voorjaarsnota.
- Het programmateam bestaat uit een klein, vast kernteam en medewerkers van alle directies en dienstonderdelen die geoormerkte uren hebben voor het werk binnen het programma. Op deze manier werkt het programma als katalysator, terwijl de thematiek onderdeel blijft van het primaire proces van de (beleids)directies.

Bijlage II: Rijksbrede versterking van de aanpak van discriminatie en racisme

- Interdepartementaal is het afgelopen jaar ook geïnvesteerd in betere samenwerking tussen departementen, in het bijzonder tussen BZK (coördinerend departement), J&V, SZW, VWS en OCW.
- Ten eerste is daartoe de DG-stuurgroep ingericht, welke maandelijks bij elkaar komt om overkoepelende thema's en projecten te bespreken. DGCM neemt hieraan deel namens OCW.
- Ten tweede is in oktober 2021 de eerste Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) gestart, met als opdracht de verbinding tussen de maatschappij en de Rijksoverheid op dit thema te versterken. [redacted] ziet zijn rol als aanjager, verbinder en waakhond. Ook hij sluit maandelijks aan bij de DG-stuurgroep.
- Ons programma vervult interdepartementaal een belangrijke rol. We denken strategisch mee over de verdere versterking van de interdepartementale samenwerking. En wij coördineren alle interdepartementale OCW-brede trajecten, zoals debatten, kamerbrieven en gezamenlijke projecten.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

TER ONDERTEKENING
Aan: MOCW, MPVO, SCM

Programma Discriminatie en Racisme
Van
[redacted]
T [redacted]
T [redacted]

Datum
14 juni 2022

Referentie
33073907

Bijlagen
Kamerbrief aanbieding OCW-agenda tegen discriminatie en racisme

Intern OCW afgestemd
MT-OCW, [redacted]

nota

Kamerbrief aanbieding OCW-agenda tegen discriminatie en racisme

Aanleiding

- In de BWL-staf van 14 juni jl. is de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme besproken. Zoals afgesproken leggen wij deze ter akkoord aan u voor, met de daarbij horende Kamerbrief.
- Na uw akkoord zal de agenda opgemaakt worden voor publicatie. In de bijlage treft u een voorbeeld van dit ontwerp. In deze nota doen wij ook een voorstel voor het publicatiemoment.

Geadviseerd besluit

- Het ondertekenen van de Kamerbrief en instemmen met verzending van de agenda aan de Tweede Kamer (TK).

Kernpunten

- U ontvangt de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme, waarin staat hoe OCW de komende vier jaar discriminatie en racisme tegengaat in zijn beleidsterreinen en hoe diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid wordt bevorderd.
- De agenda bestaat uit drie thema's die verder zijn uitgewerkt in verschillende onderwerpen. De agenda geeft inzicht in de ambities van OCW en de wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven. De agenda opent met een voorwoord namens alle drie de bewindspersonen.
- De Kamerbrief is een korte aanbiedingsbrief, waarin u gezamenlijk aangeeft waarom dit thema belangrijk is voor OCW en waar de agenda toe dient. Deze brief wordt parallel voorgelegd aan de DG's en SG.
- Het voorstel is om de agenda voor het zomerreces te publiceren. De publicatie zou in dat geval met beperkte communicatie-uitingen plaatsvinden.

Toelichting

Publicatiemoment

- Het voorstel is om de agenda nog voor het zomerreces te publiceren. Verzending na het zomerreces betekent dat de agenda op zijn vroegst medio september aan de TK zal worden aangeboden.
- Verzending voor het zomerreces betekent wel dat de communicatie rond publicatie in eerste instantie op kleinere schaal zal plaatsvinden. Dit gelet op de vele andere publicitaire momenten en het bijbehorende beroep op de capaciteit van de directie communicatie. Wij adviseren u hier niettemin voor te kiezen.

- Ten eerste wordt er al geruime tijd, samen met maatschappelijke partners en experts, gewerkt aan de totstandkoming van de agenda. We worden regelmatig bevraagd door onze partners wanneer OCW de agenda openbaar maakt, en daarmee een impuls geeft aan de aanpak van discriminatie en racisme. Verzending uitstellen zal tot kritische vragen leiden en mogelijk tot onvrede.
- Ten tweede is publicatie voor het zomerreces opportuun om de samenloop te voorkomen met de publicatie van het Nationaal Programma (NP). Het NP is onder regie van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) tot stand gekomen en wordt waarschijnlijk na het zomerreces gepubliceerd. Bij uitstel van verzending van de OCW-agenda tot na het zomerreces dreigt het risico dat beide stukken (nagenoeg) tegelijkertijd verschijnen, en dat we verzending van de OCW-agenda aan de TK verder moeten uitstellen.

Politieke context

- In het coalitieakkoord heeft het kabinet gezegd institutioneel racisme tegen te willen gaan. In het onderwijs wordt er ingezet op het vergroten van de sociale veiligheid en van gelijke kansen. Ook wil het kabinet, in het kader van het Herdenkingsjaar, de dialoog aangaan over het slavernijverleden en hedendaags racisme. Deze thema's komen terug in de agenda.
- Het programma discriminatie en racisme heeft vooralsnog niet voorzien in bespreking van de agenda in de ministerraad, nu de inhoud enkel raakt aan de beleidsterreinen van OCW. Het ligt wel voor de hand om publicatie van de agenda in de ministerraad aan te kondigen en ter informatie te delen.

Krachtenveld

- Het NP van het kabinet, wat onder regie van de NCDR tot stand is gekomen, wordt na het zomerreces verwacht. Dit NP is overkoepelend. Hetgeen daarin is opgenomen over de OCW-terreinen is gebaseerd op onze agenda. Bij de publicatie van onze agenda zullen we samen optrekken met de NCDR.
- Andere departementen zullen naar verwachting op termijn ook met een soortgelijke publicatie komen. OCW is het eerste departement dat zich committeert aan een eigen agenda en daarmee naar buiten treedt.

Vervolgprocedure

- Na uw akkoord wordt de agenda met bijbehorende Kamerbrief verzonden.
- Met de directie communicatie wordt gewerkt aan een intern event na het zomerreces om beide agenda's (naast de beleidsopgave ook de werkgeversopgave) aan de medewerkers van OCW te presenteren. Meer informatie hierover volgt.
- Na publicatie van de agenda's vervult het Programma Discriminatie en Racisme (PD&R) een belangrijke rol (zowel coördinerend als stimulerend, faciliterend en uitvoerend) bij het behalen van de OCW-ambities. PD&R zoekt daarbij de samenwerking met de directies, dienstonderdelen, maatschappelijke organisaties, andere departementen, wetenschappers en onderzoekers. Vanuit alle (beleids)directies zijn uren (4-8 uur per week) beschikbaar gesteld om hieraan bij te dragen.
- Het uitgangspunt is dat verantwoordelijkheid voor de dossiers onder de desbetreffende directies blijft vallen en daarmee ook binnen de portefeuille

van de desbetreffende bewindspersoon. Op deze manier werkt het programma als katalysator, terwijl de thematiek onderdeel blijft van het primaire proces van de (beleids)directies.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

- Niet van toepassing.

Voorbeeld van de vormgeving van de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme





Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

TER ONDERTEKENING
Aan: MOCW, MPVO, SCM

Programma Discriminatie en Racisme

Van
[redacted]
T [redacted]

[redacted]
T [redacted]

Datum
14 juni 2022

Referentie
33073907

Bijlagen
Kamerbrief aanbieding OCW-agenda tegen discriminatie en racisme

Intern OCW afgestemd
MT-OCW, [redacted]

nota

Kamerbrief aanbieding OCW-agenda tegen discriminatie en racisme

Aanleiding

- In de BWL-staf van 14 juni jl. is de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme besproken. Zoals afgesproken leggen wij deze ter akkoord aan u voor, met de daarbij horende Kamerbrief.
- Na uw akkoord zal de agenda opgemaakt worden voor publicatie. In de bijlage treft u een voorbeeld van dit ontwerp. In deze nota doen wij ook een voorstel voor het publicatiemoment.

Dank. Ofzorg nog even checken PIJ de kerndoelen. Hoe verhoudt zich dit tot OCW op basis van verdieping en de herziening.

Geadviseerd besluit

- Het ondertekenen van de Kamerbrief en instemmen met verzending van de agenda aan de Tweede Kamer (TK).

Kernpunten

- U ontvangt de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme, waarin staat hoe OCW de komende vier jaar discriminatie en racisme tegengaat in zijn beleidsterreinen en hoe diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid wordt bevorderd.
- De agenda bestaat uit drie thema's die verder zijn uitgewerkt in verschillende onderwerpen. De agenda geeft inzicht in de ambities van OCW en de wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven. De agenda opent met een voorwoord namens alle drie de bewindspersonen.
- De Kamerbrief is een korte aanbiedingsbrief, waarin u gezamenlijk aangeeft waarom dit thema belangrijk is voor OCW en waar de agenda toe dient. Deze brief wordt parallel voorgelegd aan de DG's en SG.
- Het voorstel is om de agenda voor het zomerreces te publiceren. De publicatie zou in dat geval met beperkte communicatie-uitingen plaatsvinden.

Toelichting

Publicatiemoment

- Het voorstel is om de agenda nog voor het zomerreces te publiceren. Verzending na het zomerreces betekent dat de agenda op zijn vroegst medio september aan de TK zal worden aangeboden.
- Verzending voor het zomerreces betekent wel dat de communicatie rond publicatie in eerste instantie op kleinere schaal zal plaatsvinden. Dit gelet op de vele andere publicitaire momenten en het bijbehorende beroep op de capaciteit van de directie communicatie. Wij adviseren u hier niettemin voor te kiezen.

- Ten eerste wordt er al geruime tijd, samen met maatschappelijke partners en experts, gewerkt aan de totstandkoming van de agenda. We worden regelmatig bevraagd door onze partners wanneer OCW de agenda openbaar maakt, en daarmee een impuls geeft aan de aanpak van discriminatie en racisme. Verzending uitstellen zal tot kritische vragen leiden en mogelijk tot onvrede.
- Ten tweede is publicatie voor het zomerreces opportuun om de samenloop te voorkomen met de publicatie van het Nationaal Programma (NP). Het NP is onder regie van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) tot stand gekomen en wordt waarschijnlijk na het zomerreces gepubliceerd. Bij uitstel van verzending van de OCW-agenda tot na het zomerreces dreigt het risico dat beide stukken (nagenoeg) tegelijkertijd verschijnen, en dat we verzending van de OCW-agenda aan de TK verder moeten uitstellen.

Politieke context

- In het coalitieakkoord heeft het kabinet gezegd institutioneel racisme tegen te willen gaan. In het onderwijs wordt er ingezet op het vergroten van de sociale veiligheid en van gelijke kansen. Ook wil het kabinet, in het kader van het Herdenkingsjaar, de dialoog aangaan over het slavernijverleden en hedendaags racisme. Deze thema's komen terug in de agenda.
- Het programma discriminatie en racisme heeft vooralsnog niet voorzien in bespreking van de agenda in de ministerraad, nu de inhoud enkel raakt aan de beleidsterreinen van OCW. Het ligt wel voor de hand om publicatie van de agenda in de ministerraad aan te kondigen en ter informatie te delen.

Krachtenveld

- Het NP van het kabinet, wat onder regie van de NCDR tot stand is gekomen, wordt na het zomerreces verwacht. Dit NP is overkoepelend. Hetgeen daarin is opgenomen over de OCW-terreinen is gebaseerd op onze agenda. Bij de publicatie van onze agenda zullen we samen optrekken met de NCDR.
- Andere departementen zullen naar verwachting op termijn ook met een soortgelijke publicatie komen. OCW is het eerste departement dat zich committeert aan een eigen agenda en daarmee naar buiten treedt.

Vervolgprocedure

- Na uw akkoord wordt de agenda met bijbehorende Kamerbrief verzonden.
- Met de directie communicatie wordt gewerkt aan een intern event na het zomerreces om beide agenda's (naast de beleidsopgave ook de werkgeversopgave) aan de medewerkers van OCW te presenteren. Meer informatie hierover volgt.
- Na publicatie van de agenda's vervult het Programma Discriminatie en Racisme (PD&R) een belangrijke rol (zowel coördinerend als stimulerend, faciliterend en uitvoerend) bij het behalen van de OCW-ambities. PD&R zoekt daarbij de samenwerking met de directies, dienstonderdelen, maatschappelijke organisaties, andere departementen, wetenschappers en onderzoekers. Vanuit alle (beleids)directies zijn uren (4-8 uur per week) beschikbaar gesteld om hieraan bij te dragen.
- Het uitgangspunt is dat verantwoordelijkheid voor de dossiers onder de desbetreffende directies blijft vallen en daarmee ook binnen de portefeuille van de desbetreffende bewindspersoon. Op deze manier werkt het

programma als katalysator, terwijl de thematiek onderdeel blijft van het primaire proces van de (beleids)directies.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

- Niet van toepassing.

Voorbeeld van de vormgeving van de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme



Een inclusief aanbod

OCW vindt het belangrijk dat leermiddelen, boeken, tv-series en tentoonstellingen de diversiteit van de Nederlandse samenleving weerspiegelen en vrij zijn van discriminatie, racisme, stereotyperingen en vooroordelen- en deze waar mogelijk tegengaan. Een inclusief aanbod zorgt voor herkenning en begrip voor de ander, en is zo verbindend in de samenleving.



Agenda
tegen discriminatie
en racisme

Beleidsopgave

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

TER ONDERTEKENING
Aan: MOCW, MPVO, SEM
[redacted]

OCW Programma tegen Discriminatie en Racisme

Van
[redacted]
T [redacted]

Datum
22 augustus 2022

Referentie
1295648

Bijlagen
Kamerbrief aanbieding OCW-agenda tegen discriminatie en racisme

Intern OCW afgestemd
MT-OCW, [redacted]

nota

Kamerbrief aanbieding OCW-agenda tegen discriminatie en racisme

Aanleiding

- In de BWL-staf van 14 juni jl. is de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme besproken. Vervolgens is de agenda via de lijn voor het zomerreces aan u voorgelegd.
- We bieden u nu opnieuw de agenda aan, waarin al uw opmerkingen zijn verwerkt. In de bijlagen treft u een versie met *track changes* en een schone versie.
- Na uw akkoord zal de agenda opgemaakt worden voor publicatie. In deze nota treft u een voorbeeld van het ontwerp. In deze nota doen wij ook een voorstel voor het publicatiemoment.

Geadviseerd besluit

- Het ondertekenen van de Kamerbrief en instemmen met verzending van de agenda aan de Tweede Kamer (TK) uiterlijk begin oktober.
- Akkoord op de voorgestelde media-uitingen op het moment van publiceren.
- Akkoord op aanvullende media-uitingen (interview) ter bevordering van uw profilering op dit thema.

Kernpunten

- U ontvangt de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme, waarin staat hoe OCW de komende vier jaar discriminatie en racisme tegengaat in zijn beleidsterreinen en hoe inclusie en gelijkwaardigheid wordt bevorderd.
- De agenda bestaat uit drie thema's die verder zijn uitgewerkt in verschillende onderwerpen. De agenda geeft inzicht in de ambities van OCW en de wijze waarop hier invulling aan wordt gegeven. De agenda opent met een voorwoord namens alle drie de bewindspersonen.
- De Kamerbrief is een korte aanbiedingsbrief, waarin u gezamenlijk aangeeft waarom dit thema belangrijk is voor OCW en waar de agenda toe dient.
- Het voorstel is om de agenda begin oktober te publiceren. We adviseren de publicatie gepaard te laten gaan met een aantal media-uitlatingen.

Toelichting

Publicatiemoment

- Het Nationaal Programma (NP), wat onder regie van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) tot stand is gekomen, wordt op 19 september verwacht. MBZK stuurt het dan namens het kabinet aan de TK. Dit

gaag in samenwerking met COM
een workshop over communicatie -
strategie, bijv. rondom diversiteitsweek

NP is overkoepelend. Hetgeen daarin is opgenomen over de OCW-terreinen is gebaseerd op onze agenda.

- Wij adviseren de OCW-agenda 1 à 2 weken na de publicatie van het NP naar de TK te sturen, tijdens Diversity Week (3 t/m 7 oktober). Het bureau van de NCDR heeft meegelezen op de tekst van de OCW agenda en het ligt voor de hand om na de publicatie één à twee gezamenlijke prioriteiten vast te stellen en hierop samen te werken.
- Mocht het NP vertraagd zijn, dan adviseren we uiterlijk begin oktober onze agenda te publiceren, ongeacht of het NP dan al gepubliceerd is. De reden hiervoor is dat er al geruime tijd, samen met maatschappelijke partners en experts, is gewerkt aan de totstandkoming van de agenda. We worden regelmatig bevraagd door onze partners wanneer OCW de agenda openbaar maakt, en daarmee een impuls geeft aan de aanpak van discriminatie en racisme. Verzending uitstellen tot later in het najaar zal tot kritische vragen leiden en mogelijk tot onvrede.

Media-uitingen

- We adviseren om de publicatie van de agenda gepaard te laten gaan met een aantal media-uitlatingen. Deze uitingen zouden bij voorkeur, tijdens Diversity Week (3 t/m 7 oktober) gedaan worden, zodat we mee gaan in de stroom van aandacht en bewustzijn voor deze thematiek in de samenleving.
- De volgende media- en communicatie uitingen stellen we voor:
    - Een persbericht – proactief publicatie agenda aankondigen en maatschappelijke relevantie benadrukken
    - Content op onze social media kanalen (OCW LinkedIn) (bij voorkeur sliders en infographic)
    - Een bericht in de nieuwsbrieven naar onze sectoren
    - Nieuwsbericht op Rijksoverheid.nl/praktijkverhalen op ocw-verhalen.nl
    - Een publicatie van het Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS)
- Naast de bovenstaande media-uitingen, adviseert het OCW programma tegen discriminatie en racisme (PD&R) u om zichtbaar te zijn op het thema. De publicatie van de OCW-agenda is hiervoor een mooi moment. We adviseren daarom dat elk van u een media-optreden rondom de publicatie heeft, bijvoorbeeld een interview over dit thema in een krant of tijdschrift.

Politieke context

- In het coalitieakkoord heeft het kabinet gezegd institutioneel racisme tegen te willen gaan. In het onderwijs wordt er ingezet op het vergroten van de sociale veiligheid en van gelijke kansen. Ook wil het kabinet, in het kader van het Herdenkingsjaar, de dialoog aangaan over het slavernijverleden en hedendaags racisme. Deze thema's komen terug in de agenda.
- PD&R heeft vooralsnog niet voorzien in bespreking van de agenda in de ministerraad, nu de inhoud enkel raakt aan de beleidsterreinen van OCW. Het ligt wel voor de hand om publicatie van de agenda in de ministerraad aan te kondigen en ter informatie te delen.

Interdepartementaal

- Andere departementen zullen naar verwachting op termijn ook met een soortgelijke publicatie komen. OCW is het eerste departement dat zich committeert aan een eigen agenda en daarmee naar buiten treedt.

Vervolgprocedure

- Na uw akkoord wordt de agenda opgemaakt en daarna met bijbehorende Kamerbrief verzonden.
- Met de directie communicatie wordt gewerkt aan een intern event op 3 oktober om beide agenda's (naast de beleidsopgave ook de werkgeversopgave) aan de medewerkers van OCW te presenteren.
- Na publicatie van de agenda's vervult het PD&R een belangrijke rol (zowel coördinerend als stimulerend, faciliterend en uitvoerend) bij het behalen van de OCW-ambities. PD&R zoekt daarbij de samenwerking met de directies, dienstonderdelen, maatschappelijke organisaties, andere departementen, wetenschappers en onderzoekers. Vanuit alle (beleids)directies zijn beleidsmedewerkers (deels) vrijgemaakt om hieraan bij te dragen.
- Het uitgangspunt is dat verantwoordelijkheid voor de dossiers onder de desbetreffende directies blijft vallen en daarmee ook binnen de portefeuille van de desbetreffende bewindspersoon. Op deze manier werkt het programma als katalysator, terwijl de thematiek onderdeel blijft van het primaire proces van de (beleids)directies.

Informatie die niet openbaar gemaakt kan worden

- Niet van toepassing.

Datum
22 augustus 2022

Voorbeeld van de vormgeving van de OCW-agenda tegen discriminatie en racisme



