Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2018–2019

30 950 Rassendiscriminatie

Nr. 161

BRIEF VAN DE MINISTER VAN BINNENLANDSE ZAKEN EN KONINKRIJKSRELATIES

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 12 februari 2019

Op 26 april 2018 heb ik u, mede namens de Minister van Justitie en Veiligheid, de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport, de Minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media en de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de kabinetsaanpak van discriminatie aangeboden.[1] Op verzoek van uw Kamer[2] doe ik u hierbij de voortgang van deze kabinetsaanpak toekomen, in de periode van mei 2018 tot februari 2019. De jaarlijkse cijfers over het aantal meldingen van discriminatie (van onder meer politie en de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)) zullen in april 2019 gereed zijn en dan aan uw Kamer worden toegezonden. Met betrekking tot de gelijke behandeling van LHBTI-personen verwijs ik naar de brief over voortgang in het emancipatiebeleid, die uw Kamer in maart 2019 zal ontvangen.

Voortgang kabinetsaanpak van discriminatie

Coördinatie van de kabinetsaanpak

Discriminatie aanpakken, zo heb ik in mijn brief van 26 april 2018 al aangegeven, vereist een lange adem, veel doorzettingsvermogen en een doordachte gezamenlijke inspanning. De kabinetsaanpak van discriminatie, ingezet door het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie,[3] richt zich daarom op diverse maatschappelijke terreinen en verschijningsvormen van discriminatie waarvoor de hierboven genoemde bewindspersonen verantwoordelijkheid dragen. Ik heb, vanuit mijn coördinerende rol, het initiatief genomen om elk half jaar een bewindspersonenoverleg te organiseren over de aanpak van discriminatie. Het doel van dit overleg is

[1] Kamerstuk 30 950, nr. 156.
[2] Brief van 21 december 2018 van de vaste commissie voor Binnenlandse Zaken.
[3] Kamerstuk 30 950, nr. 84.

kst-30950-161
ISSN 0921 - 7371
's-Gravenhage 2019

om de verschillende aanpakken van discriminatie onderling versterkend te laten zijn en te komen tot intensivering daar waar dat nodig is.
Op 20 november 2018 heeft het eerste bewindspersonenoverleg plaatsgevonden. De bespreking richtte zich op actuele dossiers die onder de verantwoordelijkheid van meerdere bewindspersonen vallen, zoals de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en stagediscriminatie. Dit eerste bewindspersonenoverleg heeft mede geleid tot de hieronder weergegeven voortgang op deze en andere dossiers. Tevens is er besloten om en marge van een volgend bewindspersonenoverleg ook bestuurlijk overleg te voeren met de wethouders van de G4 met discriminatie in de portefeuille, teneinde de nationale en lokale aanpak van discriminatie bij elkaar te brengen.

Hieronder volgt per speerpunt, de voortgang en de stand van zaken van de kabinetsaanpak van discriminatie.

Aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie

Inclusieve arbeidsmarkt

Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie

In het regeerakkoord is opgenomen dat het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie (2014) een vervolg krijgt, waarbij het bestrijden van discriminatie in sollicitatieprocedures, bij zwangerschap en een stevige handhavende rol voor de Inspectie SZW voorop staan. In juni 2018 is de hoofdlijnenbrief Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021[4] aan uw Kamer toegezonden. Het actieplan kent drie pijlers:
1. Toezicht en handhaving
2. Onderzoek en instrumenten
3. Kennis en bewustwording

Deze pijlers zijn gedurende de zomermaanden van 2018 op basis van onderzoeken door TNO, Movisie en het SCP en gesprekken met diverse relevante partijen zoals de Stichting van de Arbeid, ADV, de uitzendsector en het Ministerie van OCW nader uitgewerkt tot een implementatieplan, dat in november 2018 aan uw Kamer is toegezonden.[5]
De maatregelen uit het vernieuwde actieplan bouwen voort op acties van de afgelopen jaren op het gebied van toezicht, onderzoek en communicatie. De Inspectie SZW ziet er op toe dat werkgevers een beleid voeren dat gericht is op voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting, waaronder discriminatie. Daarbij gaat speciale aandacht van de Inspectie SZW uit naar zwangerschapsdiscriminatie. Aanvullend worden de bevoegdheden van de Inspectie SZW verruimd, zodat toezicht en handhaving mogelijk wordt met betrekking tot de aanwezigheid van wervings- en selectiebeleid bij werkgevers waarin voldoende waarborgen moeten zijn opgenomen om discriminatie van sollicitanten te voorkomen en tegen te gaan. Met dat doel wordt een wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet voorbereid. Ook wordt onderzocht hoe de Inspectie SZW toezicht kan houden op derden die een bemiddelende of dienstverlenende rol hebben in het werving en selectieproces, waaronder uitzendbureaus en recruitmentbureaus. De wetswijziging wordt na de zomer voor advies aan de Raad van State voorgelegd.

Er is een nieuwe campagne rondom arbeidsmarktdiscriminatie in ontwikkeling met aandacht voor zwangerschapsdiscriminatie en beloningsdiscriminatie, deze start in het eerste kwartaal van 2019. In deze campagne wordt zoveel mogelijk op sectoraal en regionaal niveau

[4] Kamerstuk 29 544, nr. 834.
[5] Kamerstuk 29 544, nr. 849.

gecommuniceerd over diversiteit op de werkvloer en het belang van goede, eerlijke werving en selectiemethoden. Hierbij wordt nadrukkelijk de samenwerking gezocht met werkgevers die al succesvol werk maken van diversiteit en inclusie binnen de eigen organisatie. Op 13 februari organiseren de Minister en Staatssecretaris van SZW een bijeenkomst om met 20 van deze werkgevers gezamenlijk te onderzoeken hoe deze beweging verder kan worden opgebouwd. De bewustwordingsactie «Baby en Baan», gericht op de rechten van zwangere vrouwen en jonge moeders, is verlengd.

Er is een breed onderzoeksprogramma ingericht, om kennis te verzamelen over (onbewuste) vooroordelen in de werving & selectiepraktijk, die vervolgens ook kan worden vertaald in effectieve maatregelen die werkgevers kunnen toepassen en in toezichtsinterventies voor de Inspectie SZW. Er wordt daarnaast op verzoek van uw Kamer onderzoek gedaan naar de inzet van *mystery guests/mystery calls* als ondersteuning van de inzet van de Inspectie SZW en er wordt onderzoek gedaan naar de effectiviteit van anoniem solliciteren.
Het charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid heeft inmiddels 170 ondertekenaars die zich hebben gecommitteerd aan diversiteitsdoelstellingen binnen de eigen organisatie.
In het tweede kwartaal van 2019 ontvangt uw Kamer een separate voortgangsrapportage over de uitvoering van het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021.

Gelijk loon

Het kabinet streeft naar het verkleinen van de loonkloof tussen mannen en vrouwen. In november 2018 verscheen de «Monitor loonverschillen tussen mannen en vrouwen». Daaruit blijkt dat het ongecorrigeerde beloningsverschil[6] zowel bij overheid als bedrijfsleven in 2016 lager was dan in 2014. In het bedrijfsleven is het ongecorrigeerde verschil gedaald van 20% in 2014 naar 19% in 2016. Bij de overheid van 10% in 2014 naar 8% in 2016. Als mannen en vrouwen dezelfde achtergrondkenmerken hebben, is het uurloon van vrouwen bij de overheid 5% en in het bedrijfsleven 7% lager («gecorrigeerde loonkloof»). De gecorrigeerde loonkloof laat sinds 2008 een langzaam dalende trend zien, maar is in 2016 niet kleiner dan in 2014.
Op het gebied van verkleining van de totale loonkloof – gecorrigeerd en ongecorrigeerd – is onderstaande voortgang te melden:
– De Minister van OCW subsidieert activiteiten van Women Inc. om vrouwen en werkgevers bewust te maken van de loonkloof. Women Inc. biedt hun praktische mogelijkheden om de loonkloof te verkleinen en gaat komend jaar onderzoeken hoe verbeteringen kunnen worden doorgevoerd.
– In het verschenen Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018–2021 en het bijbehorende Implementatieplan staan verschillende maatregelen beschreven om beloningsdiscriminatie tegen te gaan, waaronder:
    o Bevorderen dat ondernemingsraden, werkgevers en personeelsfunctionarissen binnen hun organisaties en netwerken aan slag gaan met het stimuleren van gelijke beloning.
    o Het updaten van de «Checklist gelijke beloning» door de Stichting van de Arbeid die ook haar achterban actief gaat informeren over de onderliggende oorzaken van beloningsdiscriminatie.

[6] Het ongecorrigeerde beloningsverschil is het gemiddelde verschil in uurloon tussen mannen en vrouwen.

Programma Verdere Integratie op de arbeidsmarkt

Op 16 november 2018 is uw Kamer geïnformeerd over de voortgang van het programma Verdere Integratie op de arbeidsmarkt[7] (VIA). Het programma VIA is opgezet omdat de arbeidsmarktpositie van Nederlanders met een migratieachtergrond structureel achterblijft. Inmiddels zijn er voldoende inzichten voorhanden over de omvang, de achtergronden en de oorzaken van deze achterstanden. Er is echter onvoldoende inzicht in welke instrumenten of activiteiten effectief zijn om hier kentering in te kunnen brengen. Om deze reden zet het programma VIA in op het in beeld brengen van effectieve instrumenten en werkzame elementen, om deze vervolgens in een volgende fase breder uit te kunnen rollen. Op deze wijze wordt de huidige hoogconjunctuur, waarin de arbeidsmarktkansen verbeteren, benut om op termijn de verbeterende arbeidsmarktkansen van de personen met een migratieachtergrond structureel te kunnen bestendigen.

Om deze effectieve instrumenten in kaart te brengen, worden momenteel verschillende (experimentele) pilots opgezet en voorzien van gedegen evaluatieonderzoek. Om dit te bereiken wordt al in de ontwikkelfase in het bijzonder rekening gehouden met de evalueerbaarheid van de pilots. Voor de vormgeving en uitvoering van de pilots wordt nauw samengewerkt met gespecialiseerde onderzoekers, werkgevers, gemeenten, scholen, andere overheidsinstellingen en departementen. Het Ministerie van Financiën is betrokken bij de opzet en evaluatie van het programma VIA, mede aangezien dit programma gezien de doelstelling en aanpak aansluit bij de operatie Inzicht in Kwaliteit van de Minister van Financiën. Het Ministerie van OCW is nauw betrokken bij de opzet en de uitvoering van de pilots die te maken hebben met relatie studie-arbeidsmarkt.

Binnen programma VIA wordt een achttal experimentele pilots ontwikkeld. In 2019 zullen alle pilots van start zijn gegaan, de eerste (tussen)resultaten zullen in de tweede helft van 2021 beschikbaar komen. Het gaat om pilots op volgende onderwerpen:

– LOB (loopbaanoriëntatie en -begeleiding) ouderbetrokkenheid: Inzet op intensievere ouderbetrokkenheid op het vmbo t.b.v. een studiekeuze met beter arbeidsperspectief.
– Overgang mbo en arbeidsmarkt: Professionalisering voorbereiding arbeidsmarkt en bredere arbeidsoriëntatie.
– Nudging «werving en selectie»: Tegengaan van vooroordelen d.m.v. eenvoudige aanpassingen in werving en selectieproces bij werkgevers.
– Culturele barometer: Voor werkgevers inzicht mogelijk maken in culturele diversiteit in personeelsbestand doormiddel van database-koppeling met het CBS.
– Behoud: Versterken behoud en doorstroomkansen van personeel van niet-westerse migratieachtergrond.
– Uitstroom uit WW: Betere aansluiting UWV dienstverlening bij WW-gerechtigden met niet-westerse achtergrond om kans op het vinden van een nieuwe baan te vergroten.
– Leerwerktrajecten: Door combinaties van werken en leren de arbeidsmarktpositie van bijstandsgerechtigde Nederlanders met een migratieachtergrond verbeteren.
– Intensieve begeleiding: Inzetten van verschillende andere instrumenten om de arbeidsmarktkansen te verbeteren van langdurig werklozen uit de Participatie-wet met een niet westerse achtergrond (waaronder personen met een Somalische achtergrond).

[7] Kamerstuk 29 544, nr. 848.

Het programma VIA richt zich hiermee op verschillende deelgroepen (jongeren en hun ouders, WW-gerechtigden, bijstandsgerechtigden), verschillende actoren (werkgevers, overheidsinstanties) en verschillende «fases» (opleidingskeuze, aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt, het vinden van een baan, het vasthouden van de baan, het re-integreren), waarmee het vraagstuk van de arbeidsmarktachterstanden van de personen met een niet westerse achtergrond over de volle breedte wordt aangepakt.

Stagediscriminatie

Op 31 augustus 2018 is uw Kamer geïnformeerd over de aanpak van gelijke kansen en stagediscriminatie in het middelbaar beroepsonderwijs (Kamerstuk 31 524, nr. 374).
In november 2018 heeft de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap met bestuurlijke partners uit het veld verdere afspraken gemaakt om stagediscriminatie tegen te gaan. Zo wordt aangesloten bij het beleid SZW uit Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021 waarin het vooral gaat om verder verbeteren van de werving en selectie.

Daarnaast zijn er in 2018 in totaal 61 meldingen binnengekomen bij het meldpunt Stagediscriminatie van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). De komende tijd zal verder gewerkt worden aan de verbetering van het meldpunt Stagediscriminatie. Er wordt onderzocht hoe het meldpunt laagdrempeliger kan worden ingericht, zodat studenten zich veilig voelen om stagediscriminatie te melden. Ook zal verkend worden in hoeverre signalen van discriminatie die bij de SBB en de Inspectie SZW bekend zijn, binnen de kaders van de privacywetgeving, met elkaar gedeeld kunnen worden. Tot slot zal in 2019 een campagne gelanceerd worden om onder andere meer aandacht te vragen voor het meldpunt stagediscriminatie. De jongerenorganisatie beroepsonderwijs (JOB) zal samen met ROC Midden Nederland een pilot starten met een «klachtenloket» waar studenten ook terecht kunnen met een discriminatieklacht.
Bovendien stimuleert de SBB dat bestaande en nieuwe praktijkopleiders zich bewuster worden van het belang van gelijke kansen.
Zo organiseert de SBB onder andere workshops voor nieuwe praktijkopleiders waar ook aandacht wordt besteed aan elementen uit de cursus «Selecteren zonder Vooroordelen» van het College voor de Rechten van de Mens.

Programma Inclusieve overheid

Op 13 juli 2018 is het Strategisch personeelsbeleid Rijk 2025 aan uw Kamer aangeboden waarin onder andere de ambitie is opgenomen om een inclusieve rijksorganisatie te zijn met divers samengestelde teams.[8] Het Rijk hecht aan een inclusieve organisatiecultuur waarin alle medewerkers actief betrokken en opgenomen worden. Waar zij zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen, en waar zij zich in een veilige leeromgeving kunnen ontwikkelen. Een organisatiecultuur waarin uitsluiting, discriminatie, pesten en intimidatie niet worden getolereerd. In het Strategisch Personeelsbeleid Rijk 2025 zijn concrete maatregelen opgenomen ter bevordering van diversiteit en inclusie. Zoals bijvoorbeeld de afspraken:
– dat alle leden van selectiecommissies verplicht een training ter voorkoming van vooringenomenheid en ter verbetering van het selectiegesprek volgen;

[8] Kamerstuk 31 490, nr. 243.

– dat het onderwerp inclusieve werkomgeving wordt meegenomen in medewerkersonderzoeken, personeelsgesprekken, het exitgesprek en managementleergangen.

Verder worden op sector Rijk-niveau periodiek bijeenkomsten georganiseerd om kennis en ervaring op het terrein van het bevorderen van diversiteit en inclusie te delen. Hierbij zijn ook de sectoren Defensie en Politie vertegenwoordigd.

Ter implementatie van het VN Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap is het Rijk binnen het Programma Onbeperkt Meedoen! als werkgever aan de slag met:
– het realiseren van banen voor arbeidsgehandicapten en een inclusieve werkomgeving (werkgeverschap);
– de toegang tot (Rijks)kantoren;
– toegankelijkheid van overheidscommunicatie;
– inzet op social return bij inkoop.

De rijksoverheid draagt als inclusieve werkgever bij aan de inzetbaarheid van mensen met een arbeidsbeperking. Het aantal functies voor mensen met een arbeidsbeperking bij de rijksoverheid stijgt gestaag. Voor hoger opgeleide mensen met een arbeidsbeperking is gekozen voor een rijksbrede aanpak om maatwerk mogelijk te maken. Afgelopen oktober is het programma Rijksbrede Instroom Hoger opgeleide Arbeidsparticipanten (RIHA) van start gegaan. In dit kader worden ook activiteiten georganiseerd om een inclusief werkklimaat te bevorderen.

Voor de begeleiders en mentoren van mensen met een arbeidsbeperking worden regelmatig trainingen georganiseerd. Deze trainingen voorzien duidelijk in een behoefte. Ook zijn en worden er in het kader van social return on investment pilots opgestart voor diverse groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

SER Adviesaanvraag «gender en culturele diversiteit in de top van het bedrijfsleven»

Uit onderzoek naar gender en culturele diversiteit in de top van het bedrijfsleven wordt duidelijk dat zowel vrouwen als Nederlanders met een niet-westerse migratieachtergrond nog steeds onvoldoende doorstromen naar de top van het bedrijfsleven. Dit is een onwenselijke situatie. Daarom hebben de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de zomer van 2018 de SER gevraagd om advies uit te brengen over welke maatregelen effectief zijn om doorstroom van vrouwen en medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond naar de top van het bedrijfsleven te stimuleren en voor welke maatregelen het meeste draagvlak bestaat. Dit advies wordt najaar 2019 verwacht.

Aanpak discriminatie op de woningmarkt

Over de aanpak van discriminatie op de woningmarkt heb ik u in mijn brief van 9 november 2018[9] geïnformeerd. Alle partijen waarmee ik overleg in het kader van Goed Verhuurderschap tonen hierop hun inzet en betrokkenheid. Met onderzoek naar discriminatie op de woningmarkt wil ik een extra middel inzetten dat de sector verder stimuleert tot goed gedrag en alertheid. Ik verwacht in de tweede helft van 2019 uw Kamer hier verder over te kunnen informeren.

[9] Kamerstuk 32 847, nr. 439.

Strafrechtelijke aanpak

Aanwijzing Discriminatie

De aanwijzing discriminatie,[10] waarin wordt beschreven hoe het Openbaar Ministerie (OM) omgaat met opsporing en vervolging van discriminatie, is herzien en gemoderniseerd. De nieuwe aanwijzing sluit beter op de praktijk aan; in de vorige aanwijzing lag de nadruk op specifieke discriminatiefeiten zoals groepsbelediging en aanzetten tot haat. In de praktijk blijken zulke feiten minder vaak voor te komen dan commune delicten met een zogenoemd discriminatie-aspect. Dat zijn delicten, zoals mishandeling, waarbij discriminatie mogelijk een rol heeft gespeeld. Als er sprake is van een delict met een discriminatie-aspect kan dit leiden tot een hogere strafeis.
In de aanwijzing is verduidelijkt wat verstaan moet worden onder een discriminatie-aspect. Het OM hanteert hier een ruime definitie. Een discriminatie-aspect kan ook te maken hebben met de genderidentiteit van het slachtoffer (bijvoorbeeld in gevallen waarbij het slachtoffer een transgenderpersoon is). Dit is nu expliciet opgenomen. De officier van justitie krijgt in de vernieuwde aanwijzing verder meer ruimte om discriminatie op een effectieve manier aan te pakken. De aanwijzing geeft bijvoorbeeld handvatten om een selectie te maken uit grote aantallen strafbare uitingen op *social media* waarvan aangifte is gedaan. Ook is onderkend dat discriminatie soms beter is aan te pakken buiten het strafrecht, bijvoorbeeld wanneer er door personeel van een winkel gediscrimineerd wordt. Een verplichting voor het bedrijf om maatregelen te treffen om discriminatie te voorkomen is dan effectiever dan een geldboete. Het OM bekijkt per zaak wat het meest passend is. De regels zijn per 1 januari 2019 ingegaan.

Kracht van het Verschil

Het programma «Kracht van het Verschil» wordt door de politie voortgezet tot eind 2019. De politie is bezig met de borging van de inspanningen en resultaten van het programma. De interne evaluatie van het programma wordt met de politie besproken, waarna uw Kamer nader wordt geïnformeerd. De Politieacademie monitort in 10 basiseenheden de werking van het handelingskader proactief controleren en de politieapp proactief controleren. In de zomer van 2019 wordt uw Kamer geïnformeerd over de resultaten van deze monitor.

Lokale aanpak van discriminatie

Versterking antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)

Antidiscriminatievoorzieningen zorgen in vrijwel alle gemeenten voor bijstand aan slachtoffers en registratie van meldingen van discriminatie. Vele ADV's functioneren goed, werken samen met de gemeente en elkaar en zorgen op lokaal niveau voor adequate steun aan burgers. Er zijn echter ook zwakke plekken in het landelijk netwerk van ADV's. In mijn brief van 26 april 2018 heb ik de resultaten van twee onderzoeken[11] naar de ADV-functie beschreven en een drietal oplossingsrichtingen voor bekende knelpunten geschetst. Ik heb aangekondigd die oplossingsrichtingen (versterking binnen het bestaande, lokale stelsel van ADV's, bestuurlijk overleg met gemeenten en stimulering kleinere gemeenten) te toetsen bij een aantal ketenpartners (waaronder de Landelijke Verenging tegen

[10] Stcrt. 2018, nr. 68988.
[11] «Onderzoek naar de werking van de ADV's in de praktijk», Regioplan 2017 en «Lokaal antidiscriminatiebeleid, Het perspectief van Nederlandse gemeenten», Movisie 2017.

Discriminatie (de branchevereniging van ADV's), politie en OM), bij gemeenten (waaronder de G4) en de VNG. Daarbij zou ook het IPO betrokken moeten worden.

Deze gesprekken zijn deels gevoerd en worden dit voorjaar afgerond. Voor de zomer zal ik uw Kamer in een afzonderlijke brief op de hoogte stellen van de uitkomsten van de gesprekken en de wijze waarop de ADV-functie verder versterkt zal worden.

Lokaal antidiscriminatiebeleid

Uit het onderzoek van Movisie bleek dat er kleinere (<25.000) gemeenten zijn die geen of weinig lokaal beleid tegen discriminatie voeren. Omdat het gebrek aan prioriteit deels te maken heeft met een gebrek aan capaciteit en expertise, ben ik voornemens om master classes voor gemeenten te organiseren. Tijdens deze master classes zullen gemeente-ambtenaren aan de hand van de «Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten»[12] kennis en expertise krijgen aangereikt en mogelijkheden om onderling goede voorbeelden uit te wisselen. Uiterlijk dit najaar zullen vier tot zes master classes plaatsvinden.

Registratie en rapportage

Informatie over de aard en de aantallen gevallen van discriminatie is van groot belang voor het treffen van de juiste maatregelen om discriminatie tegen te gaan. Om daar meer inzicht in te krijgen wordt jaarlijks in opdracht van de Politie en het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een samenhangend overzicht gepubliceerd van de in het voorafgaande jaar door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten en de meldingen van discriminatie die bij de ADV's zijn binnengekomen. Het rapport bevat tevens informatie van, onder meer, het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt Internetdiscriminatie (MiND). Het rapport met de cijfers over het jaar 2018 wordt momenteel in samenwerking tussen alle betrokkenen voorbereid en zal in april aan uw Kamer worden aangeboden.
Naast dit landelijke rapport worden op regionaal niveau vergelijkbare rapporten uitgebracht, die gedetailleerde informatie bevatten met het oog op de regionale gegevensbehoefte. De combinatie van één landelijk rapport en uniform opgezette regionale rapporten voorziet in de behoefte aan een inzichtelijke vorm van rapporteren over de meldcijfers van discriminatie. Mede ter uitvoering van de motie Yesilgöz-Zegerius[13] hecht ik er aan deze wijze van rapporteren te handhaven en waar nodig verder te optimaliseren in nauwe samenwerking met de betrokkenen. In verband hiermee draag ik financieel bij aan de landelijke rapportages en subsidieer ik de totstandkoming van de regionale rapportages. Ook heb ik met het oog op een eenduidige en kwalitatief hoogwaardige registratie en rapportage van discriminatiemeldingen een subsidie verstrekt ten behoeve van de ontwikkeling van het nieuwe registratie- en rapportage-systeem «ADV-net» van de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD, de brancheorganisatie van ADV's). ADV-net is sinds 1 januari 2018 in ongeveer 85% van de gemeenten in gebruik.

[12] De Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten is gemaakt door kennisinstituut Movisie, in opdracht van het Ministerie van BZK.
[13] Kamerstuk 30 950, nr. 131.

Aanscherpen wettelijk kader

Onderzoek naar invoering gelijke behandelingswetgeving in Caribisch Nederland

In de kabinetsreactie op de evaluatie van de Wet College voor de rechten van de mens en enkele gelijkebehandelingswetten[14] heb ik aangekondigd dat ik een verkenning zal laten uitvoeren naar de mogelijkheid om de gelijkebehandelingswetgeving in te voeren in Caribisch Nederland. Deze verkenning zal op korte termijn van start gaan met een voorbereidend bureau onderzoek naar de stand van de wetgeving en de organisaties die van belang kunnen zijn voor discriminatiebestrijding in Caribisch Nederland. Daarna volgt een meer praktische verkenning van de mogelijkheden en voorwaarden voor invoering van deze wetgeving. Ik verwacht de resultaten daarvan op zijn vroegst in de tweede helft van 2019.

Initiatiefwetsvoorstel Bergkamp

Het inititiatiefwetsvoorstel-Bergkamp tot wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) ter nadere invulling van het verbod om ongeoorloofd onderscheid te maken op grond van geslacht (Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen)[15] zal op 5 maart 2019 plenair worden behandeld in de Eerste Kamer. Het kabinet zal, in zijn rol als adviseur van de Kamer, een positief advies geven over dit wetsvoorstel, zoals al aangekondigd in het Regeerakkoord Rutte III (bijlage bij Kamerstuk 34 700, nr. 34). Het kabinet is van mening dat de voorgestelde wijziging een duidelijk signaal afgeeft aan de doelgroep en aan degenen tot wie de Awgb zich richt, namelijk dat discriminatie van transgender en intersekse personen verboden is. Naar de verwachting van het kabinet zal explicitering van deze norm de bekendheid van het verbod vergroten en helderheid verschaffen dat iedereen die zich niet herkent (mentaal of fysiek) in de traditionele categorieën man en vrouw, onder de bescherming van de gelijkebehandelingswetgeving valt.

Onderzoek naar seksuele gerichtheid in Awgb

Tijdens de plenaire behandeling van het hierboven genoemde initiatiefwetsvoorstel is de motie-Jasper van Dijk c.s. (Kamerstuk 34 650, nr. 11) aangenomen (Handelingen II 2017/18, nr. 100, item 90). Deze motie vraagt de regering juridisch te onderzoeken wat de toegevoegde waarde van een wijziging van de woorden «hetero of homoseksuele gerichtheid» in «seksuele gerichtheid» zou zijn, of deze wijziging mogelijk is en vervolgens een voorstel daartoe naar de Tweede Kamer te sturen. Over het antwoord op de vraag die in de motie besloten ligt, wordt in de wetenschap verschillend gedacht. Daarom vraag ik een aantal deskundigen om een analyse van de door de heer Van Dijk gestelde vraag. Deze analyses worden vervolgens tijdens een bijeenkomst besproken. Daarvoor zal ik in ieder geval ook het COC en het College voor de rechten van de mens uitnodigen. Aan de hand van de conclusies uit de analyses en van de bijeenkomst, zal ik de in de motie gestelde vraag beantwoorden.

[14] Kamerstuk 34 338, nr. 3.
[15] Kamerstuk 34 650.

Strafverhoging bij haatzaaien (artikel 137d Sr)

Het wetsvoorstel herwaardering strafbaarstelling actuele delictsvormen[16] is eind 2018 ingediend bij uw Kamer en is in behandeling.

Aanpak specifieke discriminatiegronden

Programma Onbeperkt Meedoen!

Op 14 juni 2018 is het programma Onbeperkt Meedoen! gelanceerd samen ervaringsdeskundigen, vertegenwoordigers van gemeenten en bestuurders van diverse branches uit het Nederlandse bedrijfsleven[17]. Het programma geeft uitvoering aan de implementatie van het VN-verdrag voor de rechten van mensen met een beperking. De ambitie van dit programma is dat mensen met een beperking meer naar eigen wens en vermogen kunnen meedoen aan de samenleving, net als ieder ander. Per actielijn van het programma wordt er gewerkt aan inhoudelijke doelen gericht op toegankelijkheid van gebouwen, voldoende geschikte woningen, goede toegankelijkheid en kwaliteit van zorg en ondersteuning, kansen op een reguliere baan op de arbeidsmarkt, passend onderwijsaanbod, zelfstandig gebruik van het openbaar vervoer, meer kansen om mee te doen op terreinen als sport, cultuur, bibliotheken en verkiezingen, toegankelijke websites en apps en begrijpelijke (overheids)informatie. De Minister van VWS rapporteert jaarlijks over de voortgang van het programma aan uw Kamer.

Actieplan Veiligheid LHBTI's

Het kabinet zal uitvoering geven aan de motie Sjoerdsma/Van den Hul[18] die oproept tot een Actieplan om geweld gericht tegen LHBT's beter aan te pakken. Uw Kamer zal voor 1 april 2019 geïnformeerd worden over het geheel aan maatregelen dat vanuit de overheid wordt genomen om de veiligheid van LHBTI's te bevorderen.

Diversiteit naar herkomst

De WRR laat ons zien dat Nederland in relatief korte tijd van samenstelling is veranderd.[19] In 1972 had 9% van de Nederlanders een migratieachtergrond, in 2016 was dit percentage 22%. Nederland is divers. Uit het onderzoek «Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland»[20] kwam het belang van contact tussen mensen met verschillende culturele of religieuze achtergronden naar voren. Werk biedt goede mogelijkheden voor mensen met verschillende herkomst om elkaar te ontmoeten. Ook vanuit deze invalshoek, benadrukt dit het belang van het programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt en de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie.

Het kabinet heeft een wetsvoorstel in voorbereiding om de huidige burgerschapsopdracht voor scholen in het funderend onderwijs te verduidelijken. Het bijbrengen van respect voor en kennis van de basiswaarden van de democratische rechtsstaat – waaronder de vrijheid van meningsuiting, gelijkwaardigheid, verdraagzaamheid en afwijzen van discriminatie – maken hier deel van uit.

---

[16] Kamerstuk 35 080, nr. 2.
[17] Kamerstuk 24 170, nr. 177.
[18] Kamerstuk 30 420, nr. 273.
[19] «De nieuwe verscheidenheid. Toenemende diversiteit naar herkomst in Nederland, WRR-verkenning nr. 38, Den Haag 2018.
[20] Verwey-Jonker Instituut, juni 2017.

Ook ondersteunt het kabinet educatief werk van onder andere de gezamenlijke musea en herinneringscentra 40 45, de Anne Frankstichting en het Nationaal Comité 4 en 5 mei. Het kabinet vindt het belangrijk om de gruwelijke geschiedenis van WOII te herdenken, ook vanwege de lessen die we daaruit kunnen leren voor het nu. Het gaat hierbij om educatie over WOII in relatie tot hedendaagse thema's zoals de bestrijding van antisemitisme en discriminatie en de waarden van vrijheid, democratie en gelijke rechten.

Naar aanleiding van de motie Van der Staaij in november 2018 om de IHRA (International Holocaust Remembrance Alliance) werkdefinitie te hanteren heeft de Minister van Justitie en Veiligheid de indicatoren uit deze definitie gedeeld met politie en OM, zodat deze bij het opnemen van een aangifte meegewogen kunnen worden in het oordeel of sprake is van groepsbelediging, haatzaaien, of een discriminatoir aspect bij een commuun delict (codis).

In mijn brief van 26 april 2018 heb ik u ook geïnformeerd over activiteiten in het kader van UN Decade for people of African Descent. De twee fondsen voor maatschappelijk initiatief, in samenwerking met het Oranje Fonds en het Prins Bernhard Cultuur Fonds zijn in 2018 gestart. Verder is in het kader van de UN Decade in 2018 ook een ondersteuningsfunctie ingesteld die personen en gemeenschappen stimuleert en adviseert bij het schrijven van projectplannen en het indienen van de plannen.

Naast de inzet van het kabinet op verdere integratie via de arbeidsmarkt, het voorkomen van discriminatie, de verduidelijking van de burgerschapsopdracht van primair en secundair onderwijs, is er inzet op het samenleven in de diverse wijk. De verkenning van de WRR «De nieuwe verscheidenheid» laat een zwakkere ervaren buurtcohesie zien bij toenemende diversiteit. Samen met de VNG wordt verkend welke vraagstukken in de verschillende gemeenten spelen op het gebied van sociale samenhang, en welke ondersteuning het Rijk hierbij kan bieden.

Tijdens de begrotingsbehandeling van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 29 november 2018 is de toezegging gedaan om lid Kuzu (DENK) het onderzoek naar triggerfactoren antisemitisme te sturen (Handelingen II 2018/19, nr. 30, items 4 en 7). Ik verwijs u hiervoor naar het onderzoek «Oorzaken en triggerfactoren antisemitisme» van 16 juni 2015.[21]

Tot slot

In september is het 25 jaar geleden dat de Algemene wet gelijke behandeling in werking trad. Hier zal ik, samen met het College voor de rechten van de mens, aandacht aan besteden. 25 jaar Algemene wet gelijke behandeling en ongerechtvaardigd onderscheid bestaat nog steeds. Als coördinerend bewindspersoon voor de aanpak van discriminatie ben ik uiteraard niet tevreden zolang er op allerlei cruciale terreinen van de samenleving discriminatie voorkomt. Het is wel bemoedigend om te zien hoeveel inzet er is op lokaal, regionaal en landelijk niveau om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. We blijven onze gezamenlijke inspanningen richten op een Nederland waarin iedereen zichzelf kan zijn.

De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,
K.H. Ollongren

[21] Kamerstuk 30 950, nr. 78.