Nationaal Coördinator tegen
Discriminatie en Racisme
*Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties*

Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2023

Nationaal Coördinator
tegen Discriminatie en Racisme

Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2023

Grondwet, Artikel 1

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, handicap, seksuele gerichtheid of op welke grond dan ook, is niet toegestaan.

Nationaal Coördinator tegen
Discriminatie en Racisme
*Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties*

Aanbiedingsbrief van Rabin Baldewsingh

Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

21 november 2023

Aan de leden van het Kabinet

T.a.v. de Minister van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties, H.M. de Jonge, coördinerend minister voor de aanpak van discriminatie en racisme

Datum: 21 november 2023

Betreft: Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2023

Excellenties,

Bestrijd discriminatie en racisme en geef ruim baan aan kansengelijkheid, diversiteit, inclusie en emancipatie. Dat is in de kern de belangrijke opdracht die u mij – inmiddels ruim twee jaar geleden – heeft meegegeven. In die twee jaar is door tal van partijen binnen en buiten de overheid een hoop werk verzet en samen hebben wij veel bereikt. Het meest betekenisvol waren de oprechte excuses voor het Slavernijverleden. Maar er is meer. Zo is Artikel 1 van onze Grondwet uitgebreid met de discriminatiegronden handicap en seksuele gerichtheid, gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) worden beter gepositioneerd en nazaten van tot slaaf gemaakten kunnen nu gratis hun naam wijzigen. En er wordt inmiddels actief gewerkt aan het wegnemen van verschillen tussen Caribisch Nederland en Europees Nederland, bijvoorbeeld op het gebied van bestaanszekerheid en invoering van de gelijkebehandelingswetgeving. Tegelijkertijd signaleer ik toenemende polarisatie in de samenleving. Dat vertaalt zich in verharding. En ook in een verschuiving van 'wij' naar 'ik'. De menselijke maat verdwijnt meer en meer naar de achtergrond. Het is een *race to the bottom* die we moeten doorbreken. Ik pleit in dat kader voor meer begrip voor elkaar, maar ook vanuit de overheid naar de burger.

In Nederland zijn veel zaken op papier goed geregeld, maar in de praktijk is er nog een wereld te winnen. Dat zie je ook bij het bestrijden van discriminatie en racisme. Bovendien wil een verbod, wet of regel nog niet zeggen dat iets vervolgens niet meer, of juist wel gebeurt. Het kabinet heeft daar ook oog voor. 'Er is nog altijd discriminatie en racistische uitsluiting in de samenleving', zo sprak Koning Willem-Alexander in september in de Troonrede. En hij heeft gelijk. Want ondanks alle regels en wetten verschijnen er in de media nog te vaak berichten over het verbranden of vernielen van regenboogvlaggen, over racistische incidenten rondom voetbalwedstrijden en over discriminatie bij of door overheidsinstanties. En ondanks alle beloftes en goede bedoelingen is er nog altijd een gebrek aan diversiteit in de media en blijft het bijzonder ingewikkeld om in een rolstoel naar bijvoorbeeld een restaurant, school of speeltuin te gaan of om met bus, trein of tram te reizen.

De voorbeelden vertalen zich ook in onderzoeken en Europese ranglijsten. Ooit was Nederland gidsland op de Europese index voor de mensenrechten van lhbtiq+ personen. Inmiddels zijn we afgezakt naar plek 14. En de *pay gap* tussen mannen en vrouwen neemt eerder toe dan af, zo becijferden carrièreplatform Intermediair en Nyenrode Business Universiteit onlangs. Iets soortgelijks zie je bij woonwagenstandplaatsen. Ondanks eerdere toezeggingen is het aantal standplaatsen de afgelopen vijf jaar niet of nauwelijks toegenomen. Een rijkstaskforce die dit moest coördineren is zelfs nooit van de grond gekomen. Reden voor mij om een onderzoek naar het uitblijven van stappen te laten uitvoeren.

De Kracht van het Verschil

In de afgelopen decennia heeft de Nederlandse samenleving aanzienlijke veranderingen ondergaan. Ons land is meer en meer divers geworden. Het betekent dat er toegang is tot een steeds breder scala aan talenten, perspectieven en ervaringen. Dit is een rijkdom voor ons land. Het is 'De Kracht van het

Verschil', de bewust gekozen titel van het eerste Nationaal Congres tegen Discriminatie en Racisme. Dat drukbezochte congres, op 28 september 2023 in Ede, was een van de vele plekken en momenten waar ik sprak met burgers, maatschappelijk organisaties, bedrijfsleven en vertegenwoordigers van de overheid. Vanuit het Bureau Nationaal Coördinator tegen Racisme en Discriminatie (NCDR) waren wij de afgelopen twee jaar bij talloze townhall-sessies, symposia, boekpresentaties en andere bijeenkomsten. In buurthuizen, scholen en collegezalen, bij bedrijven, gebedshuizen en aan vergadertafels. Stuk voor stuk inspirerende en motiverende gesprekken; een zeer waardevolle dialoog met de samenleving.

Caribisch Nederland

Waardevol waren ook mijn gesprekken met mensen uit Caribisch Nederland, waar de verschillen met Europees Nederland op het terrein van onder andere bestaanszekerheid groot en opvallend zijn. In dat kader wijs ik op de conclusies van de Commissie Thodé over het ontbreken van een sociaal minimum. Ik ben blij dat het kabinet onlangs maatregelen heeft aangekondigd om het minimumloon en de uitkeringen te verhogen en dat er geld is vrijgemaakt voor verbetering van het openbaar vervoer op Bonaire, Sint Eustatius en Saba. En er zijn meer positieve ontwikkelingen. Ik noem de aangekondigde invoering van de gelijkebehandelingswetgeving en het oprichten van antidiscriminatievoorzieningen.

Een ander veel gehoord punt betreft de studieschuld. Mijn gesprekspartners dringen aan op het kwijtschelden van de studieschuld voor mensen die na hun studie in Nederland naar de eilanden terugkeren. De salarissen daar liggen lager, waardoor de studieschuld een nog zwaardere last is. Daardoor kiezen mensen er – soms noodgedwongen – voor om in Nederland te blijven, wat leidt tot een *brain drain* in Caribisch Nederland. In de gesprekken wordt vaak ook vurig gepleit erkenning van de rechten van lhbtiq+ personen in de praktijk en communicatie in het Papiaments en Engels. Het verplichte gebruik van het Nederlands wordt ervaren als uitsluiting, vooral op de arbeidsmarkt. Een goede eerste aanpassing zou zijn om vonnissen van Gerecht en Hof ook in het Papiaments en Engels te vertalen en voor te lezen.

Nationaal Programma met 29 nieuwe versterkingen

Mijn gesprekken met de samenleving vormen de basis van het Nationaal Programma 2023, dat ik u hierbij aanbied, met daarbij het verzoek dit Nationaal Programma door te geleiden naar de Tweede Kamer. Het Nationaal Programma 2023 omvat 29 nieuwe beleidsmaatregelen en versterkingen. Ook brengen we in kaart wat de voortgang is van de 61 versterkingen uit het Nationaal Programma 2022 – wat loopt op schema en waar is meer actie nodig?

Dit Nationaal Programma met de daarin opgenomen maatregelen en beleidsmatige versterkingen kan conform uw opdracht rekenen op instemming van de betrokken departementen. Dit programma zal de bestaande aanpak van discriminatie en racisme verder versterken. Het programma vormt ook de opmaat naar een meerjarenaanpak die gericht zal zijn op preventie, ondersteuning en sanctionering. Komend jaar zal ik het NCDR-meerjarenplan nader uitwerken en presenteren.

Ambitie reikt verder

Bestrijden van discriminatie en racisme is taai. Er is soms weerstand vanuit de samenleving tegen inclusiemaatregelen, wat ons noopt tot *pushing back against the push back*. En hoewel wij met alle afspraken en maatregelen in dit nieuwe Nationaal Programma opnieuw voortgang boeken, maak ik nadrukkelijk de kanttekening dat mijn ambitie verder reikt.

Ik had in dit Nationaal Programma graag wat extra stappen gezet. Relevante ideeën voor specifieke maatregelen hebben (nog) geen plek gekregen in het Nationaal Programma. Om effectief te zijn in de aan-

pak van discriminatie en racisme is het nodig om lef te tonen en net dat stapje verder te zetten. We moeten het gif van discriminatie en racisme in onze samenleving bestrijden met alle middelen die we hebben. Als we dat niet doen, komen het vertrouwen in onze democratische rechtsstaat, onze moraal en de sociale cohesie in onze samenleving, nog verder in gevaar. Daarom kom ik aanvullend op het Nationaal Programma met tien punten die ik graag expliciet onder uw aandacht breng.

1. Gelijkebehandelingsplicht naar Iers en Brits voorbeeld

Ik maak me zorgen over het feit dat 65 procent van de gemeenten nog geen antidiscriminatiebeleid of inclusieagenda heeft. Ook berichten over institutioneel racisme bij sommige overheidsorganisaties verontrusten mij. Daarom pleit ik voor een gelijkebehandelingsplicht, die moet gelden voor alle bestuurslagen en alle overheidsorganen. Een dergelijke in de wet geborgde plicht zorgt ervoor dat overheidsinstanties in hun beleid en de uitvoering daarvan altijd rekening houden met gelijke behandeling en nondiscriminatie. En dat ze daarover verantwoording afleggen. Veel van de in dit Nationaal Programma genoemde maatregelen kunnen worden ondergebracht onder zo'n algemene plicht. Ik adviseer het kabinet het voorbeeld te volgen van Ierland en het Verenigd Koninkrijk. Deze landen kennen al geruime tijd een gelijkebehandelingsplicht in de vorm van een *Public Sector Equality Duty*. In het meerjarenprogramma dat ik in de loop van 2024 presenteer, zal ik met concrete voorstellen komen. Ik ben blij dat de Staatscommissie tegen Discriminatie en Racisme heeft aangegeven dit onderwerp in haar onderzoek te betrekken.

2. Transitieverlof

Wie zwanger is, heeft recht op zwangerschapsverlof. Er is geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof voor partners. En er zijn goede regelingen voor ouderschapsverlof. Wat in dit rijtje ontbreekt, is transitieverlof. Voor mensen die in transitie willen, is helemaal niets geregeld. Zij moeten de periode waarin ze logischerwijs even niet of minder kunnen werken zelf financieel overbruggen. Vaak is dat een enorme belemmering. Ik pleit voor een wettelijke regeling voor transitieverlof. Dit was onderdeel van het coalitieakkoord van het inmiddels demissionaire kabinet, maar is daarna naar de achtergrond verdwenen. Laat dit geen afstel zijn.

3. Naleven Regenboogstembusakkoord

Een belangrijke stap in het bestrijden van discriminatie tegen lhbtiq+ personen is het uitvoeren en effectief naleven van het Regenboogstembusakkoord. Ik roep op om de maatregelen uit dit akkoord, wat ook omarmd is door het inmiddels demissionaire kabinet, zo snel mogelijk uit te voeren. Naast het onder punt 2 al gememoreerde transitieverlof, omvat het Regenboogstembusakkoord het mogelijk maken van meerouderschap en meeroudergezag en het aanpakken van discriminerend geweld. Een ander onderdeel van het akkoord is het voorkomen van nonconsensuele, niet-noodzakelijke medische behandelingen (nnmb's) van intersekse kinderen en volwassenen. De beste manier om dit te regelen is een wettelijk verbod. Maak hier snel werk van, is mijn oproep. Hetzelfde geldt voor wijziging van de Transgenderwet. Door het schrappen van de deskundigenverklaring wordt het toegankelijker om een identiteitsbewijs te krijgen met de juiste naam en geslachtsaanduiding.

4. Slavernijverleden. Wat komt er na de komma?

De minister-president hield op 19 december 2022 een indrukwekkende speech over ons slavernijverleden. Bij het maken van de excuses werd er terecht op gewezen dat wij niet alleen het verleden delen, maar ook de toekomst. 'Dus zetten we vandaag een komma, geen punt', zo sprak de premier. Inmiddels zijn we bijna een jaar verder. Een jaar waarin ook de koning in een toespraak, die mij tot tranen roerde, excuses maakte en vanuit zijn persoonlijke dimensie

om vergiffenis vroeg. Ik roep het kabinet op om het gecreëerde momentum levend te houden, om samen met alle betrokken partijen concreet invulling te geven aan het deel na de komma en om de excuses voor de slavernij ook wettelijk te verankeren. Opdat we samen blijven werken aan bewustwording, erkenning en begrip.

5. Institutioneel wantrouwen en moslimdiscriminatie

Het in het vorige Nationaal Programma aangekondigde onderzoek naar moslimdiscriminatie is door het kabinet voortvarend opgepakt. We kijken uit naar de resultaten. Die zijn belangrijk voor een versterkte aanpak van moslimdiscriminatie. Moslimdiscriminatie komt echter niet uit het niets, het voornamelijk negatieve politieke en publieke discours over de Islam en moslims van de afgelopen decennia heeft eraan bijgedragen hoe wij in Nederland, ook vanuit de instituties, kijken naar deze groep Nederlanders. Ik roep de politiek en overheid op tot zelfreflectie en te stoppen met het institutioneel wantrouwen richting in het bijzonder Nederlandse moslims. We moeten goed kijken naar de stigmatiserende en uitsluitende effecten van bepaalde (voorgenomen) wet- en regelgeving. Dit speelt bijvoorbeeld bij de Wet gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding, de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft), het wetsvoorstel Wet transparantie maatschappelijke organisaties en het voorgenomen toezicht op (islamitisch) informeel onderwijs. Ik dring er bij u op aan om bij dergelijke plannen, wetsvoorstellen en wetten goed te kijken naar aanleiding, nut en noodzaak én om de grondwettelijke bezwaren serieus te nemen.

6. Rechtspraak en non-discriminatie

Een van de pilaren waar de rechtsstaat op steunt, is de handhaving van fundamentele rechten. De rechtspraak zou voor haar legitimiteit gevrijwaard moeten blijven van iedere associatie met discriminatie en ongelijke behandeling. De rechtspraak staat voor de kernwaarden van onpartijdigheid, integriteit en professionaliteit. Het is daarom van belang dat de rechtspraak voortdurend aandacht heeft voor mogelijke discriminatie binnen haar organisatie.
In 2015 heeft de Raad voor de rechtspraak door de Universiteit van Leiden een onderzoek laten doen naar etnisch gerelateerde verschillen in straftoemeting door rechters. Ik heb begrepen dat de rechtspraak momenteel onderzoek laat doen naar oordeelsvorming vanuit het perspectief van rechters.
Een vervolg op het onderzoek uit 2015, gericht op de uitkomsten van strafrechtelijke uitspraken, zou daar een welkome aanvulling op zijn.

7. Stagemeldpunt hoger onderwijs

Meldpunten voor stagediscriminatie in het hoger onderwijs vormen een essentiële schakel in het antidiscriminatiebeleid. Studenten weten deze meldpunten echter nog niet altijd goed te vinden en de aanpak is niet eenduidig. Ik doe daarom de aanbeveling om zo snel mogelijk te komen tot een model waarbij dataverzameling, registratie van meldingen, onafhankelijk bijstaan van melders, voorlichting en andere procedures en processen, inzichtelijk en vergelijkbaar worden gemaakt. Dit opent ook de deur naar een efficiënte aanpak op landelijk niveau. Het is belangrijk dat het ministerie van OCW actief de opbouw van een kader voor meldpunten stagediscriminatie op onderwijsinstellingen faciliteert en stimuleert om zodoende uniformiteit te borgen.
Dit kan worden verkend in samenwerking met de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's).

8. Inclusieve en toegankelijke stilteruimtes

Inclusieve en toegankelijke stilteruimtes op scholen en onderwijsinstellingen voorzien in een behoefte van meerdere groepen leerlingen en studenten. Dat wordt onderstreept door het landelijk manifest dat verschillende belangenorganisaties in het onderwijs in juli 2023 presenteerden. De bestuurlijke afspraken over het weren van mobieltjes uit de klas laten zien dat het ook zonder wettelijk instrument goed mogelijk is om

tot duidelijke regels te komen. Ik vraag het ministerie van OCW om op dezelfde manier afspraken te maken over het inrichten van stilteruimtes in alle onderwijsinstellingen. In het verlengde daarvan pleit ik ook voor stilteruimtes in openbare gebouwen, zoals buurthuizen, ziekenhuizen, bibliotheken en gemeentehuizen en in gebouwen van het Rijk.

9. Inclusie in de zorg
In verschillende medische richtlijnen, die zorgverleners voor diagnoses en behandelingen gebruiken, komen stereotypering en aannames over culturele achtergrond of etniciteit nog altijd voor. Dat kan leiden tot minder effectieve, verkeerde of ongelijke behandelingen. Dit speelt niet alleen bij huisartsen en ziekenhuizen, maar ook in de GGZ. Differentiatie van behandelingen gebaseerd op etnische verschillen of gender kan nuttig zijn, maar dan moet die gebaseerd zijn op gedegen onderzoek en cultuurspecifieke kennis, en niet op aannames. Naast meer onderzoek pleit ik er ook voor om op korte termijn een adviescommissie in te stellen die samen met veldpartijen de kwaliteit van deze kennis waarborgt.

10. Aandacht voor discriminatie Arbovisie 2040
Werkgevers zijn op basis van de Arbowet verplicht om psychosociale arbeidsbelasting (PSA) te voorkomen, of in ieder geval zoveel mogelijk te beperken. Het gaat daarbij om zaken als werkdruk, ongewenst gedrag, intimidatie en discriminatie. Dit betekent dat werkgevers aan de hand van risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) hun organisatie moeten doorlichten en een verbeterplan moeten opstellen. Lang niet alle werkgevers doen dit, waardoor zij niet altijd zicht hebben op het risico op psychosociale arbeidsbelasting als gevolg van discriminatie. Dit vraagt om een cultuurverandering. In de recent gepubliceerde Arbovisie 2040 wordt echter met geen woord gerept over discriminatie als vorm van psychosociale arbeidsbelasting. De NCDR roept het ministerie van SZW op om deze omissie recht te zetten en de Arbovisie 2040 op dit punt aan te vullen.

Herkennen en erkennen
Zoals ik aan het begin van deze brief al schetste: het afgelopen jaar zijn stevige, betekenisvolle stappen gezet in de bestrijding van discriminatie en racisme. En op papier hebben we het in Nederland goed – steeds beter – geregeld. Maar in de praktijk moet er echt nog veel gebeuren. Het is belangrijk om dit soort ongemakkelijke waarheden uit te spreken. Want als je het probleem niet herkent en erkent, kun je niet werken aan oplossingen en antwoorden.

Vanuit mijn positie als Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme – een regeringscommissaris met drie rollen: verbinder, aanjager en waakhond – zie ik het als mijn plicht om bovenstaande dringende adviezen expliciet onder uw aandacht te brengen.
Laat het de volgende stap zijn naar een nóg inclusiever Nederland!

Hoogachtend,

Rabin Baldewsingh
Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

Gedreven door gelijkwaardigheid. Samen voor inclusie.

Nationaal Congres tegen Discriminatie en Racisme

Donderdag 28 september 2023 organiseerde de NCDR het eerste Nationale Congres tegen Discriminatie en Racisme. Een mijlpaal! Ruim 500 mensen uit alle delen van de samenleving kwamen naar Ede om te spreken over actuele ontwikkelingen rond diversiteit en inclusie. Na afloop sprak Nationaal Coördinator Rabin Baldewsingh van een geslaagd congres. ‘Er was een enorm goede vibe, een echte dialoog, gericht op oplossingen.’
Veel ideeën en onderwerpen die op het congres de revue passeerden, hebben een plek gekregen in dit Nationaal Programma. Andere zaken worden nog nader uitgewerkt en komen op een later moment op de agenda van de NCDR.

Terugblik in foto’s

Veel van de foto’s die u in dit Nationaal Programma aantreft zijn gemaakt tijdens het Nationaal Congres. Dat is een bewuste keuze, bedoeld om de positieve energie van die dag levend te houden. Hetzelfde geldt voor een aantal inspirerende quotes. Een uitgebreide terugblik op het congres van 2023, inclusief filmverslag en een podcast, is te vinden op de website van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme: www.bureauncdr.nl.

Ook in 2024 een congres: 20 juni 2024

Baldewsingh kondigde in Ede ook aan dat het Nationaal Congres een vervolg krijgt. De volgende editie van het congres is op donderdag 20 juni in Nieuwegein. Zet deze datum vast in uw agenda. Nadere informatie volgt via de NCDR-website en social media.

Inhoudsopgave

1. Inleiding 15
1.1 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme 28

2. Voorkomen 33
2.1 Inleiding 34
2.2 Versterkingen 34

3. Ondersteunen en Bijstaan 57
3.1 Inleiding 58
3.2 Versterkingen 58

4. Bestrijden en Sanctioneren 63
4.1 Inleiding 64
4.2 Versterkingen 64

5. Terugblik en voortgang Nationaal Programma 2022 73
5.1 Inleiding 74
5.2 Verkeerslichtoverzicht 75

Bijlage 1: Overzicht townhall-sessies en bijeenkomsten 97
Overzicht townhall-sessies en bijeenkomsten 98

Michaela Moua
Anti-racisme Coördinator van de Europese Commissie

‘Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid om vorm te geven aan de samenleving waarin we willen leven. Voor een leven vrij van discriminatie, racisme en haat moeten we allemaal opstaan tegen onrechtvaardigheid. We zijn allemaal onderdeel van het probleem, en we zijn allemaal onderdeel van de oplossing.’

Nationaal Congres tegen Discriminatie en Racisme
Congrescentrum De ReeHorst, Ede
28 september 2023

1. Inleiding

'Als je stenen op de weg laat liggen, dan struikelen je kinderen er over.'

(Surinaams gezegde)

In deze inleiding komen de ontwikkelingen in Nederland op het gebied van de bestrijding van discriminatie en racisme aan bod. Daarna volgen een paragraaf over de opdracht van de NCDR en een toelichting op het onderliggend Nationaal Programma.

Met de instelling van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) in 2021 zette het kabinet een stap naar verandering. Verandering in het denken over discriminatie en racisme in Nederland, en verandering in de aanpak zoals die tot dan toe gold. De NCDR werd ingesteld als aanjager, verbinder en waakhond. Om inzichten uit de samenleving op te halen en om, in samenspraak met betrokken bestuursorganen, een nationaal programma met scherpe doelen op te stellen.

In 2022 leidde dit tot het eerste Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme met daarin een groot aantal versterkingen van beleid en wetgeving. Soms ging het om staand beleid, soms om een versterking daarvan of om nieuwe initiatieven. Met als doel: van Nederland een inclusieve samenleving maken. Het kabinet hanteert een groeimodel waarin de NCDR een centrale rol vervult. De NCDR is ingesteld om de aanpak van discriminatie te versterken en daarbij de verschillende actoren op dit terrein met elkaar te verbinden. Na een periode van pionieren, heeft die opdracht inmiddels meer vorm gekregen. Het heeft ook geleid tot een zichtbare positionering van de NCDR in de maatschappij, bij de departementen, in de politiek en in de media.

Het groeimodel houdt in dat het Nationaal Programma elk jaar wordt bijgesteld en, waar mogelijk of nodig, aangevuld met nieuwe maatregelen. De Tweede Kamer heeft het kabinet opgeroepen om aan de maatregelen zo concreet mogelijke doelstellingen en tijdspaden te koppelen, te beginnen met minimaal één concrete maatregel per beleidsterrein[1]. Maar uiteindelijk moet het leiden tot een programma dat zoveel mogelijk meetbare doelen stelt. Dit proces is nog in ontwikkeling. Aan de nieuwe maatregelen zijn nu al zoveel mogelijk concrete tijdspaden en doelen gekoppeld. Voor de volgende bijstelling van het Nationaal Programma zal worden bekeken hoe er nog meer met concrete doelstellingen of streefcijfers kan worden gewerkt. Dat kan bijdragen aan de beoordeling van de effectiviteit van de maatregelen.[2] Uiteindelijk wil het kabinet een goed programma op papier, maar vooral dat we effect bereiken in de bestrijding van discriminatie en racisme in onze samenleving.

Voor die bestrijding biedt de Grondwet een stevige basis, wat bevestigd is door de brede steun voor uitbreiding van artikel 1 van de Grondwet met 'seksuele gerichtheid' en 'handicap'.

In de tientallen townhall-sessies, expertmeetings en andere bijeenkomsten, die de NCDR samen met partners in de samenleving heeft georganiseerd, deelden deelnemers hun kennis en ervaringen met

1. Motie van het lid Podt, *Kamerstukken II*, 2022/23, 30 950 nr. 331.
2. Motie van het lid Azarkan, *Kamerstukken II*, 2021/22, 35 925-VII-36 over de beoordeling van de effectiviteit van het beleid, motie van het lid Van Baarle, *Kamerstukken II* 2021/22, 30 950, nr. 290.

discriminatie en racisme met elkaar en met de NCDR. Dit leidde tot indrukwekkende sessies in onder meer Delft en Utrecht. Studenten met een migratieachtergrond deelden ervaringen over hun plaats in de samenleving. Ze zijn geboren en getogen in Nederland maar voelen zich toch gemarginaliseerd. Hoewel ze een waardevolle ervaring meebrengen, hebben ze het gevoel dat zij niets mogen vinden van Nederland. Er is een grote kans dat zij afhaken, zoals treffend beschreven wordt in de Atlas van Afgehaakt Nederland.[3] Jongeren met een moslimachtergrond vroegen zich af wanneer de tijd komt dat er niet wordt getwijfeld aan hun loyaliteit als Nederlandse burger en ze niet meer in het nieuws horen of lezen dat ze een 'integratievraagstuk' of een 'veiligheidsvraagstuk' zijn. In andere sessies kwamen soortgelijke ervaringen naar voren, van bijvoorbeeld lhbtiq+ personen, mensen met een beperking en mensen met een Aziatische achtergrond. Van het gebrek aan erkenning hebben velen last.

De inzichten uit deze sessies onderstrepen op indringende wijze de noodzaak van de bestrijding van discriminatie en racisme. In het navolgende beschrijven we waar we nu staan en wat het werk van het kabinet en de NCDR in de eerste twee jaar heeft opgeleverd.

Voor elke stap vooruit...

'Ten kon drai – tijden zijn veranderd.
(Koning Willem-Alexander, 2023)

De bestrijding van discriminatie en racisme vergt een lange adem, dat is de afgelopen jaren gebleken.[4] Het kabinet ziet de aanpak ervan dan ook als een groeimodel. Het kabinet wil met het Nationaal Programma de juiste samenhang creëren voor integrale discriminatiebestrijding.[5] Terugblikkend op de afgelopen periode, zien we verschillende thema's waar stappen vooruit zijn gezet. Hoofdstuk 5 bevat een overzicht van de stand van de uitvoering van het Nationaal Programma 2022.

Koning Willem-Alexander bij de Nationale Herdenking Slavernijverleden in het Oosterpark in Amsterdam

3. J. De Voogd en R. Cuperus, Atlas van Afgehaakt Nederland. Over buitenstaanders en gevestigden. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2021.
4. Parlementaire Onderzoeks-commissie Eerste Kamer der Staten-Generaal, Gelijk Recht Doen. Een parlementair onderzoek naar de mogelijkheden van de wetgever om discriminatie tegen te gaan. Den Haag: Eerste Kamer der Staten-Generaal 2022.
5. *Kamerstukken I*, 2022/23 CXLVI, AB, Kabinetsreactie onderzoeksrapport-gelijk recht doen, p. 12.

Het aanbieden van excuses voor het slavernijverleden was tot voor kort onbespreekbaar. Maar het is toch gebeurd. Op 19 december 2022 bood minister-president Rutte namens de Nederlandse staat excuses aan voor het aangedane leed van tot slaaf gemaakte mensen. Op 1 juli 2023, toen Nederland stilstond bij de afschaffing van de slavernij in Suriname en het Caribisch gebied, bood ook koning Willem-Alexander namens de Staat der Nederlanden excuses aan. Hij sloot af met de hoopvolle boodschap *'Ten kon drai. De tijden zijn veranderd. Den keti koti, fu tru! De ketenen zijn verbroken, echt waar!'* Met deze erkenning maakte het kabinet een begin richting de aanpak van de doorwerking van het koloniaal en slavernijverleden.

Wetgeving

Op het terrein van wetgeving zijn maatregelen genomen. Een belangrijke stap was de uitbreiding van artikel 1 van de Grondwet. Met de toevoeging van de gronden 'seksuele gerichtheid' en 'handicap' wordt recht gedaan aan de maatschappelijke en juridische erkenning van lhbtiq+ personen en mensen met een beperking. Daarbij hoort het onderzoek dat de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) wil laten uitvoeren naar onder meer het begrip 'ras' in de Algemene wet gelijke behandeling. Het staat vast dat er slechts één menselijk ras bestaat. Dat levert de vraag op of het begrip 'ras' in de wet geen ongewenste connotaties oplevert.

Een andere ontwikkeling is het kabinetsbesluit om het Facultatief Protocol bij het VN-verdrag Handicap te ratificeren. Dat geeft burgers de mogelijkheid om, na uitputting van nationale rechtsmiddelen, een klacht over discriminatie op grond van een beperking te laten beoordelen door een gespecialiseerd VN-comité.

Een maatregel met directe gevolgen voor de praktijk is het door de Tweede Kamer aangenomen wetsvoorstel 'Toezicht gelijke kansen bij werving en selectie'. Het wetsvoorstel, dat ter behandeling voorligt in de Eerste Kamer, verplicht werkgevers en intermediairs om in het werving- en selectieproces een werkwijze in te richten die arbeidsmarktdiscriminatie moet voorkomen.[6] Het Actieprogramma Arbeidsmarktdiscriminatie 2022–2025 bevat initiatieven om de toepassing van deze wet in de praktijk te bevorderen en te ondersteunen door communicatie, onderzoek en aan werkgevers aangeboden praktische instrumenten.

Een belangrijke stap ter bevordering van gelijk loon voor mannen en vrouwen is gezet met de aanvaarding van Richtlijn (EU) 2023/970. De Richtlijn introduceert diverse maatregelen, gericht op beloningstransparantie en op het versterken van de handhaving op het gebied van gelijk loon.[7] Het ministerie van SZW werkt momenteel aan de implementatie van deze richtlijn in Nederlandse wetgeving.

6. *Kamerstukken I*, 2022–2023, 35 673, B.
7. Richtlijn (EU) 2023/970, Publicatieblad van de Europese unie L132/21, 17 mei 2023.

Beleid binnen en buiten de overheid

Het toeslagenschandaal maakte duidelijk hoe het gebruik van algoritmes tot ingrijpende vormen van discriminatie kan leiden. In 2023 bleek dat het algoritme dat de Dienst Uitvoering Onderwijs (DUO) gebruikte om fraude met studiebeurzen op te sporen, leidde tot nadelige gevolgen voor studenten met een migratieachtergrond. Dit laat het belang zien van toezicht op de toepassing van algoritmes. Overheden maken bij het maken en uitvoeren van beleid steeds meer en intensiever gebruik van algoritmes. Er zijn ontegenzeggelijk voordelen aan het gebruik van grootschalige data, en de ontwikkeling is niet te stoppen. Wel blijft het bij de toepassing van kunstmatige intelligentie (AI) geboden om vooraf en achteraf nog nadrukkelijker te toetsen op de bescherming van mensenrechten, in het bijzonder non-discriminatie. De algoritmetoezichthouder, die in 2023 onder de vleugels van de Autoriteit Persoonsgegevens van start ging, moet bij die toetsing een grote rol spelen.

De documentaire 'De blauwe familie' (2022) maakte schrijnend duidelijk wat de ervaringen zijn van mensen die uitsluiting, discriminatie en racisme meemaken in de politieorganisatie. De politie voert het plan 'Uitsluiting Discriminatie en Racisme' uit om de norm te verhelderen en overschrijdingen beter aan te pakken. Wel moet worden opgemerkt dat het verbod op het dragen van zichtbare religieuze uitingen in combinatie met het politie-uniform en bij andere geüniformeerde beroepen binnen de overheid, ertoe kan leiden dat mensen afhaken om het politievak uit te oefenen.[8]

Maatschappelijke organisaties nemen steeds vaker hun verantwoordelijkheid om discriminatie te bestrijden. De KNVB heeft bijvoorbeeld besloten dat wedstrijden in het betaald voetbal kunnen worden stilgelegd wanneer discriminerende en racistische spreekkoren worden waargenomen. Steeds meer organisaties in Nederland stellen een diversiteits- en inclusiebeleid op.

Binnen de overheid is het Beleidskompas ingevoerd. Beleidsmakers en juristen bij de rijksoverheid hebben daarmee een praktisch handvat om bij voorgenomen beleid onder andere rekening te houden met mensenrechtelijke standaarden, waaronder gelijkheid van mannen en vrouwen. Er wordt verkend op welke manier het voorkomen van discriminatie en racisme daar beter in geborgd kan worden. Daarnaast is de Handreiking Constitutionele Toetsing toegevoegd aan het Beleidskompas. Deze geeft specifiek voor nieuwe wetgeving informatie over het betrekken en wegen van grondrechten.[9]

Bovenstaande voorbeelden laten zien dat diverse maatregelen zijn genomen om discriminatie en racisme tegen te gaan. Echter, de dagelijkse werkelijkheid vertelt ook een ander verhaal. Er is nog steeds sprake van discriminatie en uitsluiting in Nederland.

8. 'Nieuwe kledingregeling minister kapt gesprek over inclusieve politie af'. Nieuwsbericht College voor de Rechten van de Mens, 28 juni 2023.
9. *Kamerstukken II*, 2021/22, 35 925 VII, nr. 142.

… gaat er soms één achteruit

'Wie tot de norm hoort, hoeft nooit over zichzelf na te denken.'
(Sinan Çankaya)

De verandering van denken in politiek, bestuur en samenleving over de aanpak van discriminatie en racisme, loopt niet altijd in de pas met verwachtingen van mensen die met discriminatie worden geconfronteerd. Het ontbreken van een stevige sociale norm en de manier waarop groepen in onze samenleving worden bejegend, kan resulteren in een giftige cocktail die polarisatie versterkt en een inclusieve samenleving op afstand houdt.[10] Het openlijk en (vrijwel) kritiekloos bespreken van xenofoob en deels racistisch gedachtegoed is zichtbaar op sociale media, maar ook in het politieke discours, de media en het dagelijkse leven. De geprojecteerde teksten op de Erasmusbrug tijdens de jaarwisseling zijn illustratief voor het streven van sommigen een rechts-extremistische beweging te normaliseren.[11]

Er zijn zorgelijke ontwikkelingen en voorbeelden van alledaagse discriminatie en racisme, institutioneel racisme en polarisatie. Dat heeft gevolgen voor de ambities van het kabinet bij de aanpak van discriminatie en racisme. In het Nationaal Programma 2022 is daar een belangrijke aanzet voor gegeven die in het onderliggende programma verdiept wordt. Er is nog een wereld te winnen.

Alledaagse discriminatie en racisme

Alledaags racisme komt voor in de vorm van kleineren, het scheppen van sociale of ruimtelijke afstand, en sociale of fysieke agressie. Daarnaast komt het verschijnsel *'blaming the victim'* vaak voor: de verantwoordelijkheid voor niet-ingrijpen wordt bij het slachtoffer gelegd.[12] Het gaat om subtiele, alledaagse vormen van discriminatie en racisme, die diepgeworteld zijn in de samenleving en die zich manifesteren in dagelijkse interacties en structuren. Mensen van kleur bijvoorbeeld, ervaren in hun dagelijkse leven nog steeds microagressies, vernederingen en uitsluiting als gevolg van stereotypen en negatieve vooroordelen.

Ook ervaren mensen geweld op basis van geslacht, genderidentiteit, seksuele oriëntatie of genderexpressie. Vrouwenhaat, ook in de politiek, wordt meer en meer zichtbaar, met alle nadelige gevolgen van dien.[13] Femicide is daarvan een zeer extreme uiting.[14] Daarnaast neemt de discriminatie van lhbtiq+ personen toe. Zo werden in 2023 meermaals Pride-vlaggen beschadigd en vernietigd en werd het Internationaal Homomonument in Den Haag beklad met discriminerende uitingen. De politie registreerde in 2022 veel discriminatie-incidenten op grond van seksuele gerichtheid. Na geregistreerde incidenten over 'herkomst' is het met 32 procent de tweede discriminatiegrond. De meldingen gingen vooral over discriminerende uitlatingen die al dan niet gepaard gingen met geweld en bedreigingen. Ook bij de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) ging het in 2022 bij meldingen op grond van seksuele gerichtheid vooral om vijandige bejegening.[15]

10. E. Miltenburg e.a., Burgerperspectieven Bericht 2 – 2022, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau 2022.
11. Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid, Dreigingsbeeld Terrorisme Nederland 58. Den Haag: NCTV 2023.
12. P. Essed, Alledaags racisme. Amsterdam, Feministische uitgeverij Sara, 1984.
13. 'Aantal vrouwelijke politici kan stagneren door vrouwenhaat' (nos.nl).
14. Slachtofferwijzer: Femicide: geweld tegen vrouwen. (https:\\slachtofferwijzer.nl/artikelen/femicide-geweld-tegen-vrouwen) en CBS: Meer mensen vermoord in 2022, meeste slachtoffers in Rotterdam. (www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/35/meer-mensen-vermoord-in-2022-meeste-slachtoffers-in-rotterdam)
15. G. Waltz en B. Fiere, Discriminatiecijfers in 2022, Rotterdam: Art.1 2023.

Verder bleek dat islamitische vrouwen veelvuldig alledaags racisme ervaren, vaak in een combinatie van seksisme en discriminatie op grond van religie. Dat gebeurt ook op de werkvloer.[16] Incidenten van anti-Aziatisch racisme worden vaker dan voorheen geregistreerd, in sommige gevallen was sprake van geweld.[17] Uit onderzoek blijkt dat het coronavirus ertoe heeft geleid dat Oost-Aziatische Nederlanders meer discriminatie ervaren, maar ook dat de angst voor fysiek en verbaal geweld bij hen is toegenomen.[18]

Incidenten en meldingen van discriminatie op grond van herkomst vormen het grootste deel van de registraties door politie en ADV's. Bijna twee derde van de gemelde incidenten bij de politie, en de helft van de meldingen bij de ADV's, betreft discriminerende uitlatingen of vijandige bejegening in de openbare ruimte. Vaak gaat het om mensen die elkaar kennen: buren die racistische opmerkingen maken, kinderen die op school gepest worden en collega's op het werk die anderen beledigen. Ook medewerkers met een taak in de publieke ruimte, zoals NS-medewerkers of politieagenten, worden vanwege hun herkomst discriminerend bejegend. Op sociale media en andere online plekken bestaan nog steeds vergaarbakken van discriminerende, antisemitische en racistische teksten.[19]

Het aantal meldingen van godsdienstdiscriminatie bij ADV's – in het bijzonder discriminatie van moslims – steeg in 2022 ten opzichte van het jaar daarvoor. De politie registreerde daarnaast incidenten in de vorm van beledigingen en bedreigingen richting moslims, of mensen waarvan wordt verondersteld dat ze moslim zijn. Het gaat zowel om vrouwen met religieuze hoofdbedekking als om mannen in traditionele kleding of met een baard. Daarnaast zijn er enkele incidentregistraties over anti-moslimstickers van extreemrechtse actiegroepen in de openbare ruimte, en er zijn zeker twintig registraties van vernielingen of bedreigingen bij moskeeën.[20] Dit houdt ook verband met actuele (internationale) ontwikkelingen, zoals het verscheuren van religieuze boeken in de publieke ruimte.

In het tegengaan van alledaags racisme kunnen ADV's en gemeenten een sleutelrol spelen. De ambitie van de overheid en de ADV's om toe te werken naar stevig gepositioneerde, kundige, zichtbare en breed inzetbare ADV's, draagt daaraan bij.[21]

Institutioneel racisme

Institutioneel racisme is een maatschappelijk verschijnsel waarbij processen, beleid en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten een discriminerend effect hebben. Bij institutioneel racisme is sprake van een verschijnsel dat collectief en structureel 'ingebakken' zit in georganiseerde vormen van samenleven in de maatschappij. Het omvat regels, procedures en beleid, maar ook allerlei vormen van niet-geformaliseerd, sociaal ingesleten gedrag. Het kent uiteenlopende verschijningsvormen en is door 'inbedding' vaak niet direct herkenbaar.[22]

16. A. Vijlbrief, N. de Wit en B. Fiere, Ervaren discriminatie onder moslima's op de Rotterdamse arbeidsmarkt, Idem Rotterdam, 2021.
17. S. Quekel, 'Yanii (16) moet onder dwang sorry zeggen en krijgt trap in gezicht: 'Wie is de baas?' *AD*, 23 juni 2020.
18. R. Broekroelofs en J. Poerwoatmodjo, De stilte voorbij. Verkenning over ervaring van discriminatie tijdens de Covid-19 pandemie onder Nederlanders met een Oost-Aziatische achtergrond. Utrecht: KIS 2021.
19. Waltz en Fiere 2023.
20. Waltz en Fiere 2023.
21. *Kamerstukken II*, 2023/24, 30 950, nr. 354.
22. College voor de Rechten van de Mens, Institutioneel racisme. Naar een mensenrechtelijke aanpak. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens, p. 8.

well.

Effecten van institutioneel racisme vind je overal terug. Naast de eerdergenoemde risico's van AI, is de overheid zich bewust van de mogelijk discriminatoire uitwerking van wetgeving, regelgeving en beleid. In dat verband heeft ook de NCDR aandacht voor de uitvoering van de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft) door financiële instellingen. En voor de nadelige gevolgen van de Wet gedeeltelijk verbod gezichtsbedekkende kleding. Deze laatste wet wordt in 2023 geëvalueerd. Het rapport over institutioneel racisme bij het ministerie van Buitenlandse Zaken toont dat er binnen de overheid veel moet gebeuren om discriminatie en racisme te bestrijden en een inclusieve en veilige werkomgeving te bevorderen.[23]

Uit onderzoeken en enquêtes blijkt dat veel mensen uitsluiting ervaren. In 2022 gaf 10 procent van de werknemers aan zich in de afgelopen twaalf maanden gediscrimineerd te hebben gevoeld op het werk.[24] Zij voelden zich bijvoorbeeld gediscrimineerd op basis van afkomst, huidskleur of nationaliteit, leeftijd of geslacht (inclusief zwangerschap). In vergelijking met andere EU-lidstaten scoort Nederland op het gebied van het voorkomen van discriminatie niet goed: volgens de OESO voelt één op de vijf kinderen van migrantenouders in de EU zich gediscrimineerd wegens huidskleur of etniciteit. In Nederland is dat ruim één op de drie.[25]

Het bereiken van werkelijke gendergelijkheid is nog een uitdaging: in de Gender Gap Index 2023 bevindt Nederland zich op plaats 28, achter Mozambique, Australië en Chili.[26] Uit recent onderzoek blijkt dat de salariskloof tussen mannen en vrouwen zelfs is toegenomen: van 5 procent naar 7,4 procent. Het inkomen van mannen nam sinds 2021 meer toe dan het inkomen van vrouwen.[27] Vrouwen moeten een gelijk speelveld op de arbeidsmarkt hebben en financieel onafhankelijk zijn. Dat geldt ook voor de pensioenopbouw, die voor vrouwen lager is dan voor mannen.[28] Verder is het van belang om een eerlijke balans te hebben in de verdeling van werk en zorg. Immers, de ambitie van gelijkheid tussen vrouwen en mannen is essentieel voor een welvarende, inclusieve en rechtvaardige samenleving. De NCDR vindt dat die ambitie vorm moet krijgen in een progressieve agenda met een totaalaanpak voor vrouwenrechten en gendergelijkheid, om zo het tij te kunnen keren.

Het kabinet streeft ernaar om mensen met een beperking een volwaardige plek in de samenleving te geven, een samenleving waarin toegankelijkheid zowel in de fysieke openbare ruimte als online de norm is. Op dit moment hebben mensen met een beperking nog altijd te maken met structurele achterstanden en uitsluiting op de arbeidsmarkt en op andere maatschappelijke terreinen.[29] Zo worden mensen die van een hulphond afhankelijk zijn, nog steeds geweigerd in winkels en openbare gebouwen. Dit gebeurt ondanks dat de wet het toestaat om hulphonden mee te nemen.[30]

23. J. Omlo e.a., Racisme bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Een verkennend onderzoek. Utrecht: Bureau Omlo 2022.
24. S.G. van den Heuvel e.a., Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, Leiden/Heerlen: TNO/CBS 2023, p. 14.
25. OECD/European Commission, Indicators of immigrant integration 2023: Settling In, Parijs: OECD Publishing 2023, p. 209.
26. Amsterdam Centre for Business Innovation, The Global Gender Report 2023 – Belangrijkste bevindingen. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam 2023.
27. J. Van Muijen en E. Melse, Nationaal Salaris Onderzoek 2023, Amsterdam: DPG Recruitment 2023, p. 4.
28. S. Kali e.a., Gelijke rechten, maar geen gelijke pensioenen: de gender gap in Nederlandse tweedepijlerpensioenen. Netspar Design Paper 178, september 2021.
29. S.G. van den Heuvel e.a., Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2022, Leiden/Heerlen: TNO/CBS 2023, p. 14.
30. KNGF 2023 KNGF | Toegankelijkheid voor mensen met een hulphond (geleidehond.nl).

In de zorg wordt nog steeds de man (wit, cisgender, hetero, gemiddeld BMI, zonder beperking) als impliciete standaard gehanteerd. Dit heeft nadelige effecten op patiënten en cliënten die van deze norm afwijken, omdat er in kennisproductie, richtlijnen, technologieën, medicatie en medisch onderwijs weinig rekening wordt gehouden met diversiteit.[31]

Polarisatie

Ongewenste polarisatie heeft postgevat in Nederland. Het polarisatieproces dreigt te leiden tot conflicten tussen groepen, segregatie of het verdwijnen van ruimte voor genuanceerde meningen. Haatuitingen hebben ruim baan, getuige de vele incidenten in de samenleving, waaronder een sterke toename van verbaal en fysiek geweld tegen de lhbtiq+-gemeenschap.[32]

De NCDR constateert dat het publieke debat soms is doorspekt met flagrant racisme en ongenuanceerde vooringenomenheid, waardoor mensen worden weggezet als 'de ander' en letterlijk worden buitengesloten. Het migratiedebat is een recent voorbeeld van xenofobische uitgangspunten: cijfers over de asielinstroom worden door sommigen overschat neergezet en in de samenleving overgenomen.[33]

Geïnstitutionaliseerd wantrouwen leidt tot scherpe maatregelen die vooral vanuit systeemdenken tot stand komen. Dit kan schrijnend uitwerken voor minderheidsgroepen en versterkt het wantrouwen tegen de overheid. Het draagt bij aan een terugtrekkende beweging uit de samenleving. De NCDR heeft dat bijvoorbeeld gehoord vanuit de Roma- en Sinti-gemeenschappen. Institutioneel wantrouwen komt ook in het onderzoek van de Parlementaire enquêtecommissie Fraudebeleid en Dienstverlening aan de orde.[34]

Caribisch Nederland

Hef de verschillen op tussen Caribisch en Europees Nederland wat de bescherming van mensenrechten betreft. Dat was het pleidooi van de NCDR in het Nationaal Programma in 2022.

Inmiddels is een van de beleidsversterkingen uit 2022 opgepakt. Een lang gekoesterde wens vanuit Caribisch Nederland – invoering van de wetgeving gelijke behandeling in het Caribisch deel van Nederland – wordt daarmee vervuld. Ook is het voor studenten uit Caribisch Nederland gemakkelijker geworden om BSN-nummers te verkrijgen. Daarmee kunnen zij alle zaken waar een BSN voor nodig is, zoals een DigiD aanvragen of inschrijven bij een gemeente, online regelen.

Daarnaast worden stappen genomen om het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap voor Caribisch Nederland te ratificeren. Voor de ratificatie van dit verdrag moet ook andere regelgeving worden aangepast. De staatssecretaris van VWS bereidt regelgeving voor op het terrein van maatschappelijke ondersteuning en bestrijding van huiselijk geweld en kindermishandeling.

31. A. Helberg-Proctor, De doorwerking van het Trans-Atlantische slavernijverleden in de geneeskunde en zorg, in: *Doorwerking van het slavernijverleden. Essaybundel in opdracht van de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme*. Den Haag: Staatscommissie tegen discriminatie en racisme 2023, p. 40.
32. R. van Dijk e.a., 'Tijd voor geweld tegen deze lui', De Groene Amsterdammer, 6 september 2023.
33. Adviesraad Migratie, De meeste migranten komen niet voor asiel, Blogbericht 5 februari 2021.
34. Parlementaire enquêtecommissie Fraudebeleid en Dienstverlening, www.tweedekamer.nl/kamerleden_en_commissies/commissies/pefd.

Veel mensen hebben het zwaar in Caribisch Nederland: één op de drie mensen leeft in armoede. Het rapport 'Een waardig bestaan' van de Commissie Sociaal Minimum Caribisch Nederland geeft aan hoe iedereen in Caribisch Nederland een waardig bestaan kan hebben.[35] Daarom zet het kabinet nu stappen. Zowel op het inkomen, met de verhoging van minimumloon en uitkeringen en extra kinderbijslag, als bij de kosten voor bijvoorbeeld elektra, water en internet. Het minimumloon op de eilanden wordt vanaf 1 januari 2024 stapsgewijs verhoogd. Om de werkgevers tegemoet te komen gaan de werkgeverslasten omlaag. Naast het minimumloon stijgen ook de uitkeringen. De kinderbijslag gaat op 1 januari 2024 met circa 90 dollar per kind per maand omhoog en de onderstand, de AOV en de AWW stijgen eveneens.

Het kabinet heeft structureel 32 miljoen euro vrijgemaakt voor de eilanden. Hiervan wordt de verhoging van de uitkeringen en kinderbijslag betaald. Ook blijft de energietoelage van 1300 dollar per jaar voor lage inkomens, net als de verlaging van het vaste elektratarief. Het tarief van het drinkwater en voor internet worden verder verlaagd. Het kabinet maakt ook in 2024 gratis schoolmaaltijden mogelijk en stelt in 2024 één miljoen euro beschikbaar ter ondersteuning van het lokale armoedebeleid in Caribisch Nederland. Er komt ook 700.000 euro voor openbaar vervoer op de eilanden beschikbaar.

Daarbij kunnen we niet om de geschiedenis heen. Het slavernijverleden werkt door in het dagelijkse bestaan van inwoners in Caribisch Nederland. De NCDR ziet de noodzaak voor het ontwikkelen van een visie om die doorwerking tegen te gaan en pleit ervoor dat de wensen van nazaten van tot slaaf gemaakten uit Caribisch Nederland serieus worden genomen.

De aanpak van discriminatie en racisme

Wat betekent het bovenstaande voor de aanpak van discriminatie en racisme in Nederland? In ieder geval dat de overheid er moet zijn voor al haar burgers met een aanpak waarin de mens centraal staat.

Bovenstaande uitdagingen maken het noodzakelijk om met elkaar ambities te formuleren. In het Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme van 2022 is een begin gemaakt met versterkingen van lopend beleid en regelgeving. In het huidige programma worden maatregelen beschreven die daar verder vorm aan geven. Bij de keuze van de versterkingen in dit Nationaal Programma staat de mens centraal. Die keuze is onder andere bepaald door vier criteria: de geluiden uit de samenleving die de NCDR heeft opgehaald, de ernst van de situatie waar de versterking voor wordt ingezet, de vraag of andere instanties het onderwerp al oppakken, en de mate waarin de versterking effect heeft.

35. *Kamerstukken II* 2023/24 36 410 IV, nr. 7.

Het grondrecht om niet gediscrimineerd te worden is in artikel 1 van de Grondwet vastgelegd. Die juridische norm is leidend. De norm heeft niet alleen betekenis voor het handelen van de overheid, maar is ook de basis voor het handelen in de samenleving. Uit het voorgaande blijkt dat de toepassing en handhaving van de juridische norm nog veel aandacht nodig heeft. Maar ook dat de vertaling van de juridische naar de sociale norm 'discriminatie hoort niet thuis in de samenleving' niet vanzelfsprekend is. Daarom is een belangrijke pijler in de aanpak in het Nationaal Programma 2023 het bevorderen van die sociale norm in alle delen van de samenleving.

In het alledaagse leven – op straat, op school, op het werk, op internet – komt het onheus en discriminatoir bejegenen veelvuldig voor. Uitingen van racisme, seksisme, validisme, lhbtiq+-discriminatie, antisemitisme en islamofobie blijven vaak onbesproken en zijn in sommige kringen sociaal geaccepteerd.

Een breed gedragen sociale norm is van belang om racisme en discriminatie te voorkomen. Niet alleen de overheid, maar ook burgers, maatschappelijke organisaties, werkgevers en werknemers hebben een verantwoordelijkheid bij het uitdragen en naleven van die norm. Zo blijkt dat omstanders die ingrijpen bij discriminerende opmerkingen, effectief zijn in het ondersteunen van het slachtoffer en het corrigeren van de dader. Iedereen is bij het herstellen van de sociale norm gebaat. Als iedereen hieraan bijdraagt, gaan we samen op weg naar een waarlijk inclusief en rechtvaardig Nederland.

Een ad hoc-aanpak werkt echter niet.[36] Nederland heeft een aanpak nodig die effectief en bewezen is en gericht op de lange termijn. Het is de ambitie van de overheid om hieraan effectief en snel bij te dragen. Dit Nationaal Programma 2023 is een volgende stap in de richting van een duurzame, effectieve aanpak van discriminatie en racisme.

Leeswijzer

De versterkingen die in het Nationaal Programma 2023 zijn opgenomen, komen voort uit gesprekken met ervaringsdeskundigen, professionele experts en met departementen. Niet alle onderwerpen die in die gesprekken aan bod kwamen, hebben geleid tot een versterking. Bij het voorstellen van deze onderwerpen kon geen bestuurlijke overeenstemming worden bereikt. Een aantal van die maatregelen heeft de NCDR in de aanbiedingsbrief van het Nationaal Programma opgenomen als wens. Die vallen dan ook niet onder de verantwoordelijkheid van het kabinet. Het Nationaal Programma 2023 is onderverdeeld in hoofdstuk 2 'Voorkomen', hoofdstuk 3 'Ondersteunen en bijstaan' en hoofdstuk 4 'Bestrijden en sanctioneren'. Tot slot wordt in hoofdstuk 5 de stand van zaken weergegeven van de voortgang van de versterkingen van het Nationaal Programma 2022.

36. Parlementaire Onderzoekscommissie Eerste Kamer der Staten-Generaal, 2022.

1.1 Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme

Motto
Gedreven door gelijkwaardigheid. Samen voor inclusie.

Missie
De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme verbindt, jaagt aan en treedt op als waakhond als het gaat om de bestrijding van discriminatie en racisme. De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme gaat voor gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid en inclusiviteit in Europees en Caribisch Nederland.

Visie
Wij willen een inclusieve samenleving waarin niemand wordt buitengesloten.

Wij streven naar een betere samenwerking en verbinding tussen overheid, politiek en samenleving in de aanpak van discriminatie en racisme.

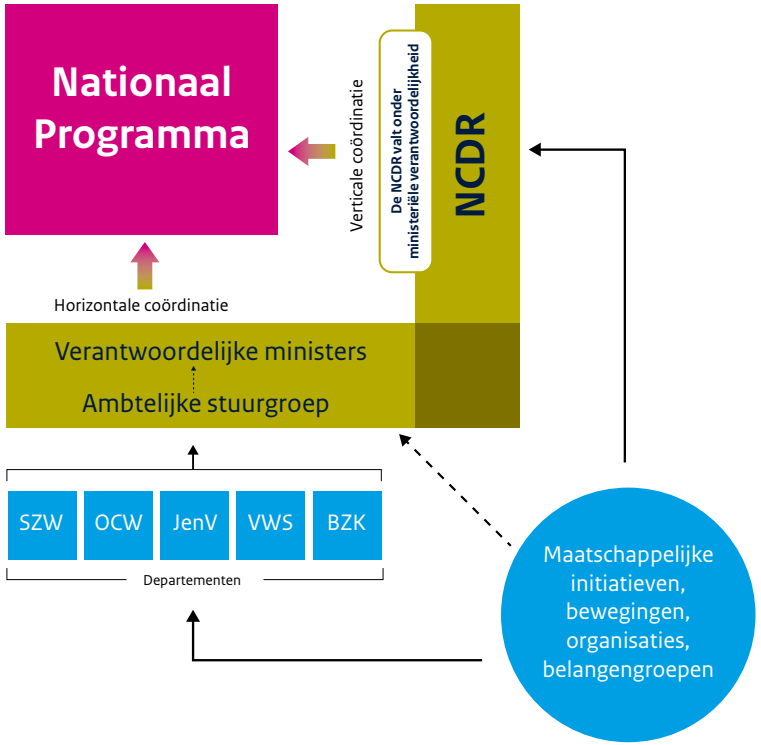
Wij zetten ons in tegen discriminatie en racisme op alle gronden en binnen alle domeinen, en voor de gelijkwaardigheid van iedereen die zich in Europees en Caribisch Nederland bevindt.

Als verbinder gaat de NCDR het gesprek aan met de samenleving, organisaties en betrokken ministeries. Vanuit de rol van aanjager blijft de NCDR het thema discriminatie en racisme agenderen bij het kabinet en houdt hij de samenleving een spiegel voor. Als waakhond zal de NCDR toezien op het behalen van de doelen uit het Nationaal Programma.

Opdracht
De NCDR valt onder de verantwoordelijkheid van de minister van BZK en werkt daarnaast samen met de ministeries van Justitie en Veiligheid (JenV), Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen (OCW) en Financiën (FIN). De bewindspersonen van deze departementen blijven verantwoordelijk voor het ontwikkelen, uitzetten en uitvoeren van het beleid.

De NCDR heeft als opdracht:
1. Overleg voeren en relaties onderhouden met maatschappelijke initiatieven, bewegingen en belangengroepen, alsmede met betrokken bestuursorganen en bedrijven;
2. Een Nationaal Programma opstellen dat bestaat uit een meerjarig deel en een jaarlijks actieprogramma;
3. Alle belanghebbenden aanjagen om de doelen uit het Nationaal Programma te halen.

In de taakopdracht staat onderstaand stroomschema ter illustratie van de opdracht van de NCDR.



Bronnen uit de samenleving: townhall-sessies, de Maatschappelijke Inspiratieraad en conferenties

De NCDR organiseerde ook na het verschijnen van het Nationaal Programma 2022 vele townhall-sessies (zie bijlage 1) in samenwerking met maatschappelijke partners. Het doel van deze sessies was om de samenleving en experts mee te laten denken over mogelijke versterkingen als aanvulling op het bestaande antidiscriminatiebeleid. Dit bleek een uitstekende manier om te luisteren naar niet-gehoorde groepen, en om organisaties de kans te geven zich te bezinnen op hun diversiteits- en inclusiebeleid. De NCDR kon vanuit doorleefde ervaringen vernemen waar de pijn van discriminatie en racisme zich bevindt in de samenleving, en waar kansen liggen voor versterkingen. De Maatschappelijke Inspiratie Raad (MIR), gestart in 2023, geeft een vaste vorm aan de inbreng van het maatschappelijk middenveld in het werk van de NCDR.

De twee landelijke conferenties van de NCDR over onderwijs (november 2022) en arbeidsmarktdiscriminatie (mei 2023) bleken ook waardevol als input voor versterkingen, en als netwerkbijeenkomsten voor mensen die zich bezighouden met het vraagstuk van inclusie in Nederland. Het eerste Nationaal Congres ‘De kracht van het verschil’ (september 2023) van de NCDR omvatte thema’s binnen discriminatie en racisme in de breedte en was hierin ook toonaangevend. Diverse hoog aangeschreven sprekers uit binnen- en buitenland gaven hun visie op inclusie. En in break-out sessies werd samen met de ruim 500 deelnemers gediscussieerd over oplossingen en actuele ontwikkelingen. Aan bod kwamen:

institutioneel racisme, anti-zwart racisme, discriminatie in de zorg, sport, media en op de arbeidsmarkt, discriminatie van lhbtiq+ personen, moslimdiscriminatie en discriminatie van mensen met een beperking. Een ander onderdeel was een gesprek met de Amerikaanse AD King Foundation.

De sessies vonden verspreid over Nederland plaats, zowel online als fysiek. Talloze mensen en organisaties – van onderwijsinstellingen tot belangenbehartigers, en van beleidsmakers tot (ervarings)-deskundigen – praatten mee. Deze versterkingen worden in dit Nationaal Programma uiteengezet en toegelicht.

Het Nationaal Programma 2023

De versterkingen in dit Nationaal Programma 2023 (NP 2023) zijn de uitkomsten van onze gesprekken met de samenleving, ministeries en politiek, en van bevindingen vanuit onderzoeken en mediaberichten. Ook een co-creatiesessie met de vijf ministeries heeft hieraan bijgedragen.

Het NP 2023 is de volgende fase van een groeimodel dat in 2022 werd ingezet met het eerste Nationaal Programma. De fase van pionieren gaat nu over in het aangaan van een blijvende verbinding met de samenleving. Verbinden, aanjagen en optreden als waakhond blijven essentiële onderdelen van de aanpak van de NCDR. Het groei-model geeft ons ook ruimte om te verbeteren. We kiezen daarom in dit tweede NP voor een toekomstbestendige indeling waarop we kunnen voortbouwen. Waarbij ‘mens centraal’ en ‘intersectionaliteit’ beter tot hun recht komen. Daarom houden we vanaf nu de volgende indeling aan: ‘Voorkomen’, ‘Ondersteunen en Bijstaan’ en ‘Bestrijden en Sanctioneren’.

Hierin staat de mens centraal en het belangrijkste doel van de NCDR: een inclusieve Nederlandse samenleving waarin niemand wordt buitengesloten. We werken toe naar een samenleving waarin discriminatie en racisme niet meer voorkomen. Daarvoor hebben we drie pijlers:

- **Voorkomen** van discriminatie en racisme: hierin staan versterkingen centraal die bijdragen aan de sociale norm en aan voorlichting. Dit omvat ook maatregelen die het beleid versterken en die als onderdeel van het overheidssysteem direct of indirect bijdragen aan het voorkomen van discriminatie.

- **Ondersteunen en bijstaan** van mensen die discriminatie en racisme (hebben) ervaren: hierbij gaat het om versterkingen bij het melden en verwerken van uitsluiting, discriminatie en racisme.

- **Bestrijden en sanctioneren** van discriminatie en racisme: hierbij gaat het om proactief belemmeringen opwerpen voor discriminerend en racistisch gedrag en voor institutioneel racisme. Sanctionering is eveneens nodig om discriminatie en (institutioneel) racisme terug te dringen.

In de aanpak van discriminatie en racisme is een combinatie van deze drie pijlers nodig en een betere samenwerking en verbinding tussen overheid, politiek en samenleving.

Discriminatie moet op alle fronten worden bestreden en dus wordt in dit programma aandacht besteed aan de verschillende discriminatiegronden, en aan de domeinen waarin discriminatie in de samenleving plaatsvindt. De versterkingen in dit Nationaal Programma zijn SMART geformuleerd: het zijn specifieke maatregelen die meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden zijn.

Robbert Dijkgraaf
Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen

‘Onze samenleving is niet gelijk. Inmiddels zijn we ons daar steeds meer van bewust. We denken nu dat het vroeger onrechtvaardig was. Maar zo zal men over vijftig jaar ook over 2023 oordelen. Daarom moeten we strijden voor emancipatie en inclusie. Barrières overwinnen en ‘pushing back against the pushback’ zijn daarbij erg belangrijk.’

Nationaal Congres tegen Discriminatie en Racisme
Congrescentrum De ReeHorst, Ede
28 september 2023

2. Voorkomen

2.1 Inleiding

'Diversiteit is een krachtige remedie tegen discriminatie. Hoe diverser wij denken en hoe meer verschillen wij toelaten, hoe minder uitsluiting en hoe meer creativiteit en talentbenutting.'[37]

(Dr. Saniye Çelik)

Discriminatie heeft negatieve gevolgen voor de mensen die het ervaren, hun directe omgeving en de samenleving. Het maakt dat mensen zich vernederd, onveilig en in hun waarde aangetast voelen. Het vergroot stigmatisering van diverse bevolkingsgroepen. Wanneer negatieve vooroordelen en stereotypen over etnische minderheden een rol spelen bij het handelen van (overheids)-instanties, kunnen ook sociale en economische rechten in het gedrang komen.[38] Daarnaast kunnen basisrechten als wonen, werken en gelijke beloning in het gedrang komen. Het ervaren van discriminatie leidt tot stress en spanningen en kan gepaard gaan met gezondheidsproblemen en vooral een verminderde psychische gezondheid. Dat komt naar voren in diverse studies.[39] Daarbij is discriminatie niet alleen schadelijk voor het slachtoffer zelf maar kan het ook negatieve effecten hebben voor de omgeving. Daarom is het allereerst van belang om in te zetten op preventie van discriminatie, zodat mensen het liefst helemaal niet in aanraking komen met discriminatie en racisme.

Bij het voorkomen van discriminatie en racisme staan versterkingen centraal die bijdragen aan het verstevigen van de sociale en juridische norm. Dit omvat ook maatregelen die het beleid versterken en die als onderdeel van het overheidssysteem direct of indirect bijdragen aan voorkomen van discriminatie. Het intensiveren van diversiteits- en inclusiebeleid is daarvan een voorbeeld. Ook kan discriminatie worden voorkomen door middel van afspraken maken, heldere normen stellen in wet- en regelgeving en processen inrichten.
Tot slot scharen we het uitvoeren van onderzoek onder 'preventie', omdat het bijdraagt aan kennis en het bepalen van de juiste acties.

2.2 Versterkingen

2.2.1 Diversiteit en Inclusie

Diversiteit en inclusie wordt steeds meer gemeengoed.
Een van de mogelijkheden die de overheid heeft om de non-discriminatienorm te verbreden, is het stellen van voorwaarden over diversiteit en inclusie aan bedrijven en organisaties waarbij de overheid diensten en goederen inkoopt. Zo wordt duidelijk dat ook bedrijven en instellingen de inclusienorm dienen toe te passen.

Diversiteit en inclusie bij rijksinkoop

De rijksoverheid koopt jaarlijks voor ruim 10 miljard euro aan goederen en diensten in bij bedrijven. Samen met andere overheden (gemeenten, provincies, etc.) loopt dat bedrag op tot rond de 73 miljard euro.[40]

37. Çelik, S. Diversiteit, de gewoonste zaak van de wereld? Lectorale rede uitgesproken op 19 juni 2018, Hogeschool Leiden, Leiden, Lectoraat Diversiteit Hogeschool Leiden 2018, p. 32.
38. College voor de Rechten van de Mens, Visienota Institutioneel racisme – naar een mensenrechtelijke aanpak. Utrecht: College voor de Rechten van de Mens 2021.
39. Zie: U. Ikram, Social determinants of ethnic minority health in Europe, PhD thesis, Academic Medical Center, University of Amsterdam, the Netherlands 2016.
40. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Inkopen met Impact, Strategie voor duurzaam, sociaal en innovatief opdrachtgeverschap door de rijksoverheid. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2019.

Inkoop is een effectief instrument om maatschappelijk impact te maken en levert een belangrijke bijdrage aan een inclusieve Nederlandse samenleving. De rijksoverheid heeft hierin een voorbeeldrol; de rijksinkoopstrategie 'Inkopen met impact, Strategie voor duurzaam, sociaal en innovatief opdrachtgeverschap door de rijksoverheid' draagt hieraan bij. Daarnaast hebben inmiddels ruim negentig overheidsorganisaties (waaronder alle ministeries) en semi-overheidsorganisaties het manifest 'Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen' (MVOI) ondertekend.[41] Het manifest richt zich op het stimuleren van ambitieus maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen, waarbij diversiteit en inclusie een vast onderdeel zijn.

Maatschappelijk effect realiseren via inkoop is niet nieuw voor de rijksoverheid. Maar er liggen op dit vlak nog veel mogelijkheden om meer impact te maken als het om diversiteit en inclusie gaat.
De inzet van inkoopkracht is niet vrijblijvend en het zou vanzelfsprekend moeten zijn dat de rijksoverheid haar geld uitgeeft aan, en zakendoet met, partijen die haar (beleids-)doelen onderstrepen, uiteraard binnen de juridische kaders van inkoop en aanbestedingen. Consciëntieus inkopen is een nadrukkelijke opdracht voor beleidsmakers, opdrachtgevers en inkopers van de rijksoverheid om zo bij te dragen aan een inclusief Nederland.

Versterking 1:
Diversiteit & Inclusie in rijksinkoop

- In 2023/2024 verkennen het Ministerie van BZK en EZK op welke manier de 'Gender Responsive Public Procurement'-bepalingen (GRPP) als uitgangspunt kunnen dienen voor (rijks)inkoopbeleid (beleidsverantwoordelijkheid BZK) en/of in de wetgeving (beleidsverantwoordelijkheid EZK). Daarbij kan bijvoorbeeld een vergelijking worden gemaakt met andere Europese landen. BZK als coördinerend departement voor rijksinkoop zal hierover actief in gesprek gaan met de verantwoordelijke beleidsdepartementen en inkoopuitvoeringsorganisaties, inclusief het ministerie van EZK.
- Het Rijk evalueert in 2024 de rijksinkoopstrategie 'Inkopen met impact'. Op basis van de bevindingen en aanbevelingen start in 2024 een actualisatietraject. Hierin wordt onder andere het 'Maatschappelijk Verantwoord Inkopen'-thema D&I meegenomen. De mogelijkheden om voor dit thema een beleidskader vast te stellen, worden in deze fase onderzocht.
  Parallel aan dit actualisatietraject worden de mogelijkheden bekeken om D&I binnen rijksinkoop verder onder de aandacht te brengen. Een eerste stap hiertoe is reeds gezet op de Rijksinkoopdag (9 oktober jl.), die geheel in het teken stond van D&I. De opbrengst en leerpunten van deze dag worden uiteraard meegenomen in dit actualisatietraject.

41. Manifest 'Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen', Den Haag: Rijksoverheid 2022.

- In het kader van bovengenoemd actualisatietraject, dat door BZK wordt gecoördineerd, start in 2024 een pilot om D&I bij vijf kansrijke (rijks)aanbestedingen op ambitieuze wijze toe te passen.

Rijksoverheid als werkgever: het belang van diversiteit en inclusie

Om goed te kunnen functioneren, moet het Rijk een organisatie zijn die weet wat er in de maatschappij speelt en daarmee steeds in verbinding is. Een organisatie waarin alle medewerkers actief betrokken zijn en zich vrij voelen om hun mening te geven. Een reeks incidenten in de afgelopen jaren bij de rijksoverheid liet zien dat er binnen het Rijk niet overal sprake is van een inclusieve (werk)cultuur. Dit onderstreept de urgentie voor meer continuïteit en minder vrijblijvendheid in de aanpak voor meer diversiteit en inclusie binnen het Rijk.[42] Bij een divers samengesteld personeelsbestand gaat het om de zichtbare en onzichtbare verschillen tussen medewerkers, en is het van belang dat de samenleving zich in dat personeelsbestand kan herkennen. De basis hiervoor is een goede mix van verschillende perspectieven, achtergronden, oriëntaties en kennis in de teams. En verder dat collega's gelijkwaardige kansen ervaren en allen met hun eigenheid kunnen bijdragen aan de resultaten.

Diversiteit en inclusie is binnen het Strategisch Personeelsbeleid 2025 een van de speerpunten, als volgt verwoord:[43]

'Het Rijk als inclusieve organisatie: inzetten op een inclusieve overheidsorganisatie met divers samengestelde teams en meer diversiteit in met name de hogere schalen.'

Versterking inspanningen: van ambitie naar impact

De rijksoverheid intensiveert haar inspanningen om diversiteit en inclusie te bevorderen en de impact te vergroten met een breed pakket aan maatregelen voor de gehele rijksdienst. Dit pakket is erop gericht het werving- en selectieproces zo te organiseren dat dit bijdraagt aan gelijkwaardige kansen voor in- en doorstroom. Daarnaast richten de maatregelen zich op het stellen van een duidelijke, rijksbrede sociale norm vóór diversiteit en inclusie, en tegen discriminatie en racisme in woord en gedrag. Er zijn concrete maatregelen genomen. Die richten zich op het verbeteren van werving en selectie, en van in- en doorstroom. En ze bevorderen een sterke en concrete sociale norm voor inclusief handelen. Ook vormt diversiteit en inclusie onderdeel van leer-, ontwikkel- en leiderschapsprogramma's, en wordt het *cross coaching*- programma voortgezet.

Binnen het rijksbrede diversiteits- en inclusiebeleid zijn specifieke doelen gesteld met betrekking tot de Banenafspraak. De extra maatregelen die in 2022 werden ingezet, gaan door om de duurzame instroom te verbeteren van mensen met een arbeidsbeperking die in het doelgroepregister staan. Daarnaast worden de eerder aangekondigde extra maatregelen naar voren gehaald. Denk daarbij aan

42. Brief 25 januari 2023, *Kamerstukken II* 2022/23, 30 950, nr. 325.
43. Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, In het hart van de publieke zaak. Strategisch personeelsbeleid Rijk 2025. Den Haag: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties 2018.

centrale financieringsconstructies bij de ministeries, en een gebundelde leveranciersaanpak op het gebied van Social Return, in de vorm van de zogeheten Netwerkorganisatie.[44]

Naast (kwantitatieve) doelstellingen op het gebied van diversiteit, hecht de rijksoverheid ook aan een inclusieve organisatiecultuur. De stand van zaken hieromtrent wordt de komende jaren onderzocht via een rijksbrede inclusiemonitor die nog in ontwikkeling is. Een inclusieve organisatiecultuur houdt in dat alle medewerkers actief betrokken en opgenomen worden in de groep. Dat zij zichzelf kunnen zijn, zich vrij voelen om hun mening te geven, zich gewaardeerd en gerespecteerd voelen. En dat zij zich in een veilige leeromgeving kunnen ontwikkelen met leidinggevenden die hen daarin ondersteunen. Kortom, een organisatiecultuur waarin uitsluiting, discriminatie, pesten en intimidatie niet worden getolereerd. Het is van belang deze inclusieve houding al bij het begin van een relatie met een nieuwe medewerker tentoon te spreiden.

Versterking 2:
Inclusieve ambtseed rijksambtenaren
In 2024 worden opties om de ambtseed voor rijksambtenaren religieus inclusiever te maken, nader uitgewerkt en onderzocht.

Aanpak bij de rijksoverheid
Onder andere als gevolg van het toeslagenschandaal is er bij het Rijk meer oog gekomen voor discriminerende effecten in beleidsvorming en -uitvoering. In 2022 is onder de noemer ‘Rijk voor Iedereen’ een rijksbrede versterking van de aanpak in gang gezet om discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid te voorkomen en te bestrijden. Discriminatie en racisme binnen de rijksoverheid is een serieus probleem dat veel extra inzet vraagt. De voorbeeldfunctie van de overheid is belangrijk, gezien de doorwerking van vooroordelen, discriminatie en racisme van (rijks)ambtenaren richting burgers.

Een belangrijk aandachtspunt voor de rijksoverheid is het versterken van de discriminatie- en racismeaanpak vanuit een intersectionele benadering. Bewustwording binnen de rijksoverheid van het feit dat gender, etniciteit en alle andere ordenende mechanismen niet apart, maar tegelijkertijd werkzaam zijn, is een belangrijk doel. Om te verkennen hoe rijksambtenaren dat perspectief bij de aanpak van discriminatie en racisme kunnen toepassen, voerde Expertisecentrum Diversiteitsbeleid (ECHO) een pilot uit. Aan de hand van de uitkomsten onderzoeken de ministeries van OCW en SZW hoe intersectioneel denken en werken nog beter kan worden ingebed in het beleid.

44. Brief 7 oktober 2022, *Kamerstukken II* 2022/23, 34 352 nr. 258.

Uit onderzoek blijkt dat in 2021 zo'n 9 procent van de medewerkers binnen de rijksoverheid zelf discriminatie ervoer. En dat 15 procent van de medewerkers aangaf in dat jaar discriminatie in hun werkomgeving te hebben zien gebeuren.[45] Bovendien is bij de Belastingdienst en het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) institutioneel racisme vastgesteld. Het is niet onaannemelijk dat dit bij meer onderdelen van de rijksoverheid zou kunnen worden geconstateerd.

In 2023 wordt rijksbreed nieuw onderzoek uitgevoerd naar ervaren racisme op de werkvloer. In het verlengde worden in 2024 focusgroepen georganiseerd. Insteek van deze onderzoeken is om een beeld te krijgen van (de omvang van) ervaren racisme binnen de hele rijksoverheid. En hoe daar door de betrokken medewerkers, leidinggevenden en de organisatie mee is, of wordt, omgegaan.

De inspanningen van 'Rijk voor Iedereen' worden voortgezet en versterkt met een gecoördineerde interdepartementale aanpak. Daartoe is in 2023 het Interdepartementaal Netwerk Aanpak Racisme (INAR) opgericht. Binnen dit netwerk vindt kennisdeling, samenwerking en afstemming tussen ministeries plaats om de aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer te bevorderen. Daarnaast adviseert het INAR de departementale top van de aangesloten ministeries over een effectieve aanpak van (institutioneel) racisme op de werkvloer en de daarbij passende instrumenten. Het INAR wordt in zijn opgaven kritisch ondersteund en geadviseerd door een INAR-expertgroep. Deze bestaat uit de NCDR, de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme, het College voor de Rechten van de Mens en het Multicultureel Netwerk Rijksambtenaren.

In 2023 en 2024 richt 'Rijk voor Iedereen' zich, in nauwe samenwerking met het INAR, met name op:

- Het scherp, zichtbaar en actief uitdragen van een duidelijke norm tegen racisme door de top en het middenmanagement van de rijksoverheid;
- Het voorzien in een duurzaam en (rijks)breed aanbod van op antiracisme gerichte informatie en activiteiten, zoals een leidraad voor leidinggevenden, expertmeetings en omstandertrainingen;
- Een minder vrijblijvend karakter bij de inzet van bewezen effectieve instrumenten;
- Rijksbrede monitoring van het probleem van racisme

De NCDR zal het INAR kritisch volgen en adviseren, en vraagt bij voorbaat aandacht voor de capaciteit die bij 'Rijk voor Iedereen' nodig zal zijn voor de versterking van de aanpak van discriminatie en racisme op de werkvloer van de rijksoverheid.

45. Rapportage Personeelsenquête Rijk (PER) Integriteit en sociale veiligheid, februari 2022.

SURAPATI
surapati

Samenhangend diversiteits- en inclusiebeleid in combinatie met aanpak racisme en discriminatie

Om de impact en herkenbaarheid van de verschillende inspanningen te vergroten, is in het Strategisch Personeelsbeleid 2025 van de rijksoverheid een samenhangend diversiteits- en inclusiebeleid opgenomen. Daarin wordt de aanpak van racisme en discriminatie verbonden met de bevordering van een veilige werkomgeving en sociale veiligheid. Hierin wordt ook aandacht besteed aan de ontwikkeling van inclusief leiderschap en het voeren van gesprekken binnen de organisaties.

Praktijkvoorbeeld bij de rijksoverheid

ABD – Sterk en divers leiderschap

Ook voor de Algemene Bestuursdienst (ABD) is diversiteit en inclusie al langere tijd een speerpunt. Daarbij is de ABD verbonden met het rijksbrede beleid, maar er worden ook eigen initiatieven ontplooid om D&I binnen organisaties op topniveau vast te leggen en uit te dragen. Om dit concreet te maken, zijn onder andere naar aanleiding van het Nationaal Programma 2022 van de NCDR maatregelen genomen (zie overzicht in hoofdstuk 5). Voor het komende jaar zet de ABD in op de volgende maatregelen:

→ Om meer inzicht te krijgen in de vertrekredenen van ABD'ers met een migratieachtergrond, worden met hen exitgesprekken gevoerd;
→ Er komen verdiepende trainingen 'inclusief werven & selecteren' voor medewerkers die zich primair met werving & selectie bezighouden;
→ Alle selectieprocedures waar een kandidaat met een migratie-achtergrond voor is uitgenodigd (wel of juist niet benoemd), worden geëvalueerd om lessen te kunnen trekken voor toekomstige procedures;
→ Er zal meer worden geëxperimenteerd met innovatieve vormen van werving & selectie, om zo meer kandidaten met een niet-westerse achtergrond aan te trekken voor ABD-functies. Bijvoorbeeld door te kijken of game-based assessment breder ingezet kan worden en door mee te doen aan een pilot 'breed werven en objectief selecteren'. Er worden ook sessies georganiseerd voor zowel de interne ABD-organisatie als de ABD-doelgroep, om de uitkomsten van deze experimenten rijksbreed te delen en zo collega's te inspireren;
→ In samenwerking met departementen wordt gekeken naar manieren om de interne doorstroom van kandidaten met een niet-westerse achtergrond naar ABD-functies te stimuleren.

Versterking 3:
Rijksbreed integraal D&I-beleid

Er komt rijksbreed integraal D&I-beleid met daarin aandacht voor de aanpak van discriminatie en racisme, normstelling, inclusief leiderschap en ambtelijk vakmanschap. Hierbij horen ook rijksbrede communicatie en een dialoogtraject.

Praktijkvoorbeeld bij de rijksoverheid

Een veilig en inclusief leef- en werkklimaat binnen Justitiële Inrichtingen

In de bijzondere context van de Dienst Justitiële Inrichtingen (DJI), waar gedetineerden zijn overgeleverd aan de zorgplicht van de overheid, is het tegengaan van discriminatie en racisme essentieel voor een veilig en inclusief werk- en leefklimaat. In 2023 heeft DJI een beleidskader discriminatie en racisme opgesteld.[46] De bedoeling is dat de komende jaren met overkoepelend beleid in de organisatie in te bedden via het 'Programma sociale veiligheid'. Het programma richt zich in de eerste plaats op de leidinggevenden binnen de DJI. Het goede voorbeeld kan alleen worden gegeven als er duidelijke besluitvorming en reflectieprocessen volgen op signalen van discriminatie en racisme. Zo kan het klimaat op de vloer verbeteren. DJI zet daarom in op een ondersteunende structuur voor leidinggevenden. Een structuur die inzicht en ondersteuning biedt in vormen van gewenst en ongewenst gedrag, en die bovendien voldoende passende handelingsperspectieven aanbiedt om mee uit de voeten te kunnen. Daarnaast zet het programma in op een continuerend moreel leerproces waarbij (training in) morele oordeelsvorming centraal staat. Hieronder enkele actiepunten die voortkomen uit de ingezette lijn:

→ Gerichte stappen voor inclusieve werving en selectie, en meer diversiteit in de hogere functieschalen;
→ Expliciete aandacht voor de gedragscode en de bestrijding van discriminatie en racisme bij de aflegging van de ambtseed door nieuwe medewerkers bij DJI;
→ Breed beschikbaar stellen van handelingsperspectieven op maat, en courante voorbeelden voor het (h)erkennen en oppakken van signalen en incidenten, ook binnen de opleidingen van DJI;
→ Vergemakkelijken van het melden van een mogelijke integriteitsschending, en een duidelijke procesbeschrijving op basis van *good practices* voor het communiceren hierover en het oppakken en afdoen van meldingen;
→ Verscherping van periodieke rapportages, medewerkers- en leefklimaatonderzoeken en monitors op het gebied van sociale veiligheid. Vervolgens de uitkomsten in samenhang bezien om de patronen en ondersteuningsbehoeften van het veld beter te (h)erkennen;
→ Versterking van de onafhankelijke Commissies van Toezicht met een aandachtsfunctionaris sociale veiligheid, die tevens wordt gevraagd signalen van discriminatie en racisme te registreren, te communiceren en daar waar nodig actie te ondernemen.

46. Zie voor een overzicht: Parlementaire Onderzoekscommissie Eerste Kamer der Staten-Generaal, 2022.

Inclusieve arbeidsvoorwaarden rijksoverheid
Een inclusieve overheid betekent ook dat er goed gekeken moet worden naar inclusieve arbeidsvoorwaarden. Voor een inclusieve werkvloer – die veilig is, waar iedereen welkom is en zichzelf kan zijn, en waar iedereen eerlijk wordt beloond – zijn inclusieve arbeidsvoorwaarden voor alle medewerkers – ongeacht onder andere gender, leeftijd, culturele achtergrond, arbeidsvermogen en seksuele voorkeur – onontbeerlijk. De rijksoverheid dient daarbij voorop te lopen.

Versterking 4:
Inclusieve arbeidsvoorwaarden
Het Rijk heeft aandacht voor inclusieve arbeidsvoorwaarden, zoals transitieverlof en inwisselbare collectieve feestdagen. Het onderwerp 'inwisselbare collectieve feestdagen' wordt bij de eerstvolgende cao-onderhandelingen in 2024 meegenomen.
Deze versterking is een startpunt voor groei naar een volledig inclusieve CAO Rijk.

Lokaal beleid

Het bestrijden en voorkomen van discriminatie is een taak voor elk onderdeel van de overheid en ook gemeenten spelen daarin een grote rol. Veel vormen van discriminatie vinden namelijk plaats in de directe woon- en leefomgeving van mensen. Op dit moment hebben gemeenten alleen de verplichting om een ADV in te richten.
Een andere inrichting van het stelsel van ADV's heeft onmiskenbaar impact op de rol die gemeenten in de aanpak van discriminatie spelen, omdat de inrichting en financiering dan niet langer via gemeenten zal lopen. Dat neemt niet weg dat gemeenten nog een eigen verantwoordelijkheid hebben om discriminatie aan te pakken. Onderzoek laat zien dat slechts 35 procent van de gemeenten beleid voert om discriminatie te bestrijden.[47] Dat is dan ook reden om te bezien of gemeenten verplicht kunnen worden om een anti-discriminatiebeleid in te voeren.

Versterking 5:
Onderzoek naar haalbaarheid wettelijke verplichting gemeenten lokaal antidiscriminatiebeleid
Als onderdeel van het bredere traject om de lokale aanpak van discriminatie te versterken – onder meer door de herstructurering van de ADV's – onderzoekt BZK de voordelen en knelpunten van een eventuele wettelijke verplichting voor gemeenten om discriminatie te bestrijden. Het bredere traject is met de oplevering van het advies van Berenschot in voorjaar 2023 gestart. De relatie tussen gemeenten en ADV's is van cruciaal belang. Het streven is om uiterlijk voor de zomer van 2024 helderheid te hebben over de vraag of en hoe gemeenten bij de aanpak van discriminatie betrokken kunnen worden als de Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen komt te vervallen. De uitkomsten van dit deeltraject worden besproken met de relevante stakeholders, waaronder de NCDR, om implicaties te destilleren.

47. K. Kros e.a., Monitor lokaal antidiscriminatiebeleid 2022, Utrecht: KIS 2022.

Media

De NPO rapporteert jaarlijks over de doelstellingen op het gebied van diversiteit voor de geprioriteerde (sub)genres. Daarnaast rapporteert de NPO wat het publiek vindt van de weerspiegeling van vrouwen, mensen met een biculturele achtergrond en met een beperking, op de radiozenders en in het televisieaanbod van de NPO. De NCDR vindt dat er nadere (prestatie)afspraken gemaakt moeten worden die voor een concreter resultaat zorgen en een effectiever D&I-beleid, ook met betrekking tot diversiteit aan de top van de publieke omroepen.
De NPO wordt aangespoord zich actief in te zetten om op topniveau waar de besluiten genomen worden, meer diversiteit en inclusie te borgen door een gericht wervings- en personeelsbeleid.

Daarnaast is het de wettelijke taak van de publieke omroep dat de programma's een weerspiegeling van de bevolking zijn en verhalen te vertellen van onder de bevolking levende overtuigingen, opvattingen en interesses, ook die van het Caribisch deel van Nederland.

De NCDR en het kabinet sporen de NPO aan om het komende jaar aanvullende maatregelen te nemen die bovenstaande ambities zullen realiseren.

Cultuur: Code Diversiteit & Inclusie

De NCDR en het kabinet roepen de culturele sector op om de Code Diversiteit & Inclusie verder te implementeren. Zo ook om diversiteit en inclusie te bevorderen in alle organen van de organisatie. Belangrijk is om dit ook te doen op topniveau waar de besluiten genomen worden over meer diversiteit en inclusie, door bijvoorbeeld een gericht wervings- en personeelsbeleid of een meer diverse programmering. Dit geldt niet alleen voor raden van bestuur en directies, maar ook voor raden van toezicht.

Mensen met een beperking: Toegankelijk bouwen

De rechten van mensen met een beperking hebben blijvende aandacht nodig. Deze groep heeft te maken met verschillende vormen van uitsluiting, zoals (on)toegankelijkheid van publieke ruimtes en achterstanden op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. VWS werkt als coördinerend ministerie samen met vertegenwoordigende organisaties, ministeries, gemeenten, bedrijven en maatschappelijke organisaties aan de implementatie van het VN-verdrag Handicap.
In 2023 heeft de minister voor Langdurige Zorg en Sport, in reactie op de motie Werner c.s., de nationale strategie VN-verdrag Handicap ontwikkeld. De nationale strategie bevat een rijksbrede opgave om toe te werken naar een toegankelijke en inclusieve samenleving. Deze nationale strategie wordt naar verwachting eind 2023 naar de Tweede Kamer gestuurd.

In het Bouwbesluit/Besluit Bouwwerken Leefomgeving zijn eisen voor rolstoeltoegankelijkheid opgenomen. Deze gelden voor nieuwbouw. In 2021 zijn deze eisen verder aangescherpt en uitgebreid in het kader van het Actieplan Toegankelijkheid voor de Bouw en de implementatie van het VN-verdrag Handicap.[48] Voor bestaande bouw geldt het algemene uitgangspunt dat bij verbouw niet een lager toegankelijkheidsniveau mag worden gerealiseerd dan het oorspronkelijke toegankelijkheidsniveau ('het rechtens verkregen niveau'). In opdracht van BZK wordt gewerkt aan een informatieblad 'Toegankelijk Bouwen' waarin deze eisen worden uitgelegd.
Dit informatieblad wordt dit najaar gepubliceerd.

Daarnaast ontwikkelt het Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut (NEN) in opdracht van BZK een norm om goed toegankelijk te kunnen (ver)bouwen. Deze norm, die in het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme van 2022 werd aangekondigd, moet voor iedereen die betrokken is in het ontwikkel- en bouwproces, duidelijkheid geven wanneer een gebouw goed toegankelijk is en welke maatregelen daarvoor getroffen moeten worden. Begin 2024 wordt de NEN-norm gepubliceerd.

Versterking 6:
Toegankelijk bouwen
BZK inventariseert de inhoud van de NEN-norm op alle onderdelen. Daarmee wordt inzichtelijk welke onderdelen al wel zijn geregeld en welke (nog) niet. Ook zal er aandacht zijn voor toezicht en handhaving op de toegankelijkheidseisen. Evidente zaken uit deze inventarisatie krijgen na een proefperiode van twee jaar een plek in de bouwregelgeving; de toepassing ervan wordt daarmee verplicht.
BZK ondersteunt bij communicatie en het gratis beschikbaar stellen van de NEN-norm tijdens de proefperiode.
BZK inventariseert hoe de sector de vrijwillige norm opneemt en weegt de opbrengsten na twee jaar.

2.2.2 Onderzoek

De afgelopen jaren is onderzoek gedaan naar oorzaken, aard en omvang van discriminatie en racisme in Nederland.[49] Op basis van die kennis kan worden ingezet op acties met concrete doelen.
Dat vindt zijn weerslag in het Nationaal Programma. Toch blijkt dat kennis over discriminatie en racisme in verschillende onderdelen van de samenleving nog ontbreekt. Zo is er weinig bekend over de aard, oorzaken en omvang van discriminatie van mensen met Aziatische achtergrond. Ook over de aard en omvang van institutionele discriminatie en racisme ontbreekt kennis, net als over uitingen van discriminatie in de publieke ruimte. Het bevorderen van de sociale norm dat discriminatie onacceptabel is, werkt bij het tegengaan van discriminatie. Maar hoe moeten en kunnen we die sociale norm bevorderen? Onderzoek naar bovengenoemde verschijnselen draagt bij aan het behalen van de doelen die de overheid voor zichzelf stelt.

48. *Kamerstukken II* 2017/18, 33 990, nr. 63.
49. Brief 29 maart 2023, *Kamerstukken II* 2022/23, 30950/24587, nr. 336.

Anti-Aziatisch racisme

Nederlanders met een Aziatische herkomst ervaren discriminatie. Sinds de Covid-19 pandemie is discriminatie op basis van etniciteit en afkomst van Nederlanders met een Aziatische achtergrond meer aan de oppervlakte gekomen. In 2020 leidde de coronapandemie tot een substantiële toename van registraties van discriminatie op grond van een (Oost-)Aziatisch uiterlijk, etniciteit en/of herkomst. Het lied 'Voorkomen is beter dan chinezen' leverde een bulkmelding (4.098) op bij ADV's, maar ook de politie, Meldpunt Internetdiscriminatie (voorheen MiND) en het College voor de Rechten van de Mens ontvingen meldingen en vragen hierover. Daarnaast kwamen er ook meldingen binnen van mensen met een Oost-Aziatisch uiterlijk, die bijvoorbeeld werden bespuugd, genegeerd, belachelijk gemaakt of waarbij er sprake was van geweld.[50] Voor de coronapandemie was er al sprake van racisme en discriminatie tegen mensen met een Oost- en Zuidoost-Aziatische herkomst.

Het KIS publiceerde in 2021 'De stilte voorbij' – een verkennend onderzoek naar ervaren discriminatie van Nederlanders met een Oost-Aziatische achtergrond. Daaruit komt naar voren dat alle deelnemers maandelijks of zelfs wekelijks te maken krijgen met negatieve opmerkingen. Dat gaat om scheldkanonnades, naroepen op straat en pesterijen vanwege uiterlijk en etnische afkomst. Door de coronapandemie is deze ervaren discriminatie toegenomen.[51]

Er is weinig onderzoek gedaan naar onder andere ervaren discriminatie van (Oost-/Zuidoost-)Aziatische Nederlanders. Naast het onderzoek van het KIS bestaat er geen (recent) onderzoek. In 2011 deed het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) voor het laatst onderzoek naar deze groep en dan specifiek naar Nederlanders van Chinese afkomst. Een kwart van de Chinese Nederlanders gaf toen aan af en toe gediscrimineerd te worden.[52] Deze groepen Nederlanders met een migratieachtergrond, worden niet expliciet meegenomen in bijvoorbeeld rapporten van het SCP of andere-instanties. Hierdoor is er weinig bekend over hoe het met de Aziatische Nederlanders in de samenleving gaat en lijken er relatief weinig (zichtbare) problemen te zijn. Daardoor wordt er geen urgentie gevoeld om bijvoorbeeld specifiek antidiscriminatiebeleid te ontwikkelen.

Het ministerie van SZW geeft uitvoering aan de motie van de leden Azarkan en Kathmann (2021), waarin verzocht is om een grootschalig onderzoek naar ervaren discriminatie van Nederlanders met een Aziatische herkomst.

50. Waltz en Fiere 2023.
51. R. Broekroelofs en J. Poerwoatmodjo, De Stilte voorbij. Verkenning over ervaring van discriminatie tijdens de Covid-19 pandemie onder Nederlanders met een Oost-Aziatische achtergrond. Utrecht: KIS 2021.
52. Gijsberts, Huijnk, Vogels, 2011.

Versterking 7:

Onderzoek & vervolg anti-Aziatisch racisme

In 2021 gaf SZW opdracht aan de Universiteit van Amsterdam voor het uitvoeren van een grootschalig onderzoek naar de aard en omvang, reikwijdte en verscheidenheid van ervaren discriminatie van Nederlanders met een Aziatische herkomst. De uitkomsten worden eind 2023 verwacht. Op basis daarvan wordt in 2024 bezien of specifieke maatregelen nodig zijn. Het is de inzet om bij het eerstvolgende periodieke onderzoek van het SCP naar ervaren discriminatie in Nederland, ook specifiek de groep Nederlanders met een Aziatische herkomst op te nemen.

Institutioneel

Voor een rechtvaardige overheid is het essentieel dat deze zelf-reflectief vermogen heeft en periodiek het eigen handelen of de effecten daarvan evalueert. De overheid ontleent haar legitimiteit aan het vertrouwen dat de samenleving in haar heeft. Het uitgangspunt van een rechtvaardige overheid is voor burgers vooral gerelateerd aan gelijkheid en non-discriminatie, zo blijkt uit onderzoek in opdracht van het ministerie van BZK.[53] Het is dan ook goed dat de overheid ontvankelijk is voor signalen uit de samenleving, als mogelijk sprake is van benadeling van bepaalde groepen mensen vanuit wetgeving, beleid of uitvoering, en als ze daar onderzoek naar laat doen.

53. P. Immerzeel en D. Bollen, Onderzoek naar rechtvaardig overheidshandelen onder burgers. Utrecht: Market Response 2022.

Versterking 8:

Onderzoek banken en betaalinstellingen

Het ministerie van Financiën laat een onderzoek uitvoeren naar de ervaringen van burgers met (structurele) achterstelling op basis van discriminatoire gronden bij onder andere de wijze waarop banken en betaalinstellingen witwassen, terrorismefinanciering, fraude en sanctienaleving detecteren, om vast te stellen of de wetgeving, de uitvoering ervan of het toezicht erop ten grondslag liggen aan mogelijke discriminatie.
Daarnaast zal DNB gaan onderzoeken of banken voldoende beheersmaatregelen nemen om discriminatie zoveel mogelijk te voorkomen. Mede op basis van deze onderzoeken zal het ministerie identificeren welke vervolgstappen nodig zijn.

Sociale norm uitdragen

Een inclusieve samenleving is een samenleving voor en van iedereen. Daar horen bij: gelijkwaardigheid, gelijke kansen, rechtvaardigheid, jezelf kunnen zijn en kunnen bijdragen aan de samenleving. Om dit te bereiken, is inzet nodig op het voorkomen van discriminatie en racisme. De sociale norm speelt hierin een belangrijke rol. Uit onderzoek blijkt dat de mate waarin mensen discrimineren, sterk wordt bepaald door de sociale norm in hun omgeving. Mensen hebben de neiging zich te conformeren aan de sociale norm. Wanneer mensen denken dat anderen om hen heen racisme of discriminatie afkeuren, dan gaan ze minder discrimineren. Bovendien vindt na verloop van tijd internalisering van de sociale norm plaats, zodat deze ‘eigen’

wordt gemaakt en niet alleen vanuit conformisme wordt gevolgd.[54] Burgers, maatschappelijke organisaties, scholen, werkgevers en overheden hebben daar allemaal een rol in te spelen.

Versterking 9:

Onderzoek uitdragen sociale norm

SZW en BZK doen in 2024 verkennend onderzoek naar hoe diverse partijen meerjarig een sociale norm kunnen uitdragen in de samenleving om discriminatie en racisme te voorkomen.
De verkenning richt zich op een mogelijke aanpak, betrokkenheid van partijen en benodigd budget.

Versterking 10:

Discriminatie in de publieke ruimte

SZW laat verdiepend onderzoek doen naar discriminatie in de publieke ruimte. Dat onderzoek richt zich op aard en omvang, subdomeinen en specifieke contexten. Maar ook op welke partijen een bijdrage kunnen leveren aan de aanpak van discriminatie in de publieke ruimte.

Versterking 11:

Uitrol pilot omstanders interventies

Wat betreft discriminatie in de eigen leefomgeving (buurt en sport): SZW wil door deze pilot de burgers van een aantal gemeenten handelingsperspectief bieden om in te grijpen bij racisme en discriminatie in de eigen leefomgeving, zoals de buurt of de sportvereniging. Door omstanders te activeren, wordt bijgedragen aan bewustwording over (onbewust) racistisch en discriminatoir gedrag, stereotypen en vooroordelen bij daders. Ook wordt hiermee de sociale norm dat racisme en discriminatie niet worden geaccepteerd, bestendigd en uitgedragen.[55]

Versterking 12:

Lokale intermediairs Afro-gemeenschappen en gemeenten

In het kader van het VN-decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst, start SZW in 2023 een pilot in twee gemeenten met het aanstellen van intermediairs voor de duur van maximaal anderhalf jaar. Doel is een duurzame relatie tot stand brengen tussen Afro-Nederlandse gemeenschappen en gemeenten. Onderdelen van de pilot: gemeenten ondersteunen om lokaal meer uitvoering te geven aan het VN-decennium, empowerment en organisatiekracht van Afro-Nederlandse gemeenschappen stimuleren, en bijdragen aan een effectieve lokale aanpak van discriminatie en racisme, die aansluit op actuele behoeftes en vraagstukken vanuit Afro-Nederlandse gemeenschappen.

54. Zie bijvoorbeeld: C.S. Crandall e.a. (2002). Social norms and the expression and suppression of prejudice: the struggle for internalization. *Journal of personality and social psychology*, 82(3), 359.
55. KIS, Ingrijpen bij discriminatie als omstander: het nut, de noodzaak en de tips. Utrecht: KIS 2020.

2.2.3 Onderwijs en beroepsopleidingen

Aandacht voor non-discriminatie en gelijke behandeling in het onderwijs en beroepsopleidingen is een stevige pijler onder het vergroten van bewustwording en handelingsperspectief bij kinderen, jongeren en toekomstige professionals.

Kerndoelen en kwaliteitskader onderwijs

Het kabinet hecht er belang aan dat het gedeelde verleden een plek heeft in het onderwijs. Zo staat het slavernijverleden als onderwerp in het huidige curriculum en in de canon. Scholen baseren hun geschiedenislessen op het curriculum en de canon. Dit gedeelde verleden mag nog steviger worden verankerd in het onderwijs, mede n.a.v. de geboden excuses door het kabinet, het Herdenkingsjaar Slavernijverleden en de wens vanuit de Tweede Kamer hieromtrent.

Het monument Desenkadená (Ontketend) in het Parke Lucha pa Libertat (Park van de Vrijheidsstrijd) op Curaçao.

Steviger verankeren geldt ook voor migratiegeschiedenis en onderwijs ter bestrijding van racisme, discriminatie en anti-semitisme. Een groep onderwijsprofessionals is gevraagd om advies te geven over hoe die stevigere verankering eruit moet zien. Dit dient als input voor de nieuw op te stellen kerndoelen op het gebied van burgerschap, geschiedenis en het koloniaal verleden in het basis- en voortgezet onderwijs. Deze kerndoelen worden in de zomer 2024 opgeleverd.

Versterking 13:

Kerndoelen

Met verbeterde kerndoelen – waarbij expliciet voorstellen worden uitgewerkt voor de thema's racisme, discriminatie, koloniaal verleden en slavernijverleden – worden geactualiseerde leermiddelen ontwikkeld. Daarbij worden uitgeverijen gestimuleerd om meerdere perspectieven mee te nemen. Bijvoorbeeld door het beschikbaar maken van de verhalen van antikoloniale vrijheidsstrijders en verzetshelden (motie Simons). Deze kerndoelen worden in de zomer 2024 opgeleverd.

Dit gaat hand in hand met een andere belangrijke versterking van het kwaliteitskader rondom de leermiddelen.

Versterking 14:

Kwaliteitskader

Samen met educatieve uitgeverijen wordt een kwaliteitskader ontwikkeld. Dit kwaliteitskader gaat uitgeverijen helpen om hun leermiddelen vanuit wetenschappelijke principes effectiever én inclusiever te maken. Dit kader gaat ook docenten helpen om doordachter een keuze voor een type leermiddel te maken. Dit kwaliteitskader zal in het schooljaar 2024/2025 beschikbaar zijn.

Politieonderwijs

De Politieacademie is onder andere verantwoordelijk voor het opleiden van aspiranten tot startbekwame politieagenten. De Politieacademie heeft hiermee een belangrijke verantwoordelijkheid om, voor zover nog niet aanwezig, bij de vorming van de aspirant-agenten de waarden van menselijke waardigheid, non-discriminatie en inclusie als deel van de beroepsidentiteit en het vakmanschap te ontwikkelen en te versterken.

Sinds 2021 is de basispolitieopleiding ingrijpend veranderd. In de kwalificatie voor de basispolitieopleiding is opgenomen dat een student een professionele beroepsidentiteit moet ontwikkelen. Daarmee wordt onder meer bedoeld dat een student leert werken met divers vakmanschap, inclusie, veilige teams, professioneel controleren, discriminatie en racisme. De politie hecht veel waarde aan deze beroepsidentiteit omdat hierin een belangrijke sleutel ligt voor het tegengaan van discriminatie en racisme door de politie.

In het curriculum van de nieuwe basispolitieopleiding is dat vertaald naar een integrale, doorlopende leerlijn professionele beroepsidentiteit. Studenten voeren aan de hand van authentieke beroepssituaties opdrachten en simulaties uit om deze identiteit te ontwikkelen. In de lessen wordt gewerkt met een (digitale) toolbox en passende leermiddelen die aansluiten bij de actualiteit en het curriculum en examinering van de basispolitieopleiding. De Inspectie Justitie en Veiligheid heeft de wettelijke taak om toezicht te houden op de kwaliteit van het politieonderwijs en de examinering. Dit doet zij door inzicht te geven in de kwaliteit van het politieonderwijs en de examinering daarvan, door risico's te signaleren en betrokken organisaties aan te zetten tot verbetering. Hiermee draagt de inspectie eraan bij dat de opgeleide politiemedewerkers in staat zijn hun taken in de politiepraktijk op een goede manier uit te voeren. In de brief over politieonderwijs, die de minister van Justitie en Veiligheid op 29 april 2022 naar de Tweede Kamer stuurde, is aangegeven dat de Inspectie Justitie en Veiligheid begin 2024 met een eerste oordeel over de opleiding komt. Dit onderzoek start in de tweede helft van 2023 en de aanpak ervan is gepubliceerd op 11 juli 2023.[56]

56. Inspectie Justitie en Veiligheid, PO21. Verkennend onderzoek naar het vernieuwde Basispolitieonderwijs. Den Haag: Inspectie Justitie en Veiligheid 2023.

Versterking 15:

Basispolitieopleiding

De minister van Justitie en Veiligheid zal op basis van de uitkomsten van het onderzoek van de Inspectie Justitie en Veiligheid naar de kwaliteit van de basispolitieopleiding, in de eerste helft van 2024 bepalen of aanvullend onderzoek nodig is om een beeld te krijgen van de wijze waarop de professionele beroepsidentiteit in de nieuwe basispolitieopleiding is verwerkt, en of hier verbeteringen noodzakelijk zijn.

Zorg

Iedereen in Nederland heeft recht op toegang tot passende zorg en ondersteuning. Toch is dit in de praktijk wel eens anders. Denk aan het feit dat hartklachten bij vrouwen vaker niet worden herkend dan bij mannen.[57] Of dat symptomen op een donkere huidskleur minder goed of niet te herkennen zijn door het gebrek aan diversiteit in de diagnostiek. Hierdoor wordt niet altijd de juiste zorg geleverd.
Het bestendigen van inclusie in het zorgdomein is van levensbelang. Iedereen moet kunnen rekenen op de juiste zorg. De publicatie 'Discriminatie en gezondheid' van expertisecentrum gezondheidsverschillen Pharos schetst hoe discriminatie in de zorg op verschillende niveaus kan plaatsvinden.[58] Bij zorgverleners en zorggebruikers, maar ook in de organisatie, het zorgsysteem, in onderzoek en in de samenleving. Het tegengaan van discriminatie en racisme is ook in het zorgdomein een brede opgave. Het is essentieel dat inclusief handelen wordt toegepast in bijvoorbeeld onderzoeken voor nieuwe medische apparatuur en in het gebruik van richtlijnen in de behandelkamer. Artsen en zorgprofessionals willen de beste zorg leveren voor hun huidige én toekomstige patiënten, en dienen daarin goed ondersteund te worden.

Versterking 16:

De thema's discriminatie, racisme, inclusieve en cultuurspecifieke zorg worden opgenomen in het curriculum van opleidingen

Dit is een oproep aan de onderwijsinstellingen in samenwerking met de werkgevers. Zorg dat de vakken mensgericht en cultuursensitief zijn ingericht met aandacht voor diversiteit. Inclusief en cultuursensitief handelen dient expliciet te worden opgenomen in de leerdoelen van elke opleiding.

Versterking 17:

Inclusief zorgverlenerschap opnemen in het landelijke Raamplan Artsenopleiding

Dit is een oproep aan de UMC's. Het Raamplan Artsenopleiding wordt opgesteld onder regie van de Nederlandse Federatie van Universitair Medische Centra (NFU). Het is van belang dat uitgangspunten rondom de thema's diversiteit, inclusie, discriminatie en racisme ingebed zijn in het curriculum van opleidingen van toekomstige zorgprofessionals en artsen. Dit werkt immers door in de medisch-specialistische opleidingen.

57. Alliantie gezondheidszorg op maat. Factsheet gezondheid van vrouwen en mannen. www.komteenmens bijdedokter.nl. (2021).
58. T. van Loenen e.a. Discriminatie en gezondheid. Over de invloed van discriminatie (in de zorg) op gezondheidsverschillen en wat we hieraan kunnen doen. Utrecht: Pharos 2022.

2.2.4 Wet- en regelgeving

Wet- en regelgeving stelt de norm voor non-discriminatie. De uitbreiding van artikel 1 van de Grondwet met de gronden 'handicap' en 'seksuele gerichtheid', bevestigt de maatschappelijke norm dat gelijke behandeling de standaard is en dat discriminatie verboden is op grond van persoonskenmerken die niet aan te passen zijn. Echter, soms belemmert bestaande wet- en regelgeving de realisatie van gelijke behandeling en non-discriminatie. Zo wordt de term 'ras' in artikel 1 van de Grondwet en in de Algemene wet gelijke behandeling door velen als oneigenlijk bestempeld. 'Ras' is een sociaal construct dat geen relatie met de werkelijkheid heeft. Er is slechts één menselijk ras. De term 'ras' kan worden gezien als een verwijzing naar het wetenschappelijk niet bewezen bestaan van verschillende mensenrassen. De NCDR steunt daarom onderzoek door het kabinet naar het schrappen van de term 'ras' uit de wetgeving, en vervanging ervan door een relevanter begrip.

Versterking Awgb en Wgbh/cz

De Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) richten zich primair op relaties tussen burgers onderling. Dat wil zeggen dat de wetten met name van toepassing zijn op arbeidsrelaties en op het aanbieden van goederen en diensten, bijvoorbeeld door winkels, ziekenhuizen, onderwijsinstellingen of verzekeraars. Arbeidsrelaties tussen ambtenaren en overheid vallen ook binnen de reikwijdte van beide wetten. Maar alle typische overheidsbesluiten waarin de overheid eenzijdig een besluit neemt dat rechtsgevolgen heeft voor burgers ('eenzijdig overheidshandelen'), vallen niet onder de bescherming van die wetten. Daarop geldt een belangrijke uitzondering: artikel 7a van de Awgb is een bepaling die onderscheid op grond van 'ras' verbiedt bij de sociale bescherming, daaronder begrepen sociale zekerheid, en sociale voordelen. Deze bepaling breidt de bescherming van de Awgb voor de grond 'ras' uit naar een groot deel van het eenzijdig overheidshandelen. Daaronder vallen besluiten van de overheid over uitkeringen, sociale verzekeringen, studiefinanciering, toeslagen en in sommige gevallen ook subsidies.

De NCDR, het College voor de Rechten van de Mens en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme hebben het kabinet geadviseerd om de reikwijdte van de Awgb en de Wgbh/cz uit te breiden naar al het eenzijdige overheidshandelen – dus niet alleen als het gaat om sociale bescherming en sociale voordelen – en die uitbreiding toe te passen op alle gronden. De drie instanties geven ook aan dat deze uitbreiding van de reikwijdte van deze wetten nog wel enkele juridische vraagstukken oplevert. Denk aan de afbakening van het begrip 'eenzijdig overheidshandelen', het beoordelingskader voor door de overheid gemaakte belangenafwegingen, en de verhouding tussen diverse (klacht)procedures met betrekking tot overheidshandelen. Een ander vraagstuk is waar de rechtsbescherming tegen mogelijk discriminerend overheidshandelen ondanks bestaande proceduremogelijkheden, op dit moment tekortschiet. En hoe de uitbreiding van de bevoegdheid van het College voor de Rechten van de Mens die leemte zou kunnen opvullen.

Daarnaast lopen er andere discussies over de reikwijdte van de Awgb, met name over de daarin opgenomen discriminatiegronden. De discussie gaat onder meer over het anders verwoorden van de grond 'ras' en het uitbreiden van de discriminatiegronden met opleidingsniveau en/of sociale afkomst/status. Het is noodzakelijk om de verschillende discussies in hun onderlinge verband te bezien en doordenken. Voor het behoud van een slagvaardige overheid, maar ook om te voorkomen dat beleid dat bedoeld is om achtergestelde groepen te helpen, als discriminatie zou moeten worden aangemerkt.

Versterking 18:

Onderzoek eenzijdig overheidshandelen in Awgb

Het ministerie van BZK zal daarom in het najaar van 2023 een onderzoek starten naar de Awgb en de Wgbh/cz. Daarin worden deze en eventuele andere vraagstukken over de reikwijdte en de systematiek van de wet geadresseerd. Naar aanleiding van het voorstel van de NCDR uit het Nationaal Programma 2022, om de term 'ras' in de Grondwet te herijken, zal allereerst worden bezien of er aanleiding is om de term 'ras' in de Awgb te herijken.
Het voornemen is om het onderzoek in het najaar van 2024 gereed te hebben.

Roma & Sinti: Kaderverdrag nationale minderheden en staatloosheid

Uit gesprekken met de Roma- en Sintigemeenschappen, en uit rapportages van het Adviescomité van de Raad van Europa en de Europese Commissie, blijkt voor de NCDR dat deze gemeenschappen maatschappelijke achterstand hebben en achterstelling en discriminatie ervaren.[59] Er is nauwelijks sprake van verbetering op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. En ondanks het aannemen van een nieuw beleidskader in 2018, is het aantal woonwagenstandplaatsen nauwelijks toegenomen.[60] Mensen uit de gemeenschappen hebben op dagelijkse basis te maken met vooroordelen, discriminatie en racisme. Het gevoel dat de overheid er niet voor hen is, voedt het wantrouwen tegen instanties en versterkt de afzijdigheid in de samenleving. Mensen om wie het gaat, voelen zich niet erkend.
Om die erkenning vorm te geven, zou het uitbreiden van de werkingssfeer van het Kaderverdrag inzake de bescherming van nationale minderheden met Roma en Sinti en aanverwante gemeenschappen, een stap in de goede richting zijn. De beslissing voor die uitbreiding is uiteindelijk aan het parlement en het ministerie van BZK zal inventariseren welke gevolgen deze uitbreiding zou hebben voor beleid en wetgeving.

59. Zie: Adviescomité voor het Kaderverdrag inzake de bescherming van nationale minderheden, Vierde advies over Nederland. Straatsburg: Raad van Europa 2023; Europese Commissie, Beoordelingsverslag over de nationale strategische kaders voor Roma van de lidstaten, COM (2023) 7 final, 9 januari 2023 en Roma Civil Monitor 2022.
60. R. van Leer en A. Rottier, Woonwagenstandplaatsen in Nederland. Herhaalmeting 2023. Arnhem: Companen 2023.

Versterking 19:

Inventarisatie uitbreiding Kaderverdrag inzake de bescherming van nationale minderheden

Het kabinet inventariseert welke gevolgen uitbreiding van de werkingssfeer heeft van het Kaderverdrag inzake de bescherming van nationale minderheden (Trb. 1995, 197) met Roma en Sinti. Na de zomer in 2024 is deze inventarisatie gereed.

Versterking 20:

Staatloosheid

Daarnaast hebben veel mensen uit met name de Roma-gemeenschappen niet een vastgestelde nationaliteit. Dat levert problemen op bij participatie in de samenleving. De NCDR is daarom blij met de invoering van een procedure om staatloosheid vast te stellen. Het gaat om mensen die staatloos zijn, maar die geen documenten hebben waarmee ze dat kunnen aantonen. Onder hen zijn mensen met een Roma-achtergrond van wie ook de kinderen staatloos geboren zijn in Nederland. Staatlozen, die niet met documenten kunnen aantonen staatloos te zijn, kunnen voortaan de rechter verzoeken hun staatloosheid vast te stellen.

Voor staatloos in Nederland geboren kinderen geldt dat zij voortaan na vijf jaar feitelijk verblijf kunnen opteren voor de Nederlandse nationaliteit, ook als zij niet rechtmatig in Nederland verblijven. Veel van deze mensen kunnen wel geregistreerd worden in bijvoorbeeld de Basis Registratie Personen, waar ze dan worden opgenomen met de vermelding ‘nationaliteit onbekend’. Als de staatloosheid vaststaat, kunnen ze worden geregistreerd als staatloos. Daar zitten voordelen aan vast, zoals het eerder kunnen verkrijgen van het Nederlanderschap en het kunnen verkrijgen van een vreemdelingenpaspoort. De NCDR wenst dat Roma en andere groepen die het betreft, zo veel mogelijk worden gefaciliteerd in de daarvoor geldende procedure – met voorlichting, ondersteuning en kwijtschelding van de geldende leges.

Sahar Noor
Onderzoeker, schrijver, spreker en journalist

‘Wat doe jij om racisme en discriminatie te bestrijden? Tijdens een etentje, op het voetbalveld en binnen je familie? Als we verandering willen, dan zijn daden van verzet nodig. De strijd voor rechtvaardigheid is een gezamenlijke strijd, óók van iedereen die niet wordt gediscrimineerd. Het ergste is weglachen, de andere kant op kijken en niets doen.’

Nationaal Congres tegen Discriminatie en Racisme
Congrescentrum De ReeHorst, Ede
28 september 2023

3. Ondersteunen en Bijstaan

3.1 Inleiding

‘It is not our differences that divide us. It is our inability to recognize, accept and celebrate those differences.’
(Audre Lorde)

Slachtoffers en mensen die met discriminatie geconfronteerd zijn, moeten gehoord en bijgestaan worden. Dit leidt tot meer bewustzijn van onrecht. Het vergroot de meldingsbereidheid, vermindert de onderrapportage en geeft uiteindelijk ook meer zicht op de werkelijkheid.

Het is daarom van groot belang dat mensen hun ervaringen kunnen melden en dat de melding op een juiste manier wordt opgevolgd: luisteren en steun bieden, advies geven over eventuele vervolgstappen en handelen met of namens de melder. Ook voor degene die (wellicht) gediscrimineerd heeft.

3.2 Versterkingen

Slachtoffers van discriminatie en racisme, en personen die daarmee worden geconfronteerd, hebben verschillende manieren om daar mee om te gaan. Ze hanteren verschillende coping-strategieën. Die variëren van het van zich af laten glijden tot het bagatelliseren, weglopen, steun zoeken bij omstanders en zich verzetten.[61]
Bij omgaan met discriminatie en racisme is het van belang voor personen zelf om incidenten te kunnen melden en begeleid te worden bij het verwerken van vormen van openlijke en institutionele discriminatie. Voor beleidsmakers en bestuurders is het van belang om via de meldingen inzicht te krijgen in de aard en omvang ervan. De ADV, politie, Nationale Ombudsman en lokale ombudsinstellingen en het College voor de Rechten van de Mens zijn daarbij essentiële instituties. Zij bieden steun, geven informatie, behandelen klachten en kunnen optreden tegen vele vormen van discriminatie en racisme.[62]

Klachtbehandeling Politie

Een goed functionerende klachtenprocedure is essentieel in een rechtvaardig en transparant organisatiesysteem binnen de overheid. Dit geldt in het bijzonder voor handhavingsinstanties zoals de politie, waar het waarborgen van vertrouwen en verantwoording tussen de politie en de gemeenschap van essentieel belang is. De politie, waar het geweldsmonopolie van de staat is belegd, dient derhalve zorg te dragen voor de juiste en adequate behandeling van klachten die plaatsvinden over gedragingen van medewerkers onder de verantwoordelijkheid van de politie. Een daadwerkelijk effectieve klachtenprocedure stelt burgers op die manier in de gelegenheid om mogelijk onrechtvaardig gedrag aan te kaarten en vermeende misstanden aan het licht te brengen. Het is voor de politie ook een krachtig instrument om de integriteit te versterken en het vertrouwen te bevorderen van de samenleving in handhaving van de wet door de politie. En in het bijzonder artikel 1 van de Grondwet.

61. J. Omlo, Verzetten, vermijden of veranderen? Reageren op discriminatie en stigmatisering. Rotterdam: Art.1 2020, p. 73 e.v.
62. M. Akkermans e.a. Veiligheidsmonitor 2021. Den Haag/Heerlen: CBS 2021.

Versterking 21:
Klachtbehandeling etnisch profileren
Naar aanleiding van de adviezen uit het rapport 'Verkleurde beelden' van de Nationale Ombudsman zijn pilots gestart bij drie eenheden van de politie. Op basis van onder meer de uitkomsten van de pilot en het vervolgonderzoek van de Inspectie Justitie en Veiligheid eind 2023, wordt in 2024 vorm gegeven aan de kwalitatieve verbetering van de klachtbehandeling en het meer onafhankelijk maken van de behandeling van klachten over etnisch profileren bij de politie. Hierin wordt het advies meegenomen dat de beklaagde medewerker aannemelijk moet maken dat er geen sprake is van etnisch profileren.

Nazorg slachtoffers discriminatie en racisme

In 2021 zei 11 procent van de inwoners van Nederland van 15 jaar of ouder dat ze zich, in de twaalf maanden voorafgaand aan het onderzoek van CBS, gediscrimineerd hebben gevoeld. Omgerekend gaat het om ruim 1,6 miljoen mensen die zich gediscrimineerd hebben gevoeld.[63] Hoe meer mensen discriminatie ervaren op meerdere terreinen, hoe minder zij zich verbonden voelen met de samenleving en hoe meer zij zich maatschappelijk terugtrekken.[64]

Discriminatie en racisme maken letterlijk ziek. Ervaren discriminatie en racisme vergroten het risico op fysieke en mentale gezondheidsklachten, zoals hart- en vaatziekten, hoge bloeddruk, obesitas, een minder goed werkend immuunsysteem, depressie, angst, chronische stress en slecht slapen. Bij een dagelijkse confrontatie met discriminatie kunnen zelfs epigenetische veranderingen (veranderingen in het DNA) teweeg worden gebracht. Hierdoor versnellen verouderingsprocessen en ontstaan voortijdig ouderdomsziekten.[65] Tot slot heeft ervaren discriminatie ook negatieve economische en sociale gevolgen.[66]

Ook online krijgen Nederlanders met discriminatie te maken. In totaal zegt 3 procent discriminatie te hebben meegemaakt waarbij ze slachtoffer zijn van online bedreigingen of scheldpartijen. Zo ervaren mensen met een beperking meer online discriminatie dan mensen zonder beperking, worden lhbtiq+ personen vaker discriminatoir uitgescholden via internet of sociale media. Dit overkomt jongvolwassenen vaker dan ouderen.[67]

De online omgeving mag geen vrijplaats zijn voor discriminatie en haatzaaiende uitingen. Voor een effectieve aanpak van online discriminatie, is inzet van veel partijen in onze samenleving nodig. Vanuit de rijksoverheid vraagt dit om een interdepartementale aanpak. De ministers van BZK, JenV, SZW, OCW en LZS hebben de Tweede Kamer op 22 februari 2023 geïnformeerd over deze aanpak. In de Kamerbrief worden zes beleidslijnen genoemd waar beleid op geïntensiveerd wordt. Op dit moment worden die uitgewerkt tot concrete acties.

63. M. Akkermans e.a. Veiligheidsmonitor 2021. Den Haag/Heerlen: CBS 2021.
64. I. Andriessen e.a. Ervaren discriminatie in Nederland II. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau 2020, p. 52 e.v.
65. Van Loenen e.a. 2022.
66. Broekroelofs en Poerwoatmodjo, 2022.
67. Andriessen e.a. 2020, p. 88.

Het is belangrijk om slachtoffers van (online) discriminatie, racisme en haatspraak goed op te vangen en adequate nazorg te bieden.

Versterking 22:
Hulp en/of nazorg voor slachtoffers van discriminatie en racisme

- In 2024 wordt onderzocht of en in hoeverre het mogelijk is om in het nieuwe ADV-stelsel, al dan niet in samenwerking met andere (maatschappelijke) organisaties aan mensen met discriminatie- en/of racisme-ervaringen actief nazorg te bieden die aansluit bij hun achtergrond en behoefte;
- Online discriminatie: Er wordt in 2023/2024 verkend wat de precieze ondersteuningsbehoefte is van slachtoffers van online discriminatie. Op basis daarvan wordt gekeken of aanvullende acties wenselijk zijn om in de ondersteuningsbehoefte van slachtoffers van online discriminatie te voorzien.

Herstructurering ADV's

BZK begint vanaf najaar 2023 met een meerjarig traject om toe te werken naar stevig gepositioneerde, kundige en breed inzetbare ADV's.[68] Dit traject moet onder meer leiden tot vervanging van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga). In de aangepaste wet staan ADV's los van de gemeenten, op centraal en regionaal niveau, en hebben ze een uitgebreider takenpakket met onder andere preventie-activiteiten.

Versterking 23:
Herstructurering ADV's met uitbreiding van preventietaken en monitoring op voldoende middelen voor uitbreiding taken

De herstructurering van de ADV's behelst een langjarig traject. Maar er is nu al behoefte aan uitbreiding van de ADV's met een preventietaak. Daarom start BZK al in het najaar van 2023 met de voorbereiding van die uitbreiding. Daarvoor is ook een bedrag van 2,5 miljoen euro gereserveerd, dat zal worden geoormerkt voor deze taak. BZK monitort of de ADV's na de start van de uitbreiding met preventietaken voldoende budget hebben om hun nieuwe preventietaak te kunnen uitvoeren met de extra 2,5 miljoen euro. De financiering van de ADV's loopt in de toekomst niet langer via de gemeenten, maar de middelen zullen rechtstreeks naar de ADV's gaan. BZK verwacht dat de andere wijze van financieren ook een verhoging van de middelen voor de ADV's zal betekenen aangezien op dit moment niet alle daartoe bestemde middelen bij de ADV's terechtkomen. Het is belangrijk om deze verwachting, na invoering van de nieuwe structuur, daadwerkelijk te toetsen.

68. *Kamerstukken II*, 2023/24, 30 950, nr. 354.

Caribisch Nederland

Voor veel mensen in Caribisch Nederland is het Papiaments (op Bonaire) en het Engels (op Saba en St. Eustatius) de moedertaal of de voertaal. Het Nederlands is een vreemde taal. Dat brengt met zich mee dat overheidscommunicatie in het Nederlands voor veel mensen een drempel vormt. De overheidsorganen in Caribisch Nederland hanteren daarom een drietalenbeleid. Uitingen verschijnen naast het Nederlands ook in het Papiaments en Engels. Deze talen mogen gebruikt worden in het onderwijs, in contacten met de overheid en in de rechtspraak. Ook is de bescherming en bevordering van het Papiaments voor huidige en toekomstige generaties gebruikers op Bonaire vastgelegd in een bestuursakkoord.[69] Toch blijkt effectief gebruik van deze talen door de overheid naar de burgers nog te wensen over te laten.

Versterking 24:

Effectieve communicatie overheidsorganen Caribisch Nederland

De NCDR vindt het belangrijk om overheidscommunicatie beter af te stemmen op de verschillende bevolkingsgroepen. Er is onvoldoende erkenning voor wat het betekent om informatie te moeten begrijpen die niet in een moedertaal wordt geuit. De mate waarin de inhoud van de uiting wordt begrepen, zal sterk variëren. De manier waarop taal wordt gehanteerd, sluit niet voldoende aan op het inclusief en gelijkwaardig willen communiceren vanuit de overheid. De NCDR vindt het belangrijk dat elke uiting op de randvoorwaarden begrijpelijkheid en toegankelijkheid wordt getoetst. De Rijkdienst Caribisch Nederland gaat in 2024 toetsen in hoeverre hieraan wordt voldaan.

69. Akuerdo inter-gubernamental pa idioma papiamentu na Boneiru (*Bestuursafspraak voor het Papiaments op Bonaire*), 11 maart 2021.

Koning Willem-Alexander

‘Er is nog altijd discriminatie en racistische uitsluiting in de samenleving. (...) Als verschillen van opvatting verharden tot onoverbrugbare tegenstellingen, tast dat onvermijdelijk het vertrouwen in onze democratische instituties aan, en daarmee het maatschappelijk weefsel dat ons als samenleving bij elkaar houdt.’

Troonrede 2023
Koninklijke Schouwburg, Den Haag
19 september 2023

4. Bestrijden en Sanctioneren

4.1 Inleiding

‘Change is made of choices, and choices are made of character.’
(Amanda Gorman)

Het sluitstuk van het tegengaan van discriminatie en racisme is het bestrijden van openlijke en verborgen vormen daarvan. Discriminatie is niet normaal en moet streng worden veroordeeld. Niet alleen met een frons of een opmerking, maar waar nodig met handhaving en sanctionering. De geldende wetgeving biedt daar verschillende mogelijkheden voor, te beginnen met de Grondwet. De non-discriminatienorm van artikel 1 van de Grondwet geldt als toetssteen voor de overheid. Deze is verder uitgewerkt in de gelijke-behandelingswetgeving en het strafrecht. De naleving en handhaving van deze wetten kan wel een zetje gebruiken. Immers, sanctionering van discriminerend gedrag stelt de juridische norm duidelijk en stelt een voorbeeld. De versterkingen in dit hoofdstuk gaan over handhaving van de bestaande normen en over verbetering van wettelijke mogelijkheden om discriminatie en racisme te bestrijden.

4.2 Versterkingen

Politie

De politie speelt een cruciale rol bij het handhaven van wet en orde. Tegelijkertijd heeft zij hierdoor een belangrijke rol in het waarborgen van gelijke behandeling en bescherming van alle burgers in de samenleving binnen de regels van het strafrecht. Burgers moeten erop kunnen vertrouwen dat de politie professioneel en inclusief werkt, zowel binnen als buiten de organisatie. De aanpak van discriminatie en racisme binnen de politieorganisatie is een grote opgave voor individuele medewerkers en de organisatie. Dat gaat soms goed en soms minder goed, zo leren helaas enkele incidenten van het afgelopen jaar. De incidenten die in de media aandacht krijgen, getuigen van zorgen over het functioneren van de politie. Maar ze geven ook een steeds transparanter beeld van de aanpak van fouten in het vakmanschap door de korpsleiding. Het plan ‘Uitsluiting Discriminatie en Racisme’ geeft nu een duidelijke richting voor de politie. In dit plan staan normstelling, handhaving van de norm en sanctionering centraal. Het pad van erkenning en meer focus op de bestrijding van discriminatie, racisme en uitsluiting, en herstel, wordt hiermee duidelijker. Dit is van groot belang, want de samenleving heeft de politie hard nodig in het samen optrekken in het bevorderen van een rechtvaardige en inclusieve samenleving.

Etnisch profileren en politie

Hoewel er veel inspanningen zijn om discriminatie en racisme binnen de politie zelf aan te pakken en het vakmanschap te verbeteren, blijven er uitdagingen bestaan die aandacht behoeven. Zo verdient het voorkomen van etnisch profileren door de politie, waarbij burgers op basis van hun uiterlijk of afkomst worden geselecteerd voor een controle door de politie, een versterkte aanpak.
Want etnisch profileren kan leiden tot wantrouwen, verdeeldheid en frustratie binnen de samenleving en ondermijning van vertrouwen, gezag en legitimiteit van organisaties met publieke taken zoals de politie.

Versterking 25:

Etnisch profileren

Etnisch profileren is niet toegestaan. De politie versterkt in 2024 de reeds bestaande aanpak van etnisch profileren met de volgende maatregelen:

- De politie trekt lessen uit de uitspraak over etnisch profileren bij de Koninklijke Marechaussee. Zij past het handelingskader professioneel controleren aan en draagt het aangepaste handelingskader in 2024 actief uit binnen de politieorganisatie;
- De politie verankert de succesvolle pilot met VR-brillen (waarmee controles gesimuleerd kunnen worden en hierop actieve reflectie mogelijk is door medewerkers en hun leidinggevenden) en breidt het aantal VR-brillen binnen de politieorganisatie uit;
- Alle (operationeel) leidinggevenden van de basisteams in regionale eenheden (teamchef, operationeel expert) nemen voor eind 2025 één keer deel aan een training met de VR-brillen.

Discriminatierechercheurs politie
In de context van de (strafrechtelijke) aanpak van discriminatie en racisme in de samenleving speelt het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie-Politie (ECAD-P) inmiddels een belangrijke rol. Het expertisecentrum is in 2021 als pilot gestart en is sindsdien in ontwikkeling. Er wordt in de strafrechtelijke keten nauw samengewerkt met het Landelijk Expertisecentrum Discriminatie bij het OM (LECD-OM). Ook werkt het ECAD-P samen met netwerkpartners buiten het strafrecht zoals de ADV's. Het expertisecentrum heeft een landelijke informatie- en kennisfunctie voor de politie en haar partners. Het voorziet ook in de grote informatiebehoefte naar onder andere de discriminatiemeldingen. Dit doet het expertisecentrum niet alleen vanuit de eigen organisatie maar ook vanuit de politiek en de samenleving.

Versterking 26:
Discriminatierechercheurs
De politie versterkt in 2024 haar rol in de strafrechtelijke aanpak van discriminatie en racisme door verdere ontwikkeling van de pilot Expertise Centrum Aanpak Discriminatie (ECAD-P). Hierbij zijn discriminatierechercheurs werkzaam, ook in de verbinding met de eenheden. In 2024 vindt de evaluatie plaats van de pilot van het ECAD-P en de discriminatierechercheurs. Naar aanleiding en afhankelijk van de resultaten van de evaluatie, wordt besloten of en hoe eventuele structurele borging van het expertisecentrum en de discriminatierechercheurs eruit komt te zien.

Aanpassing artikel 8 Wet bijzondere maatregelen grootstedelijke problematiek (Rotterdamwet)

In het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022 heeft de minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening het voornemen geuit om de Wet bijzondere maatregelen grootstedelijke problematiek (Wbmgp) aan te passen aan de hand van de landelijke RIGO-evaluatie van deze wet.

In het kader van dit Nationaal Programma 2023 gaat het om het aanpassen van artikel 8 van de Wbmgp. Met dit artikel kunnen gemeenten voor een bepaalde kwetsbare buurt een huisvestingsvergunning weigeren aan woningzoekenden zonder inkomen uit werk. De maatregel geldt niet voor een aantal groepen, bijvoorbeeld gepensioneerden en jongeren die een opleiding volgen en ingeschreven staan bij DUO. En mocht een vergunning niet worden verleend, dan kan de gemeente bij schrijnende gevallen ook gebruikmaken van de hardheidsclausule in dit artikel van de wet.

Met deze maatregel streeft de overheid naar een meer evenwichtige bevolkingssamenstelling in sociaaleconomisch gezien kwetsbare wijken. Daarnaast beoogt de maatregel het tegengaan van een sterke segregatie van inkomens. Dit draagt bij aan gemengde wijken met beter perspectief voor bewoners en gelijke kansen voor kinderen. Onderzoek van de Erasmus Universiteit toont aan dat opgroeien in een kwetsbare wijk je aanzienlijk minder kansen biedt voor de rest van je leven. Hierbij is het van belang te melden dat het Europese Hof voor de Rechten van de Mens heeft geoordeeld dat

deze maatregel geen schending is van het EVRM en dat de 'beperking van de vrijheid van vestiging gerechtvaardigd is'. Verder geeft de Raad van State aan dat 'de maatregel geen discriminatoir karakter heeft'.

Versterking 27:

Aanpassing artikel 8 Wet bijzondere maatregelen grootstedelijke problematiek (Rotterdamwet)

Om in aanmerking te komen voor een huurwoning in een aangewezen buurt, bestaat er een onderscheid tussen woningzoekenden (zonder inkomen uit werk) die al zes jaar of langer in de regio wonen, en woningzoekenden die er korter dan zes jaar wonen. Dit staat in de huidige toelatingscriteria van artikel 8. Alleen de laatste groep wordt door de maatregel geraakt. Dit kan ook gevolgen hebben voor nieuwkomers. Daarnaast vinden de betrokken gemeenten in het kader van de evaluatie van de wet dat artikel 8 aanpassing behoeft voor een effectievere uitvoering.
De minister van BZK betrekt bovenstaande overwegingen bij de aanpassing van artikel 8 en heeft recent een wijzigingsvoorstel aangekondigd. Deze wijziging houdt het volgende in:

- Het huidige zesjaren-criterium vervalt, zodat voor een aangewezen buurt gelijke toegangscriteria gelden. Niet alleen voor nieuwkomers maar ook voor woningzoekenden die langer in de regio wonen;
- Daarnaast vervalt de beperking voor bijstandsgerechtigden die al wonen in een aangewezen buurt. Woningzoekenden zonder inkomen uit werk ondervinden dan geen belemmering meer van de maatregel bij een verhuizing in die buurt;
- Verder blijven de uitgezonderde groepen en de hardheidsclausule in artikel 8 in stand.

Moslimdiscriminatie

Moslimdiscriminatie is een groot probleem in Nederland. De cijfers over discriminatie en ervaren discriminatie van moslims zijn zorgelijk. 'Chronische discriminatie' is de term die het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) in een rapport uit 2020 gaf aan o.a. de discriminatie van moslims in Nederland.[70]

- Meer dan 55 procent van de moslims in dit land ervaart discriminatie. Als je de mensen meetelt die nog twijfelen of ze gediscrimineerd zijn op grond van hun islamitische geloof, dan kom je op een percentage van 69 procent;
- Ook uit de meest recente cijfers van ADV's blijkt dat het overgrote deel van de meldingen van discriminatie op grond van godsdienst, moslims betreft. In 2022 waren dat 230 van de 299 meldingen;[71]
- Bij de politie is 3 procent van de geregistreerde discriminatie op grond van godsdienst. Van die registraties gaat het in 93 procent (161 incidenten) om discriminatie van moslims;
- Uit de instroomcijfers van het Openbaar Ministerie over 2021 blijkt dat alle (18) geregistreerde specifieke discriminatiefeiten en alle (16) geregistreerde commune feiten met een discriminatieaspect op grond van godsdienst/levensovertuiging moslims betrof. Uit de cijfers van 2022 blijkt dat 9 van de 11 geregistreerde specifieke discriminatiefeiten op grond van godsdienst/levensovertuiging moslims betrof. Daarnaast betroffen alle (13) geregistreerde commune feiten met een discriminatieaspect moslims in de categorie godsdienst/levensovertuiging in 2022.

De NCDR heeft in het Nationaal Programma 2022 de wens uitgesproken voor een onafhankelijk nationaal onderzoek naar moslimdiscriminatie. De NCDR is verheugd dat het ministerie van SZW inmiddels een onafhankelijk breed onderzoek naar moslimdiscriminatie in Nederland is gestart.[72] Dit doet het ministerie naar aanleiding van het amendement van Van Baarle eind 2022.
Dit verdiepende onderzoek moet aangeven waar en hoe de meeste impact gemaakt kan worden in de aanpak van moslimdiscriminatie, waar nog kennishiaten zijn, wat de specifieke situaties zijn waarin moslimdiscriminatie zich voordoet, en welke aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn.

De Staatscommissie Discriminatie en Racisme heeft de opdracht gekregen om breed te kijken naar discriminatie en racisme.
Niet alleen qua aard, maar ook qua omvang en oorzaken.
Daarom onderzoekt de Staatscommissie ook de effecten van beleid en regelgeving en de uitvoering daarvan door de (semi)overheid.[73]
Uit recente voorbeelden blijkt dat Nederlandse burgers vanwege hun moslimachtergrond zijn gediscrimineerd door bepaald overheidshandelen.[74] Dit gebeurt niet alleen door instanties zoals de Belastingdienst, maar mogelijk ook door financiële instellingen.
Het ministerie van Financiën en De Nederlandsche Bank laten nu onderzoek uitvoeren naar mogelijke discriminatie.

70. Andriessen e.a. 2020, p. 52.
71. Waltz en Fiere 2023, p. 18 en p. 258. Discriminatie op grond van het Joodse geloof wordt niet geregistreerd onder de categorie godsdienst/levensovertuiging.
72. *Kamerstukken II*, 2022/23, 36 200 XV, nr. 7.
73. Staatscommissie tegen discriminatie en racisme, Werkprogramma op hoofdlijnen. Den Haag: Staatscommissie tegen discriminatie en racisme 2023.
74. Brief van 30 mei 2022 *Kamerstukken II* 2021/22 31 066, nr. 1030.

De afgelopen decennia heeft het voornamelijk negatieve politieke en publieke discours over de Islam en moslims ontegenzeggelijk bijgedragen aan de wijze waarop we in Nederland, ook vanuit de instituties, kijken naar deze groep Nederlanders.[75] Volgens de speciale rapporteur van de VN inzake vrijheid van godsdienst en levensovertuiging is er sinds 9/11 een 'institutionele achterdocht en angst voor moslims en is dit uitgegroeid tot epidemische proporties'.[76]

Het vertrouwen van een groot deel van de Nederlandse moslims met een migratieachtergrond in de eigen overheid is laag.[77] Het gevoel heerst dat ze er niet bij mogen en kunnen horen vanwege hun religieuze achtergrond. Ze ondervinden dat er met twee maten wordt gemeten en dat ze door de overheid niet gezien worden als Nederlandse burgers, maar als veiligheidsvraagstuk of integratie-vraagstuk. Dit gevoel leeft vooral sterk onder Nederlandse moslim-jongeren, die hier geboren en getogen zijn.[78]

Dit is een probleem, zeker als er sprake is van een vertrouwensbreuk. Artikel 1 van de Grondwet dient de leidraad te zijn voor het handelen van de overheid. Vertrouwen vanuit de burgers is essentieel voor een democratische rechtstaat en de instituties. De overheid dient daarvoor te zorgen en tenminste gemaakte fouten te erkennen en te herstellen. De NCDR heeft op de Internationale dag tegen Islamofobie (dit jaar ingesteld door de VN) gepleit voor een Nationale Dialoog over de positie van de Islam en van moslims in Nederland. Dit dient gekoppeld te zijn aan het herstel van vertrouwen tussen overheid en moslims. De eerste stappen in dit proces zijn gezet. Zo organiseerde het ministerie van SZW het afgelopen jaar diverse bijeenkomsten hiertoe. Deze bijeenkomsten zijn gericht op het realiseren van voorwaarden voor samenwerking, wederkerigheid en een gemeenschappelijke agenda.

Versterking 28:
Dialoogbijeenkomsten
De NCDR organiseert eind 2023 dialoogbijeenkomsten tussen vertegenwoordigers van de overheid en de moslimgemeenschap. Dit moet bijdragen aan het proces van herstel van vertrouwen en verbinding.

Antisemitisme

Antisemitisme blijkt een hardnekkig probleem in onze samenleving. Van de Joodse Nederlanders vermijdt 71 procent soms het publiekelijk kenbaar maken van hun joodse identiteit. Dit doen ze vanuit veiligheidsoverwegingen.[79] In de afgelopen jaren, mede naar aanleiding van de corona-periode, staken weer veel antisemitische complottheorieën de kop op. Flagrante voorbeelden van anti-semitisme zien we helaas nog op vele terreinen. Niet alleen in de publieke ruimte, maar ook bijvoorbeeld in voetbalstadions, in het onderwijs, in de media en online.

75. Zie o.a. E. Butter e.a., Vierde rapportage Monitor Moslimdiscriminatie, 2021, p. 39 e.v. en M. Berger, Hoe Nederlands veiligheidsbeleid verstrikt is geraakt in de islam, *Tijdschrift voor Religie, Recht en Beleid*, 2023 (14) 1.
76. Mensenrechtenraad Verenigde Naties, *Countering Islamophobia/ anti-Muslim hatred to eliminate discrimination and intolerance based on religion or belief*, 13 april 2021, A/HRC/46/30.
77. J. Dagevos e.a. Gevestigd, maar niet thuis. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau 2022, p. 32.
78. NCDR townhall-sessie moslimdiscriminatie 29 maart 2023. Zie ook: 'Jonge moslim is discriminatie beu', *Trouw*, 6 april 2023 en A. Saidi, 'De nieuwe generatie Nederlandse moslims weigert nog langer een zondebok te zijn', *De Correspondent*, 6 januari 2023.
79. European Agency for Fundamental Rights, Experiences and perceptions of antisemitism/Second survey on discrimination and hate crime against Jews in the EU. Wenen: European Agency for Fundamental Rights 2019.

In oktober 2022 leverde de Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB) zijn Nationaal Werkplan Antisemitismebestrijding 2022–2025 op.[80] De NCAB treedt op als adviseur, aanjager en verbinder op het gebied van antisemitisme. In het werkplan staan drie pijlers ter bestrijding van antisemitisme: 1) monitoren en opvolgen; 2) onderwijs en preventie; 3) herdenken en vieren.

Het belang van bewustwording en educatie komt mede naar voren uit het werkplan. Onderwijs kan een belangrijke vorm van preventie van discriminatie zijn. Educatieve programma's op scholen, publiekscampagnes en trainingen voor professionals, zoals leraren en politieagenten, blijven nodig in de aanpak van antisemitisme. Interreligieuze en interculturele initiatieven zijn ook relevant voor het vergroten van kennis tussen gemeenschappen en het verminderen van vooroordelen. Naast bewustwording is een sterke nadruk op wetshandhaving essentieel. Nederland heeft wetten die discriminatie en haatmisdrijven verbieden, waaronder antisemitische uitingen. De autoriteiten dienen deze wetten te handhaven. Dat betekent aangifte opnemen, onderzoeken en vervolgen indien sprake is van strafbare feiten. Het tegengaan van online discriminatie is daarbij een steeds grotere uitdaging, die niet alleen vanuit de overheid, maar ook vanuit mediabedrijven, sociale mediaplatforms en andere organisaties een gerichte aanpak vereist.

Ondanks de inspanningen in de bestrijding van antisemitisme in Nederland is er nog steeds werk aan de winkel. Het vraagt een gezamenlijke inspanning van de overheid, maatschappelijke organisaties en burgers om antisemitisme te blijven bestrijden.

Versterking 29:

Pilot interreligieuze dialoog

Het ministerie van SZW start eind 2023 een pilot van een jaar. In workshops gaan circa 100 jongeren (met verschillende religieuze en culturele achtergronden) in interreligieuze dialoog met elkaar. De sessies zijn bedoeld om bij te dragen aan wederzijds begrip, positieve(re) beeldvorming en het doorbreken van negatieve stereotyperingen onder jongeren met verschillende achtergronden. Aan de dialoogworkshops nemen in ieder geval jongeren met een christelijke, joodse en islamitische achtergrond deel.

80. Nationaal Coördinator Antisemitismebestrijding (NCAB), Werkplan Antisemitismebestrijding 2022–2025.

Mark Rutte
Minister-president

‘Lange tijd dacht ik dat het niet goed mogelijk is op een betekenisvolle manier verantwoordelijkheid te nemen voor iets dat zo lang geleden is, en waar niemand van ons zelf bij is geweest. Lange tijd dacht ik dus eigenlijk: het slavernijverleden is geschiedenis die achter ons ligt. Maar ik had het mis. (...) Vandaag bied ik namens de Nederlandse regering excuses aan voor het handelen van de Nederlandse staat in het verleden: postuum aan alle tot slaaf gemaakten die wereldwijd onder dat handelen hebben geleden, aan hun dochters en zonen, en aan al hun nazaten tot in het hier en nu.’

Toespraak over het slavernijverleden
Nationaal Archief
19 december 2022

5. Terugblik en voortgang Nationaal Programma 2022

5.1 Inleiding

‘Injustice anywhere is a threat to justice everywhere.’
(Martin Luther King)

Gelijke behandeling is de basis, het beginpunt en de eerste voorwaarde voor een rechtvaardige samenleving. Het eerste artikel van de Nederlandse Grondwet is gewijd aan het recht op gelijke behandeling en het non-discriminatiebeginsel. De aanstelling van de NCDR na de Black Lives Matter-protesten en na het toeslagenschandaal, is dan ook noodzakelijk. De aanstelling was geen eindpunt voor de versterking van de aanpak van discriminatie en racisme in Nederland, maar een beginpunt. Een beginpunt voor de overheid om haar verantwoordelijkheid te nemen en stappen te zetten voor een effectieve en breed gedeelde aanpak van discriminatie en racisme. Gezamenlijk met de NCDR en onder zijn coördinatie hebben de departementen hieraan gewerkt. Dit resulteerde in het eerste Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. De minister van BZK bood dit Nationaal Programma in september 2022 aan in de Tweede Kamer der Staten-Generaal.[81]

Het Nationaal Programma 2022 is vanuit een mensgerichte visie geschreven. De mens staat centraal in plaats van het systeem. Veel van de inbreng voert terug op de vele gesprekken en bijeenkomsten die de NCDR had met mensen uit brede lagen van de samenleving. Het eerste Nationaal Programma is neergezet als een ‘groeimodel’ om op voort te bouwen. De aanpak van discriminatie en racisme vergt immers een lange adem en doorzettingsvermogen. Dit bleek ook uit het rondetafelgesprek over het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme dat de Tweede Kamer op 14 december 2022 hield.[82] Ook bleek uit dit rondetafelgesprek dat de inzet van de NCDR als waardevol werd ervaren in de aanpak van discriminatie en racisme in Nederland.

Ook uit de gesprekken met de samenleving blijkt dat de NCDR zijn plaats inmiddels heeft verworven. De NCDR agendeert en bestrijdt discriminatie en racisme. Versterkingen uit het Nationaal Programma 2022 zijn positief ontvangen, zoals onder andere het kosteloos maken van naamswijziging van nazaten van tot slaafgemaakte personen, de oproep tot aanwezigheid van de Koning op Keti Koti, versterking van ADV’s met een preventieve taak en een breed nationaal onderzoek naar moslimdiscriminatie.

81. NCDR, Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022.
82. Tweede Kamer, Rondetafelgesprek over Nationaal Programma tegen discriminatie en racisme, 14 december 2022.

5.2 Verkeerslichtoverzicht

In zijn rol van 'waakhond' blijft de NCDR de versterkingen monitoren die zijn opgenomen in het Nationaal Programma 2022. Op veel punten zijn de departementen voortvarend aan de slag gegaan met het oppakken van de uitvoering van de versterkingen. Van enkele versterkingen blijft de uitvoering helaas achter. Uit het verkeerslichtoverzicht blijkt dat 15 van de 61 versterkingen **groen** zijn (= 24,6 procent). Deze zijn (bijna) gerealiseerd. 38 van de 61 versterkingen zijn **oranje** (= 62,3 procent). Dat is een overgrote meerderheid die in gang is gezet maar nog niet is afgerond. 7 van de 61 zijn **rood** (= 11,5 procent). Dat betekent dat deze versterkingen veelal niet zijn gestart of niet naar behoren verlopen. Van de 61 versterkingen is er 1 (1,6 procent) blanco gebleven, omdat de manier waarop er invulling is gegeven aan de versterking wezenlijk is veranderd.

G — De groene kleur staat voor:
(bijna) gerealiseerd of onomkeerbaar in gang gezet;

O — De oranje kleur staat voor:
in gang gezet, nog niet afgerond;

R — De rode kleur staat voor:
(nog) niet gestart, verloopt niet naar behoren.

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
1	Racisme	**Activiteiten rond Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie**	BZK/NCDR	22	Op 21 maart heeft de NCDR in samenwerking met de antidiscriminatiebureaus en Hogeschool Den Haag diverse activiteiten georganiseerd. De dag is afgesloten met een themabijeenkomst voor jongeren in Jaarbeurs Utrecht.	G	
2	Racisme	**Herijking van de term 'ras' in de Grondwet.**	BZK	22	Dit zal worden meegenomen in het onderzoek dat BZK dit najaar is gestart naar eventuele uitbreiding of wijziging van gronden en/of terreinen waarop de Awgb van toepassing is en waarover op dit moment discussie bestaat. Dat onderzoek zal in ieder geval zien op herijking van de grond ras, eventueel toevoegen van de gronden opleidingsniveau en sociale afkomst en op het advies van de NCDR, het College voor de Rechten van de Mens en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme om de reikwijdte van de Awgb uit te breiden naar al het eenzijdig overheidshandelen. Over dat advies en over de overige onderzoeksvragen zal BZK ook in gesprek gaan met de betrokken organisaties. Het streven is om het onderzoek najaar 2024 af te ronden.	O	
3	Racisme	**Mogelijk maken kosteloze naamswijziging voor nazaten van tot slaafgemaakte personen.**	JenV	24	Vooruitlopend op een structurele regeling, krijgt een tijdelijke regeling voor kosteloze naamswijziging voor nazaten van tot slaaf gemaakten momenteel vorm. Deze zal in beginsel een werkingsduur van 5 jaar hebben. Na drie jaar of zoveel eerder als nodig wordt geacht, wordt de regeling geëvalueerd. Daarbij wordt bekeken of de regeling nog onbedoelde drempels kent, wordt de omvang van de financiële gevolgen en uitputting van beschikbare middelen bezien en wordt indien mogelijk het eventuele ongeoorloofd gebruik van de regeling onderzocht. De regeling kent drie uitgangspunten, namelijk dat de regeling: a) zo min mogelijk belastend is voor aanvragers – dat wil zeggen, geen zware bewijslast en geen verklaring van een deskundige met betrekking tot ondervonden psychische hinder; b) zo min mogelijk onderscheid maakt in de procedures van aanvragers. Mensen met een migratieachtergrond uit voormalige koloniën waar slechts een zeer summiere namenregistratie is bijgehouden, moeten in principe geen zwaardere bewijslast dragen dan mensen met een migratieachtergrond uit voormalige koloniën waarvoor de namenregistratie volledieger is. c) verantwoord uitvoerbaar is voor de Dienst Justis door vooraf een uitvoeringstoets te maken. Het conceptbesluit is op 6 oktober 2023 in consultatie gegaan. Burgers en organisaties kunnen reageren tot 17 november 2023. Vervolgens wordt het conceptbesluit klaar gemaakt om voor advies naar de Raad van State te worden gestuurd, een vaste stap in het proces. Het Kabinet streeft ernaar om de regeling op 1 juli 2024 in werking te laten treden.	O	
4	Racisme	**(advies NCDR:) Keti Koti 1 juli maken tot een nationale feest- en herdenkingsdag vanaf 2023 en viering in aanwezigheid van het staatshoofd.**	BZK	24	Dit is een ingewikkelde vraag die goede doordenking vergt. Onderdeel van het programma slavernijverleden is de oprichting van een Herdenkingscomité dat de herdenking van het slavernijverleden na het herdenkingsjaar 2023–2024 vorm zal geven. De vraag of 1 juli een nationale feest- en herdenkingsdag moet worden, zal mogelijk onderdeel worden van de opdracht van dit comité. Streven van het kabinet is dat het comité in de zomer van 2024 werkzaam is. De opdracht van het comité zal in een participatief proces tot stand komen, waarin nazaten en andere betrokkenen in alle stadia van het proces actief betrokken zullen worden.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
5	Racisme	**Vergroten kennis en bewustzijn over slavernijverleden in publieke ruimte mbt informatie over beelden, monumenten en straatnamen.**	BZK	24	Dit is onderdeel van het traject dat is ingezet met de excuses voor het slavernijverleden. Er is een bedrag van 200 mln euro vrijgemaakt voor een subsidieregeling en voor beleidsmaatregelen, voor elk onderdeel is 100 mln beschikbaar. Voor de invulling van de 100 mln voor beleidsvoorstellen gebruikt het kabinet een aantal uitgangspunten. De beleidsvoorstellen moeten substantieel bijdragen aan ten minste een van de drie doelstellingen: kennis en bewustwording; erkenning en herdenken; en doorwerking en verwerking. Tegelijkertijd moet er een geografische balans zijn in de besteding van middelen. Ook krijgen nazaten en overige betrokkenen een actieve rol in de verdere uitwerking van de gekozen maatregelen. De planning is om van augustus tot oktober een bijeenkomstfase te houden, waarna alle opbrengsten in de periode november – december 2023 worden uitgewerkt. Dit moet leiden tot een gedragen en evenwichtig pakket aan beleidsvoorstellen op 1 januari 2024.	R	Dit specifieke punt aangaande beelden, monumenten en straatnamen is nog niet opgepakt binnen het traject dat is ingezet met de excuses voor het slavernijverleden.
6	Institutioneel	**Overheid gebruikt risicoprofielen met bepaalde specifieke kenmerken van mensen niet of zo min als mogelijk.**	BZK	26	Het gebruik van etnische afkomst, huidskleur of godsdienst in risicoprofielen is alleen in zeer uitzonderlijke omstandigheden toegestaan. Dit geldt zowel voor risicoprofielen die worden gebruikt door controlerende instanties als politie of Koninklijke Marechaussee, als door risicoprofielen die worden gebruikt voor al dan niet geautomatiseerde beslissingen over welke ontvangers van sociale voordelen moeten worden gecontroleerd op mogelijke fraude. Er wordt langs twee lijnen gewerkt aan deze actie. Ten eerste wordt – ter uitvoering van de zogenoemde motie 21 – actief gezocht naar bestaande gevallen van een onrechtmatig gebruik van nationaliteit in risicoprofielen en andere gegevensverwerkingen. Waar een onrechtmatig gebruik wordt aangetroffen, wordt dit gebruik gestopt en worden betrokkenen geïnformeerd. Ten tweede: om nieuwe gevallen te voorkomen heeft het College voor de Rechten van de Mens op verzoek van het ministerie van BZK een handreiking ontwikkeld voor het gebruik van afkomst en etniciteit in risicoprofielen. Dit is, ingevolge dat toetsingskader, slechts bij uitzondering toegestaan en alleen als het niet het enige of doorslaggevende criterium is. Wanneer daarvan sprake is en wanneer niet, is nader ingevuld door de uitspraak van het gerechtshof Den Haag over risicoprofilering bij grenscontroles door de Koninklijke Marechaussee. Naar aanleiding van die uitspraak past het College zijn toetsingskader nog verder aan. Het toetsingskader van het College wordt in opdracht van BZK onder de aandacht gebracht van nationale en gemeentelijke uitvoeringsdiensten met een handhavende taak, door middel van (online) trainingen en voorlichting.	O	
7	Institutioneel	**Publieke en private organisaties die gebruik maken van datasets en algoritmen moeten deze herhaaldelijk toetsen op discriminatoire uitwerking en inclusiviteit.**	BZK	26	Er wordt door de Staatssecretaris van BZK gewerkt aan een implementatiekader 'inzet van overheidsalgoritmes' (IKA) dat inzichtelijk maakt wat de belangrijkste wetgeving is op het gebied van discriminatie. Dit IKA stelt ook beheersmaatregelen voor om aan de wetgeving te kunnen voldoen, zoals het uitvoeren van assessments en evaluaties om vast te stellen of sprake is van mogelijke bias en discriminatie, of tools om bias tegen te gaan. Hierin zal ook verwezen worden naar de handreiking non-discriminatie by design. De eerste versie van het IKA is op 7 juli 2023 naar de Tweede Kamer gestuurd. Van de handreiking non-discriminatie zal bureau RADIO een e-learning module ontwikkelen die verspreid wordt onder publieke en private partijen.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
8	Institutioneel	**Er komt zo spoedig mogelijk een algoritmetoezicht-houder.**	BZK	26	Op 17 januari 2023 is een algoritmetoezichthouder ingesteld.	G	
9	Structuur	**Alle gemeenten zullen worden gewezen op handreikingen lokaal antidiscriminatiebe-leid.**	BZK	27	Alle gemeenten hebben eind november 2022 een brief ontvangen van de minister van BZK waarin zij worden aangespoord om discriminatiebeleid te ontwikkelen als zij dat nog niet hebben gedaan. Uit onderzoek van KIS van eind 2023 volgt dat 37% van de gemeenten beleid heeft om discriminatie tegen te gaan. Maar uit dat onderzoek volgt ook dat 33% van de gemeenten bezig is om dergelijk beleid te ontwikkelen. Om deze gemeenten én de gemeenten die daar nog niet mee bezig zijn, te stimuleren om beleid te maken om discriminatie tegen te gaan en inclusie van alle personen in hun gemeenten (dus ook mensen met een handicap, ouderen, lhbtiq+ personen) te stimuleren, heeft de minister van BZK de gemeenten in die brief gewezen op een aantal handreikingen die bedoeld zijn om gemeenten hulp te bieden bij dat proces. Die handreikingen zijn verzameld op de website www.discriminatie.nl, waar ook informatie staat over de antidiscriminatievoorzieningen. Gemeenten zijn in die brief ook opgeroepen om vooral gebruik te maken van de kennis en ervaring van die antidiscriminatievoorzieningen bij het vormgeven van hun beleid. Daarnaast heeft het Platform Gemeenten en mensenrechten van BZK, College voor de Rechten van de Mens en Vereniging Nederlandse Gemeenten op 30 maart 2023 een grote bijeenkomst gehouden voor gemeenten over hoe zij discriminatiebeleid kunnen ontwikkelen. Ook geeft Movisie, in opdracht van BZK, een serie online workshops aan gemeenten met het zelfde thema. Niet alleen ambtenaren worden getraind, ook worden trainingen ontwikkeld voor gemeenteraadsleden die het onderwerp discriminatie op de agenda willen zetten en niet goed weten hoe ze dat moeten doen. Tot slot wordt op de website www.discriminatie.nl een kennispunt ingericht waar gemeenten voor praktische informatie terecht kunnen over hoe zij antidiscriminatiebeleid kunnen ontwikkelen.	G	
10	Structuur	**Onderzoek stand van zaken lokale antidis-criminatiebeleid ge-meenten door KIS.**	BZK/(SZW)	27	Het KIS heeft onderzoek gedaan naar het aantal gemeenten dat discriminatiebeleid voert. Dit onderzoek is een herhaling van een eerder onderzoek uit 2017. In 2017 had 35% van de gemeenten beleid tegen discriminatie en voor inclusie, in 2022 had 37% van de gemeenten dergelijk beleid. Wel gaf 33% van de gemeenten in 2022 aan dat zij bezig waren met het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid. Dit is fors meer dan in 2017. Om die gemeenten daarin bij te staan, is de minister van BZK het traject gestart dat hierboven (actie nr. 9) wordt beschreven.	G	
11	Structuur	**Onderzoek BZK naar gemeenten met niet goed vindbare infor-matie over de lokale ADV.**	BZK	27	Dit onderzoek loopt en wordt meegenomen in het traject om te komen tot sterkere antidiscriminatievoorzieningen.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
12	Structuur	**Versterking ADV's met ook een preventieve taak.**	BZK	28	De versterking van de ADV's is een traject waarin met betrokkenheid van het hele veld wordt toegewerkt naar een stip op de horizon in de vorm van onafhankelijke, sterk gepositioneerde, kundige en breed opererende ADV's waar burgers terecht kunnen met meldingen en hun verhaal, die een partner zijn voor politie, OM, gemeenten en organisaties in hun regio. Om daar te komen moeten diverse keuzes en vragen worden besproken en opgelost. Maar helder is dat de ADV's een preventietaak moeten krijgen. Dat zal, vooruitlopend op de verdere versterking, op zo kort mogelijke termijn worden geregeld. Voor deze extra taak heeft BZK een structurele ophoging van het huidige budget van de ADV's gereserveerd van 2,5 mln per jaar. Dat budget zal niet worden toegevoegd aan het gemeentefonds, zoals het reguliere budget voor de ADV's, maar op andere wijze met oormerking aan gemeenten worden toegekend.	G	
13	Moslimdiscriminatie	**Overheid blijft zorgen voor verbinding en dialoog met de moslimgemeenschap.**	SZW	33	Op 18 september 2023 heeft de minister van SZW het rapport over de reflectiesessies met moslimgemeenschappen aan de TK aangeboden. Eveneens heeft zij de TK hierbij geïnformeerd over het traject dat SZW heeft ingezet op herstel van vertrouwen tussen moslimgemeenschappen en de overheid. Vervolgens heeft de MSZW hierover ook met de TK gesproken in het commissiedebat van 27 september. SZW pakt nu het vervolg op de Kamerbrief op, o.a. onderzoek moslimdiscriminatie en opzetten structurele dialoog met moslimgemeenschappen.	O	
14	Onderwijs (onderadvisering)	**Onderadvisering overal bestrijden in het onderwijs. Wordt als punt van aandacht opgepakt door lerarenopleidingen.**	OCW	38	Onderadvisering: Er is gestart met de herziening van de generieke kennisbasis van de PABO, waarin het thema onderadvisering wordt meegenomen. Daarnaast krijgt dit thema aandacht in het curriculumberaad, dat na de zomer 2023 van start gaat. Met de verplichte bijstelling, die vanaf schooljaar 2023/2024 gaat gelden, hopen we een dalende trend in te zetten m.b.t. onderadvisering. Daarnaast bestaan er verschillende maatregelen waarmee we (structurele) onderadvisering tegengaan. We dragen zorg voor bewustwording van dit thema door middel van de handreiking schooladvisering en in informatiebijeenkomsten over het heroverwegen en bijstellen van schooladviezen. De Inspectie blijft de doorstroom inclusief onderadvisering monitoren. Op dit moment wordt verkend hoe we in een intersectionele benadering onderzoek kunnen doen naar structurele onderadvisering. Op die manier kan er gekeken worden wat de rol is van verschillende kenmerken van leerlingen, zoals bijvoorbeeld migratieachtergrond en sociaaleconomische status, en hoe zulke factoren samen invloed hebben op de schooladvisering.	G	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
15	Onderwijs (stagediscriminatie)	**Onderwijsinstellingen moeten meer regie nemen bij vinden van stageplekken van studenten en zouden aan matchmaking moeten doen.**	OCW	39	In het HO is ervoor gekozen stagematching niet verplicht te stellen omdat van stage niet bij alle HO-opleidingen sprake is, met name in het WO is dat zo. In het hbo koppelen sommige opleidingen studenten wel aan vaste opdrachtgevers, maar veelal zijn studenten vrij zelf een stageplek te kiezen die bij ze past. Stagediscriminatie is, na de ondertekening van het manifest, en de Position Paper van de VH waar het een van de speerpunten is geweest, een thema dat binnen hoger onderwijsinstellingen leeft. Het wordt ook besproken binnen het landelijk overleg D&I waar best practices op dit thema worden gedeeld en onderwijsinstellingen van elkaar leren. Vanuit het werkprogramma dat door Echo wordt uitgevoerd, worden onderwijsinstellingen/opleidingen ondersteund studenten effectiever te helpen bij het vinden van een stageplaats. Toch mag ook niet worden veronachtzaamd dat binnen heel veel opleidingen stage(voorbereiding) heel veel aandacht krijgt en docenten en studenten elkaar weten te vinden als sprake is van het niet vinden van een stageplek of als sprake is van discriminatie voorafgaand of tijdens de stage. Kortom, de focus op stagediscriminatie is heel scherp, maar het blijft een samenspel van onderwijs, werkveld en studenten. Zie ook onze onderzoeksresultaten uit 2021 waarin dit door alle actoren wordt bevestigd (De Jong en Hermes, 2021).	O	
16	Rijksoverheid (Inkoop)	**De rijksoverheid rolt de borging van diversiteit en inclusie in maatschappelijk verantwoord inkoopbeleid rijksbreed uit.**	BZK	43	Het ministerie van BZK evalueert in 2023 de inkoopstrategie van het Rijk, Inkopen met impact. De evaluatie ziet onder meer op de vraag of BZK beleid moet ontwikkelen ten behoeve van het meenemen van Diversiteit & Inclusie bij de Rijksinkoop.	O	
17	Rijksoverheid (Inkoop)	**Bij Europese aanbestedingen worden diversiteit en inclusie opgenomen in basisdocumenten van de rijksoverheid.**	BZK	43	Bij Europese aanbestedingen worden, waar juridisch mogelijk, diversiteit en inclusie opgenomen in de basisdocumenten.	O	
18	Rijksoverheid (Inkoop)	**Voor inkoop onder de 150.000 euro wordt onderzocht hoe diversiteit en inclusie in het pakket van eisen meegenomen kan worden.**	BZK	43	Dit onderzoek loopt.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
19	Rijksoverheid (D&I)	**Er wordt een brede aanpak georganiseerd gericht op het verbeteren van de instroom, doorstroom en het behoud van divers ofwel etnisch talent.**	BZK	44	Het aandeel medewerkers met een niet-westerse migratieachtergrond is in 2022 licht gestegen, het aandeel medewerkers met een westerse migratieachtergrond bleef gelijk ten opzichte van 2021. In 2023 ligt de focus binnen het diversiteits-en inclusiebeleid van de Rijksoverheid op het bevorderen van de culturele diversiteit, met name in de top, en op het bevorderen van een inclusieve werkomgeving. Met het oog daarop worden o.a. extra maatregelen getroffen om racisme en discriminatie tegen te gaan, en maatregelen op het gebied van werving en selectie. Ook wordt veel aandacht besteed aan monitoring en onderzoek; zo is o.a. gestart met de ontwikkeling van een rijksbrede inclusiemonitor, om een goed beeld te krijgen van de mate van inclusie onder huidige medewerkers binnen organisatieonderdelen en beter inzicht te krijgen in welke interventies werken. Daarnaast is gewerkt aan de Banenafspraak. Sinds het NP2022 zijn extra inspanningen geleverd en aanvullende maatregelen genomen, onder andere het inrichten van centrale financiering van banen binnen departementen en het oprichten van een Netwerkorganisatie Social Return. Daarnaast wordt er, in aanvulling op de lopende activiteiten, interdepartementaal gewerkt aan een rijksbreed plan van aanpak, met het doel om substantieel en duurzaam extra mensen vanuit de doelgroep Banenafspraak in te zetten.	O	
20	Rijksoverheid (D&I-ABD)	**Advies NCDR: experimenteer met invoering Rooney-regel bij functies in hogere schalen. De ABD intensiveert de inspanningen om het aantal kandidaten en instroom van divers talent in de hogere schalen te vergroten.**	BZK	44	De ABD neemt diverse maatregelen om het aantal kandidaten en de instroom van divers talent in de hogere schalen te vergroten. De selectiecommissies worden zo veel als mogelijk divers ingericht, in ieder geval altijd met minimaal één vrouw. Medewerkers van het Management Development Consultancy van de ABD moeten een training divers werven en selecteren volgen. Er worden gesprekken gevoerd door de directeur beleid van de ABD met andere departementen over de instroom van divers talent in de ABD. Kandidaten met een niet-Westerse migratieachtergrond die solliciteren worden door het Search team uitgenodigd voor een (oriënterend) gesprek. De ABD doet aan actieve search om mensen van buiten de rijksoverheid en kandidaten met een niet-Westerse achtergrond te vinden. Dit betekent dat bij ABD-vacatures actief wordt gezocht naar potentiële kandidaten en dat mensen geattendeerd worden op de vacature. Als het naar verwachting meerwaarde heeft, wordt er een extern werving- en selectiebureau ingeschakeld. Of worden vacatures gepubliceerd in landelijke media. Ook is er een 'open sollicitatie button' op de ABD-website waar mensen zich kunnen aanmelden voor een kennismaking met een van de consultants. De ABD heeft daarnaast 3 maanden gebruik gemaakt van een game based assessment voor bias-vrij selecteren. Dit heeft geleid tot selectie van een paar andere kandidaten dan anders en een andere kijk op de (relatieve) waarde van een CV.	O	

	Thema	Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
21	Structuur	**Er komt een onderzoek naar de inrichting, takenpakket en financiering van de ADV's.**	BZK	58	Bij de ADV's kunnen mensen die zich gediscrimineerd voelen melding doen van discriminatie en zij kunnen daar terecht voor advies en bijstand. Dit is een belangrijk element in de aanpak van discriminatie. Op dit moment voldoen niet alle ADV's aan de daaraan gestelde vereisten. Daarnaast passen de wettelijke taken van de ADV's niet goed (meer) bij wat melders van discriminatie van een ADV verwachten. Veel melders willen vooral dat hun voorval tot een vorm van preventie leidt, dat anderen ervan kunnen leren. Preventie activiteiten vallen echter niet onder de wettelijke taken van de ADV's. Ten slotte leidt de financiering van de ADV's, via het Gemeentefonds, tot grote verschillen tussen gemeenten voor wat betreft de hoogte van de bijdrage aan hun ADV. In opdracht van het ministerie van BZK heeft onderzoeksbureau Berenschot in kaart gebracht welke scenario's er zijn om de ADV's op deze onderdelen te versterken. Het onderzoek is op 31 maart 2023 aan de Kamer gezonden. Het kabinet wil er naartoe werken dat alle ADV's een stevige 'spin in het web' rol kunnen vervullen in de lokale en regionale aanpak van discriminatie. Burgers moeten de ADV's kunnen vinden en daar terecht kunnen voor advies, bijstand en een luisterend oor. Alle ADV's moeten een rol hebben in de regionale discriminatie overleggen met politie en OM. En de ADV's moeten een preventie taak krijgen, dat wil zeggen dat ze gemeenten, werkgevers en instanties (bijvoorbeeld sportverenigingen en horeca) kunnen voorzien van advies, voorlichting of trainingen. Om deze rol waar te kunnen maken, zal het stelsel van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga) worden verlaten en wil het kabinet toewerken naar een nieuw stelsel, met onder andere een beter geborgde financiering van de ADV's. Hoe dat nieuwe stelsel het beste kan worden vormgegeven, zal het ministerie van BZK de komende periode, met ADV's, gemeenten, ketenpartners en belangenorganisaties verder vormgeven. Het toewerken naar de stip op de horizon in de vorm van een nieuw stelsel zal een meerjarenplan zijn. In de tussentijd is het van belang om de ADV's al zo veel mogelijk te versterken, zonder dat proces te doorkruisen. Daarom is het kabinet voornemens om de huidige taken van de ADV's zo snel als mogelijk uit te breiden met een preventie taak, waarvoor ook extra financiering van 2,5 mln voor beschikbaar komt. Deze middelen moeten ook daadwerkelijk ten goede komen aan de preventie taak van de ADV's. Hoe dat het best kan worden geregeld, wordt momenteel bekeken. Ook zal het kabinet de landelijke vereniging van de ADV's, Discriminatie.nl, faciliteren om door middel van een campagne bekendheid te geven aan het besluit van de leden van de vereniging om vanaf 1 januari 2024 onder één naam verder te gaan. Hoewel niet alle ADV's zijn aangesloten bij de vereniging, beslaan ADV's die de vereniging vertegenwoordigt wel zo'n 17 van de 18 miljoen inwoners van Nederland. Vooruitlopend op de brede publiekscampagne die volgt op de stelselwijziging, zal deze campagne de herkenbaarheid en naamsbekendheid van de ADV's alvast vergroten en dat is de komende jaren, óók gedurende de stelselwijziging, al hard nodig.	G	
22	Structuur	**BZK zal samen met de brancheverenigingen van ADV's onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om de vereniging te versterken.**	BZK	59	De brancheverenigingen heeft van BZK een subsidie gekregen om de interne governance van de aangesloten ADV's, kennis en kunde te versterken. Deze subsidie en het daarbij passende traject loopt tot eind 2023. Voor de periode najaar 2023 tot en met voorjaar 2024 is een nieuwe subsidie toegekend, voor verdere versterking van de verenging en de achterliggende infrastructuur achter de ADV's.	G	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
23	Structuur	**BZK zal samen met de ADV's en andere meldinstanties een landelijke dag inzake meldingsbereidheid organiseren (eind 2022/begin 2023).**	BZK	59	Dit onderwerp is meegenomen in de werkconferenties die het ministerie van BZK organiseerde in november 2023 om input op te halen voor de herstructurering van het stelsel van de ADV's. De meldingsbereidheid en de afstemming van de verschillende meldprocessen stond daar ook op de agenda en de uitkomsten van de discussie zullen worden meegenomen in het vervolgtraject.	R	Het achterliggende doel van het verhogen van de meldingsbereidheid wordt met de genoemde activiteiten nog niet concreet geadresseerd. Nu ligt de nadruk nog op meldprocessen.
24	Structuur	**Met de ADV's zal het gesprek worden aangegaan om de invoering van één landelijke naam in 2023 te realiseren tbv betere bekendheid en zichtbaarheid.**	BZK	60	De bij de brancheverenigingaangesloten ADV's zijn overeengekomen dat zij per 1 januari 2024 één naam zullen voeren als zij hun wettelijke taken uitvoeren. BZK heeft de brancheverenigingeen subsidie toegekend om de naamswijziging onder de aandacht te brengen bij gemeenten en burgers.	G	
25	Structuur	**Er wordt een grote algemene campagne geïnitieerd om de meldingsbereidheid van burgers te vergroten.**	BZK	60	De campagne is uitgesteld tot na de herstructurering van het stelsel van ADV's. Wel zal begin 2024 een campagne worden gehouden om de naamswijziging van de ADV's bekendheid te geven.	O	
26	Structuur	**De registratie van moslimdiscriminatie en de discriminatie van transgenderpersonen op basis van hun genderidentiteit, moet worden opgepakt door verschillende meldingsinstanties van discriminatie die dat nog niet doen, zoals de politie en het College voor de Rechten van de Mens.**	BZK/ (JenV/SZW)	62	Het ministerie van BZK heeft een werkgroep ingesteld die zich zal bezighouden met de verbetering van de registratie in het algemeen en enkele specifieke wensen ten aanzien van registratie en rapportage van discriminatie. De werkgroep is gestart met een onderzoek naar de (verschillen in de) wijze van registreren door politie en ADV's. De politie (Pilot Expertise centrum Aanpak discriminatie) voegt specifieke informatie toe aan actuele meldingen en aangiftes in het basissysteem van politie, wanneer sprake is van discriminatie vanuit het strafrecht. Er wordt dan bijvoorbeeld een indicatie toegevoegd wanneer er sprake is van moslimdiscriminatie. De inzet is dat de registratie nog verder verbeterd wordt.	O	

	Thema	Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
27	Moslimdiscriminatie	**Vanwege grote onderregistratie van discriminatie bij moslims, zal bij de voorziene publiekscampagne nadrukkelijk aandacht zijn voor discriminatie onder moslims.**	BZK/(SZW)	62	Dit wordt tzt meegenomen in de brede publiekscampagne.	O	
28	Moslimdiscriminatie	**Binnen 2 jaren moet een onafhankelijk nationaal onderzoek worden afgerond naar moslimdiscriminatie in Nederland.**	SZW	62	In het NP 2022 gaf de NCDR aan een integraal omvattend onderzoek nodig te achten naar de mate waarin, in welke situaties en op welke domeinen (zoals woningmarkt, zorg, publieke ruimte, financiële dienstverlening) moslimdiscriminatie voorkomt. Tijdens de begrotingsbehandeling van SZW is hiertoe een amendement aangenomen, ingediend door DENK (Van Baarle), met het verzoek dit in het NP benoemde onderzoek uit te voeren en hier 250.000 euro voor te reserveren. Het Nationaal Onderzoek Moslimdiscriminatie is in 2023 door SZW voorbereid, in afstemming met de Ministeries van BZK, OCW, JenV, VWS en FIN, en de NCDR. In de uitvoering van het onderzoek zullen moslims die discriminatie ervaren nauw betrokken worden. Er loopt momenteel een aanbestedingsprocedure. Verwacht wordt dat het onderzoek in december 2023 kan aanvangen. De eerste resultaten worden verwacht eind 2024/begin 2025. Vooruitlopend hierop heeft SZW opdracht gegeven tot een verdiepend onderzoek naar arbeidsmarktdiscriminatie van moslima's. Hiervan worden de resultaten eind 2023 verwacht. Het Nationaal Onderzoek Moslimdiscriminatie kijkt verdiepend naar ervaren discriminatie in verschillende maatschappelijke (sub)domeinen, door heel precies in kaart te brengen wat de aard van de discriminerende handelingen en specifieke contexten en situaties van de ervaren discriminatie zijn, om uiteindelijk te kunnen bepalen of en welke aanvullende maatregelen nodig zijn.	G	
29	Moslimdiscriminatie	**De Wet gelaatsbedekkende kleding zal in 2023 geëvalueerd worden.**	BZK	62	De evaluatie van de Wet gelaatsbedekkende kleding zal eind 2023 van start gaan. De uitkomsten van de evaluatie worden in het voorjaar van 2024 verwacht.	O	
30	Moslimdiscriminatie	**Er komt een verkennend onderzoek naar inzet wet Bibob bij de vestiging van religieuze instellingen.**	JenV	62	In het eerste kwartaal van 2023 is via de nieuwsbrief van het Landelijk Bureau Bibob (met een bereik van ca. 900 medewerkers werkzaam in het Bibob-domein bij bestuursorganen) aandacht gevraagd voor het rapport van de NCDR en is gewezen op de signalen die door de NCDR zijn ontvangen over de inzet van de Wet Bibob bij de vestiging van religieuze instellingen. Met de nieuwsbrief is tevens een breed opgezette anonieme enquête uitgezet waarbij onder andere werd gevraagd naar de wijze waarop gemeenten de Wet Bibob inzetten bij de vestiging van religieuze instellingen en of gemeenten de signalen herkennen. De respons op deze enquête was laag. Om een gevolg te geven aan deze eerste stappen wordt nu gekeken of voor een (verkennend) onderzoek, via een concrete onderzoeksvraag, aansluiting kan worden gezocht bij het al geplande WODC-onderzoek dat de meest recente wijzigingen van de Wet Bibob (uit 2020 en 2022) zal evalueren. De voorbereidingen voor dit onderzoek vinden dit najaar plaats. Het streven is om het onderzoek in 2024 te laten starten.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
31	Onderwijs	**Het stagediscriminatie meldpunt in het Middelbaar Beroepsonderwijs SBB moet meer aandacht hebben voor en meer ondersteuning bieden aan het slachtoffer van discriminatie.**	OCW	63	Voor het mbo zijn in februari afspraken gemaakt in het Stagepact MBO met een brede coalitie aan partijen zoals onderwijs, bedrijfsleven en docenten om stages te verbeteren voor de student en stagediscriminatie tegen te gaan. In het stagepact is afgesproken dat iedere school moet zorgen voor een toegankelijke plek op school voor studenten om stagediscriminatie te melden, voor opvolging van de melding, en voor nazorg en ondersteuning van de student. Hierdoor wordt het melden dichterbij de student georganiseerd. De school kan, met toestemming van de student, de klacht melden bij SBB. SBB doet vervolgens onderzoek en handelt op basis daarvan, bijvoorbeeld door het intrekken van de erkenning van leerbedrijven. Daarnaast informeert de school waar de student buiten de school kan melden, als de student dat wil (bijvoorbeeld bij een ADV).		Deze versterking krijgt geen kleur, omdat er in de loop van het afgelopen jaar voor een andere benadering is gekozen. In het stagepact is afgesproken dat iedere school moet zorgen voor een toegankelijke plek op school voor studenten om stagediscriminatie te melden. De nieuwe benadering en het resultaat ervan worden nauwlettend door de NCDR gevolgd.

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
32	Arbeidsmarkt	**Werkgevers worden uitgedaagd om in jaarverslagen en bestuursverslagen te rapporteren over inspanningen op het vlak van diversiteit en inclusie.**	SZW/(BZK)	63	**CSRD** Een rapportageverplichting over het tegengaan van discriminatie is meegenomen in de onderhandelingen over de richtlijn herziening duurzaamheidsrapportage (CSRD). In de richtlijn die op 16 december 2022 is gepubliceerd, is de verplichting opgenomen voor grote en beursgenoteerde ondernemingen om te rapporteren over hun beleid ten aanzien van gelijke kansen voor iedereen, met inbegrip van gendergelijkheid en gelijk loon voor gelijk werk, inclusie van mensen met een handicap en diversiteit. Nederland zal deze richtlijn in het Nederlandse recht implementeren. Deadline hiervoor is 6 juli 2024. **Corporate Governance Code** Daarnaast heeft het ministerie van EZK eind 2022 de Corporate Governance Code herzien. Deze actualisatie richtte zich o.a. op diversiteit en inclusie. De Corporate Governance Code 2022 bevat de volgende bepalingen op het gebied van diversiteit en inclusie • Bestuur, raad van commissarissen en executive committee (indien aanwezig) worden zodanig samengesteld dat er sprake is van een voor de vennootschap passende mate van diversiteit (principe 2.1). • De vennootschap heeft een D&I-beleid. Dit beleid stelt in ieder geval concrete, passende en ambitieuze doelen om een goede balans te bereiken in genderdiversiteit en andere voor de vennootschap relevante aspecten van D&I voor wat betreft de samenstelling van het bestuur, raad van commissarissen, executive committee (indien aanwezig) en een nader door het bestuur te bepalen categorie werknemers in leidinggevende functies (principe 2.1.5). • In de corporate governance verklaring worden het D&I beleid en de uitvoering daarvan toegelicht (principe 2.1.6). • Het plan voor opvolging van bestuurders en commissarissen is gericht op het in balans houden van de benodigde deskundigheid, ervaring en diversiteit in bestuur en raad van commissarissen (principe 2.2.4). Verder wordt op diverse plaatsen in de toelichting het belang van diversiteit in samenstelling van organen van de vennootschap genoemd, en wordt verwezen naar de handvatten van de SER op het gebied van de bevordering van diversiteit en inclusie. De corporate governance code richt zich op het stimuleren van goede governance bij Nederlandse beursvennootschappen. De Code is een instrument van zelfregulering van marktpartijen. Door middel van wettelijke verankering zijn beursondernemingen verplicht de Code na te leven.	O	
33	Handhaving lokaal	**Er zal onderzocht worden welke handhavende en sanctionerende mogelijkheden er zijn voor gemeenten om ook 'aanzetten tot discriminatie' aan te pakken.**	BZK/(JenV)	66	Dit is onderdeel van een interdepartementaal project waarin gezamenlijk wordt bekeken hoe dit kan worden vormgegeven. Dit traject zal vanaf najaar 2023 nader vorm krijgen.	R	Deze versterking heeft nog niet tot resultaat geleid.

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
34	Zorg	**(advies NCDR) De NCDR meent dat nader kwalitatief onderzoek moet worden gedaan naar de reikwijdte van discriminatie in de zorg.**	VWS	66	Het ministerie van VWS heeft een verkennend onderzoek door Movisie en het Verwey Jonker instituut laten doen naar discriminatie binnen de beleidsterreinen van VWS. Centraal staat welke vormen van (institutionele) discriminatie al bekend zijn (uit eerdere onderzoeken, burgerbrieven, dossiers) en welke vormen nog niet (blinde vlekken). Het resultaat is een oriënterend rapport met een overzicht van kennishiaten/knelpunten op de beleidsterreinen van VWS. Uit dit verkennend onderzoek blijkt dat er nog geen goed onderbouwd zicht is op de mate waarin discriminatie voorkomt in zorg, welzijn en (amateur)sport. Beschikbare onderzoeken zijn vooral kwalitatief, over prevalentie is niet veel bekend. De gevonden publicaties gaan daarnaast vooral over discriminatie tussen mensen onderling en veel minder over institutionele discriminatie. Daarom laat de VWS-brede Aanpak Discriminatie en Gelijke kansen een breed prevalentie-onderzoek uitvoeren naar discriminatie in de verschillende sectoren op het terrein van VWS. Dit prevalentie-onderzoek richt zich op de aard, omvang, oorzaken en impact van discriminatie en ongelijke kansen in zorg, welzijn en sport op grond van in ieder geval etniciteit, religie en levensovertuiging, beperking, gender, seksuele voorkeur en leeftijd en waar dat evident is ook op andere gronden. Gezien de grootte van dit onderzoek wordt een Europees aanbestedingstraject gestart. De gewenste looptijd is negen maanden, in de periode van c.a. 15 januari 2024 tot en met 15 oktober 2024. De definitieve versie van het onderzoeksrapport moet uiterlijk in het eerste kwartaal van 2025 zijn afgerond.	G	
35	Zorg	**De NCDR beveelt aan om bij de bestrijding van discriminatie in de zorg te kijken naar het aanstellen van aandachtsfunctionarissen discriminatie binnen zorginstellingen en meer persoonsgericht en cultuursensitief werken.**	VWS	66	Werkgevers hebben de verantwoordelijkheid om voor een gezonde en veilige werkomgeving voor hun werknemers te zorgen, hierin hoort geen discriminatie thuis. De beslissing om hiervoor aandachtsfunctionarissen aan te stellen is dus aan de werkgevers binnen de zorg en welzijn. Het ministerie van VWS is momenteel wel bezig met een inventariserend onderzoek om werkgevers handvatten te bieden die zij kunnen inzetten om discriminatie tegen zorgpersoneel te voorkomen, ermee om te gaan en het tegen te gaan. Op het gebied van persoonsgericht en cultuursensitief werken, is de Tweede Kamer in december 2022 en maart 2023 geïnformeerd. Met cultuursensitief wordt bedoeld dat zorgmedewerkers zich bewust zijn van culturele verschillen tussen zichzelf en de ander. Cultuur wordt vaak gekoppeld aan een migratieachtergrond, maar ieder mens draagt een eigen culturele identiteit met zich mee. Cultuursensitief werken vraagt een open houding en vragen stellen, zonder zelf in te vullen welke culturele elementen belangrijk zijn voor iemands kwaliteit van leven. Daarmee is cultuursensitiviteit een onderdeel van persoonsgerichte zorg. Cultuursensitieve zorg draagt bij aan een inclusieve vorm van zorgverlening. Het gaat segregerende mechanismen tegen en creëert een omgeving waar eenieder zich veilig, gehoord en welkom voelt. In de beleidsnota cultuursensitieve zorg staan dan ook vijf maatregelen genoemd die momenteel worden uitgevoerd, namelijk: 1.Kennisuitwisseling tussen cultuurgenerieke en specifieke zorg; 2.Versterken van de stem van cliënten en patiënten; Ten aanzien van dit punt kunnen we ook melden dat hier een Kamerbrief over is uitgegaan. 3. Een aanpak voor de knelpunten op het gebied van tolken; 4. Een cultuursensitieve benadering in opleidingen en op de arbeidsmarkt; 5. Het stimuleren en vergroten van het urgentiebesef van een cultuursensitieve benadering door het ministerie van VWS.	G	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
36.a	Zorg	**Er zou een apart onderzoeksprogramma naar vrouwspecifieke aandoeningen moeten worden opgesteld.**	VWS	66	VWS werkt aan het bestendigen van kennis over vrouwspecifieke aandoeningen middels de Taakopdracht Gender en Gezondheid die wordt uitgevoerd door ZonMw. Hierdoor wordt het genereren van meer kennis over vrouwspecifieke aandoeningen standaard opgenomen in andere onderzoeksprogramma's. Daarnaast is er een programma gestart met als doel de taboes rondom de overgang en overgangsklachten te doorbreken. Aanvullend wordt er gewerkt aan de ontwikkeling van een onderzoeksagenda, implementatieagenda en een maatschappelijke agenda voor vrouwspecifieke aandoeningen, inclusief een prioritering van acties daarin. Naar verwachtingen zullen de resultaten eind 2023/begin 2024 opgeleverd worden. Ook werkt ZonMw aan goede informatievoorziening omtrent endometriose.	G	
36.b	Zorg	**Er moet meer kennis komen in de opleidingen van zorgprofessionals voor cultuur-, gender- en sekseverschillen, als ook voor discriminatie in het algemeen en onbewuste discriminatie van professionals.**		66	Vanuit het programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en welzijn (TAZ) is rond de thema's bekwaam is inzetbaar en leven lang ontwikkelen een kerngroep geformeerd waar met het onderwijs (MBO Raad, Vereniging Hogescholen, NFU, NVZ, NRTO), werkveld, RegioPlus en het ministerie van OCW waar afspraken worden gemaakt over een (nog) betere borging van de structurele dialoog over aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt en de daarvoor benodigde aanpassingen in de curricula. Het gaat hierbij bijvoorbeeld om de borging van grote actuele thema's zoals preventie en duurzaamheid maar ook cultuur- en gendersensitieve zorg en discriminatie in het curriculum van alle zorgopleidingen. Daarbij wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van (bestaande) landelijke en regionale overlegtafels om deze dialoog te voeren. Zie kamerbrief voortgangsrapportage programma Toekomstbestendige Arbeidsmarkt Zorg en Welzijn.	O	
37	Online Discriminatie	**MiND moet meer bekendheid krijgen en beter vindbaar zijn als centraal meldpunt voor online discriminatie.**	JenV	67	Het Meldpunt Internetdiscriminatie is sinds augustus jl. van naam veranderd, en heet nu Meld. Online Discriminatie. De komende tijd zet het Meldpunt zich in om meer aandacht te genereren en beter vindbaar te worden	O	
38	Online Discriminatie	**Voor een nog beter en uitgebreider inzicht in alle online discriminatiemeldingen (van o.a. MiND, Politie en ADV's) wordt verkend hoe dit verzameld en samengevoegd kan worden en meegenomen kan worden in de jaarlijkse rapportage over discriminatiecijfers.**	BZK/(JenV)	67	J&V: Ten behoeve van de rapportage van de jaarlijkse discriminatie cijfers (MAR) over het jaar 2022 heeft bij politie een aanvullende analyse plaatsgevonden voor wat betreft incidenten van online discriminatie. BZK: Dit is onderdeel van het doorlopende onderhoud aan de jaarlijkse rapportage over de discriminatiecijfers. Elk jaar wordt geëvalueerd of de juiste data wordt geregistreerd en verzameld. In de evaluatie van 2023 wordt dit meegenomen.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
39	Online Discriminatie	**Er komt meer aandacht voor verstevigen en professionaliseren van de kennis bij de andere meldpunten waar online discriminatie gemeld kan worden zoals de politie en de ADV's.**	BZK/(JenV)	67	J&V: Politie bekijkt binnen de pilot van het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie-Politie de mogelijkheden hiertoe. BZK: Voor zover het de ADV's betreft wordt dit meegenomen in het vergroten van de kennis en kunde van de ADV's, als onderdeel van de versterking van de ADV's.	O	
40	Online Discriminatie	**Er wordt verkend hoe een kennisbank kan worden opgezet om de kennis m.b.t. online discriminatie en 'good practices' samen te brengen.**	SZW/JenV	67	Een interdepartementale werkgroep is de verkenning gestart om te bezien hoe en waar kennis over online discriminatie het beste geborgd kan worden. Er is in het najaar van 2023 een coördinator aangesteld die de verkenning zal omzetten in concrete acties. De eerste focus ligt op het in kaart brengen van de ondersteuningsbehoefte van slachtoffers van online discriminatie.	O	
41	Online Discriminatie	**Er wordt nader onderzocht of peer-to-peer educatie kan worden ingezet om online discriminatie en online 'hate speech' tegen te gaan.**	SZW/OCW	67	Binnen het interdepartementale intensiveringtraject tav online discriminatie wordt bij het opzetten van nieuwe preventieve interventies peer-to-peer educatie als werkzaam mechanisme meegenomen.	O	
42	Politie	**(advies NCDR) De NCDR vindt het essentieel dat het landelijk telefoonnummer van Roze in Blauw goed wordt verankerd, zodat Roze in Blauw goed bereikbaar is en meldingen kunnen worden opgevolgd.**	JenV	71	Verkend wordt of en zoja hoe het landelijke telefoonnummer van Roze in Blauw, bij afwezigheid van leden van Roze in Blauw, beter verankerd kan worden wanneer de leden niet beschikbaar zijn. Zo wordt bekeken of de reeds bestaande doorschakeling naar het Regionaal Service Centrum (RSC) van Rotterdam verder landelijk uitgebreid kan worden naar andere RSC's. Zie eerste halfjaarbericht politie 2023. Besluitvorming vindt in de loop van 2024 plaats.	O	
43	Politie	**De NCDR zal wanneer het gaat om het vraagstuk van neutraliteit en kledingvoorschriften het gesprek aangaan met alle betrokken partijen en stakeholders.**	NCDR	72	NCDR organiseert in juni en november 2023 enkele dialooggesprekken over neutraliteit en inclusie bij de overheid.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
44	Politie	**Er wordt bij de politie een breed onderzoek, door een onafhankelijk wetenschappelijk instituut, uitgevoerd naar discriminatie en racisme binnen de organisatie, mede gericht op de effectiviteit van het eigen antidiscriminatiebeleid binnen de politie.**	JenV	73	Er wordt binnen de politieorganisatie een onderzoek uitgerold, uitgevoerd door de Erasmus Universiteit samen met Deloitte, gefaseerd en op eenheidsniveau. De voorbereidingen voor dit onderzoek worden getroffen. Er wordt een WODC onderzoek ingepland over Diversiteit en Inclusie, met als doel om inzicht te krijgen in de werkzame mechanismen bij interventies die diversiteit en inclusie moeten bevorderen. Hierbij wordt ook gekeken naar hoe het gaat bij de politie. Dit onderzoek wordt naar verwachting afgerond in Q4 2024. MJenV is in gesprek met de Inspectie Justitie en veiligheid om te bezien of het mechanisme van normstelling, naleving en toezicht op het plan 'Uitsluiting Discriminatie en Racisme' (periodiek) kan worden gemonitord ten behoeve van de politieorganisatie.	O	
45	Justitie	**Er dient onderzocht te worden of daders van discriminatie en racisme niet slechts gestraft kunnen worden met een boete of gevangenisstraf, maar ook met een eventuele taakstraf (of voor jeugdigen een leerstraf). Een 'Educatieve Maatregel Discriminatie' zou kunnen worden ingevoerd als vorm van alternatieve leerstraf.**	JenV	73	De mogelijkheden van een dergelijke maatregel worden verder verkend in een traject in samenwerking met verschillende betrokken partijen en het Centrum voor Criminaliteitspreventie en Veiligheid.	O	
46	Institutioneel	**Er dient gekeken te worden naar een vorm van constitutionele toetsing van formele wetten.**	BZK	74	Het coalitieakkoord geeft aan dat het kabinet de uitwerking van constitutionele toetsing ter hand neemt. In juli 2022 is een hoofdlijnenbrief constitutionele toetsing naar de Eerste en de Tweede Kamer gestuurd, waarin het kabinet aangeeft een voorkeur te hebben voor gespreide, ex post toetsing door de rechter van formele wetten aan klassieke vrijheidsrechten, met juridisch bindende uitspraken tot gevolg. Hierover is in april met de Tweede Kamer gedebatteerd. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de minister voor Rechtsbescherming gaven tijdens het debat aan voor het einde van 2023 een wetsvoorstel in consultatie te zullen doen.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
47	Institutioneel	**Er wordt geïnventariseerd wat de mogelijke effecten zijn die de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren van terrorisme (Wwft) in de praktijk heeft.**	FIN/JenV	74	De aangenomen motie-Azarkan van 30 maart 2022, die vroeg om op korte termijn een onderzoek te doen naar risicoselecties, die banken ter implementatie van de Wwft gebruiken wordt meegenomen in onderzoek dat Fin gaat uitvoeren naar mogelijke discriminerende elementen in de aanpak van witwassen, financieren van terrorisme en fraude. (antwoord KV 21 juni 2023)	O	
48	Institutioneel	**Er wordt een algemene handreiking inzake institutionele discriminatie voor inspecties ontwikkeld.**	Inspectieraad	74	Inspectieraad heeft het onderwerp op de agenda gezet. Nog geen concrete afspraken	O	
49	Validisme	**De NCDR pleit ervoor het facultatief protocol VN-Verdrag Handicap spoedig te ondertekenen.**	VWS	77	In lijn met de motie van het lid de Kort (Kamerstuk 24 170, nr. 278, aangenomen tijdens het plenair debat van 22 december jl.), heeft VWS samen met andere verantwoordelijke departementen naar aanleiding van en ingegeven door de voorlichting van de Raad van State aan een kabinetsbesluit gewerkt omtrent de ratificatie van het facultatief protocol bij het VN-verdrag handicap, als ook het Internationaal Verdrag Rechten van het Kind en Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten. Het kabinet heeft het principebesluit genomen om de facultatieve protocollen bij het VN-Verdrag handicap en het IVRK te ratificeren. De procedure voor het ratificatieproces bij het VN-Verdrag handicap is gestart. De start voor het facultatieve protocol bij het IVRK vindt plaats na afronding van het ratificatieproces van het protocol bij het VN-Verdrag handicap, waarbij nog een expliciet weegmoment plaatsvindt ten aanzien van het protocol bij het IVRK. Zie Kamerbrief Besluit kabinet rond facultatieve protocollen VN-verdrag handicap, IVRK en IVESCR.	G	
50	Validisme	**Er komt een vrijwillige norm voor toegankelijk bouwen.**	BZK	77	In opdracht van het Ministerie van BZK wordt door het Nederlands Normalisatie Instituut (NEN) hard gewerkt aan een vrijwillige NEN-norm die is gebaseerd op de Europese norm voor toegankelijkheid van bouwwerken en verschillende richtlijnen en kaders vanuit brancheverenigingen en bouwpartijen. BZK verwacht dat NEN eind dit jaar een conceptversie zal publiceren. Deze NEN-norm geeft bouwers handvatten om gebouwen nog toegankelijker te maken. BZK is erg blij met deze ontwikkeling.	O	

	Thema	Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
51	Lhbtiq+	**(advies NCDR) De NCDR roept het parlement op om het initiatiefwetsvoorstel om conversiehandelingen strafbaar te stellen in Europees en Caribisch Nederland te omarmen.**	NCDR	78	Op 11 oktober 2023 is een aangepast initiatiefwetsvoorstel ingediend n.a.v. advies van de Raad van State.	R	Het proces loopt nog maar het ziet er niet naar uit dat dit zal worden gerealiseerd op korte termijn terwijl dit wel onderdeel is van het regeboogstembusakkoord dat ook onderdeel is van het coalitieakkoord.
52	Lhbtiq+	**Discriminatie van non-binaire, intersekse en transgender personen is op dit moment niet expliciet verboden in het Wetboek van Strafrecht. Daarnaast zijn de termen 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' niet inclusief. In de wet moet de term 'seksuele gerichtheid' worden gebruikt. Ook moet onderzocht worden of de termen geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie moeten worden toegevoegd.**	J&V	79	Er is een wetsvoorstel in voorbereiding tot wijziging van twee wetten: de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en het Wetboek van Strafrecht. In beide wetten wordt voorgesteld de term 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' te vervangen door de term 'seksuele gerichtheid'. Daarnaast wordt voorgesteld om een lid toe te voegen aan artikel 90quater van het Wetboek van Strafrecht, waarin wordt uitgedrukt dat de discriminatiegrond 'geslacht' mede omvat geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie. Verder wordt in de artikelen 137c en 137e de grond 'geslacht' aan de discriminatiegronden toegevoegd. In de Awgb is met de inwerkingtreding van de Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen per 1 november 2019 reeds de explicitering opgenomen dat onder onderscheid op grond van geslacht mede moet worden verstaan onderscheid op grond van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken. Omdat de voorgestelde wijzigingen van de Awgb en het Wetboek van Strafrecht nauw verband houden met elkaar, zijn de wijzigingen opgenomen in één wetsvoorstel. De afdeling advisering van de Raad van State heeft advies uitgebracht en het nader rapport is in voorbereiding.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
53	Lhbtiq+	**De NCDR vindt dat het zo eenvoudig mogelijk moet worden om zonder tussenkomst van de rechter de officiële geslachtsregistratie te laten doorhalen met een 'X'.**	JenV/(OCW)	79	Het TK lid Van Ginneken heeft op 27 oktober 2023 het initiatiefwetsvoorstel Wet vereenvoudiging non-binaire geslachtsvermelding in consultatie gebracht. Bij dit initiatiefwetsvoorstel is door JenV ambtelijke bijstand verleend. De einddatum van de consulatie is 8 december 2023. Op 7 juli 2023 is de Kamerbrief inventarisatie geslachtsvermelding 'X' door de minister voor Rechtsbescherming, mede namens de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de staatssecretaris van BZK, naar de Kamer verzonden. Hierin zijn de resultaten van de inventarisaties naar de gevolgen van de invoering van geslachtsvermelding 'x' opgenomen. De resultaten bieden een eerste beeld van de gevolgen van een introductie van geslachtsvermelding 'x' op wet- en regelgeving, de uitvoering en mogelijke kosten. In deze brief is tevens het onderzoeksrapport van expertisecentrum Rutgers naar hoeveel mensen de geslachtsvermelding in overheidsregistraties in een non-binaire optie zouden willen wijzigen aangeboden.	O	
54	Wonen	**De minister voor VRO is voornemens om de Wbmgp (Rotterdamwet) aan te passen aan de hand van de evaluatie van deze wet waarover dit jaar nog wordt bericht.**	BZK	84	In afwachting besluitvorming minister voor VRO.	O	
55	Lokale aanpak	**(advies NCDR) De lokale politiek kan menskracht en financiële middelen vrijmaken voor een betere opvang van slachtoffers van discriminatie en racisme.**	BZK	85	In opdracht van BZK geeft het College voor de Rechten van de Mens trainingen aan gemeenten over het herkennen van wat discriminatie is. Ook geeft Movisie trainingen en workshops aan gemeenten over hoe zij anti-discriminatiebeleid zouden kunnen maken. Onderdeel daarvan is ook het trainen van gemeenteraadsleden in het op de agenda zetten van dit onderwerp zodat er middelen en menskracht voor kan worden vrijgemaakt.	R	De inspanningen richten zich nog niet op menskracht en financiele middelen vrijmaken voor slachtoffers van discriminatie en racisme op lokaal niveau
56	Lokale aanpak	**BZK gaat in kaart brengen of, hoe en in welke mate in de gemeentelijke coalitie akkoorden antidiscriminatiebeleid voorkomt.**	BZK	85	Het onderzoek naar de gemeentelijke coalitieakkoorden is nog niet gestart. Wel biedt BZK gemeenten, ongeacht of zij in hun coalitieakkoord wel of geen aandacht besteden aan de aanpak van discriminatie, trainingen en online informatie over hoe zij discriminatie in hun gemeente kunnen aanpakken.	R	Het onderzoek is nog niet gestart.

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
57	Caribisch NL (Wga)	**Een spoedige implementatie van de Wet gemeentelijke anti-discriminatievoorzieningen in Caribisch Nederland is een vereiste.**	BZK	88	Dit traject loopt. Met de brief over de verkenning van de commissie Thodé van 23 januari 2023 hebben de verantwoordelijke bewindspersonen aangekondigd dat de gelijkebehandelingswetgeving van toepassing moet worden in Caribisch Nederland. Het wetsvoorstel is op 1 juni 2023 in consultatie gegaan, de uitkomsten daarvan zijn verwerkt. Op 10 november 2023 heeft de ministerraad besloten dat gelijke behandelingswetten voortaan ook van toepassing moeten worden op Bonaire, Sint Eustatius en Saba en besloten het wetsvoorstel aanhangig te maken bij de Raad van State. Er zijn (online) bijeenkomsten gehouden voor geïnteresseerden en betrokkenen op de eilanden over de voorstellen, om hen zo te betrekken bij het wetstraject en de consultatie. Gelijktijdig wordt verkend hoe op de eilanden meldpunten voor discriminatie kunnen worden ingericht en hoe het College voor de Rechten van de Mens op de eilanden zijn oordelende taak kan vormgeven.	G	
58	Caribisch NL (wet en verdragen)	**De NCDR pleit voor een spoedige opheffing van het formele en feitelijke verschil in mensenrechten-bescherming tussen Europees- en Caribisch Nederland.**	BZK	89	Het kabinet is het met de NCDR eens dat er geen verschil zou mogen bestaan in formele en feitelijke mensenrechtenbescherming tussen Caribisch en Europees Nederland. Daarom wordt er gewerkt aan de invoering en/of de implementatie van diverse mensenrechtenverdragen in Caribisch Nederland. Diverse departementen staan daarvoor aan de lat. Elk van deze trajecten kent zijn eigen snelheid nu de verdragen om heel verschillende implementatietrajecten vraagt.	O	

	Thema	**Versterking NP tegen Discriminatie en Racisme 2022**	Departement	Paginanr. NP '22	Voortgang/stand van zaken departement	Oordeel voortgang (verkeerslicht) R O G	Toelichting oordeel NCDR
59	Caribisch NL (lhbtiq+)	**De rechten van lhbtiq+ personen in Caribisch Nederland dienen gelijk te worden getrokken met bestaande rechten in Europees Nederland. (bv adoptie en partnerpensioen).**	JenV/SZW (OCW/BZK)	89	**Transgenderwet:** Op dit moment hebben transgenderpersonen alleen de optie om aanpassingen in de geslachtsregistratie in Europees Nederland, volgens de Nederlandse procedure, te regelen en het dan te laten inschrijven op de BES.Het kabinet heeft toegezegd bereid te zijn te bekijken hoe de voorgestelde wetswijziging van de Transgenderwet kan worden uitgebreid naar het Burgerlijk Wetboek BES. De wijze waarop de burgerlijke stand in de BES is georganiseerd verschilt van de inrichting van burgerlijke stand in Nederland. Dit betekent dat de introductie van de Transgenderwet in Caribisch Nederland een afzonderlijke voorbereiding en afzonderlijk wetstraject vergt. De Minister voor Rechtsbescherming zal daarbij tevens de uitkomst van de behandeling van het wetsvoorstel tot wijziging van de Transgenderwet in Europees Nederland worden betrokken. Het is nog niet bekend binnen welke termijn een dergelijk wetstraject zal starten. **Adoptie door een paar van gelijk geslacht:** Artikel 227 van het Burgerlijke Wetboek BES bepaalt dat een kind alleen geadopteerd kan worden door een paar van verschillend geslacht (en een alleenstaande). Het ministerie van Justitie en Veiligheid is momenteel bezig met de herziening van de Adoptiewet en neemt hierbij ook wijzigingen voor het Burgerlijk Wetboek BES mee. **Partnerpensioen voor partners van hetzelfde geslacht:** Er wordt op dit moment door de NCDR nagegaan of het klopt dat een partnerpensioen voor partners van hetzelfde geslacht niet mogelijk is binnen de huidige wetgeving voor Caribisch Nederland. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is niet op de hoogte van een dergelijke regeling in Caribisch Nederland en is tevens door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap verzocht dit juridisch uit te zoeken.	R	Er lijkt geen sprake te zijn van beweging en/of vooruitgang voor deze versterking.
60	Caribisch NL (lhbtiq+)	**De NCDR roept op om de kerndoelen burgerschap over seksuele diversiteit ook te laten gelden in Caribisch NL.**	OCW/(BZK)	89	Curriculum: De huidige kerndoelen seksuele diversiteit gelden voor CN. Zie WPO BES (nr. 44) en WVO 2020(nr. 43): De leerling in Bonaire, Sint Eustatius of Saba leert over overeenkomsten, verschillen en veranderingen in cultuur en levensbeschouwing, leert eigen en andermans leefwijze daarmee in verband te brengen, leert de betekenis voor de samenleving te zien van respect voor elkaars opvattingen en leefwijzen, en leert respectvol om te gaan met seksualiteit en met diversiteit binnen de samenleving, waaronder seksuele diversiteit. De conceptkerndoelen burgerschap worden eind dit jaar opgeleverd en vervolgens getoetst. Over inwerkingtreding moet nog worden besloten.	O	

Rikkie Kollé
Miss Nederland 2023

‘Ik wil meer erkenning in de maatschappij voor transgender personen. Ik wil dat meer mensen zich herkennen en stappen durven te zetten die ze misschien eerst niet durfden te zetten. Daarnaast wil ik aandacht vragen voor de transgenderzorg. Daar zijn de wachtlijsten ruim twee jaar. Het is niet alsof je bij de tandarts wacht, nee, je zet een stap om te worden wie je bent. Ik wil heel graag steun bieden aan die mensen, zodat ze de moed erin blijven houden. Ik kan me voorstellen dat je anders snel denkt: het is het voor mij allemaal niet waard.’

Passage uit NRC-interview
4 november 2023

Bijlage 1: Overzicht townhall-sessies en bijeenkomsten

Overzicht townhall-sessies en bijeenkomsten

De NCDR ‘on tour’

De NCDR organiseert in samenwerking met maatschappelijke partners townhall-sessies en andere bijeenkomsten in heel Nederland. Het doel van deze bijeenkomsten is om de samenleving en experts mee te laten denken over mogelijke versterkingen op het bestaande antidiscriminatiebeleid. De inbreng is meegenomen bij de totstandkoming van het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme. Dat geldt zowel voor de editie van dit jaar (2023) als dat van vorig jaar (2022).

Het overzicht op de volgende pagina’s toont de townhall-sessies en bijeenkomsten van begin 2022 tot begin 2024.

Nr.	Datum	Type bijeenkomst en onderwerp	Locatie
1	13 januari 2022	Rondetafelgesprek over discriminatie in de zorg	online
2	11 maart 2022	Townhall-sessie met jongeren	Utrecht
3	21 maart 2022	Townhall-sessie over institutioneel racisme en etnisch profileren	Den Haag
4	21 maart 2022	Townhall-sessie over anti-zwart racisme	Amsterdam
5	23 maart 2022	Townhall-sessie over discriminatie van lhbti+ personen	Ede
6	28 maart 2022	Townhall-sessie over arbeidsmarktdiscriminatie	Vlissingen
7	29 maart 2022	Townhall-sessie over institutioneel racisme	Rotterdam
8	30 maart 2022	Townhall-sessie over discriminatie van mensen met een beperking	online
9	31 maart 2022	Townhall-sessie over moslimdiscriminatie	Zaandam
10	6 april 2022	Townhall-sessie over woondiscriminatie	Groningen
11	7 april 2022	Expertmeeting intersectionaliteit	Den Haag
12	7 april 2022	Townhall-sessie over diversiteit & inclusie bij de Rijksoverheid	Den Haag
13	8 april 2022	Townhall-sessie over discriminatie in het onderwijs	Den Haag
14	9 april 2022	Townhall-sessie met de Caribische gemeenschap in Nederland	Eindhoven
15	13 april 2022	Townhall-sessie over woondiscriminatie in Rotterdam	Rotterdam
16	14 april 2022	Townhall-sessie over gendergelijkheid	Amsterdam
17	14 april 2022	Townhall-sessie met jongeren (gecombineerd met Iftar)	Utrecht
18	10 mei 2022	Townhall-sessie over online discriminatie	Utrecht
19	18 mei 2022	Townhall-sessie met leden Rotary International	online
20	19 mei 2022	Townhall-sessie over anti-Aziatisch racisme	Amsterdam
21	15 september 2022	Werkbezoek in het kader van stagediscriminatie	Nijmegen
22	29 september 2022	Werkbezoek bij Expertisecentrum Politie (aanpak discriminatie)	Amsterdam
23	11 oktober 2022	Townhall-sessie over discriminatie in de sport	Heerenveen
24	7 november 2022	Werkbezoek in het kader van arbeidsmarktdiscriminatie en werkagenda Verdere Integratie op Arbeidsmarkt	Almere
25	17 november 2022	Werkconferentie over inclusief onderwijs	Amsterdam
26	22 november 2022	Townhall-sessie over discriminatie in de media	Amsterdam
27	1 december 2022	Expertmeeting over Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en eenzijdig overheidshandelen	Utrecht

Nr.	Datum	Type bijeenkomst en onderwerp	Locatie
28	7 december 2022	Townhall-sessie over diversiteit en inclusie in de media	Rotterdam
29	17 januari 2023	Expertmeeting over institutioneel racisme	Amsterdam
30	19 januari 2023	Diner pensant met vertegenwoordigers moslimgemeenschap	Den Haag
31	24 januari 2023	Townhall-sessie over diversiteit en inclusie in de media	Almelo
32	7 februari 2023	Werkbezoek in het kader van discriminatie in de sport	Zeist
33	14 februari 2023	Werkbezoek aan Europese Commissie en de Nederlandse Permanente Vertegenwoordiging in Brussel	Brussel
34	23 februari 2023	Maatschappelijke Inspiratieraad	Den Haag
35	16 maart 2023	Werkbezoek aan de Politie Academie	Leusden
36	21 maart 2023	Werkbezoek in het kader van de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie, gericht op jongeren	Maastricht
37	21 maart 2023	Werkbezoek in het kader van de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie, gericht op jongeren	Den Haag
38	21 maart 2023	Werkbezoek aan Bibliotheek Neude in het kader van de Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie	Utrecht
39	21 maart 2023	Conferentie over effect van discriminatie en racisme op jongeren	Utrecht
40	29 maart 2023	Townhall-sessie over moslimdiscriminatie en jongeren	Utrecht
41	4 april 2023	Townhall-sessie over diversiteit bij de publieke omroep	Hilversum
42	11 april 2023	Maatschappelijke Inspiratieraad	Den Haag
43	10 mei 2023	Townhall-sessie over anti-Aziatisch racisme	Leiden
44	12 mei 2023	Townhall-sessie bij TU Delft over gender en sociale veiligheid	Delft
45	16 mei 2023	Werkbezoek in het kader van discriminatie Roma en Sinti	Amsterdam
46	17 mei 2023	Werkbezoek aan de Dienst Justitiële Inrichtingen over geestelijke verzorging	Rotterdam
47	25 mei 2023	Conferentie over arbeidsmarktdiscriminatie	Arnhem
48	6 juni 2023	Diner pensant met experts op het gebied van discriminatie en racisme	Den Haag
49	8 juni 2023	Townhall-sessie over discriminatie in de media	Hoofddorp
50	14 juni 2023	Rondetafelgesprek over discriminatie in de zorg	Utrecht
51	15 juni 2023	Maatschappelijke Inspiratieraad	Den Haag
52	20 juni 2023	Townhall-sessie over neutraliteit & inclusie	Haarlem
53	6 juli 2023	Diner pensant over religie en lhbtiq+	Amsterdam

Nr.	Datum	Type bijeenkomst en onderwerp	Locatie
54	21 september 2023	Maatschappelijke Inspiratieraad	Amstelveen
55	28 september 2023	Nationaal Congres tegen Discriminatie en Racisme	Ede
56	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres over anti-zwart racisme	Ede
57	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres over moslimdiscriminatie	Ede
58	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres over institutioneel racisme en etnisch profileren	Ede
59	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres over discriminatie van lhbtiq+ personen	Ede
60	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres over discriminatie van mensen met een beperking	Ede
61	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres over discriminatie op de arbeidsmarkt	Ede
62	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres over discriminatie in de Zorg	Ede
63	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres over discriminatie in de sport	Ede
64	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres over discriminatie in de media	Ede
65	28 september 2023	Breakout-sessie tijdens Nationaal Congres met studenten	Ede
66	6 oktober 2023	Expertmeeting over afrofobie	Rotterdam
67	19 oktober 2023	Werkbezoek aan de Financial Intelligence Unit Nederland van de Politie	Zoetermeer
68	31 oktober 2023	Maatschappelijke Inspiratieraad in gesprek met de Top Management Groep binnen de Rijksoverheid	Den Haag
69	6 november 2023	Townhall-sessie over overheid & inclusie (neutraliteit en inclusie)	Den Haag
70	9 november 2023	Townhall-sessie over anti-zwart racisme	Amsterdam
71	30 november 2023	Dialoogbijeenkomst (1e sessie) tussen overheid en Moslimgemeenschap	Rotterdam
72	4 december 2023	Townhall-sessie over inclusief onderwijs	Utrecht
73	7 december 2023	Townhall-sessie met als thema ‘Een Samenleving in transitie’	Capelle aan den IJssel
74	9 december 2023	Expertmeeting over discriminatie en racisme in relatie tot kinderrechten (met jongeren en kinderen)	Den Haag
75	13 december 2023	Expertmeeting over discriminatie en racisme in relatie tot kinderrechten (met volwassenen)	Leiden
76	13 december 2023	Dialoogbijeenkomst (2e sessie) tussen overheid en Moslimgemeenschap	Den Haag
77	14 december 2023	Townhall-sessie over discriminatie van Roma-gemeenschappen	Breda
78	9 januari 2024	Townhall-sessie met de Nederlands-Turkse gemeenschap	
79	17 januari 2024	Townhall-sessie over het slavernijverleden en alledaags racisme	Hoorn

Colofon

Tekst en coördinatie:
Bureau NCDR

Ontwerp & vormgeving:
OSAGE, Utrecht

Redactie:
EMMA, Den Haag

Fotografie:
ANP Foto, Martijn Beekman, Henriëtte Guest, Robin Utrecht, Dimitri Valentijn, Bureau NCDR, Mediatheek Rijksoverheid

NCDR, december 2023
www.bureauncdr.nl

Dit is een uitgave van:

Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Postbus 20011, 2500 EA, Den Haag
www.bureauncdr.nl
contact@bureauncdr.nl

December 2023