



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

# Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022

Samenvatting



Gedreven door —  
gelijkwaardigheid.  
— Samen voor  
inclusie.

# Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2022

**Samenvatting**



**Nationaal Coördinator  
tegen Discriminatie en Racisme**



# 01. Inleiding



In september 2022 heeft de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties het eerste Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme aangeboden aan de Tweede Kamer. Dit programma moet de aanpak van Discriminatie en Racisme versterken.

Het Nationaal Programma is tot stand gekomen onder coördinatie van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR), Rabin Baldewsingh. In oktober 2021 werd hij door het kabinet aangesteld als Nationaal Coördinator, op initiatief van de Tweede Kamer. De Kamer deed dat voorstel naar aanleiding van onder andere de grootschalige Black Lives Matter-demonstraties in 2020 en de onthullingen over institutioneel racisme bij de kinderopvangtoeslag door de belastingdienst.

Bij de aanbidding van het Nationaal Programma aan het kabinet, heeft de NCDR aangegeven dat hij op enkele onderdelen voorstander is van nog verdergaande maatregelen. De NCDR heeft deze punten

verwoord in een brief aan het kabinet, die integraal is opgenomen in deze samenvatting.

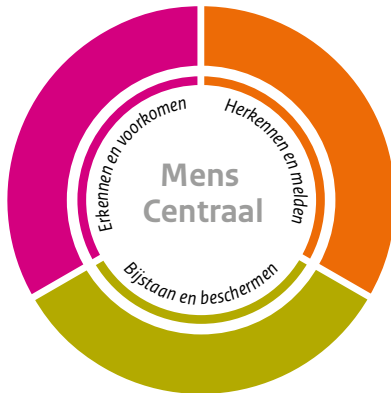
## **De mens centraal in het Nationaal Programma**

De NCDR kreeg bij zijn aanstelling de opdracht mee om te komen tot een Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme, gedragen door de samenleving en de betrokken ministeries. Het programma is nu klaar en aangeboden aan het kabinet, en daarmee ook aan de samenleving.

De NCDR heeft bij het eerste Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme nadrukkelijk de mens centraal gezet. Te vaak denken we in Nederland in termen van bureaucratische processen, terwijl het bij racisme en discriminatie juist zo belangrijk is om oog te hebben voor de geleefde ervaring van mensen en de doorwerking ervan.

Vanuit deze mensgerichte visie zijn de voorgestelde maatregelen verdeeld in drie hoofdstukken.

- Hoofdstuk 2 draait om het beter erkennen en voorkomen van discriminatie en racisme.
- De maatregelen in hoofdstuk 3 moeten zorgen dat we discriminatie en racisme beter gaan herkennen en melden.
- Hoofdstuk 4 gaat over hoe we slachtoffers van discriminatie en racisme beter kunnen bijstaan en beschermen.



Het volledige Nationaal Programma is online  
te lezen via [np2022.bureauncdr.nl](https://np2022.bureauncdr.nl)



# 02. Erkennen en voorkomen

*‘Niet alles waarmee we worden geconfronteerd kan worden veranderd, maar niets kan worden veranderd totdat het wordt geconfronteerd.’*

- James Baldwin

In Nederland is iedereen voor de wet gelijk. Toch heeft niet iedereen gelijke kansen. Meer dan een op de vier Nederlanders ervaart discriminatie. Dat kent vele vormen, zoals racisme, seksisme, xenofobie, homofobie, transfobie, validisme, antisemitisme, antizwartracisme, moslimdiscriminatie en alle andere vormen van uitsluiting. Dit gebeurt tussen burgers onderling, maar soms ook door de overheid.

Te lang heeft de overheid gezegd dat institutionele discriminatie niet bestaat. Te lang heeft de samenleving gehoopt dat problemen vanzelf zouden verdwijnen. Maar wegkijken is geen oplossing. Nu is het moment om te erkennen dat ook in onze samenleving discriminatie leed en schade veroorzaakt. In het

coalitieakkoord erkent het kabinet Rutte-IV discriminatie als maatschappelijk probleem. Een belangrijke stap. Erkennen getuigt van groei en is de eerste stap in het aanpakken van discriminatie.

In dit hoofdstuk noemen we de versterkingen van de overheidsaanpak die zijn gericht op het erkennen en voorkomen van discriminatie en racisme. Deze versterkingen komen boven op het lopend beleid op deze onderwerpen, dat al eerder door het kabinet is ingezet.

## **Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie**

Het zou goed zijn als ook ons land nadrukkelijk gaat stilstaan bij de viering van 21 maart, de door



de Verenigde Naties uitgeroepen 'Internationale Dag tegen Racisme en Discriminatie'. Tal van landen over de hele wereld staan op 21 maart stil bij het onrecht dat mensen elkaar aandoen door te discrimineren. De NCDR neemt hierin ook zelf het voortouw door elk jaar – zo mogelijk in samenwerking met onder andere de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) – meerdere activiteiten rond deze dag te organiseren.

### **Aanpassing term 'ras' in de Grondwet**

Het kabinet wil onderzoeken wat de gevolgen zijn van een herijking van de term 'ras' in de Grondwet. De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) heeft advies gevraagd aan het College voor de Rechten van de Mens over de juridische definitie van de term 'racisme'. Dit advies is begin juli met de Tweede Kamer gedeeld. Naar aanleiding daarvan voert het kabinet samen met het College verdiepende gesprekken met allerlei partijen over de termen 'ras' en 'racisme'. De NCDR ondersteunt dit voornemen omdat voor veel Nederlanders het woord 'ras' een beladen

woord is. Hoewel het woord juridisch gezien niet refereert aan de term ras als 'sociaal construct', voert het ons maatschappelijk terug naar tijden en situaties waarbij op basis van 'ras' onderscheid werd gemaakt tussen mensen en dit gebruikt werd om ongelijke behandeling te legitimeren.

### **Kosteloze naamswijziging voor nazaten van tot slaaf gemaakte personen**

Het kabinet is bereid kosteloze naamswijziging mogelijk te maken voor nazaten van tot slaafgemaakte personen. Het kabinet besluit eind 2022 in samenspraak met betrokken partijen hoe dit zal worden uitgevoerd. Het houdt daarbij rekening met de uitkomsten van een wetenschappelijk onderzoek.

### **1 juli Nationale feestdag**

Het slavernijverleden verdient meer aandacht in onze samenleving. Momenteel heeft de jaarlijkse herdenking slavernijverleden op 1 juli in het Amsterdamse Oosterpark wel al een nationale uitstraling, met een





speech van een bewindspersoon. En het wordt sinds 2019 structureel gefinancierd door het Rijk. Toch roept de NCDR op tot een nationale feest- en herdenkingsdag om de bevrijding van de slavernij te vieren. Hier zou volgens de NCDR het staatshoofd bij aanwezig moeten zijn. Dat is van grote betekenis voor mensen die hierdoor zijn geraakt. Ook zou deze dag volgens de NCDR een keer in de vijf jaar een vrije dag moeten zijn, vanaf 2023.

#### **Uitleg bij straatnamen en standbeelden**

Een beperkt, of eenzijdig wit perspectief op het slavernijverleden vinden we ook terug in ons straatbeeld. Straatnamen en standbeelden van personen die een actieve rol hebben gespeeld in het slavernijverleden zijn, vaak zonder toelichting, deel van onze openbare ruimte. De NCDR pleit ervoor dat door middel van bijvoorbeeld een QR-code bij dergelijke beelden en straatnamen informatie beschikbaar komt over de rol van deze personen in het slavernijverleden. Dit vergroot het bewustzijn over en de toegang tot

dit verleden. Onder andere de gemeenten Hoorn en Rotterdam doen dit al.

#### **Etnisch profileren**

Etnisch profileren is het gebruik maken van risico-profielen met specifieke kenmerken van (groepen) mensen. De overheid gebruikt deze profielen zo min mogelijk. Verder moeten alle publieke en private organisaties die gebruik maken van datasets en algoritmen, deze regelmatig toetsen op discriminatoire uitwerking en op inclusiviteit. Er komt zo spoedig mogelijk een algoritme-toezichthouder die controleert op transparantie, discriminatie en willekeur.

#### **Lokaal antidiscriminatiebeleid: handreikingen en onderzoek**

Als onderdeel van de versterking van lokaal beleid heeft de rijksoverheid voor gemeenten handreikingen ontwikkeld met goede voorbeelden van lokaal antidiscriminatiebeleid. Ook brengt de rijksoverheid de stand van het lokale antidiscriminatiebeleid in ons



land in kaart. Dit gebeurt via twee onderzoeken: één onderzoek van het Kennisplatform Inclusief Samenleven en één van het ministerie van BZK, waarbij gemeenten die hun lokale antidiscriminatievoorziening (ADV) niet op hun website hebben staan, gebeld worden met het verzoek om een gesprek.

### Versterking antidiscriminatievoorzieningen

Antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) zijn een gemeentelijk instrument om klagers bij te staan in hun klacht en klachten te registreren. Deze ADV's moeten worden versterkt in hun rol. Ook zouden ADV's expliciet een preventieve taak in de aanpak van discriminatie moeten krijgen. Het ministerie van BZK pakt dit op met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) en de ADV's.

### Moslimdiscriminatie

Het kabinet blijft zorgen voor verbinding met de moslimgemeenschap en een dialoog is gebaseerd op vertrouwen. Acties door gemeenten die gebaseerd zijn

op wantrouwen, zoals heimelijke acties in moskeeën die in het verleden plaatsvonden, veroorzaken veel onrust en zijn onwenselijk.

### Onder advisering in het onderwijs

Onder advisering is schadelijk en moet overal in het onderwijs bestreden worden. Het speelt niet alleen bij de overgang van het basisonderwijs naar het voortgezet onderwijs. Het wordt daarom als punt van aandacht opgepakt door alle lerarenopleidingen.

### Stagediscriminatie verhelpen

Onderwijsinstellingen moeten meer de regie nemen bij het vinden van stageplekken voor studenten. Hoewel ook in het mbo nog veel te verbeteren valt, laten vooral hbo- en universitaire onderwijsinstellingen studenten te veel aan hun lot over. Onderwijsinstellingen moeten aan matchmaking doen: studenten koppelen aan stageplekken. Sollicitatiegesprekken door studenten moeten meer plaatsmaken voor kennismakingsgesprekken. Uiteraard kunnen studenten ook zelf een





plek vinden, maar onderwijsinstellingen zouden hierin wel een grotere rol op zich moeten nemen.

### **Diversiteit en inclusie via inkoop Rijk**

De rijksoverheid borgt diversiteit en inclusie door maatschappelijk verantwoord inkoopbeleid dat rijksbreed wordt ingevoerd. Beleid voor diversiteit en inclusie bij leveranciers is hierbij een van de prioriteiten. Bij Europese aanbestedingen worden diversiteit en inclusie onderdeel van basisdocumenten van de rijksoverheid. De overheid onderzoekt nog hoe zij bij inkoop onder de 150.000 euro diversiteit en inclusie in het pakket van eisen kan meenemen. Daarbij wordt goed gekeken naar de mogelijkheden binnen de aanbestedingswet. Verder werkt het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschap (OCW) aan een Europese norm diversiteit en inclusie bij organisaties.

### **De rijksoverheid haalt eigen doelen voor diversiteit en inclusie niet**

Het Rijk behaalt de gestelde doelen in de banenafpraak voor mensen met een arbeidsbeperking niet. Elk ministerie hanteert een eigen beleid voor de uitvoering van de banenafpraak. Er zijn signalen dat de focus vooral ligt op instroom en weinig op behoud en doorstroom. Medewerkers die vallen onder de banenafpraak ervaren dat zij lager ingeschaald worden in het functiegebouw dan collega's met vergelijkbare werkzaamheden die niet binnen de banenafpraak vallen. Hun ervaring is dat het moeilijk is door te stromen naar een hogere schaal.

Het Rijk haalt ook haar eigen streefcijfers niet voor medewerkers met een niet-westerse achtergrond in hogere schalen. Er moet daarom een brede aanpak komen voor het verbeteren van instroom, doorstroom en behoud van divers, etnisch talent. Zo zal onder meer

worden ingezet op een verdere ontwikkeling van talentontwikkelingsprogramma's voor doorstroom van talent (onder andere met een niet-Westerse migratieachtergrond) naar hogere schalen binnen het Rijk.

Het is van groot belang mogelijke kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond in ieder geval in beeld te hebben. Daarvoor is inzet nodig op cultuurverandering die *top down* start. Denk aan een diversere samenstelling van selectiecommissies, periodiek toetsen waarom doorstroom van medewerkers met een niet-westerse achtergrond stagneert en exitgesprekken bij vroegtijdige uitstroom.

De NCDR bepleit de invoer van de 'Rooney-regel' voor functies in hogere schalen: nodig bij elke vacante functie minstens één kandidaat met een niet-westerse achtergrond uit. Hij roept de rijksoverheid op hiermee te experimenteren om te kijken welke maatregelen

effectief kunnen zijn. De Algemene Bestuursdienst (ABD) verwacht dat invoering van de maatregel voor ABD-functies tijd nodig heeft. Wel intensiveert de ABD nu al zijn inspanningen om het aantal kandidaten en de instroom van divers talent te vergroten. Zo worden kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond in ieder geval uitgenodigd voor een (oriënterend) gesprek. Daarnaast worden kandidaten met een niet-westerse migratieachtergrond actief gescout en worden extra inspanningen geleverd om deze kandidaten te laten meedoen aan talentprogramma's van de ABD. Hierbij wordt ook actief buiten de rijksoverheid gezocht naar geschikte kandidaten. Ook starten er experimenten met andere maatregelen om het aantal benoemingen van kandidaten met een niet-westerse achtergrond te vergroten.



# 03. Herkennen en melden

*‘Hoe heerlijk is het, dat niemand een minuut hoeft te wachten met te beginnen de wereld langzaam te doen veranderen!’*

- Anne Frank

Discriminatie is een veelkoppig monster. Het is onderscheid en uitsluiting op basis van onder andere etnische achtergrond, gender, geloof en levensovertuiging, seksuele oriëntatie en genderidentiteit, een handicap en leeftijd. En je vindt het in de zorg, het onderwijs en de horeca, op de arbeidsmarkt, de woningmarkt en op straat. Het is erg belangrijk discriminatie en racisme te leren herkennen. Niet alleen om discriminatie te voorkomen. Maar ook, als het toch gebeurt, om het te melden en bestraffen. Ook is het belangrijk ontwikkelingen goed in de gaten te houden. In Nederland wordt hier dan ook veel onderzoek naar gedaan. Zo ontdekken we welke aanpak goed werkt.

Om discriminatie op de goede manier en op de goede plek aan te kunnen pakken, om het bespreekbaar te maken en om te zorgen dat slachtoffers hulp krijgen is melden ontzettend belangrijk. Maar er zijn veel meer mensen die discriminatie ervaren dan dat er meldingen zijn. Dus wil het kabinet ervoor zorgen dat meer mensen bereid zijn discriminatie te melden. Onderzoek toont aan dat veel mensen niet weten waar ze kunnen melden, dat ze weinig vertrouwen hebben in instanties waar dat kan en dat ze na een melding weinig horen over het resultaat van hun melding. Antidiscriminatiebureaus moeten dus beter vindbaar zijn en duidelijker maken wat er gebeurt met een melding.



In dit hoofdstuk noemen we de versterkingen van de overheidsaanpak die zijn gericht op het herkennen en melden van discriminatie en racisme. Deze versterkingen komen bovenop het lopend beleid op deze onderwerpen, dat al eerder door het kabinet is ingezet.

### **Grotere zichtbaarheid voor antidiscriminatievoorzieningen**

In 2022 start het kabinet onderzoek naar de inrichting, het takenpakket en de financiering van de antidiscriminatievoorzieningen (ADV's). Hierbij wordt op verzoek van de Tweede Kamer ook gekeken naar hoe een vergelijkbare organisatie, zoals het Juridisch Loket, georganiseerd is.

Om de zichtbaarheid van de ADV's te vergroten, zouden zij onder één landelijke naam moeten optreden. De huidige lage naamsbekendheid van de ADV's vormt een bedreiging voor hun effectiviteit. Lang niet iedereen

weet wat een antidiscriminatievoorziening is, zeker niet als deze in verschillende regio's ook nog eens een aparte naam hebben. Dat maakt ook het voeren van landelijke campagnes ingewikkelder. De verwachting is dat het aantal meldingen van discriminatie toeneemt als de ADV's onder één naam gaan opereren. De overheid zal het gesprek aangaan met de ADV's om de invoering van één naam in 2023 te realiseren.

Momenteel zijn niet alle ADV's lid van de branchevereniging [discriminatie.nl](https://discriminatie.nl). Het ministerie van BZK wil samen met de branchevereniging onderzoeken wat de mogelijkheden zijn om de vereniging te versterken. Daarmee kan de vereniging naar de leden toe een betere rol pakken.

### **Meldingsbereidheid vergroten**

Het ministerie van BZK organiseert eind 2022 of begin 2023 samen met de ADV's en andere meldinstanties





een landelijke dag. Hier komen alle betrokken (meld) instanties voor het eerst bij elkaar. Tijdens deze dag worden de eerste resultaten van het onderzoek naar het meldingsproces besproken en omgezet in een concreet werkprogramma. Dat programma moet helpen de meldingsbereidheid van mensen te vergroten.

Het kabinet initieert een grote algemene publiekscampagne om de meldingsbereidheid van burgers te vergroten.

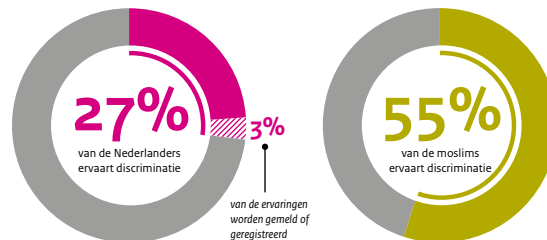
#### Registratie van discriminatie onder moslims

Uit onderzoek blijkt dat 27 procent van alle Nederlanders discriminatie ervaart. Onder moslims is dit 55 procent. Er is een grote mate van onderregistratie van discriminatie bij moslims. Bij de inspanningen om de meldingsbereidheid van burgers te vergroten, is daarom nadrukkelijk aandacht voor discriminatie onder moslims.

Daarbovenop vindt de NCDR het wenselijk dat er een onafhankelijk nationaal onderzoek komt naar moslimdiscriminatie in Nederland dat binnen twee jaar wordt afgerond. De NCDR bespreekt onder andere met de Staatscommissie Discriminatie en Racisme of dit onderzoek in hun werkprogramma in te passen is.

#### Betere registratie

Omdat er geen fijnmazig onderscheid wordt gemaakt tussen verschillende soorten meldingen van discriminatie, wordt de duiding van discriminatiecijfers lastiger.



Ook het gericht ontwikkelen van beleid wordt hierdoor bemoeilijkt. Daarom moet de registratie van onder andere moslimdiscriminatie en discriminatie van transgenderpersonen op basis van hun genderidentiteit worden opgepakt door meldingsinstanties van discriminatie die dat nog niet doen, zoals de politie en het College voor de rechten van de Mens.

### Evaluatie Wet gelaatsbedekkende kleding

De Wet gelaatsbedekkende kleding wordt in 2023 geëvalueerd. Hierin worden niet alleen aanleiding, nut en noodzaak van de wet meegenomen maar ook de effecten ervan op de groep die het meest geraakt wordt door deze wet.

### Onderzoek naar Bibob

De NCDR heeft signalen ontvangen dat gemeenten de Wet bevordering integriteitsbeoordelingen door het openbaar bestuur (Bibob) gebruiken bij de vestiging van religieuze instellingen. Er moet een verkennend

onderzoek komen naar hoe vaak, waarom en met welk resultaat de wet Bibob wordt ingezet wanneer religieuze instellingen zoals moskeeën en scholen met een islamitische signatuur worden opgezet.

### Stagediscriminatie

De NCDR vindt dat het stagediscriminatie meldpunt in het Middelbaar Beroepsonderwijs SBB meer aandacht moet hebben voor, en meer ondersteuning moet bieden aan, het slachtoffer van discriminatie.

### Arbeidsmarkt

Werkgevers, ook de rijksoverheid en maatschappelijke en onderwijsinstellingen, worden uitgedaagd om in jaarverslagen en bestuursverslagen te rapporteren over inspanningen op het vlak van diversiteit en inclusie en het tegengaan van discriminatie en ongelijkheid in brede zin. Denk aan gender, culturele diversiteit, mensen met een beperking, seksuele gerichtheid, leeftijd. Werkgevers die het goed doen, kunnen





via verschillende initiatieven in de schijnwerpers worden gezet.

#### **Handhaving door gemeenten**

Aanzetten tot discrimineren kan met de huidige juridische middelen onvoldoende worden aangepakt door gemeenten. Dat is onbevredigend. Onderzocht zal worden welke handhavende en sanctionerende mogelijkheden er zijn, bijvoorbeeld via dwangsommen, het intrekken van vergunningen en het tuchtrecht. Daarbij moet worden gekeken hoe die benut en ingezet kunnen worden en of naast deze repressieve maatregelen nog andere oplossingen of aanvullende aanpak nodig zijn om deze problematiek aan te pakken.

#### **Nader onderzoek in de zorg**

De NCDR wil nader kwalitatief onderzoek laten doen naar de reikwijdte van discriminatie in de zorg. Denk aan onderzoek naar de situatie in verpleegtehuizen, of in de thuiszorg. Dit kan onder andere gedaan

worden via een kennisprogramma van ZonMw. Ook kan de Staatscommissie het oppakken.

Eerder onderzoek leidt tot de aanbeveling aandachtsfunctionarissen discriminatie binnen zorginstellingen aan te stellen en meer persoonsgericht en cultuursensitief te werken. Ook moet een apart onderzoeksprogramma naar vrouwspecifieke aandoeningen worden opgesteld. En is er meer kennis nodig in de opleidingen van zorgprofessionals voor cultuur-, gender- en seksverschillen, en voor discriminatie in het algemeen en onbewuste discriminatie van professionals.

#### **Online discriminatie: meer bekendheid voor meldpunten**

Om de meldingsbereidheid te verhogen en meer inzicht te krijgen in (onder andere de omvang van) online discriminatie is het belangrijk dat duidelijk is waar je online discriminatie en online *hate speech* kunt melden. MiND moet meer bekendheid krijgen en beter vindbaar zijn als centraal meldpunt voor online discriminatie.



Daarnaast moet er aandacht zijn voor het verder verstevigen en professionaliseren van kennis bij (andere) meldpunten voor online discriminatie, zoals de politie en de ADV's. Verder is beter en uitgebreider inzicht nodig in alle online discriminatiemeldingen, zodat deze cijfers meegenomen kunnen worden in de jaarlijkse rapportage over discriminatiecijfers.

Internationaal en nationaal zijn er *good* en *bad practices* verzameld over zowel online discriminatie en online *hate speech* als hoe dit kan worden tegengegaan.

Er wordt verkend hoe een kennisbank kan worden opgezet om deze *practices* samen te brengen en te ontsluiten. Hierbij wordt ook bekeken of de kennisbank het beste bij bijvoorbeeld een centraal meldpunt of een kennisinstituut geborgd kan worden. Ook wordt nader onderzocht of *peer-to-peer* educatie kan worden ingezet om online discriminatie en online *hate speech* tegen te gaan. Hierbij wordt onder andere gekeken naar bewustwording en sociale normstelling online.



# 04. Bijstaan en beschermen

*‘Eenheid zonder verscheidenheid is verstikkend.  
Verscheidenheid zonder eenheid is los zand’*

- Koning Willem-Alexander

Mensen gaan gebukt onder discriminatie, racisme en uitsluiting, met soms rampzalige gevolgen voor de deelname van het slachtoffer aan de samenleving. Het kan negatieve invloed hebben op de gezondheid, het welzijn en de welvaart. De realiteit is dat we in een maatschappij leven waar groepen steeds meer tegenover elkaar staan. En waar Nederlanders zonder migratieachtergrond als groep worden voorgetrokken bij sollicitaties, op de woningmarkt en in de zorg. Bestrijden van ongelijkheid is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid. Gelijkheid is er pas echt als mensen niet een deel van zichzelf hoeven ontkennen of uitleggen.

Bij een solide aanpak van discriminatie en uitsluiting hoort dat we mensen in risicogroepen bijstaan en

slachtoffers van discriminatie beschermen. De overheid moet daarin het voortouw nemen met concrete oplossingen, beleidsmaatregelen en wetten. Dit zijn we ook verschuldigd aan de toekomstige generaties. Kleurenblind beleid laat ongelijkheden voortbestaan in plaats van ze te bestrijden. En een neutrale overheid bestaat niet, net zomin als er neutrale mensen bestaan.

In dit hoofdstuk noemen we de versterkingen van de overheidsaanpak die zijn gericht op het bijstaan en beschermen van slachtoffers van discriminatie en racisme. Deze versterkingen komen boven op het lopend beleid op deze onderwerpen, dat al eerder door het kabinet is ingezet.



### Roze in blauw goed bereikbaar

De politiemensen die deelnemen aan het netwerk Roze in Blauw ondersteunen lhbtq+ personen onder andere bij het doen van aangifte als dat gevraagd wordt en mogelijk is. De NCDR vindt het essentieel dat het landelijk telefoonnummer van Roze in Blauw goed wordt verankerd, zodat Roze in Blauw bereikbaar is en meldingen kunnen worden opgevolgd.

### Neutraliteit en inclusiviteit bij de Politie

De politie is er voor iedereen en is van iedereen, en dient de gehele samenleving. De politie wil graag inclusief zijn en een afspiegeling zijn van de samenleving. Een vraag die leeft in de samenleving is hoe dit zich verhoudt tot de gestelde voorschriften uit de gedragscode lifestyle-neutraliteit. Hierin staat dat politiemedewerkers (maar ook BOA's) zich bij hun publieke optreden in uniform moeten onthouden van uitingen die blijk geven van enige politieke, religieuze of andere voorkeur, waarmee ze afbreuk kunnen doen aan de neutrale, professionele veilige houding.

Bepaalde groepen mensen komen hierdoor niet in aanmerking voor de taakuitvoering.

De Tweede Kamer heeft onlangs via twee moties nog benadrukt dat de seculariteit van de overheid van bijzondere waarde is in ons staatsbestel en dat daaruit voortvloeit dat bij het uniform geen uitingen van geloofs-overtuiging passen. Maar de maatschappelijke discussie over dit onderwerp is nog verre van uitgekristalliseerd. Het gesprek over de vraag in hoeverre religieuze uitingen, zoals een hoofddoek of een keppel, in de kleding van politieagenten afdoen aan de neutraliteit van de overheid, moet nader gevoerd worden. De NCDR gaat dat gesprek met alle betrokken partijen en stakeholders aan.

### Onderzoek naar discriminatie en racisme binnen de Politie

In lijn met de Strategische Agenda Regioburgemeesters 2022-2025 moet er bij de politie een breed onderzoek plaatsvinden naar discriminatie en racisme binnen de organisatie. Dit onderzoek, uitgevoerd door een





onafhankelijk wetenschappelijk instituut, is mede gericht op de effectiviteit van het eigen antidiscriminatiebeleid binnen de Politie. De Staatscommissie Discriminatie en Racisme kan dit onderzoek eventueel oppakken.

#### Taak- een leerstraffen bij discriminatie en racisme

Taak- en leerstraffen kunnen een waardevolle aanvulling zijn op de straffen voor daders van discriminatie en racisme. Doordat zij bijvoorbeeld zien welke impact discriminatie en racisme op slachtoffers heeft, is de verwachting dat herhaling van dit gedrag kan worden voorkomen. Aan maatschappelijke organisaties kan worden gevraagd een opzet van een leerstraf te ontwikkelen, als het gaat om jeugdige verdachten. Zo mogelijk kunnen deze organisaties (zoals het Anne Frank Huis of COC) bijdragen aan de tenuitvoerlegging van de leerstraf.

Een goed voorbeeld voor zo'n sanctiemogelijkheid is de 'Educatieve Maatregel Alcohol', waarbij iemand die is veroordeeld voor het gebruik van alcohol in het

verkeer een verplichte educatieve cursus moet volgen. Op dezelfde manier kan de 'Educatieve Maatregel Discriminatie' worden ingevoerd.

#### Tegengaan van institutioneel Racisme

Er klinkt een steeds luidere roep – in navolging van onder andere de Raad voor de Rechtspraak – om een constitutionele toets van formele wetten. Weliswaar kunnen formele wetten al getoetst worden aan fundamentele rechtsbeginselen als geformuleerd in internationale verdragen, maar het is goed daarvoor ook onze Grondwet te gebruiken. Mede omdat onze Grondwet herkenbaarder is voor burgers. Het kabinet heeft hierover onlangs een hoofdlijnenbrief gestuurd.

We moeten elementen van uitsluiting in wetten voorkomen. Ook als dit element neutraal geformuleerd is, maar in de praktijk leidt tot indirecte uitsluiting van groepen mensen. Het kabinet gaat daarom zo spoedig mogelijk inventariseren wat mogelijke effecten zijn die de Wet ter voorkoming van witwassen en financieren

van terrorisme (Wwft) in de praktijk heeft op bepaalde groepen mensen. En wat dit betekent voor hun mogelijkheid om deel te nemen aan het financiële dienstenverkeer. Dit gebeurt in het verlengde van de aangenomen motie van 30 maart 2022 die de regering verzoekt op korte termijn een onderzoek te doen naar de risicoselecties die banken ter implementatie van de Wwft gebruiken.

In het kader van het tegengaan van institutionele discriminatie is het ook van groot belang dat bestaande overheidsinspecties zicht hebben op institutionele discriminatie op hun inspectie-domein. En dat zij, waar nodig, in staat zijn te handhaven. Hiervoor wordt een algemene handreiking voor inspecties ontwikkeld.

### **Ondertekening facultatief protocol VN-verdrag Handicap**

Op dit moment kunnen burgers een klacht over mogelijke schending van het VN-Verdrag Handicap nog niet aan een gespecialiseerd VN-comité voorleggen. Nederland heeft het facultatief protocol dat dit regelt,

nog niet ondertekend. De NCDR pleit voor het spoedig ondertekenen van dit protocol.

### **Toegankelijk bouwen voor mensen met een beperking**

Op dit moment wordt in opdracht van het ministerie van BZK gewerkt aan een vrijwillige norm voor toegankelijk bouwen. Dit gebeurt door het Nederlands Normalisatie Instituut (NEN), samen met een breed gezelschap van bouwwereld, woningcoöperaties, projectontwikkelaars, architecten, overheden en consumenten. Deze norm is te zien als een handleiding om toegankelijker te bouwen en komt bovenop het huidige Bouwbesluit, dat reeds algemene toegankelijkheidseisen bevat. Er wordt ook nagedacht over hoe ervoor te zorgen dat de norm zoveel mogelijk gebruikt gaat worden.

### **lhbtq+: tegengaan van conversiepraktijken**

Nederland telt zeker vijftien aanbieders die de seksuele- of genderidentiteit van mensen proberen te veranderen, onderdrukken of 'verbleken'. Conversiepraktijken leiden natuurlijk niet tot verandering van de seksuele





gerichtheid of genderidentiteit. Wel blijkt uit tal van onderzoeken dat slachtoffers ernstige gevolgen ondervinden, uiteenlopend van depressie tot zelfmoordpogingen. Daarom roept de NCDR het parlement op het initiatiefwetsvoorstel om conversiehandelingen strafbaar te stellen in Nederland te omarmen. Voor de uitwerking van een wettelijk verbod kijkt het kabinet met interesse uit naar het initiatiefwetsvoorstel van de Tweede Kamer en het advies van de Raad van State.

#### **‘Seksuele gerichtheid’ als term invoeren**

Discriminatie van bijvoorbeeld non-binaire, intersexe en transgender personen is op dit moment niet expliciet verboden in het Wetboek van Strafrecht. Transgender, intersexe en non-binaire personen zijn daarom niet wettelijk beschermd tegen (openbaarmaking van) groepsbelediging, terwijl zij wel veel met discriminatie te maken hebben. 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.

#### **‘X’ als geslachtsregistratie mogelijk maken**

Ongeveer 4 procent van de Nederlanders identificeert zich niet als man of vrouw. Ze zijn bijvoorbeeld non-binair. Deze groep ervaart tal van ongemakkelijke situaties in het dagelijks leven doordat er nu alleen officiële registratie als man of vrouw mogelijk is. Het zou eenvoudig mogelijk moeten worden om zonder tussenkomst van de rechter de officiële geslachtsregistratie te laten doorhalen met een ‘X’.

#### **Evaluatie en aanpassing ‘Rotterdamwet’**

De Wet bijzondere maatregelen grootstedelijke problematiek (ofwel de ‘Rotterdamwet’) biedt gemeenten de mogelijkheid selectieve woningtoewijzing toe te passen in kwetsbare buurten. Deze bijzondere maatregel draagt bij aan een beter perspectief voor bewoners en gelijke kansen voor kinderen. Onderzoek van de Erasmus Universiteit Rotterdam toont aan dat

opgroeien in een kwetsbare wijk je in de rest van je leven aanzienlijk minder kansen biedt. De maatregelen leiden tot meer gemengde en sociaaleconomisch minder kwetsbare buurten. Anderzijds blijkt het effect op de leefbaarheid lastig aantoonbaar. De inzet van deze maatregel is namelijk onderdeel van een veelomvattende integrale gebiedsaanpak en ook externe factoren hebben invloed op de resultaten.

De inzet van selectieve woningtoewijzing kan echter ook ingrijpende gevolgen hebben voor individuele woningzoekenden die in die gebieden willen wonen. Het beperkt de vrijheid van vestiging. Gemeenten kunnen bij de woningtoewijzing eisen stellen aan de aard van het inkomen, voorrang verlenen op basis van sociaaleconomische kenmerken, zoals bepaalde beroepsgroepen, of woningzoekenden screenen op overlastgevend en crimineel gedragingen.

Bij toepassing van artikel 8 kunnen gemeenten voor een kwetsbare buurt een huisvestingsvergunning weigeren

aan woningzoekenden zonder inkomen uit werk. Het Europese Hof voor de Rechten van de Mens heeft geoordeeld dat dit geen schending is van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) en dat de beperking van de vrijheid van vestiging gerechtvaardigd is.

In de huidige criteria van artikel 8 is er ook een onderscheid tussen woningzoekenden zonder baan die al zes jaar of langer in de regio wonen, en die er korter dan zes jaar wonen. Alleen de laatste groep wordt door de maatregel geraakt en dat kan ook gevolgen hebben voor nieuwkomers. Daarnaast hebben de betrokken gemeenten in het kader van de landelijke evaluatie aangegeven dat artikel 8 aanpassing behoeft voor een effectievere uitvoering.

De minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening heeft het voornemen om de Wet aan te passen aan de hand van evaluatie. Daarbij kunnen bovenstaande overwegingen ook worden betrokken. Dit najaar zal de Kamer hierover worden bericht.





### Lokaal beleid is belangrijk

Gemeenten hebben een belangrijke taak bij de aanpak van discriminatie. Ten eerste omdat zij ervoor kunnen zorgen dat de aanpak van discriminatie echt op de (lokale) politieke agenda staat. Maar ook omdat de lokale politiek menskracht en financiële middelen kan vrijmaken voor betere opvang van slachtoffers van discriminatie en racisme. Ook het college van burgemeester en wethouders heeft hierin een rol. De NCDR roept burgemeesters op om hun rol hierin te pakken.

Het ministerie van BZK gaat in kaart brengen of, hoe en in welke mate gemeentelijke coalitieakkoorden antidiscrimatiebeleid bevatten.

### Opheffen ongelijkheid tussen Caribisch en Europees Nederland

Discriminatie is in het Europese én Caribische deel van Nederland verboden. Artikel 1 van onze Grondwet en internationale verdragen, zoals het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens, zijn ook van toepassing

in Caribisch Nederland. Toch is de gelijke behandelingswetgeving grotendeels nog niet van toepassing in Caribisch Nederland.

De NCDR pleit voor het spoedig opheffen van het formele en feitelijke verschil in mensenrechtenbescherming tussen Europees en Caribisch Nederland. Dit kan door een concreet tijdpad uit te zetten voor implementatie van de gelijke behandelingswetgeving in Caribisch Nederland en de uitvoering van mensenrechtenverdragen als het VN-Verdrag Handicap, maar ook de bekrachtiging van het Verdrag van Istanbul. Dit verdrag stelt eisen aan de aanpak van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld. Het Verdrag trad op 1 maart 2016 in Europees Nederland in werking; in Caribisch Nederland niet. De staatssecretaris van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft de Tweede Kamer toegezegd stappen te ondernemen voor bekrachtiging van het verdrag in Caribisch Nederland en aangekondigd dat hij het Verdrag in 2025 wil bekrachtigen.



Voor het verbeteren van de mensenrechten op de eilanden is ook een goede infrastructuur nodig. Het is onder meer belangrijk spoedig een meldpunt voor discriminatie op de eilanden te installeren waar inwoners terecht kunnen met vragen en klachten over de overheid, werkgevers of anderszins.

In Europees Nederland is via de Wet gemeentelijke antidiscrimatievoorziening (WGA) geregeld dat burgers zoveel mogelijk in hun directe leefomgeving terecht kunnen voor bijstand bij discriminatie. Met deze wet is de toegang voor iedere burger tot een ADV gewaarborgd. Deze wet is niet van toepassing in Caribisch Nederland. Een spoedige implementatie ervan in Caribisch Nederland is een vereiste.

De rechten van lhbtqi+-personen op Caribisch Nederland moeten gelijkgetrokken worden met bestaande rechten in Europees Nederland. In de ‘transgenderwet’ is vastgelegd dat alleen een deskundigenverklaring nodig is. Op de BES-eilanden

is deze wet nog niet van kracht. Op dit moment hebben transgenderpersonen alleen de optie tot aanpassing in de geslachtsregistratie in Europees Nederland, volgens de Nederlandse procedure, en het daarna te laten inschrijven op de BES. Dit is onnodig omslachtig en kostbaar.

Het Burgerlijke Wetboek BES bepaalt nog steeds dat een kind alleen geadopteerd kan worden door een paar van verschillend geslacht (of een alleenstaande). Dat is in Nederland al in 2009 veranderd. Ook het partnerschap voor partners van hetzelfde geslacht is nog niet geregeld in Caribisch Nederland.

Ook de kerndoelen over seksuele diversiteit gelden nog niet voor het onderwijs in Caribisch Nederland. De nieuwe burgerschapsopdracht (met daarin een passage over een veilige omgeving ongeacht onder meer seksuele gerichtheid) is op de BES nog niet van kracht. De NCDR roept de overheid op dit zo spoedig mogelijk op te pakken.



# 05. Brief van de NCDR aan het kabinet



**Bij de aanbidding van het Nationaal Programma aan het kabinet, heeft de NCDR een brief geschreven aan de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Hanke Bruins Slot. Zij is namens het kabinet coördinerend minister waar het gaat om beleid voor de aanpak van discriminatie en racisme.**

**Aan de leden van het Kabinet**  
**T.a.v. de Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties**  
**H.G.J. Bruins Slot,**  
**coördinerend minister voor de aanpak van discriminatie en racisme**

**Datum**                    **27 augustus 2022**  
**Betreft**                    **Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme**

Excellentie,

Het is onacceptabel als mensen gediscrimineerd worden of als zij niet openlijk zichzelf kunnen zijn. Daarom moet er een sterke vuist gemaakt worden tegen discriminatie en racisme.

Te vaak worden mensen in Nederland gediscrimineerd. Te vaak hebben mensen het gevoel niet mee te tellen. Ruim een kwart van de Nederlanders heeft recent discriminatie ervaren. Al meerdere jaren op rij is er een toename te zien van het aantal meldingen van discriminatie en racisme. Dat vraagt om een stevige aanpak van elke vorm van uitsluiting. Een aanpak die onderstreept dat gelijkwaardigheid, rechtvaardigheid en inclusiviteit in Europees en Caribisch Nederland de norm is. Die aanpak is vervat in het bijgevoegde Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme, dat ik u hierbij aanbied.

**Opdracht NCDR en draagvlak**

Mijn opdracht was om op basis van gesprekken met de samenleving te onderzoeken welke extra maatregelen en ideeën wenselijk zijn en vervolgens met de verschillende departementen te bezien welke maatregelen en ideeën door het kabinet kunnen worden overgenomen en geïmplementeerd. Bijgaand Nationaal Programma kan – conform uw opdracht – op instemming rekenen van de betrokken departementen.

De afgelopen maanden ben ik met tientallen maatschappelijke organisaties en vele honderden burgers – vaak slachtoffers van discriminatie – in gesprek gegaan, middels persoonlijke gesprekken en 22 groepsbijeenkomsten in het hele land, de zogenoemde ‘Townhallsessies’. Ik heb geluisterd naar hun verhalen en signalen en naar hun ideeën om de aanpak te versterken. Het heeft mij geraakt hoe pijnlijk de ervaringen zijn van mensen die slachtoffer werden van uitsluiting. En ook hoe ervaren uitsluiting leidt tot wantrouwen tegen de overheid, toenemende polarisatie en uiteindelijk tot mensen die helemaal afhaken. Evengoed zijn we samen met alle gesprekspartners op zoek gegaan naar kansen om de aanpak van het antidiscriminatie- en antiracismebeleid te versterken.

De meerwaarde van de keuze van het kabinet om de Regeringscommissaris tegen Discriminatie en Racisme niet als onafhankelijk adviesorgaan te positioneren, maar als coördinator tussen samenleving en departementen, is dat de maatregelen die uiteindelijk een plek hebben gekregen in het Nationaal Programma ook daadwerkelijk geïmplementeerd zullen worden. Dat levert een belangrijke bijdrage aan de aanpak van discriminatie en racisme.

Het nadeel van deze werkwijze is echter dat sommige ideeën uit de samenleving al in een vroeg stadium stuitten op financiële of bestuurlijke obstakels en daardoor geen plek hebben gekregen in het Nationaal Programma.

Op sommige onderdelen ben ik er echter van overtuigd dat verdergaande maatregelen of aanpassingen van beleid wenselijk en haalbaar zijn om versneld te kunnen komen tot een inclusieve samenleving. Ik neem graag de vrijheid om – in aanvulling op het Nationaal Programma – enkele van deze punten expliciet onder uw aandacht te brengen:

- In aansluiting op mijn pleidooi om van 1 juli een nationale feestdag te maken, onderschrijf ik de breed gedragen wens tot het aanbieden van formele excuses door de Nederlandse overheid voor het slavernijverleden. Het is van grote betekenis voor de nazaten van de tot slaaf gemaakten, die tot op de dag van vandaag de doorwerking hiervan ervaren. Ik deel de conclusies van het Adviescollege Dialooggroep Slavernijverleden dat erkenning gepaard moet gaan met excuses, dat het helpt bij de heling van historisch leed, maar vooral ook dat het gericht is op het bouwen van een gezamenlijke toekomst.
- Het gesprek over de vraag in hoeverre religieuze uitingen (zoals een hoofddoek, keppeltje of tulband) in de kleding van politieagenten zouden moeten worden toegestaan, is nog verre van uitgekristalliseerd. In de Tweede Kamer is in moties aangegeven dat de seculariteit van de overheid met zich meebrengt dat bij het uniform geen uitingen van geloofsovertuigingen passen. Tijdens de door mij georganiseerde

Townhallsessies en gesprekken met betrokken instanties heb ik echter veelvuldig de wens gehoord dat religieuze uitingen in de kleding van politieagenten (en BOA's) worden toegestaan. Daarbij werd het standpunt gehuldigd dat dat niet afdoet aan de professionaliteit en neutraliteit van de overheid. Ik deel dit standpunt. De politie is er voor iedereen en van iedereen en dient de gehele samenleving. Nu nog worden bepaalde groepen mensen uitgesloten om onderdeel te zijn van deze belangrijke organisatie. Neutraliteit betekent echter dat politieagenten hun werk objectief en onpartijdig doen. De gedachte dat politieagenten door het dragen van een religieus symbool hun functie niet onpartijdig kunnen uitoefenen, vind ik onjuist en onnodig stigmatiserend. Hiermee laten we de kans liggen om de politie te versterken, met name met een grote groep vrouwen.

- In mijn gesprekken in de samenleving, zowel met individuele burgers als belangenorganisaties, heb ik gemerkt dat de Wet bijzondere maatregelen grootstedelijke problematiek (de zogenoemde 'Rotterdamwet') door haar selectieve woningtoewijzing ingrijpende gevolgen heeft voor individuele woningzoekenden. Mensen worden ongelijk behandeld op grond van diverse criteria waarvan migranten bovengemiddeld de dupe worden. De wet werkt dus onbedoeld discriminerend. Mijn voorstel is om het meest omstreden artikel van de wet (artikel 8, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen nieuwkomers en mensen die al langer in de regio wonen) in zijn geheel te schrappen om elke vorm van onbedoelde discriminatie te voorkomen.

**Tot slot**

U heeft mij de opdracht meegegeven de rol van de NCDR werkendeweg vorm te geven. Terecht gaf u aan dat het eerste jaar vooral in het teken zou staan van ‘pionieren’. Ik kijk ernaar uit om het komende jaar nader invulling te geven aan deze rol en aan de verdere groei van het Nationaal Programma. Het gesprek met maatschappelijke organisaties en burgers zal daarbij opnieuw van grote betekenis zijn. Mijn voornemen is dat gesprek de komende jaren te blijven voeren en zelfs te intensiveren.

Ik zie het Nationaal Programma als een groeimodel en streef ernaar om in het najaar van 2023 te komen met een nieuw, geactualiseerd programma met aanvullende – en eveneens door het kabinet gedragen – versterkingen. Het is mijn voornemen om jaarlijks een Nationaal Programma uit te brengen in een voortdurend streven naar een Nederland waarin iedereen gelijk wordt behandeld en niemand wordt uitgesloten.

**Hoogachtend,**

**Rabin S. Baldewsingh**

**Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme**



# 06. Over NCDR

De Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR) is verbinder, aanjager en waakhond. Als verbinder gaat de NCDR in gesprek met de samenleving, organisaties en betrokken ministeries. Als aanjager blijft de NCDR het thema discriminatie en racisme agenderen bij het kabinet en houdt hij de samenleving een spiegel voor. Als waakhond ziet de NCDR toe op het behalen van de doelen uit het Nationaal Programma.

De NCDR valt onder de verantwoordelijkheid van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en werkt samen met de ministeries van Justitie en Veiligheid, Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Volksgezondheid, Welzijn en Sport en Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De ministers blijven zelf verantwoordelijk voor het ontwikkelen, uitzetten en uitvoeren van het beleid.





## 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 waar niemand buitengesloten wordt. 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.



## Colofon

*Ontwerp en vormgeving*

VormVijf, Den Haag

*Tekst*

Bureau NCDR

*Fotografie*

iStock, Freepik, Bureau NCDR, Mediatheek Rijksoverheid

Het Nationaal Programma is ook online te raadplegen via [np2022.bureauncdr.nl](https://np2022.bureauncdr.nl).



Dit is een uitgave van Bureau NCDR  
September 2022

Adres: Postbus 20011, 2500 EA, Den Haag

Website: [www.bureauncdr.nl](http://www.bureauncdr.nl)

E-Mail: [contact@bureauncdr.nl](mailto:contact@bureauncdr.nl)