



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

Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2023

Samenvatting



**Gedreven door
gelijkwaardigheid.**

**Samen voor
inclusie.**





**Nationaal Coördinator
tegen Discriminatie en Racisme**



Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme 2023



Samenvatting

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.***

1

Inleiding

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

(Surinaams gezegde)

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 samen-

spraak met betrokken ministeries, jaarlijks 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.

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 Nationaal Programma is een groeimodel en wordt elk jaar bijgesteld en, waar mogelijk of nodig, aangevuld met nieuwe maatregelen. Uiteindelijk moet dit leiden tot een programma dat zoveel mogelijk meetbare doelen stelt.

Dit proces is nog in ontwikkeling. Voor de volgende bijstelling van het Nationaal Programma probeert de NCDR nog meer met concrete doelstellingen of streefcijfers te werken. Het kabinet wil aantoonbaar effect bereiken in de bestrijding van discriminatie en racisme in onze samenleving.

In de tientallen townhall-sessies, expert-meetings en andere bijeenkomsten, die de NCDR samen met partners in de samenleving heeft georganiseerd, deelden deelnemers hun kennis en ervaringen met discriminatie en racisme met elkaar en met de NCDR. Dit leidde tot tal van indrukwekkende sessies, van Vlissingen tot Utrecht en van Ede tot Delft. Studenten met een migratieachtergrond deelden ervaringen over hun plaats in de samenleving. Ze zijn geboren en getogen in Nederland maar voelen zich toch gemarginaliseerd. 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 lhbtqi+ personen, mensen met een beperking en mensen met een Aziatische achtergrond. Van het gebrek aan erkenning hebben velen last. Deze inzichten laten zien dat de bestrijding van discriminatie en racisme hard nodig blijft.

Voor elke stap vooruit...

Terugblikkend op de afgelopen periode, zijn er verschillende thema’s waar stappen vooruit zijn gezet. 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. 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 lhbtqi+ 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.

Een andere ontwikkeling is het kabinetsbesluit om het Facultatief Protocol bij het VN-verdrag Handicap te ondertekenen. 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.

Ook is een belangrijke stap gezet ter bevordering van gelijk loon voor mannen en vrouwen. Een nieuwe EU-richtlijn introduceert diverse maatregelen, gericht

op beloningstransparantie en op het versterken van de handhaving op het gebied van gelijk loon. Het ministerie van SZW werkt momenteel aan de implementatie van deze richtlijn in Nederlandse wetgeving.

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 zien hoe belangrijk toezicht op de toepassing van algoritmes is. De algoritmetoezichthouder, die in 2023 onder de vleugels van de Autoriteit Persoonsgegevens van start ging, moet bij de toetsing op de bescherming van mensenrechten, in het bijzonder non-discriminatie, 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 daarom het plan ‘Uitsluiting Discriminatie en Racisme’ uit om de norm te verhelderen en overschrijdingen beter aan te pakken.

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 als er discriminerende en racistische spreekwoorden zijn. En 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.

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.

...gaat er soms één achteruit

Maar de dagelijkse werkelijkheid vertelt ook een ander verhaal. 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 daarvoor een belangrijke aanzet gegeven die in de editie van 2023 verdiept wordt. Er is nog een wereld te winnen.

Alledaagse discriminatie en racisme

Subtiële, alledaagse vormen van discriminatie en racisme zijn diepgeworteld in de samenleving en manifesteren zich in dagelijkse interacties en structuren.

Dit gaat om mensen van kleur, maar bijvoorbeeld ook vrouwen en lhbtqi+ personen. De politie registreerde in 2022 veel discriminatie-incidenten op grond van seksuele gerichtheid. Dat ging om 32 procent van de discriminatie-incidenten.

Islamitische vrouwen blijken veelvuldig alledaags racisme te ervaren, vaak in combinatie met seksisme en discriminatie op grond van religie. Incidenten van anti-Aziatisch racisme worden ook vaker dan voorheen geregistreerd. Uit onderzoek blijkt bovendien dat discriminatie van Oost-Aziatische Nederlanders is toegenomen sinds de coronapandemie. Dat uit zich ook in een toenemende angst voor fysiek en verbaal geweld.

Incidenten en meldingen van discriminatie op grond van herkomst vormen het grootste deel van de registraties door politie en antidiscriminatievoorzieningen (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.

Het aantal meldingen van godsdienst-discriminatie bij ADV's – in het bijzonder discriminatie van moslims – steeg in 2022 ten opzichte van het jaar daarvoor.

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.

Institutioneel racisme

Institutioneel racisme is een maatschappelijk verschijnsel waarbij processen, beleid

en (geschreven en ongeschreven) regels van instituten een discriminerend effect hebben. Het gaat over regels, procedures en beleid, maar ook allerlei vormen van niet-geformaliseerd, sociaal ingesleten gedrag. Effecten van institutioneel racisme vind je overal terug. Naast de eerdergenoemde risico's van algoritmes, is de overheid zich bewust van de mogelijk discriminatoire uitwerking van wetgeving, regelgeving en beleid.

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.

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 kin-



Foto's van het Nationaal Congres

Donderdag 28 september 2023 organiseerde de NCDR het eerste Nationaal Congres tegen Discriminatie en Racisme. Veel ideeën en onderwerpen die op het congres de revue passeerden, hebben een plek gekregen in het Nationaal Programma.

De meeste foto's in deze samenvatting van het Nationaal Programma zijn gemaakt tijdens het congres. Donderdag 20 juni 2024 is de tweede editie van het Nationaal Congres. Zet deze datum vast in uw agenda.

deren van migrantenouders in de EU zich gediscrimineerd wegens huidskleur of etniciteit. In Nederland is dat ruim één op de drie.

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. Uit recent onderzoek blijkt dat de salariskloof tussen mannen en vrouwen zelfs is toegenomen: van 5 procent naar 7,4 procent.

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. 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.

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.

Polarisatie

Het publieke debat is soms doorspekt met flagrant racisme en ongenueanceerde vooringenomenheid, waardoor mensen worden weggezet als 'de ander' en worden buitengesloten. Het migratiedebat is een recent voorbeeld van xenofobische uitgangspunten: cijfers over de asieliinstroom worden door sommigen overschat neergezet en in de samenleving overgenomen.

Geïstitutioniseerd 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.

Caribisch Nederland

Hef de verschillen op in de bescherming van mensenrechten tussen Caribisch en Europees Nederland. Dat was het pleidooi van de NCDR in het Nationaal Programma in 2022. Inmiddels is een van de beleidsversterkingen uit 2022 opgepakt. Ook is het voor studenten uit Caribisch Nederland gemakkelijker geworden om BSN-nummers te verkrijgen.

Daarnaast worden stappen genomen om het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in Caribisch Nederland te implementeren.

Het kabinet zet nu ook stappen om armoede in Caribisch Nederland te bestrijden. Zowel via het inkomen, met de verhoging van minimumloon en uitkeringen en extra kinderbijslag, als via de kosten voor bijvoorbeeld elektra, water en internet. Het kabinet heeft structureel 32 miljoen euro vrijgemaakt voor de eilanden. En er komt 700.000 euro beschikbaar voor openbaar vervoer op de eilanden.

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

Een inclusieve Nederlandse samenleving

Al deze 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.

Een belangrijke pijler in de aanpak in het Nationaal Programma 2023 is het bevorderen van de sociale norm dat discriminatie niet thuishoort in de samenleving. Niet alleen de overheid, maar ook burgers, maatschappelijke organisaties, werkgevers en werknemers, hebben een verantwoordelijkheid bij het uitdragen en naleven van die norm. De versterkingen die in het Nationaal Programma 2023 zijn opgenomen, komen voort uit gesprekken met ervaringsdeskundigen, professionele experts en met departementen. De fase van pionieren gaat nu over in het aangaan

van een blijvende verbinding met de samenleving.

In dit tweede Nationaal Programma is daarom gekozen voor een toekomstbestendige indeling om op voort te bouwen. 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 zijn er drie pijlers:

- Voorkomen (hoofdstuk 2)
- Ondersteunen en bijstaan (hoofdstuk 3)
- Bestrijden en sanctioneren (hoofdstuk 4)

Hoofdstuk 5 maakt inzichtelijk hoe het staat met de versterkingen uit het Nationaal Programma 2022. Daarna volgt in hoofdstuk 6 de brief waarmee regeringscommissaris Rabin Baldewisingh het Nationaal Programma heeft aangeboden aan het kabinet. Tot slot volgt in hoofdstuk 7 meer informatie over de NCDR.



2

Voorkomen

‘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.’

(Dr. Saniye Çelik)

Discriminatie heeft niet alleen negatieve gevolgen voor de mensen die het ervaren, maar ook voor hun directe omgeving en de samenleving. Negatieve vooroordelen kunnen ervoor zorgen dat mensen zich onveilig voelen en onterecht anders

worden behandeld. En dat heeft gevolgen voor rechten zoals recht op inkomen, onderwijs en medische verzorging. Denk ook aan het recht op een huis, werken en gelijke beloning. Doordat mensen stress ervaren, kunnen zij lichamelijke en mentale gezondheidsproblemen krijgen. Daarom is het belangrijk om ervoor te zorgen dat we discriminatie en racisme voorkomen.

In dit hoofdstuk staan de versterkingen van de overheidsaanpak die zijn gericht op het voorkomen van discriminatie en racisme. Deze versterkingen moeten vooral bijdragen aan nog meer zekerheid op sociaal en juridisch gebied. Hier valt ook het beleid van de overheid als systeem onder.

Diversiteit en inclusie via inkoop Rijk

Diversiteit en inclusie wordt steeds meer gemeengoed. De rijksoverheid probeert hierbij het goede voorbeeld te geven aan

bedrijven en instellingen. Dit gebeurt door maatschappelijk verantwoord inkoopbeleid dat rijksbreed wordt ingevoerd. Met inkoop kan de overheid maatschappelijk impact maken en bijdragen aan een inclusieve Nederlandse samenleving.

Inmiddels hebben ruim negentig overheidsorganisaties (waaronder alle ministeries) het manifest ‘Maatschappelijk Verantwoord Opdrachtgeven en Inkopen’ (MVOI) ondertekend. Dit manifest is bedoeld om het ambitieus maatschappelijk verantwoord opdrachtgeven en inkopen te stimuleren. Diversiteit en inclusie is hier een vast onderdeel van.

Maatschappelijk effect realiseren via inkoop is niet nieuw voor de rijksoverheid. Maar er liggen nog veel mogelijkheden op dit vlak om meer impact te maken als het gaat om diversiteit en inclusie. Een belangrijke opdracht voor beleidsmakers, opdrachtgevers en inkoopers is om

consciëntieus in te kopen. Het zou vanzelfsprekend moeten zijn dat de rijksoverheid haar geld uitgeeft aan, en zaken doet met, organisaties die dezelfde doelen nastreven.

Rijksoverheid als werkgever

Om goed te kunnen functioneren, moet de rijksoverheid een organisatie zijn die weet wat er in de maatschappij speelt.

Een organisatie waarin alle medewerkers betrokken zijn, zichzelf kunnen zijn en zich vrij voelen om hun mening te geven.

Hiervoor is een goede mix nodig van verschillende perspectieven, achtergronden en kennis in de teams. De samenleving moet zich kunnen herkennen in de mensen die bij het Rijk werken.

In de afgelopen jaren bleek door een aantal incidenten dat er niet altijd sprake is van een inclusieve (werk)cultuur bij de rijksoverheid. Diversiteit en inclusie is daarom een van de speerpunten binnen het Strategisch Personeelsbeleid 2025.

Dat betekent onder andere inzetten op meer diversiteit in de teams en vooral in de hogere schalen.

Met een breed pakket aan maatregelen zet de overheid zich nog meer in om diversiteit en inclusie te bevorderen. Voor de Banenafpraak, die ervoor moet zorgen dat mensen met een ziekte of arbeidsbeperking meer kansen hebben op een baan, zijn er specifieke doelen gesteld. De extra maatregelen die in 2022 zijn ingezet, gaan ook dit jaar door.

Andere extra maatregelen worden naar voren gehaald.

Om te bepalen hoe divers en inclusief de overheid écht is, wordt de komende jaren onderzoek gedaan via een rijksbrede inclusie-monitor. In 2024 wordt ook onderzocht hoe de ambtseed voor rijksambtenaren religieus inclusiever gemaakt kan worden.

Rijk voor Iedereen

Discriminatie en racisme is een serieus probleem binnen de rijksoverheid. Dat blijkt bijvoorbeeld uit het toeslagenschandaal. De rijksbrede aanpak ‘Rijk voor Iedereen’ moet dit voorkomen en bestrijden. Discriminatie en racisme hebben namelijk invloed op het beleid dat gemaakt en uitgevoerd wordt. Vooroordelen van rijksambtenaren kunnen doorwerken in de behandeling van burgers.

Uit onderzoek blijkt dat in 2021 zo’n 9 procent van de medewerkers binnen de rijksoverheid zelf discriminatie ervoer. En 15 procent van hen gaf aan in dat jaar discriminatie in hun werkomgeving te hebben zien gebeuren. Bovendien is bij de Belastingdienst en het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ) institutioneel racisme vastgesteld. Daarom is er meer aandacht voor de bestrijding van discriminatie en racisme.



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. Een zwarte vrouw kan bijvoorbeeld het ene moment racisme ervaren en het andere moment seksisme. En soms kan ze racisme én seksisme ervaren.

Samen met het Interdepartementaal Netwerk Aanpak Racisme (INAR) werkt 'Rijk voor Iedereen' in 2023 en 2024 vooral aan het uitdragen van een duidelijke norm tegen racisme door de top en het middenmanagement. Daarnaast worden er activiteiten georganiseerd en informatie verspreid, zoals een leidraad voor leidinggevendenden, expertmeetings en omstandertrainingen. Ook moeten hulp-

middelen die bewezen effectief zijn, vaker worden gebruikt. Met een rijksbrede monitoring moet het probleem van racisme in kaart worden gebracht.

Het Strategisch Personeelsbeleid 2025 biedt een samenhangend diversiteits- en inclusiebeleid waarbij de aanpak van discriminatie en racisme wordt verbonden met het bevorderen van een veilige werkomgeving. Hierbij is er ook aandacht voor onder andere inclusief leiderschap, normstelling, het voeren van gesprekken binnen de organisaties en rijksbrede communicatie.

Inclusieve arbeidsvoorwaarden

Als het gaat om inclusieve arbeidsvoorwaarden, moet de rijksoverheid voorop lopen. Iedereen moet veilig zijn, zichzelf kunnen zijn en eerlijk worden beloond. Gender, leeftijd, culturele achtergrond en seksuele voorkeur moeten niet uitmaken. Zo is transitieverlof nu een

optie voor rijksmedewerkers. Inwisselbare collectieve feestdagen wordt meegenomen bij de volgende cao-onderhandelingen.

Rol van gemeenten in aanpak van discriminatie

Ook gemeenten hebben een rol in de aanpak van discriminatie. Onderzoek laat zien dat slechts 35 procent van de gemeenten beleid uitvoert om discriminatie te bestrijden. Daarom onderzoekt het ministerie van BZK of het haalbaar is om gemeenten verplicht te stellen om discriminatie te bestrijden.

Effectiever D&I-beleid bij de NPO

De NCDR vindt dat er duidelijkere en aanvullende (prestatie)afspraken nodig zijn die voor een concreter resultaat zorgen en een effectiever D&I-beleid bij de Nederlandse Publieke Omroep (NPO). Ook met betrekking tot diversiteit aan de top van de publieke omroepen.

Daarnaast is het de wettelijke taak van de publieke omroep dat de programma's een weerspiegeling van de bevolking zijn en verhalen 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.

Code Diversiteit & Inclusie in de culturele sector

De NCDR en het kabinet roepen de culturele sector op om de Code Diversiteit & Inclusie verder te implementeren voor diversiteit en inclusie in alle organen van de organisatie. Belangrijk is om dit ook te doen in de top waar de besluiten genomen worden over meer diversiteit en inclusie. Dit kan door bijvoorbeeld een gericht wervings- en personeelsbeleid en een meer diverse programmering.

Meer toegankelijke woningen voor mensen met een beperking

Mensen met een beperking hebben nog altijd te maken met verschillende vormen van uitsluiting, zoals (on)toegankelijkheid van publieke ruimtes en achterstanden op de arbeidsmarkt en in het onderwijs. In diverse regelingen zijn eisen voor rolstoeltoegankelijkheid van nieuwbouw-woningen opgenomen. Aanvullend ontwikkelt het Koninklijk Nederlands Normalisatie Instituut (NEN) in opdracht van het ministerie van BZK een norm om goed toegankelijk te kunnen (ver)bouwen. Begin 2024 wordt de NEN-norm gepubliceerd. BZK maakt vervolgens inzichtelijk welke onderdelen al wel zijn geregeld en welke (nog) niet. Evidente zaken uit deze inventarisatie krijgen na een proefperiode van twee jaar een plek in de bouwregelgeving; de toepassing ervan wordt daarmee verplicht. Ook is er aandacht voor toezicht en handhaving op de toegankelijkheidseisen.

Meer onderzoek nodig

De afgelopen jaren is er onderzoek gedaan naar oorzaken, aard en omvang van discriminatie en racisme in Nederland. Toch blijkt dat kennis over discriminatie en racisme op verschillende punten ontbreekt. Zo weten we weinig over de aard, oorzaken en omvang van discriminatie van mensen met een Aziatische achtergrond. Dat geldt ook voor institutionele discriminatie en racisme en uitingen van discriminatie in de publieke ruimte. Om tot concrete acties te komen, is die kennis nodig.

Anti-Aziatisch racisme

Sinds de coronapandemie is de ervaren discriminatie tegen mensen met een Oost- en Zuidoost-Aziatische herkomst toegenomen. Uit het meest recente onderzoek, uit 2021, blijkt dat mensen maandelijks of zelfs wekelijks te maken krijgen met negatieve opmerkingen. Dat gaat om scheldkanonnades, naroeppen op straat en pesterijen vanwege uiterlijk en etnische afkomst. Het ministerie van

Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft daarom opdracht gegeven voor het uitvoeren van een grootschalig onderzoek naar de aard en omvang, en reikwijdte en verscheidenheid van ervaren discriminatie van Nederlanders met een Aziatische herkomst. De uitkomsten worden eind 2023 verwacht. Inzet is verder om bij een eerstvolgend periodiek onderzoek van het SCP naar ervaren discriminatie ook specifiek de groep Nederlanders met een Aziatische herkomst op te nemen.

Institutionele discriminatie en racisme

Een rechtvaardige overheid kan op zichzelf reflecteren en evalueert van tijd tot tijd hoe ze handelt. De overheid ontleent haar legitimiteit aan het vertrouwen dat de samenleving in haar heeft. Uit onderzoek blijkt dat het uitgangspunt van een rechtvaardige overheid voor burgers vooral is gerelateerd aan gelijkheid en non-discriminatie.

Het ministerie van Financiën laat een onderzoek uitvoeren naar de ervaringen

van burgers met (structurele) achterstelling op basis van discriminatoire gronden bij het financieel dienstenverkeer.

Dit onderzoek moet bepalen of wetgeving, uitvoering of toezicht ten grondslag liggen aan mogelijke discriminatie. Ook De Nederlandsche Bank onderzoekt of banken voldoende beheersmaatregelen nemen om discriminatie te voorkomen. Mede op basis van deze onderzoeken bepaalt het ministerie welke vervolgstappen nodig zijn.

Onderzoek naar uitdragen sociale norm

De ministeries van BZK en SZW onderzoeken in 2024 hoe verschillende partijen meerjarig een sociale norm kunnen uitdragen om discriminatie en racisme te voorkomen. Burgers, maatschappelijke organisaties, scholen, werkgevers en overheden hebben daar allemaal een rol in te spelen.

Ook laat SZW onderzoek uitvoeren naar discriminatie in de publieke ruimte. Daarnaast biedt SZW gemeenten een handelingsperspectief met een pilot voor burgers om in te grijpen bij discriminatie en racisme in bijvoorbeeld de buurt of de sportvereniging. Dit jaar start SZW ook een pilot in twee gemeenten met het aanstellen van intermediairs. Zij richten zich vooral op het zorgen voor een duurzame relatie tussen Afro-Nederlandse gemeenschappen en gemeenten.

Slavernijverleden en migratie-geschiedenis verankeren in het onderwijs

Het kabinet vindt het belangrijk dat ons gedeelde verleden een plek heeft in het onderwijs. Onder andere door de excuses van het kabinet, het Herdenkingsjaar Slavernijverleden en de wens vanuit de Tweede Kamer, is er behoefte om het slavernijverleden en de migratie-geschiedenis steviger te verankeren in het onderwijs ter bestrijding van discriminatie, racisme en antisemitisme.

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



Met verbeterde kerndoelen, die in de zomer 2024 worden opgeleverd, worden bijvoorbeeld verhalen van antikoloniale vrijheidsstrijders en verzetshelden beschikbaar. In samenwerking met educatieve uitgeverijen wordt ook een kwaliteitskader ontwikkeld dat moet helpen om leermiddelen effectiever én inclusiever te maken.

Aandacht voor professionele beroepsidentiteit bij de politie

Sinds 2021 besteedt de basispolitieopleiding veel aandacht aan professionele beroepsidentiteit. De student leert dan werken met divers vakmanschap, inclusie, veilige teams, professioneel controleren, discriminatie en racisme. Deze beroepsidentiteit is voor de politie een belangrijke sleutel voor het tegengaan van discriminatie en racisme door de politie. De Inspectie Justitie en Veiligheid onderzoekt de kwaliteit van de vernieuwde basispolitieopleiding en stelt dan vast of er verbeteringen nodig zijn.

Inclusie in het zorgdomein

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. Onderwijsinstellingen en werkgevers in de zorg moeten vakken mensgericht en cultuursensitief inrichten. Zo kunnen UMC's ook hieraan bijdragen door inclusief zorgverlenerschap op te nemen in het landelijke Raamplan Artsenopleiding.

Uitbreiding van de Algemene wet gelijke behandeling

Besluiten van overheidsinstellingen, het zogeheten eenzijdig overheids-handelen, vallen nu niet onder de werking van Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) en de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz). Het gaat dan om besluiten van de overheid die rechtsgevolgen voor burgers hebben. Op advies van de NCDR, het College voor de Rechten van de Mens en de Staatscommissie tegen discriminatie en racisme onderzoekt het ministerie van BZK wat de gevolgen zijn van het uitbreiden van deze wetten met eenzijdig overheidshandelen.

Achterstelling van Roma en Sinti

Roma- en Sintigemeenschappen ervaren, ondanks maatregelen zoals een nieuw beleidskader, nog steeds maatschappelijke achterstand, achterstelling en discriminatie. Een mogelijkheid om dit te veranderen is om de gemeenschappen onder de werking te brengen van het Kaderverdrag inzake de bescherming van Nationale minderheden. Het kabinet inventariseert welke gevolgen uitbreiding van de werkingssfeer van het verdrag heeft. De invoering van een procedure om staatloosheid vast te stellen, is een stap in de goede richting. Mensen die staatloos zijn en dat niet kunnen aantonen, kunnen eerder een Nederlands paspoort aanvragen. Roma en Sinti moeten beter worden geholpen in dit proces.



rdag 28 september 2023



3

Ondersteunen en Bijstaan

'It is not our differences that divide us. It is our inability to recognize, accept and celebrate those differences.'

(Audre Lorde)

Mensen die met discriminatie geconfronteerd zijn, moeten gehoord en bijgestaan worden. Het is belangrijk dat zij 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. Dit geldt ook voor degene die (wellicht)

gediscrimineerd heeft. Voor beleidsmakers en bestuurders is het van belang om via die meldingen inzicht te krijgen in de aard en omvang van discriminatie en racisme. De antidiscriminatievoorzieningen (ADV's), politie, Nationale Ombudsman en lokale ombudsinstellingen, en het College voor de Rechten van de Mens zijn daarbij essentiële instituties.

Klachtenbehandeling bij politie

Met een goed functionerende klachtenprocedure kan de politie zorgen voor een juiste en adequate behandeling van klachten over medewerkers van de politie. Aan de hand van de uitkomsten van een pilot en vervolgonderzoek wordt in 2024 gekeken hoe de klachtenbehandeling beter en onafhankelijker kan inzake klachten over etnisch profileren bij de politie. Hierbij wordt ook het advies meegenomen dat de beklagde medewerker aannemelijk moet maken dat er geen sprake is van etnisch profileren.

Nazorg voor slachtoffers van discriminatie en racisme

Slachtoffers van (online) discriminatie, racisme en haat moeten goed opgevangen worden en adequate nazorg krijgen. Discriminatie en racisme maken namelijk letterlijk ziek. Risico's zijn bijvoorbeeld hart- en vaatziekten, hoge bloeddruk, obesitas, een minder goed werkend immuunsysteem, depressie, angst, chronische stress en slecht slapen. Bij nazorg voor slachtoffers van discriminatie en racisme is het belangrijk dat er wordt gekeken naar de behoefte van slachtoffers. Het kabinet onderzoekt of en hoe er in het nieuwe ADV-stelsel actief nazorg kan worden geboden. Specifiek voor slachtoffers van online discriminatie bekijkt het kabinet wat zij nodig hebben en wat er verbeterd kan worden in de nazorg.

Herstructurering antidiscriminatievoorzieningen

Vanaf najaar 2023 begint een meerjarig traject dat moet leiden tot vervanging van

de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga). In de aangepaste wet staan ADV's los van de gemeenten, op landelijk en regionaal niveau, en hebben ze een uitgebreider takenpakket met onder andere preventie-activiteiten. Voor deze uitbreiding is 2,5 miljoen euro gereserveerd.

Overheidscommunicatie begrijpelijk en toegankelijk maken voor Caribisch Nederland

Voor veel mensen in Caribisch Nederland is het Papiaments of het Engels de moedertaal of de voertaal. Het Nederlands is een vreemde taal. Dit vormt voor veel mensen een drempel bij overheidscommunicatie in het Nederlands. Daarom hanteert de overheid een drietalenbeleid in Caribisch Nederland. 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.

Toch kan de overheidscommunicatie nog beter. Te vaak sluit de manier waarop taal wordt gebruikt niet aan op de verschillende bevolkingsgroepen. Het is 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. Elke uiting moet op de randvoorwaarden begrijpelijkheid en toegankelijkheid worden getoetst. De Rijkdienst Caribisch Nederland toetst in 2024 in hoeverre hieraan wordt voldaan.







SURAPATI

surapati

Surapati is a traditional Indonesian theatrical performance from the region of West Java. It is characterized by its unique costumes, masks, and music. The performance is often held during religious and community events. The name 'Surapati' is derived from the words 'Sur' (to be) and 'Pati' (king), signifying the central role of the Surapati character in the story.



4

Bestrijden en Sanctioneren

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

Het bestrijden en sanctioneren van openlijke en verborgen vormen van discriminatie is een belangrijk onderdeel in de aanpak van discriminatie en racisme. De non-discriminatiernorm van artikel 1 van de Grondwet biedt de basis om op te treden tegen discriminatie. Deze is verder uitgewerkt in de gelijke-behandelingswetgeving en het strafrecht. De naleving en handhaving van deze wetten kan wel een zetje gebruiken.

Politie: plan ‘Uitsluiting Discriminatie en Racisme’

De politie speelt een cruciale rol bij het handhaven van wet en orde. Hierdoor heeft de politie ook een belangrijke rol in het waarborgen van gelijke behandeling en bescherming van alle burgers in de samenleving. 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. Het afgelopen jaar zijn er verschillende incidenten geweest. Dat leidt tot zorgen over het functioneren van de politie. Tegelijkertijd is de politie transparanter over hoe ze fouten aanpakken. Het plan ‘Uitsluiting Discriminatie en Racisme’ geeft nu een duidelijke richting voor de politie.

Politie en etnisch profileren

Etnisch profileren mag niet, maar komt nog te vaak voor bij de politie. Burgers worden hierbij op basis van hun uiterlijk of afkomst geselecteerd voor een

controle door de politie. Dit kan leiden tot wantrouwen, verdeeldheid en frustratie binnen de samenleving. In 2024 versterkt de politie daarom het al eerder ingezette beleid tegen etnisch profileren. Zo past de politie het handelingskader voor professioneel controleren aan naar aanleiding van de geleerde lessen bij de Koninklijke Marechaussee. Dit aangepaste handelingskader wordt actief uitgedragen binnen de politieorganisatie. Ook het simuleren van controles met VR-brillen wordt uitgebreid en verankerd binnen de politieorganisatie. Daarnaast volgen alle leidinggevenden van de basisteams in regionale eenheden voor eind 2025 een training met de VR-brillen.

Expertisecentrum politie en discriminatierechercheurs

In 2021 startte het Expertise Centrum Aanpak Discriminatie-Politie (ECAD-P) als pilot. Inmiddels speelt het expertisecentrum een belangrijke rol in de aanpak van discriminatie en racisme. Het ECAD-P

informeert en verzamelt kennis over bijvoorbeeld discriminatiemeldingen. Dit doet het ECAD-P voor de politie en haar partners. Bij het expertisecentrum werken discriminatierechercheurs die in verbinding staan met de eenheden. In 2024 vindt de evaluatie plaats van de pilot van het ECAD-P en de discriminatierechercheurs. Daarna wordt gekeken of en hoe het expertisecentrum en de discriminatierechercheurs structureel moeten worden geborgd in de politieorganisatie.

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 uit de Rotterdamwet leiden tot meer gemengde en sociaaleconomisch minder kwetsbare buurten.

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 de wet is ook een onderscheid tussen woningzoekenden zonder baan die al zes jaar of langer in de regio wonen, en zij die er korter dan zes jaar wonen. Alleen de laatste groep wordt door de maatregel geraakt en dat kan ook gevolgen hebben voor nieuwkomers.

De minister voor Volkshuisvesting en Ruimtelijke Ordening wil de 'Rotterdamwet' aanpassen. 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.

Moslimdiscriminatie

Moslimdiscriminatie is een groot probleem in Nederland. De cijfers over discriminatie en ervaren discriminatie van moslims zijn zorgelijk. Meer dan 55 procent van de moslims in dit land ervaart discriminatie. 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. Bij de politie betreft 93 procent van de

geregistreerde discriminatie op grond van godsdienst moslims.

De NCDR wil graag een onafhankelijk nationaal onderzoek naar moslim-discriminatie. Inmiddels is het ministerie van SZW een onafhankelijk breed onderzoek gestart naar moslimdiscriminatie in Nederland. Dit verdiepende onderzoek moet aangeven waar en hoe de meeste impact gemaakt kan worden in de aanpak van moslimdiscriminatie, waar nog kennis-hiaten zijn, wat de specifieke situaties zijn waarin moslimdiscriminatie zich voordoet, en welke aanvullende maatregelen noodzakelijk zijn.

Het vertrouwen van een groot deel van de Nederlandse moslims in de eigen overheid is laag. Het gevoel heerst dat ze er niet bij mogen en kunnen horen vanwege hun religieuze achtergrond. Dit is een probleem.

Dit jaar stelde de VN de Internationale Dag tegen Islamofobie (15 maart) in. Een Nationale Dialoog over de positie van de Islam en van moslims in Nederland moet bijdragen aan het herstel van vertrouwen tussen overheid en moslims. De NCDR organiseert eind 2023 daarom ook dialoog-bijeenkomsten tussen vertegenwoordigers van de overheid en de moslimgemeenschap.

Antisemitisme

Antisemitisme blijkt een hardnekkig probleem in onze samenleving. Niet alleen in de publieke ruimte, maar ook bijvoorbeeld in voetbalstadions, in het onderwijs, in de media en online komt antisemitisme nog veel voor. Van de joodse Nederlanders vermijdt 71 procent soms het publiekelijk kenbaar maken van hun joodse identiteit vanuit veiligheidsoverwegingen. De bestrijding van discriminatie, racisme en antisemitisme in Nederland moet een prioriteit zijn voor de overheid, maatschappelijke organisaties en de

samenleving als geheel. Daarin is onderwijs en 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 ook belangrijk.

Interreligieuze en interculturele initiatieven zijn relevant voor het vergroten van kennis tussen gemeenschappen en het verminderen van vooroordelen. Daarom start het ministerie van SZW eind 2023 een pilot. In workshops gaan circa 100 jongeren (met verschillende religieuze en culturele achtergronden) in interreligieuze dialoog met elkaar. Aan de dialoogworkshops nemen in ieder geval jongeren met een christelijke, joodse en islamitische achtergrond deel.



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

5

Terugblik en voortgang Nationaal Programma 2022

***'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. De aanstelling van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en

Racisme (NCDR) na de Black Lives Matter-protesten en na het toeslagenschandaal, was 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. 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.

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. De bedoeling van het eerste Nationaal Programma was

om hierop voort te bouwen. Er is een lange adem en veel doorzettingsvermogen nodig voor de aanpak van discriminatie en racisme. Volgens de Tweede Kamer en maatschappelijke organisaties is de inzet van de NCDR een grote versterking hierbij.

Ook uit de gesprekken met de samenleving blijkt dat de NCDR zijn plaats inmiddels heeft verworven. Dat blijkt uit bijvoorbeeld het kosteloos maken van naamswijziging van nazaten van tot slaafgemaakte personen, de oproep tot aanwezigheid van de koning op Ketu Koti, versterking van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) met een preventieve taak, en een breed nationaal onderzoek naar moslimdiscriminatie.

Oordeel versterkingen 2022

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. Maar van enkele versterkingen blijft de uitvoering helaas achter. Een overgrote meerderheid hiervan (38 van de 61) is in gang gezet maar is nog niet afgerond of loopt (nog) niet naar behoren. 15 van de 61 versterkingen zijn (bijna) gerealiseerd. 7 van de 61 versterkingen zijn niet gestart of verlopen niet naar behoren. 1 van de 61 versterkingen krijgt geen oordeel omdat de manier waarop er invulling is gegeven aan de versterking wezenlijk is veranderd.



6

Brief aan het kabinet

Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme, Rabin Baldwsingh, heeft het Nationaal Programma aangeboden aan het kabinet. Hij overhandigde het Nationaal Programma aan demissionair minister Hugo de Jonge van Binnenlandse Zaken & Koninkrijksrelaties. Ook schreef Baldewsingh een brief aan het kabinet. Daarin zegt de regeringscommissaris dat zijn ambitie verder reikt.



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 kansgelijkheid, 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 gelijke-behandelingswetgeving. 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.

Hoofdstuk 6. Brief aan het kabinet

De voorbeelden vertalen zich ook in onderzoeken en Europese ranglijsten. Ooit was Nederland gidsland op de Europese index voor de mensenrechten van lhbtq+ 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 woonwagendstandplaatsen. 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 Verskil

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 Verskil', 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 vergader tafels. 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 voor erkenning van de rechten van lhbtqi+ 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 meerjaren-aanpak die gericht zal zijn op preventie, ondersteuning en sanctiëring. 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 inclusie maatregelen, 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 aanpak 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 anti-discriminatiebeleid 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 non-discriminatie. 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 lhbtqi+ 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 non-consensuele, 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 voorgenumen 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 straf-toemeting 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 stilte-

ruimtes 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 in 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

7

Over de 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 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.



Colofon

Tekst en coördinatie:

Bureau NCDR

Ontwerp en 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