

Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

Aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-
Generaal
Postbus 20018
2500 EA Den Haag

www.rijksoverheid.nl
www.facebook.com/minbzk
www.twitter.com/minbzk
[www.linkedin.com/company/
ministerie-van-bzk](https://www.linkedin.com/company/ministerie-van-bzk)

Kenmerk
2020-0000362426

Uw kenmerk

Datum 15 juni 2020
Betreft Kabinetsaankpak van discriminatie

Racisme en discriminatie zijn ontegenzeggelijk hardnekkige problemen in onze samenleving. Dat is de afgelopen periode wederom gebleken. En zo wordt het ook door heel veel mensen beleefd. De afgelopen weken gingen in diverse steden in mensen de straat op om hun stem te laten horen. Naar aanleiding van de dood van George Floyd door politieoptreden in de Verenigde Staten, maakten de veelal jonge demonstranten van diverse afkomst gebruik van hun democratische rechten om aandacht te vragen voor racisme en discriminatie in Nederland. Het was bemoedigend en hoopvol te zien dat zoveel mensen hun diepe verontwaardiging kenbaar maakten en vreedzaam en over het algemeen met inachtneming van de coronaregels protesteerden voor verandering.

Met de demonstraties komen vele pijnlijke verhalen naar boven over ervaringen met racisme en discriminatie. Ook in Nederland. Etnisch profileren door de politie en door de overheid in bredere zin, en geïnstitutionaliseerd en wijdverbreid alledaags racisme, zijn onderwerp van discussie. Ook in Nederland zijn mensen slachtoffer van uitsluiting en vooroordelen en krijgen zij soms zelfs te maken met geweld om wie ze zijn, hoe ze eruit zien of om wat ze geloven. Ook in Nederland bestaat een hardnekkig groepsdenken, dat mensen niet ziet als individu maar hen wegzet als lid van een groep.

Op talloze manieren is dat in onze samenleving in meer of mindere mate zichtbaar. Pijnlijk duidelijk is die realiteit bijvoorbeeld op de arbeidsmarkt en de woningmarkt. Pijnlijk duidelijk werd die realiteit ook op het voetbalveld, bijvoorbeeld toen Excelsior-speler Mendes Moreira eind vorig jaar in een duel tussen FC Den Bosch en Excelsior door aanhangers van de thuisclub vanaf de tribune racistisch werd bejegend. En het is er ook op straat. Recent bleek dat ook weer toen een homostel dat hand in hand liep belaagd werd en een Israëliisch restaurant vernield werd. Stuk voor stuk onverteerbare voorbeelden van discriminatie.

Het zou eigenlijk overbodig moeten zijn om te zeggen dat alle vormen van racisme en discriminatie volstrekt ontoelaatbaar zijn. Toch moet het. Want vanzelf weggaan zal niet. We moeten blijven streven naar een Nederland waarin iedereen gelijk wordt behandeld en waar ieder mens een waardige behandeling krijgt. We

verwerpen het wegzetten van mensen als groep, of om wat ze geloven of waar ze vandaan komen.

De kerngedachte van de fundamentele gelijkwaardigheid van mensen is niet voor niets verankerd in het eerste artikel van onze Grondwet. Dit recht komt aan álle inwoners van Nederland toe. En artikel 1 van de Grondwet legt de zwaarwegende verplichting op aan de overheid om iedere inwoner van Nederland gelijk te behandelen. De Grondwet is de ruggengraat van onze samenleving. Maar het articuleert ook een dagelijkse opdracht om ernaar te handelen. Om aan de geest ervan recht te doen.

Het Nederlandse kabinet neemt die opdracht uitermate serieus. Het zal zich blijven uitspreken tegen elke vorm van racisme en discriminatie. En daar ook in daad vervolg aan geven. Het kabinet staat voor een sterke en verbonden samenleving met gelijke kansen voor iedereen en ruimte voor individuele kwaliteiten. Racisme en discriminatie bestrijden we. Die bestrijding begint met de onderkenning van de ingrijpende gevolgen die het heeft op de levens van mensen. De minister-president heeft dit recent uitgedragen, in het debat met uw Kamer op 6 juni 2020 en ik wil het belang van die woorden in deze brief nogmaals onderstrepen. Maar het blijft niet alleen bij woorden: in deze brief informeer ik uw Kamer, mede namens mijn collega-bewindspersonen, welke concrete acties het kabinet neemt.

Het mag niet zo zijn dat het probleem van discriminatie alleen aandacht krijgt wanneer de zoveelste gebeurtenis plaatsvindt die de hardnekkigheid ervan weer onderstreept. Racisme en discriminatie zijn geen verschijnselen die er het ene moment zijn en dan weer wegebben. Zij zijn onderhuids aanwezig in onze samenleving en kennen op sommige momenten zichtbare manifestaties en pieken. Voor sommige Nederlanders is die werkelijkheid evidentier dan voor anderen, maar dat neemt niet weg dat dit een probleem is van ons allen waar wij bewust en alert op moeten zijn, waar we ons tegen moeten keren, en waar wij te allen tijde openhartig het gesprek over moeten kunnen voeren. Pas als we samen onderkennen en doorgronden wat racisme en discriminatie voor gevolgen heeft voor het individu en de samenleving als geheel, komen we als samenleving ook daadwerkelijk verder.

Dat begint met luisteren naar elkaar en open staan voor de ervaring van de ander. Dat kan ongemakkelijk zijn. Maar het is van groot belang om dat gesprek te voeren op respectvolle wijze, met aandacht voor ieders gevoelens en geschiedenis, en zonder de ander bij voorbaat al onterechte labels op te plakken. En het is van groot belang dat iedereen meedoet. De minister-president heeft daarom recent aangekondigd dat hij met de demonstranten in gesprek gaat. De aanpak van discriminatie vraagt van ons allemaal dat we kritisch zijn op het gedrag, de sociale structuren en de systemen die ongelijke behandeling en ongelijke kansen in stand houden.

Het belang van het bestrijden van discriminatie komt het sterkst naar voren in de pijnlijke en emotioneel belastende gevolgen die het heeft voor het individuele

slachtoffer. En waar de waardigheid van de enkeling wordt aangetast en geschonden, wordt de samenleving als geheel geraakt. Dát lieten de protesterende mensen de afgelopen weken op zo'n brede schaal zien. Discriminatie tast de basis van onze maatschappij aan. En dus de sociale stabiliteit.

Het recente rapport van het Sociaal en Cultureel Planbureau, 'Ervaren discriminatie II', dat op verzoek van de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid is opgesteld, laat zien dat discriminatie een grote impact heeft op het leven van individuen. Naarmate discriminatie structureel wordt, zijn de gevolgen voor individu en samenleving als geheel nog groter. Het leidt ertoe dat mensen zich terugtrekken uit de samenleving, vertrouwen verliezen in elkaar en in de instituties die er juist voor hen zijn. Het SCP-rapport laat, samen met de meldcijfers bij politie en antidiscriminatie-voorzieningen, ook zien wie hierdoor worden getroffen, en op welke terreinen van het maatschappelijk leven. Deze rapporten worden dan ook meegenomen in het beleid van het kabinet, waar ik hieronder op in zal gaan.

Het kabinetsbeleid alleen zal discriminatie nooit volledig kunnen uitbannen. Discriminatie is een diepgeworteld probleem van de samenleving. Het bestrijden ervan vraagt de goede wil en de inzet van velen in onze samenleving. Wat het kabinet doet is bewustwording en wederzijds begrip stimuleren, de meldingsbereidheid vergroten, een kwalitatief hoogstaand stelsel van organisaties in stand houden waar gemeld kan worden, bewezen discriminatie sanctioneren en zelf het goede voorbeeld geven. Dit is waar het kabinet op inzet. Het kan op veel terreinen beter: de meldingsbereidheid is laag en uit onderzoek volgt dat makelaars nog altijd bereid zijn te discrimineren bij de verhuur van woningen. Op de arbeidsmarkt hebben ouderen, zwangere vrouwen, mensen met een migratie-achtergrond en mensen met een beperking het onverminderd moeilijker dan kandidaten die deze persoonskenmerken niet hebben. Bovendien blijkt de overheid niet altijd in te staat zelf het goede voorbeeld te geven als het gaat om het zonder vooroordelen beoordelen van groepen mensen. Op deze terreinen, waar discriminatie vaak een grote impact heeft op de levens van mensen, kan en moet nog veel gewonnen worden. Het is en blijft dan ook van onverminderd belang om discriminatie te voorkomen en te bestrijden, zowel de meer zichtbare en meetbare vormen, als de meer subtiele mechanismen van uitsluiting die in de weg staan aan werkelijke gelijke kansen. Het kabinet zet daar dan ook vol op in, op alle mogelijke manieren die het tot zijn beschikking heeft.

Hieronder informeer ik u, mede namens de minister van Justitie en Veiligheid (JenV), de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS), de minister voor Basis- en Voortgezet Onderwijs en Media (BVOM) en de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid u over de voortgang van de kabinetsaanpak van discriminatie.

In deze brief informeer ik u eerst over de stand van zaken met betrekking tot discriminatie in Nederland, op basis van recente ontwikkelingen en op basis van de rapporten die ik hierboven al noemde, de rapportage 'Discriminatiecijfers in

2019' en het onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP) 'Ervaren Discriminatie II'.¹ Vervolgens informeer ik u over wat het kabinet het afgelopen jaar heeft gedaan om discriminatie te voorkomen en bestrijden. In het kader daarvan stuur ik u als bijlage bij deze brief het rapport 'Cijfers in beeld 2019' van het Openbaar Ministerie (OM); het WODC-onderzoek "Een discriminatie-aspect als strafverzwarende omstandigheid. Cijfers en praktijkervaringen" en de kabinetsreactie daarop; een overzicht van de maatregelen die worden gefinancierd uit de extra gelden voor de aanpak van antisemitisme en de voortgangsrapportage bij het Actieplan Veiligheid LHBTI.

1. Ontwikkelingen ten aanzien van discriminatie in Nederland

Het is niet eenvoudig om een gedegen beeld te geven van de vormen die discriminatie in Nederland aanneemt en de frequentie waarop slachtoffers ermee worden geconfronteerd. Uit onderzoek blijkt dat de meeste ervaringen van discriminatie niet worden gemeld. De officiële registraties van discriminatie geven dan ook geen volledig beeld. Daarom laat het kabinet ook onderzoek uitvoeren naar de ervaringen van burgers met discriminatie. Samen met informatie uit andere onderzoeken, rapporten van antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en belangenorganisaties en berichten in de media, geeft dit een beeld van discriminatie in Nederland.

Discriminatiecijfers 2019 en Cijfers in Beeld

Uit de op 23 april 2020 verschenen rapportage 'Discriminatiecijfers in 2019' kan worden afgeleid van welke vormen van discriminatie melding wordt gedaan bij overheidsinstanties. In dit rapport - een gezamenlijke rapportage van het ministerie van BZK en de politie - worden de meldcijfers van de politie en alle ADV's gepresenteerd en voor zo ver mogelijk van duiding voorzien.² Bij de analyse zijn ook de cijfers meegenomen van de twee andere officiële instanties waar discriminatie gemeld kan worden: het College voor de Rechten van de Mens en het Meldpunt internetdiscriminatie (MiND).³

Op 11 juni 2020 is de jaarlijkse cijferrapportage "Cijfers in beeld 2019" van het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het OM openbaar gemaakt. Dit rapport geeft inzicht in het aantal specifieke discriminatiefeiten dat in 2019 bij het OM is ingestroomd en het aantal specifieke discriminatiefeiten dat in 2019 door het OM is afgedaan. Het rapport beschrijft tevens het aantal ingestroomde commune feiten met een discriminatieaspect, de zogenaamde 'codis-feiten', van het afgelopen jaar.

¹ *Kamerstukken II*, 2019/20, 30950, nr. 184.

² Naast dit landelijke rapport zijn op 23 april 2020 eveneens tien regionale rapportages gepubliceerd, waarin de meldcijfers zijn gepresenteerd en geanalyseerd op het niveau van de tien politie-eenheden. Ook publiceerden het College voor de Rechten van de Mens en MiND op 23 april 2020 hun jaarverslagen, met daarin ook aandacht voor het aantal ontvangen meldingen.

³ Met de rapportages wordt beoogd op landelijk en op regionaal niveau te voorzien in de behoefte aan een inzichtelijke vorm van rapporteren over en analyse van de meldcijfers van discriminatie, zoals ik heb toegezegd aan mevrouw Yesilgöz-Zegerius tijdens het AO Discriminatie op 14 februari 2019.

Uit de rapportage 'Discriminatiecijfers in 2019' volgt dat de meeste registraties bij ADV's (44%) en politie (39%) discriminatie op grond van herkomst betroffen. Bij ADV's werd daarnaast vaak melding gedaan van discriminatie op de gronden handicap en geslacht en bij de politie van discriminatie op de gronden seksuele gerichtheid en antisemitisme. Het verschil tussen de ADV's en politie kan deels worden verklaard uit de verschillende typen discriminatie waarvoor men de ADV's en de politie wist te vinden. Bij de ADV's werd het meest melding gemaakt van discriminatie op de arbeidsmarkt, terwijl de registraties door de politie discriminatoire uitlatingen en commune delicten met een discriminatie-aspect betreffen.

Met de uitdrukkelijke toevoeging dat aanpassingen in de wijze van registratie het vergelijken tussen de verschillende jaren niet altijd mogelijk maakt, laten de cijfers in de jaarrapportage 2019 geen opvallende wijzigingen zien ten opzichte van eerdere jaren. Omdat deze 'multi agency' rapportage inmiddels haar eerste lustrum viert, is een beschouwing toegevoegd over de ontwikkelingen in de afgelopen vijf jaren. Opvallend is dat er vooral veel constante factoren zijn in de registraties, met name bij de politie. Bij de ADV's komen de discriminatiegronden geslacht en handicap recent vaker terug in de meldingen, leeftijdsdiscriminatie wordt juist minder vaak gemeld.

In 2019 is het aantal meldingen gestegen bij alle vier de organisaties: bij de politie (+17%) en bij MiND (+19%) steeg het aantal geregistreerde discriminatie-incidenten flink. Het College ontving zes procent meer verzoeken om een oordeel en elf procent meer vragen via de Front Office. De ADV's registreerden 1,4 procent meer incidenten dan in 2018. Het is niet bekend waarom er meer is gemeld, behalve dat zowel het College als de ADV's een grote hoeveelheid meldingen ontvingen naar aanleiding van een aantal incidenten, zoals de ondertekening van de Nederlandse vertaling van de Nashville verklaring.

Uit de rapportage "Cijfers in Beeld 2019" komt naar voren dat het aantal ingestroomde specifieke discriminatiefeiten (123) het afgelopen jaar is gestegen ten opzichte van 2018, maar iets lager ligt dan de jaren daarvoor. Evenals voorgaande jaren had het merendeel van de zaken betrekking op artikel 137c Sr (groepsbelediging) en kwam discriminatie op grond van ras het vaakst voor (41%), gevolgd door antisemitisme (40%). Bijna driekwart van het aantal registraties van de grond antisemitisme is voetbalgerelateerd. De ingestroomde specifieke discriminatiefeiten betreffen met name mondelinge uitlatingen.

In 2019 stroomden er 221 codis-feiten in, waarmee het aantal flink afnam ten opzichte van 2018. Het merendeel van de ingestroomde codis-feiten betrof het commune feit belediging van een individu (art 266 Sr). Ras was de meest voorkomende discriminatiegrond (59%), gevolgd door seksuele gerichtheid (16%). In 70% van de ingestroomde codis-feiten was de verdachte van westerse afkomst.

De cijfers in het rapport zijn afhankelijk van allerlei factoren waar weinig invloed op uit te oefenen is. Het is daarom niet mogelijk om vergaande statistisch

verantwoorde conclusies te trekken over stijgingen of dalingen in de cijfers. Opvallende zaken in 2019 waren de Nashvilleverklaring, racisme in het voetbal en stafbare uitlatingen tijdens de sinterklaasintocht.

Ervaren discriminatie

Het in april van dit jaar uitgebrachte onderzoek van het SCP 'Ervaren Discriminatie II' vult het beeld aan dat ontstaat door de jaarlijkse cijferrapportage. Het SCP onderzocht de mate van ervaren discriminatie in Nederland in 2018. Het is een herhaling van een eerder onderzoek in 2013.

Net zoals in 2013 heeft ook in 2018 ruim een kwart van de Nederlanders (27%) discriminatie ervaren.⁴ Mensen met een migratieachtergrond, moslims, jongeren, lhb'ers en mensen met een beperking ervaren relatief veel discriminatie. Ouderen en Nederlanders zonder migratieachtergrond ervaren relatief weinig discriminatie.

Discriminatie wordt in het algemeen het vaakst ervaren op grond van leeftijd, geslacht en etnische achtergrond (allen circa 10%). Ten opzichte van 2013 is de mate van discriminatie op grond van geslacht (met name vrouwen) en een beperking toegenomen.

Uit het onderzoek blijkt dat discriminatie het meeste wordt ervaren in het onderwijs (ca. 22%), gevolgd door *op het werk* (ca. 16%) en *zoeken naar werk* (ca. 13%). Ook in de (semi)publieke ruimte (12%) en in het contact met instanties (9%) (zoals overheid, politie, in de zorg en op de woningmarkt), ervaart men discriminatie maar dit is relatief minder en ten opzichte van 2013 gelijk gebleven. Drie procent van de Nederlanders zegt online discriminatie mee te hebben gemaakt in 2018.

Discriminatie wordt het vaakst ervaren in de vorm van ongelijke behandeling (53%) en negatieve bejegening (30%).

Corona en discriminatie

De hierboven genoemde rapportages zien op de periode voorafgaand aan de wereldwijde uitbraak van de Corona- ofwel Covid-19-pandemie. Deze pandemie heeft op velerlei wijzen een grote impact op het leven van mensen in Nederland. Eén van de gevolgen van de uitbraak van het virus is dat discriminatie van bepaalde groepen Nederlanders is toegenomen. De ADV's hebben alle meldingen van Corona-gerelateerde discriminatie in de periode januari – april 2020 geanalyseerd.⁵ Daaruit blijkt dat mensen met een Oost-Aziatisch uiterlijk sinds de uitbraak te maken krijgen met discriminerende opmerkingen over hun afkomst in relatie tot het Corona-virus. Ook komt het voor dat zij slachtoffer worden van intimidatie, bedreiging of geweld.

Mede naar aanleiding van de motie van het lid Ellemet c.s., die het kabinet oproept om uit te dragen dat discriminatie van Nederlanders met een Chinese achtergrond onacceptabel is⁶, heeft voormalig minister Bruins van Medische Zorg

⁴ Ervaren discriminatie is overigens niet hetzelfde als feitelijke discriminatie: iemand kan het gevoel hebben gediscrimineerd te worden zonder dat dit feitelijk het geval is en vice versa.

⁵ Discriminatie.nl: 'Corona en discriminatiemeldingen in Nederland', mei 2020.

⁶ *Kamerstukken II*, 2019/20, 25295, nr. 84.

en Sport in zijn brief van 11 februari 2020 stelling genomen tegen alle vormen van discriminatie.⁷ Ook heeft hij in begrijpelijke taal in het Jeugdjournaal uitgelegd dat discriminatie op grond van herkomst onaanvaardbaar is.

Ook andere groepen melden dat zij zich gediscrimineerd voelen, zo blijkt uit het rapport van de ADV's. Diverse mensen met een beperking hebben gemeld dat zij zich gediscrimineerd voelen door de maatregelen die worden genomen om de Corona-crisis het hoofd te bieden, zoals het verplichte gebruikmaken van een winkelkarretje in de supermarkt, ook voor rolstoelgebruikers. En ouderen hebben gemeld dat zij zich gediscrimineerd voelen door het debat over de vraag wie er voorrang zou moeten krijgen bij het aanbieden van zorg.

Etnisch profileren door de overheid

Recent is discussie ontstaan over het gebruik van nationaliteit in risicomodellen en selectieregels. Dit, en uitspraken van de Nationale ombudsman, heeft aanleiding gegeven tot het stellen van meerdere Kamervragen over etnisch profileren en het gebruik van nationaliteit door de overheid. Etnisch profileren waarmee ongerechtvaardigd onderscheid wordt gemaakt, is discriminatie en daarmee hoe dan ook ontoelaatbaar. Overheidsorganisaties hebben, vanwege hun specifieke rol in een democratische rechtsstaat, bij uitstek een verantwoordelijkheid om conform het gelijkheidsbeginsel te handelen. Het is dan ook van groot belang dat er bij het toepassen van risicomodellen en selectieregels door de overheid voor alle criteria (naast een wettelijke grondslag) een objectieve rechtvaardiging is en dat de invloed van vooroordelen wordt voorkomen.

Gevolgen van discriminatie

Alleen al het gevoel gediscrimineerd te worden, kan verstrekkende gevolgen hebben voor het individu en de samenleving, zo blijkt uit het SCP-onderzoek. Naarmate iemand meer discriminatie ervaart, op meerdere terreinen en gronden, bestaat er een grotere kans dat iemand zich terugtrekt uit de samenleving. Discriminatie-ervaringen kunnen ertoe leiden dat men zich angstig voelt, vertrouwen verliest in instituties, bepaalde mensen en plekken gaat vermijden en juist meer mensen opzoekt met dezelfde ervaring en achtergrond.

Het is van belang om discriminatie te melden. Omdat alleen als bekend is dat bepaalde vormen van discriminatie zich voordoen, er actie tegen kan worden ondernomen. Maar ook omdat het de melders de gelegenheid geeft om hun verhaal kwijt te kunnen en zij vervolgens hulp kunnen krijgen bij het verwerken van wat er is gebeurd. Uit het SCP-rapport blijkt dat dit aspect breed gewaardeerd wordt door slachtoffers. Hoe het kabinet inzet op het verder vergroten van de meldingsbereidheid, komt hieronder bij de maatregelen van het kabinet aan de orde.

Hoewel de discriminatiecijfers een stijgend aantal meldingen laten zien, volgt uit het SCP-rapport dat maar één op de vijf mensen die discriminatie heeft meegemaakt, dit meldt bij een officiële instantie. Dit is overigens wel een verbetering ten opzichte van 2013: toen werd maar één op de acht discriminatie ervaringen gemeld. Met name bij ADV's wordt maar een fractie gemeld (3%). Dit

⁷ *Kamerstukken II*, 2019/20, 25295, nr. 93.

beeld is niet eenduidig: Uit de peiling onder LHBTI-personen in Europa die het EU Agentschap voor Fundamentele Rechten op 14 mei 2020 publiceerde blijkt dat de aangiftebereidheid onder LHBTI-personen in ons land vergeleken met andere EU-landen juist relatief hoog is.⁸

Mensen met een discriminatie-ervaring geven aan als gevolg van discriminatie onder hun niveau te werken of onderwijs te volgen, of zelfs hiermee gestopt te zijn. Het is daarom van belang dat er wordt ingezet op een brede aanpak van discriminatie met verschillende maatregelen op verschillende terreinen zoals in deze brief genoemd. De aanpak van discriminatie vraagt echter, zoals in de inleiding al gezegd, inzet van ons allen. Vermeldenswaardig hierbij is dat de anti-discriminatenorm in Nederland breed gedragen wordt: 60% van de Nederlandse bevolking heeft in 2018 wel eens mensen die discrimineren aangesproken.

2. Voortgang van de kabinetsaanpak van discriminatie

De kabinetsaanpak bestaat uit een generieke infrastructuur en aanpak die effect heeft op alle gronden en terreinen, aangevuld met maatregelen op bepaalde terreinen en specifieke maatregelen die tot doel hebben om een bepaald type discriminatie te bestrijden of een bepaalde doelgroep te bereiken. Ik ga eerst in op de generieke aanpak van discriminatie, dan op de maatregelen op enkele terreinen waar veel discriminatie plaatsvindt, daarna op de specifieke maatregelen en tot slot op enkele aanscherpingen van het wettelijk kader.

Generieke maatregelen

Versterking ADV-stelsel en lokale aanpak van discriminatie

Uit het SCP-rapport over ervaren discriminatie blijkt, zoals hierboven ook toegelicht, dat slechts één op de vijf van de mensen die menen gediscrimineerd te zijn, dit meldt bij een officiële instantie. Van deze groep weet maar drie procent de gemeentelijke ADV's te vinden. Hoewel dit cijfer nog altijd zorgwekkend is, is wel een verbetering zichtbaar: in 2013 meldde nog maar één op de acht mensen een discriminatie ervaring. Ook is in 2019, zoals gezegd, het aantal meldingen bij ADV's licht gestegen.

De vindbaarheid van de ADV's is al langer onderwerp van gesprek. Daarom heb ik onderzoek laten doen naar het functioneren van de ADV's en naar mogelijkheden om het stelsel van ADV's te versterken. Dit heeft geresulteerd in een aanpak die ik aan u heb geschetst in mijn brief van 16 oktober 2019.⁹ De daarin aangekondigde intensievere monitoring van de ADV-functie wordt sindsdien vormgegeven. Daaruit blijkt dat het ADV-veld zich voortdurend ontwikkelt. Zo is in Oost-Nederland vanuit de ADV's van de regio's Overijssel, Gelderland-Midden en Gelderland-Zuid per 1 januari 2020 een regionale ADV (Vizier) ontstaan. Vanuit het ministerie van BZK zullen regionale en lokale ontwikkelingen verder

⁸ <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

⁹ *Kamerstukken II*, 2019/20, 30950, nr. 179.

worden gemonitord in overleg met relevante partners, zoals Discriminatie.nl en het College voor de Rechten van de Mens.

De vindbaarheid en toegankelijkheid van de ADV's is ook onder de aandacht van gemeenteambtenaren gebracht in de vijf masterclasses die in oktober en november 2019 zijn gehouden. Tijdens de masterclasses stond de 'Handreiking antidiscriminatiebeleid voor gemeenten' uit 2018 centraal, met een belangrijke focus op de toegankelijkheid en vindbaarheid van ADV's. Het doel van de masterclasses, die door kennisinstituut Movisie zijn uitgevoerd en waar gemeenteambtenaren van 39 gemeenten hebben deelgenomen, was het vergroten van de kennis van gemeenteambtenaren over effectief antidiscriminatiebeleid en het vergroten van de handelingsperspectieven van ambtenaren om dit antidiscriminatiebeleid te kunnen voeren.

Overigens heeft kennisinstituut Movisie, met subsidie van het ministerie van SZW, ook drie regionale (mini-)werkconferenties gehouden voor interventie-ontwikkelaars op het terrein van antidiscriminatie en professionals en vrijwilligers die willen starten met het ontwikkelen van een antidiscriminatie-interventie. Doel van deze conferenties was de kennis te vergroten bij de doelgroep over wat werkt om discriminatie te verminderen, de toepassing van deze kennis te bevorderen en het netwerk tussen mensen uit de doelgroep te versterken. De belangstelling hiervoor was groter dan verwacht, er hebben in totaal 124 mensen deelgenomen.

Om te voorkomen dat meldingen van discriminatie tussen wal en schip vallen – bijvoorbeeld omdat ADV's doorverwijzen naar de politie en de politie te weinig aanknopingspunten vindt voor strafrechtelijke vervolging – wordt een project uitgezet om mensen beter te begeleiden bij het melden van discriminatie en in het traject dat daar op volgt. Hiertoe is door externe professionals een projectplan opgesteld, dat in 2020 volgens de daarvoor geldende regels zal worden uitgezet en waar geïnteresseerde partijen op in zullen kunnen schrijven.

Strafrechtelijke opsporing en vervolging

WODC-onderzoek "Een discriminatie-aspect als strafverzwarende omstandigheid. Cijfers en praktijkervaringen"

In de brief van 19 juni 2018¹⁰ heeft het kabinet (vervolg)onderzoek aangekondigd over het meewegen van een discriminatie-aspect bij de straftoemeting. Het onderzoek bestaat uit twee onderdelen die apart zijn uitgezet: Het ene deel is rechtsvergelijkend van aard en beziet hoe enkele ons omringende landen een discriminatoir oogmerk (discriminatie-aspect) als strafverzwarende omstandigheid betrekken, en hoe dit in de praktijk uitwerkt. Dit onderzoeksdeel zal deze zomer worden afgerond. Het andere onderzoeksdeel tracht inzicht te verschaffen in hoeverre de beleidsintensiveringen van de afgelopen jaren hebben bijgedragen aan het goed toepassen van de huidige strafverzwarringsgrond bij delicten met een discriminatie-aspect. Daarbij is ook gezien of er andere beleidsintensiveringen denkbaar zijn om de huidige werkwijze te verbeteren. Dit is neergelegd in het bijgevoegde WODC-rapport. In de bijlage bij deze brief wordt ingegaan op de aanbevelingen van de onderzoekers.

¹⁰ *Kamerstukken II 2017/18, 29279, nr. 442.*

Continuering Meldpunt internetdiscriminatie

Uw Kamer heeft de motie Özütok aangenomen¹¹, die de regering verzoekt "te garanderen dat mensen ook na 31 december 2019 melding kunnen maken van online discriminatie bij een onafhankelijk meldpunt en daarvoor een voorziening te treffen". Ter uitvoering van deze motie beziet het kabinet de mogelijkheden voor het beleggen van een meldpunt voor online discriminatie voor de middellange en voor de lange termijn. In afwachting hiervan zal het Meldpunt internetdiscriminatie (MiND) bij NL Confidential operationeel blijven.

Monitoring discriminatiezaken

Politie, OM en ADV's werken nauw samen op basis van een periodieke geüpdatete lijst van meldingen, aangiftes, mutaties en processen-verbaal van discriminatie, zodat discriminatie-incidenten betekenisvol worden afgedaan. Er loopt een tijdelijk project waarbij de werkwijze wordt getoetst dat de politie haar systemen op discriminatie screent en waarbij de eenheden tweewekelijks een overzicht ontvangen van alle discriminatiezaken (inclusief commune delicten met discriminatieaspect) die zich hebben afgespeeld in die eenheid. Vooralsnog lijkt dit mechanisme zijn vruchten af te werpen. Mocht het project positief worden geëvalueerd, dan zal worden gezien hoe dit mechanisme breder kan worden toegepast en kan worden geborgd in het reguliere proces.

Daarnaast wordt op verschillende niveaus op dit moment gezien hoe de samenwerking tussen OM, Politie, ADV's en het College voor de Rechten van de Mens zo optimaal mogelijk kan worden ingericht. Teneinde de laagdrempeligheid van het doen van een melding of aangifte te bevorderen, is het van belang dat er verschillende modaliteiten om te melden beschikbaar blijven. Vereenvoudiging en professionalisering van bestaande modaliteiten worden daarbij toegejuicht en gestimuleerd.

Divers vakmanschap en inclusiviteit bij de politie

Uw Kamer ontving op 2 april 2019 het Actieplan Veiligheid LHBTI.¹² In dit actieplan is ook de aanpak van de politie inzake inclusiviteit en divers vakmanschap verweven. In het kader van het actieplan is het curriculum divers vakmanschap bij de politie geactualiseerd. Het nieuwe perspectief van de politie op de bestaande thema's diversiteit, inclusie en divers vakmanschap heeft als titel 'Politie voor iedereen' meegekregen. Uitgangspunt is onder meer dat de politie er is voor iedereen. Zowel de collega als de burger moeten zich veilig voelen. Het vakmanschap dat daarvoor nodig is, wordt een vast onderdeel van de dagelijkse vakmanschapsontwikkeling en ondersteuning aan de operatie. Dit nieuwe perspectief Politie voor iedereen vervangt het Programma "Kracht van het Verschil", inclusief de verschillende projecten die uit dit programma voortvloeien. Door middel van dit perspectief op het dagelijks vakmanschap van de politie worden de thema's diversiteit en inclusie geborgd. Politie voor Iedereen is de komende jaren het nieuwe perspectief van de politie op diversiteit en inclusie; een heldere koers gericht op veilige, competente en effectieve teams waarin heel verschillende politiemensen werken voor iedereen die de politie nodig heeft. De

¹¹ Kamerstukken II, 2018/19, 30950 nr. 163.

¹² Kamerstukken II, 2018/19, 30 420,nr. 303.

focus verschuift van het verschil naar de verbinding. Daarnaast is in alle eenheden een begin gemaakt met de invoering van de bondgenotenaanpak. Dit is verder verbreed in het afgelopen jaar. In sommige sectoren/teams wordt nog een inhaalslag gemaakt.

Het is van belang dat het maatschappelijk debat over de onaanvaardbaarheid van discriminatie in onze samenleving wordt gestimuleerd. In Nederland maken mensen die bijvoorbeeld een andere etniciteit, religieuze overtuiging of seksuele gerichtheid of een andere leefstijl hebben volwaardig deel uit van onze samenleving. Onderzocht wordt of een brede campagne op dit terrein een bijdrage kan leveren aan deze discussie, hoe deze campagne eruit zou moeten zien en in hoeverre de politie hieraan een bijdrage kan leveren.

Aanpak van discriminatie op bepaalde terreinen

Aanpak arbeidsmarktdiscriminatie

Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021

Arbeidsmarktdiscriminatie heeft grote impact op individuen en de samenleving als geheel. Het kabinet staat dan ook voor een eerlijke arbeidsmarkt waarop mensen gelijke kansen krijgen. Daarom is het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018-2021 ingericht. Het actieplan kent drie pijlers: toezicht en handhaving, onderzoek en instrumenten en kennis en bewustwording. De aanpak richt zich op discriminatie op gronden als leeftijd, afkomst, sekse, handicap en seksuele gerichtheid. Hieronder worden enkele belangrijke resultaten benoemd. Voor de zomer wordt de jaarlijkse voortgangsrapportage aan uw Kamer toegezonden met hierin uitgebreide informatie over de voortgang van alle maatregelen uit het actieplan.

Het afgelopen jaar is binnen een breed onderzoeksprogramma kennis verzameld over (onbewuste) vooroordelen en discriminatie in de werving & selectiepraktijk. Deze kennis kan worden vertaald in effectieve maatregelen die werkgevers kunnen toepassen binnen de eigen organisatie. Ook biedt deze kennis een basis voor toezichtsinterventies van de Inspectie Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) wanneer zij bevoegd worden om toezicht te houden op arbeidsmarktdiscriminatie. Op 23 april 2020 zijn vijf onderzoeken die binnen het onderzoeksprogramma zijn uitgevoerd aan uw Kamer verzonden.¹³

Daarnaast is binnen de pijler toezicht en handhaving door de Inspectie SZW verkend hoe het toezicht op arbeidsmarktdiscriminatie effectief ingericht kan worden. In 2019 zijn hiervoor 240 verkennende inspecties uitgevoerd bij bedrijven en intermediairs op de arbeidsmarkt. Daarnaast is er een netwerk ingericht van experts en betrokken organisaties waarbinnen kennis en signalen over arbeidsmarktdiscriminatie worden gedeeld. Het gaat om organisaties als de ADV's, het College voor de Rechten van de Mens, de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het UWV. Dit netwerk komt een aantal keer per jaar bij elkaar.

¹³ *Kamerstukken II*, 2019/20, 29544, nr. 1003.

Binnen de pijler kennis en bewustwording is een campagne ingericht in samenwerking met BNR-nieuwsradio: Verderkijzers. De campagne richtte zich op bedrijven en stelde de kracht van diversiteit centraal. Onderdeel van de campagne waren een website, een wekelijks item bij BNR, podcasts bij BNR en bijeenkomsten met bedrijven. Op dit moment wordt gewerkt aan een nieuwe campagne.

Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA)

Het Programma Verdere Integratie op de Arbeidsmarkt (VIA) onderzoekt in acht pilots wat werkt om de arbeidsmarktpositie van mensen met een niet-westerse migratieachtergrond te verbeteren. De acht pilots richten zich op de loopbaanmomenten waarop zij achterstand oplopen op de arbeidsmarkt. Zo wordt gekeken naar het verbeteren van de studiekeuze op het vmbo en de zoektocht naar een stage- of werkplaats vanuit het mbo. De pilots testen welke oplossingen effectief zijn. De aanpakken in de pilots worden dan ook wetenschappelijk onderzocht. Uw Kamer is hierover in eerdere voortgangsbrieven in meer detail geïnformeerd.¹⁴ De eerste tussentijdse inzichten van de pilots worden na de zomer van 2020 verwacht, de eindresultaten van de meeste pilots in 2021. In 2020 en 2021 worden de lessen uit de pilots en ander onderzoek breed verspreid voor toepassing bij werkgevers, gemeenten, UWV en in het onderwijs. Uw Kamer ontvangt in het najaar van 2020 een volgende voortgangsbrief over het Programma VIA.

Aanpak stagediscriminatie

Om stagediscriminatie te bestrijden en gelijke kansen bij stages te bevorderen, wordt samengewerkt met partners als VNO-NCW/MKB-Nederland, de MBO Raad, JOB (Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs), het College voor de Rechten van de Mens en Stichting School en Veiligheid (SSV). Door middel van verscheidene acties en projecten wordt ingezet op het vergroten van bewustwording bij leerbedrijven, mbo scholen en studenten. Uw Kamer heeft hierover op 25 oktober 2019 een voortgangsrapportage ontvangen.¹⁵ Om scholen en leerbedrijven te ondersteunen bij een aantoonbaar effectieve aanpak is (mede in het kader van het programma VIA) in opdracht van de ministeries van OCW en SZW een onderzoeksuitvraag uitgezet voor onderzoek naar effectieve interventies voor het tegengaan van stagediscriminatie. Ook zal komend schooljaar een campagne worden gelanceerd gericht op het tegengaan van stagediscriminatie en het bevorderen van gelijke kansen bij stages, en zal uw Kamer worden geïnformeerd over de motie Van den Berge/Kuik over een meld-app voor stagediscriminatie.¹⁶

In januari verscheen het onderzoek 'De overgang van het mbo naar de arbeidsmarkt. De positie van jongeren met een migratieachtergrond belicht' van SEO Economisch Onderzoek. De vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de staatssecretaris van SZW verzocht op het onderzoek te

¹⁴ Kamerstukken II, 2018/19, 29544, nr. 848, Kamerstukken II, 2019/20, 29544-960, nr. 960.

¹⁵ Kamerstukken II, 2019/20, 31 524, nr. 443.

¹⁶ Kamerstukken II, 2019/20, 35 252, nr. 15.

reageren. Dit rapport is op 4 juni 2020 met een beleidsreactie, mede namens de minister van OCW, aan uw Kamer gezonden.¹⁷ Daarnaast wordt op dit moment door het Researchcentrum Onderwijs en Arbeidsmarkt een onderzoek uitgevoerd naar het verschil in arbeidsmarktkansen tussen hbo'ers met migratieachtergrond en autochtone studenten. Het onderzoek wordt september 2020 verwacht.

Tot slot heeft de minister van OCW toegezegd de inzet van een diversiteitscoach te verkennen.¹⁸ Hiertoe is een verkenning met het veld georganiseerd, gefaciliteerd door de MBO Raad. Iedere student moet alle vormen van (mogelijke) discriminatie (bijvoorbeeld bij stages) bespreekbaar kunnen maken. Binnen veel scholen bestaan hiertoe al mogelijkheden, maar deze lijken niet altijd vindbaar voor studenten en ze zijn niet altijd goed toegerust voor hun taak. Het creëren van een nieuwe functie zoals een diversiteitscoach, lost dit mogelijk slechts deels op. Het is niet gegarandeerd dat een diversiteitscoach op school beter vindbaar is, bijvoorbeeld. Het belang van een 'trekker' wordt erkend: iemand die het belang van diversiteit en het tegengaan van discriminatie binnen de organisatie breed uitdraagt. Echter, het mag niet zo zijn dat slechts één persoon hiervoor verantwoordelijk is; het gaat om een brede en gezamenlijke opgave binnen de school. Het is belangrijk dat studenten op school het gesprek over discriminatie aan kunnen gaan met iemand bij wie zij zich veilig voelen. Dat kan een docent, mentor, stagebegeleider of stage coördinator zijn. Zij moeten discriminatie kunnen herkennen en erkennen, en weten hoe zij hierbij kunnen handelen en naar wie ze studenten eventueel kunnen doorverwijzen. Om hen daarin ondersteuning te bieden bestaan verschillende tools zoals de e-learning module "Op stage? Iedereen gelijke kansen. In gesprek over stagediscriminatie" van SSV en de Anne Frank Stichting, de nieuwe themapagina over diversiteit van het Kennispunt MBO Burgerschap en de podcasts over diversiteit in de klas van de MBO Raad. Niettemin moet we continue kijken hoe we het bespreekbaar maken van discriminatie verder kunnen verbeteren en faciliteren. Hierover zal het ministerie van OCW met de sector in gesprek gaan om te kijken hoe we scholen hierin kunnen ondersteunen en wat zij van elkaar kunnen leren. Hierover zal uw Kamer nader worden geïnformeerd.

Aanpak loonkloof

De laatste Monitor loonverschillen mannen en vrouwen van het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), gepubliceerd in november 2018¹⁹, laat zien dat er nog steeds een beloningsverschil bestaat tussen mannen en vrouwen. Dit verschil wordt grotendeels veroorzaakt door factoren als leeftijd, arbeidsduur en opleidingsniveau. Het resterende, onverklaarbare loonverschil tussen vrouwen en mannen (het gecorrigeerde beloningsverschil) vormt volgens het CBS een voorzichtige indicatie van het bestaan van ongelijk loon voor gelijkwaardige arbeid, al is op basis van het onderzoek volgens het CBS niet te zeggen in

¹⁷ *Kamerstukken II*, 2019/20, 29544, nr. 1013.

¹⁸ *Kamerstukken II*, 2019/20, 2019 D44583.

¹⁹ <https://www.cbs.nl/nl-nl/maatwerk/2018/47/monitor-loonverschillen-mannen-en-vrouwen-2016>. Het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) doet elke twee jaar in opdracht van het ministerie van SZW onderzoek naar de beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en bij de overheid.

hoeverre feitelijk sprake is van beloningsdiscriminatie. De volgende Monitor loonverschillen mannen en vrouwen wordt dit najaar verwacht.

Hoewel de onderzoeken van het CBS laten zien dat de loonkloof afneemt, gaat dit langzaam. In het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie 2018 – 2021 zijn daarom maatregelen opgenomen gericht op het verder dichten van de loonkloof. De Stichting van de Arbeid is momenteel bezig met het updaten van de checklist gelijke beloning 'Je verdiende loon!'. In de hierboven genoemde campagne 'Verderkijkers' was ook aandacht voor het onderwerp. Verder is door het ministerie van OCW tot eind 2019 een campagne van WOMEN Inc. gesubsidieerd om vrouwen en werkgevers bewust te maken van de loonkloof. Hieronder vielen ook de campagne #15procentminder en de Gelijk Loon Check waarmee werkgevers op een eenvoudige manier kunnen meten of er een loonkloof is binnen hun organisatie. Ten slotte gaat de Sociaal-Economische Raad (SER) een infrastructuur ontwikkelen, in het verlengde van hun advies over het bevorderen van culturele en gender-diversiteit aan de top. De infrastructuur helpt bedrijven met het maken van plannen, het monitoren van de voortgang en het presenteren van de resultaten op het gebied van (gender)diversiteit. Dat kan bijdragen aan grotere transparantie en kan bijvoorbeeld ook inzicht bieden in de mate van gelijke beloning van mannen en vrouwen. Het vergroten van transparantie kan bijdragen aan het verder terugdringen van beloningsverschillen. Het ministerie van SZW verkent mogelijke maatregelen ter bevordering hiervan. Overigens wordt ook vanuit de Tweede Kamer gewerkt aan een initiatiefvoorstel ter bevordering van gelijke beloning en werkt de Europese Commissie aan een richtlijn over beloningstransparantie.²⁰

Zwangerschapsdiscriminatie

Zwangerschapsdiscriminatie is een hardnekkig fenomeen. Daarom is er aandacht aan besteed in de hierboven genoemde campagne 'Verderkijkers'. Daarnaast is de bewustwordingsactie 'Baby en Baan', die vrouwen in brede zin informeert over hun rechten bij zwangerschap en jong ouderschap, in 2018 verlengd tot juli 2019. Om vrouwen te informeren over hun rechten op het gebied van zwangerschap en ouderschap in relatie tot werk is een samenwerking met de GroeiGids van de GGD ingericht. In de Engelstalige papieren GroeiGids en de Groeiapp worden vrouwen geattendeerd op wat zij kunnen doen wanneer zij te maken krijgen met zwangerschapsdiscriminatie. De samenwerking met de GGD zal worden voortgezet en waar mogelijk uitgebouwd vanwege het grote bereik van de GroeiGids producten. De komende maanden wordt gezien hoe de aanpak van zwangerschapsdiscriminatie een extra impuls kan krijgen. Hierbij worden de uitkomsten van het onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie van het College voor de Rechten van de Mens, dat rond de zomer zal verschijnen, betrokken.

Aanpak discriminatie in het onderwijs

Iedereen verdient een inclusieve leeromgeving die hen de veiligheid geeft om zichzelf te zijn en zorg biedt als incidenten toch voorkomen. De aanpak van

²⁰ Wetsvoorstel gelijke beloning van vrouwen en mannen van de leden Ploumen (PvdA), Özütok (GroenLinks), Jasper van Dijk (SP) en Van Brenk (50Plus).

discriminatie in het onderwijs is er daarom op gericht om elke school inclusiever te maken. Deze aanpak kent drie dimensies. De student en leerling, de docent en de zorgstructuur binnen de school.

Een inclusieve leeromgeving vraagt beleid dat enerzijds het bewustzijn en de kennis van studenten en leerlingen over diversiteit vergroot en anderzijds scholieren weerbaarder maakt. Het ministerie van OCW zal opnieuw de aandacht vestigen op het aanbod aan ondersteuningsmateriaal/trainingen bij de SSV en organisaties als de Anne Frank Stichting en de Respect Education Foundation. Er is heel veel materiaal over vooroordelen en discriminatie en veel scholen weten dat ook te vinden, maar scholen kunnen er nog meer aandacht aan te besteden. Juist nu steeds meer groepen zich bewust worden van discriminatie en dat ook als zodanig gaan benoemen. In het SCP-rapport wordt aangegeven dat dit ook een teken kan zijn van emancipatie van die groepen. Het is dus een mooie kans voor het onderwijs om daar iets mee te doen.

De voorgestelde kerndoelen zoals geformuleerd in het kader van vernieuwing van het curriculum bieden daarvoor duidelijke aanknopingspunten. Maar al vooruitlopend op deze aanpassingen dienen scholen de conclusies van het SCP-rapport te zien als stimulans om discriminatie binnen de school/instelling aan te pakken en bespreekbaar te maken, ook vanuit het thema Burgerschap en de kerndoel-onderdelen seksualiteit en seksuele diversiteit.²¹ Het wetsvoorstel burgerschap po-vo, dat eind 2019 naar uw Kamer is gestuurd, moet in de toekomst verder bijdragen aan het weerbaar maken van leerlingen en studenten.²²

Het kunnen omgaan met diversiteit is een belangrijk onderdeel van het burgerschapsonderwijs, waaraan alle scholen verplicht zijn aandacht te besteden. Binnen het mbo is dit onderdeel van de kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap. Het leren reflecteren op eigen opvattingen en gedrag, het praten over vooroordelen en stereotypen en het vormen van een eigen mening door dialoog over en verdieping in de opvattingen en visies van anderen over sociaal-culturele, religieuze en seksuele waarden staan hierin voorop. Zo is er de ingerichte themapagina van het Kennispunt MBO Burgerschap, en zijn er, zoals eerder in deze brief vermeld, podcasts gemaakt om het thema diversiteit meer onder de aandacht te brengen. In deze podcastserie krijgen docenten tips en ideeën over omgaan met diversiteit in de klas en hoe dit bespreekbaar gemaakt kan worden.

Om het gesprek op school te stimuleren en te ondersteunen over het thema seksualiteit en diversiteit zijn er diverse programma's ontwikkeld. Zo wordt er met de steun van het ministerie van OCW specifiek voor gereformeerde scholen een nieuw project 'Stil verdriet' van theater AanZ, SSV en Homo in de klas ontwikkeld. Dit project start dit najaar. De Alliantie act4respect van Rutgers en Atria heeft de jongerencampagne 'Generatie Ja... en?' gelanceerd over seksueel

²¹ Deze doelen gelden voor het primair en voortgezet onderwijs. Binnen het mbo is dit onderdeel van de kwalificatie-eisen loopbaan en burgerschap.

²² *Kamerstukken II*, 2019/20, 35352, nr. 2.

grensoverschrijdend gedrag en gender gerelateerd geweld. De activiteiten van Rutgers en Atria worden door het ministerie van OCW ondersteund. Daarnaast heeft ongeveer 85% van de scholen voor voortgezet onderwijs een GSA (Gender and Sexuality alliance). Het COC, TNN, en NNID krijgen instellingssubsidie om deze GSA's te ondersteunen, voorlichting te geven en bijvoorbeeld Paarse Vrijdag te organiseren.

De sleutelfiguur in het creëren van een inclusieve leeromgeving is de docent. Om de docent bij deze taak te ondersteunen en hierin te professionaliseren zijn er trainingen beschikbaar. Zo biedt de SSV trainingen aan. De belangrijkste is "Dialoog onder druk". Onder scholen (voortgezet onderwijs en mbo) is veel belangstelling voor deze training. Daarnaast loopt er een verkenning naar hoe professionalisering van docenten burgerschap bevordert kan worden, mede in het kader van het terugdringen van discriminatie in het onderwijs. Hierover worden momenteel gesprekken gevoerd waarbij mogelijk ook het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren (PSOP) wordt betrokken. Bij het professionaliseren gaat het om het mogelijk beïnvloeden van de initiële opleidingen voor docenten en zij-instromers, en over na- en bijscholing voor reeds bevoegde docenten. Dit gaat bijvoorbeeld via de vakverenigingen van docenten, zoals de Nederlandse Vereniging van Leraren Maatschappijleer (NVLM), en via de lerarenopleidingen, voor de invulling van het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift voor zij-instromers. Er wordt gekeken naar manieren om in samenwerking met het Kennispunt Burgerschap MBO na- en bijscholing op te zetten. Ook hebben lerarenopleidingen inmiddels aandacht voor seksuele- en genderdiversiteit.

Ten slotte moeten scholen een zorgstructuur hebben die leerlingen helpt in het geval van incidenten of zorgen. In het funderend onderwijs is er daarom op elke school een aanspreekpunt waar leerlingen terecht kunnen met signalen over pesten en aanverwante zaken. Dit aanspreekpunt moet niet alleen op papier bestaan, maar ook daadwerkelijk toegankelijk zijn voor studenten. Het SCP-rapport geeft op dit gebied extra aanleiding om met scholen en partners te onderzoeken hoe zij omgaan met discriminatie en vormen van seksuele intimidatie en geweld. Zoals het SCP zelf stelt, is de toename van ervaringen van seksuele intimidatie ook te verklaren door de bewustwording die met #metoo is gegroeid. In die zin is het goed dat we nu beter zicht hebben op de omvang van het probleem. Dit stelt het ministerie van OCW en scholen beter in staat het probleem aan te pakken.

Binnen de zorgstructuur van scholen moet ook specifiek aandacht zijn voor studenten met een beperking. Om deze studenten te helpen is in het mbo recent de website www.mbotoegankelijk.nl gelanceerd. Op deze website is alle informatie voor studenten met een ondersteuningsbehoefte verzameld. De website is ontwikkeld op verzoek van en in samenwerking met onder andere studenten(organisaties). Studenten kunnen nu zelf bekijken waar ze recht op hebben en wat ze nodig hebben, en kunnen zo hun ondersteuning samen met hun school goed vormgeven.

Uit het SCP-rapport blijkt dat een op de twaalf lesbische, homoseksuele en biseksuele studenten door discriminatie is gestopt met zijn of haar opleiding. Een

ernstig signaal waar het ministerie van OCW met scholen mee aan de slag gaat. Naast de inzet op een inclusieve en veilige leeromgeving roept het ministerie van OCW scholen op om slachtoffers zo veel mogelijk te faciliteren en te stimuleren in het doen van meldingen. Niet alleen helpt en dwingt dit scholen gevolg te geven aan de incidenten, ook laat het onderzoek zien dat slachtoffers die melden, zich hierdoor geholpen voelen. Helaas stelt het SCP-rapport dat maar een zeer beperkt aantal slachtoffers van discriminatie melding bij de externe meldpunten doen. Ter aanvulling op de cijfers van het SCP zijn er in de monitor 'Sociale Veiligheid po/vo' van het ministerie van OCW vragen opgenomen over ervaren discriminatie. Deze monitor wordt elke twee jaar uitgevoerd in het funderend onderwijs.

Aanpak discriminatie op de woningmarkt

In maart 2018 publiceerde de Groene Amsterdammer een onderzoek waaruit bleek dat ruim 90% van de onderzochte makelaars bereid was mee te werken aan discriminatie. Dit onderzoek was een belangrijke aanleiding om gezamenlijk met de sector een aanpak Goed verhuurderschap af te spreken, waarbinnen de aanpak van discriminatie op de woningmarkt een belangrijke plaats heeft. Binnen deze aanpak heeft de sector toegezegd in te zetten op standaardisering van screeningprocessen van kandidaathuurders ter voorkoming van discriminatie bij de selectie van huurders. Ook wordt in opleiding en bijscholing aandacht besteed aan dit onderwerp. In april 2019 volgde echter uit een uitzending van het televisieprogramma Radar, waarin het onderzoek van de Groene Amsterdammer werd overgedaan, dat er nog weinig was veranderd, nu dit onderzoek een zelfde uitkomst had. Dit gaf aanleiding tot nadere maatregelen.

In haar brief van 11 november 2019 heeft de minister voor Milieu en Wonen aangegeven welke aanpak het kabinet voorstaat.²³ Deze aanpak is mede vormgegeven op basis van het onderzoek van de Radboud Universiteit, dat als bijlage bij die brief aan uw Kamer is gezonden. Het kabinet zet in op diverse vormen van bewustwording en voorlichting; op vormen van screening van potentiële huurders die de risico's voor verhuurders beperkt en discriminatie tegengaat en op onderzoek met behulp van mystery guests en praktijktests om bewustwording bij de sector te bevorderen. De resultaten van die onderzoeken en praktijktests zullen waar mogelijk worden teruggekoppeld naar de koepelorganisaties van makelaars, NVM en VBO. Het onderzoek met gebruikmaking van praktijktests en/of de inzet van mystery guests is aanbesteed. Ik verwacht dit onderzoek begin 2021 aan u toe te kunnen sturen. Verder zet het kabinet in op verhoging van de aangifte- of meldingsbereidheid door voorlichting en, in samenwerking met gemeenten, op verbetering van de bekendheid van meldpunten zoals de ADV's. Het belang hiervan is door de rapportage 'discriminatiecijfers in 2019' en het SCP-onderzoek naar ervaren discriminatie, nog eens onderstreept. Ten slotte worden enkele pilots in de grote steden gefinancierd om 'best practises' te verzamelen en elkaar te versterken. In gemeente Rotterdam liep al een pilot over dit onderwerp, die tot doel heeft te onderzoeken hoe een discriminatievrije woningmarkt in Rotterdam tot stand kan komen. Eind 2019 is er ook in Utrecht een pilot gestart, waarin onder meer de juridische mogelijkheden om discriminatie te vervolgen worden onderzocht.

²³ *Kamerstukken II*, 2019/20, 32847 nr. 577.

Aanpak kwetsende content op het internet

Momenteel wordt verkend of er een aanpak van online uitingen met een uitsluitend of kwetsend karakter mogelijk is. Het gaat dan om uitingen die door sommigen als kwetsend of discriminatoir worden ervaren, ook wanneer deze in juridische zin niet strafbaar of anderszins onrechtmatig zijn.

Deze aanpak richt zich op het motiveren van internetgebruikers om zelf op te komen tegen dergelijke berichten. Naar aanleiding van een verkenning naar kwetsende online berichten, worden twee pilots uitgevoerd: een pilot bewustwording en een pilot handelingsperspectief. De pilot bewustwording richt zich op het herkennen van de kwetsende/uitsluitende aard van bepaalde online berichten door internetgebruikers. De pilot handelingsperspectief richt zich op het bieden van handelingsperspectieven aan mensen die graag actie willen ondernemen tegen dergelijke berichten online. Naar verwachting zullen beide pilots eind 2020 afgerond zijn.

Aanpak van discriminatie op specifieke gronden en thema's

Antisemitisme

Herdenken van en educatie over de Tweede Wereldoorlog

In 2019 en 2020 vierten we dat Nederland 75 jaar geleden is bevrijd. Vanwege het lustrum heeft het kabinet in totaal €25 miljoen extra beschikbaar gesteld. Het kabinet vindt het belangrijk om de kennis over onze gedeelde geschiedenis, waarden en vrijheden te vergroten. Met deze middelen investeert het kabinet in de herinnering aan de Tweede Wereldoorlog, zodat ook de komende jaren, als de ooggetuigen wegvallen, het verhaal kan blijven worden verteld op een manier die de komende generaties aanspreekt. Het geld is bedoeld voor de modernisering van een aantal oorlogsmusea en Herinneringscentra, voor educatieprojecten, voor projecten over Nederlands-Indië, voor vernieuwende presentatievormen, voor wetenschappelijk onderzoek naar de geschiedenis van de Tweede Wereldoorlog en voor het vergemakkelijken van de digitale toegang tot bronnen en archieven van de Tweede Wereldoorlog.

Aanpak antisemitisme

De aanpak van antisemitisme is gebaseerd op de uitkomsten van het onderzoek naar triggerfactoren van antisemitisme, waaruit bleek dat het Midden-Oosten-conflict en voetbal de belangrijkste factoren zijn voor antisemitische uitingen. De door het kabinet ingezette lijn van bevordering van de lokale interreligieuze dialoog en van de bewustwording in het onderwijs en het voetbal, wordt voortgezet. Ook het hierboven al aangehaalde wetsvoorstel voor een hernieuwde burgerschapsopdracht voor het onderwijs heeft tot doel onder leerlingen het wederzijdse begrip en kennis van elkaars culturen en godsdiensten te vergroten en intolerantie te bestrijden.

Het kabinet heeft voor 2019, 2020 en 2021 een extra bedrag van €1 miljoen per jaar vrijgemaakt ter bestrijding van antisemitisme. Dit kabinetsbesluit volgde op

een initiatiefnota van de leden Segers en Yesilgöz-Zegerius, die vraagt om meer aandacht voor het tegengaan van antisemitisme, aanvullend op het lopende beleid. Per jaar zal een bedrag van €1 miljoen worden geïnvesteerd in projecten die als doel hebben om antisemitisme tegen te gaan. Daarbij ligt de nadruk op het verbeteren van het proces van melding en aangifte en de opvolging die aan meldingen en aangiftes wordt gegeven. De beschikbare gelden worden grotendeels uitgekeerd in de vorm van een projectsubsidie. Voor een overzicht van de projecten verwijs ik u naar de bijlage.

Coördinator antisemitisme en toepassen IHRA-definitie

Het kabinet ziet geen meerwaarde in het instellen van een nationaal coördinator antisemitisme. De coördinatie van bepaalde landelijke strafzaken met een discriminatie-aspect, waaronder zaken waarin mogelijk sprake is van antisemitisme, ligt in de praktijk bij het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD), dat is ondergebracht bij het Parket Amsterdam van het OM. Het LECD is recentelijk structureel uitgebreid met 2,5 fte, zodat het nog beter invulling kan geven aan deze taak. Tegelijkertijd blijft er aandacht voor het steviger positioneren van de Regionale Discriminatie Overleggen (RDO's), zodat een betere afstemming met politie en ADV's kan plaatsvinden over de vraag welke aanpak het beste effect sorteert.

Nederland is aangesloten bij de International Holocaust Remembrance Alliance (IHRA). In 2016 heeft de IHRA een werkdefinitie van antisemitisme aangenomen. Het kabinet heeft deze definitie ondersteund als niet-juridisch bindende werkdefinitie van en voor de IHRA.

Tijdens de begrotingsbehandeling van het ministerie van Justitie en Veiligheid heeft het lid Van der Staaij een motie ingediend over het hanteren van de IHRA-definitie van antisemitisme (Kamerstukken II, 35 000 VI nr. 68). De door de IHRA geformuleerde werkdefinitie van antisemitisme omvat een juridisch niet-bindende definitie. De IHRA-definitie is een praktisch hulpmiddel bij de registratie en opsporing van strafbare feiten waaraan mogelijk een discriminatie-aspect is verbonden. Om tot de conclusie te komen dat sprake is van een strafbare gedraging en een discriminatie-aspect dienen alle feiten en omstandigheden van het individuele geval betrokken te worden. Dit betekent dat overeenkomst met de lijst met uitingen en gedragingen nimmer automatisch kan leiden tot de conclusie dat sprake is van een strafbare discriminatoire/antisemitische uiting of gedraging.

Vanuit dit uitgangspunt zijn anti-discriminatievoorzieningen, de korpsleiding van de politie en het Parket-Generaal van het openbaar ministerie in het bezit gesteld van de IHRA-werkdefinitie, zodat zij daarmee in de uitoefening van hun taken hun voordeel kunnen doen. Het hanteren van de werkdefinitie verandert niets aan het wettige en beleidsmatige beoordelingskader om een uiting of gedraging als discriminatoir en/of als strafbaar te bestempelen. Naast politie en OM is in het afgelopen jaar ook aan ambassades in Nederland en in het buitenland de Nederlandse omgang met de door Nederland beschreven IHRA werkdefinitie toegelicht.

Racisme in het voetbal

Op 8 februari 2020 heeft uw Kamer het plan "Ons Voetbal is van iedereen. Samen zetten wij racisme en discriminatie buitenspel" ontvangen. In het plan, dat in samenwerking met de ministers van JenV, SZW, voor Medische zorg en Sport en de KNVB is opgesteld, staan diverse maatregelen genoemd die ingezet worden om racisme en discriminatie in het voetbal te voorkomen, signaleren en sanctioneren. Een groot aantal van de maatregelen uit het plan wordt momenteel verder vormgegeven, uitgewerkt en geïmplementeerd.

Afroracisme

De Verenigde Naties (VN) riepen in 2013 'het decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst' uit. De resolutie roept VN-landen op in actie te komen tegen racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en onverdraagzaamheid die daarmee samenhangt. Deze *Decade* loopt van 1 januari 2015 tot en met 31 december 2024. Landen bepalen zelf hoe zij hieraan invulling geven. Het ministerie van SZW coördineert de Nederlandse invulling van de Decade en geeft dit vorm in samenwerking met andere departementen. De Nederlandse invulling richt zich op de versterking van de aanpak van racisme in Nederland. Een aantal activiteiten in het kader van de Decade raakt ook aan bewustwording van het gedeeld verleden.²⁴

Zo heeft het ministerie van SZW bijgedragen aan de Black Achievement Month: een maand waarin de bijdragen van personen van Afrikaanse afkomst aan de Nederlandse samenleving centraal staan. Ook heeft het ministerie van SZW bijgedragen aan onderzoek en, middels projectsubsidie aan NiNsee, aan de nationale herdenking slavernijverleden en het stimuleren van lokale herdenkingen. Het kabinet zal uw Kamer binnenkort informeren over de wijze waarop de dialoog over het slavernijverleden wordt vormgegeven. Daarnaast zijn er twee fondsen op naam opgericht om initiatief vanuit de samenleving te stimuleren op het gebied van bewustwording van afroracisme en het tegengaan van stereotypen en vooroordelen. Vanuit het VN Decennium Fonds Sociaal worden initiatieven op het gebied van maatschappelijk welzijn die bijdragen aan de empowerment en inclusie van mensen van oorspronkelijk Afrikaanse afkomst ondersteund. Vanuit het VN Decennium Fonds Cultuur worden culturele projecten ondersteund die zich richten op het ontmoeten en verbinden van mensen van oorspronkelijk Afrikaanse afkomst met de Nederlandse samenleving en onderling. Tevens is er een ondersteuningsfunctie ingericht om personen en gemeenschappen te stimuleren en te adviseren bij het schrijven en indienen van projectplannen. Zowel de ondersteuningsfunctie als de fondsen lopen ten einde in 2020.

Momenteel wordt er een onderzoek uitgevoerd naar de oorzaken en triggerfactoren van discriminatie van personen van Afrikaanse afkomst. Volgens de planning wordt dit onderzoek eind 2020 opgeleverd. Het onderzoeksrapport

²⁴ Kamerbrief TK 2019-0000351765

levert naar verwachting een belangrijke bijdrage aan het verder bepalen van het beleid ter bestrijding van afro-racisme.

Moslimdiscriminatie

De leden Gijs van Dijk en Van den Hul riepen in hun motie van 13 maart 2019 de regering op om in gesprek te gaan met vertegenwoordigers van de islamitische gemeenschap met als doel specifiek beleid te ontwikkelen dat bijdraagt aan het tegengaan van discriminatie van moslims.²⁵ De minister van SZW heeft in het eerste kwartaal van 2020 invulling gegeven aan deze motie. Doordat het ministerie van SZW in gesprek is gegaan met vertegenwoordigers van moslimgemeenschappen. In deze gesprekkenreeks is gestreefd naar een diverse groep vertegenwoordigers, met aandacht voor organisaties die zich bijvoorbeeld richten op moslimvrouwen en -jongeren, en/of (ook) buiten de Randstad opereren. Daarnaast hebben er (online) focusgroepen plaatsgevonden met verschillende groepen burgers, zowel moslims als niet-moslims. Het doel van de focusgroepen was om meer inzicht te krijgen in wat burgers op basis van ervaringen en opvattingen zien als mogelijkheden in het aanpakken van moslimdiscriminatie.

Ten slotte voert het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) op dit moment een verkenning uit naar de maatregelen van andere Europese landen om moslimdiscriminatie tegen te gaan. Het voornemen is om uw Kamer in het najaar van 2020 te informeren over de resultaten en te bezien of er aangrijpingspunten zijn voor aanvullend beleid.

Discriminatie op grond van seksuele gerichtheid

Actieplan Veiligheid LHBTI's

Het hierboven al genoemde Actieplan Veiligheid LHBTI is op 2 april 2019 aan uw Kamer aangeboden.²⁶ Aanleiding voor het plan was het verzoek vanuit uw Kamer om naast de generieke aanpak, additionele specifieke maatregelen te treffen om discriminatie op grond van seksuele gerichtheid en genderidentiteit tegen te gaan. Het actieplan vormt een samenwerkingstraject tussen de G4, het ministerie van OCW en het ministerie van JenV. Het actieplan bevat maatregelen die specifiek gericht zijn op het verminderen van discriminatie en geweld tegen deze groepen, maar het bevat ook meer generieke maatregelen, zoals de hierboven beschreven uitbreiding van het aantal fte's bij het LECD en de actualisering van het curriculum divers vakmanschap bij de politie. In deze brief wordt u geïnformeerd over de voortgang van de strafrechtelijke maatregelen. De OCW-maatregelen komen aan bod in de communicatie tussen uw Kamer en de minister van OCW in het kader van het emancipatiebeleid.

Verschillende acties in het actieplan zijn inmiddels afgerond, zoals de verhoging van het strafmaximum voor haatzaaien (zie ook hierna, onder 'aanscherpen wettelijk kader'). Andere acties zijn in gang gezet en lopen nog, zoals de

²⁵ *Kamerstukken II*, 2018/19, 30950, nr. 170.

²⁶ *Kamerstukken II*, 2018/19, 30420, nr. 303.

invoering van een uniforme werkwijze om de kwetsbaarheid van slachtoffers te beoordelen. Daartoe hebben de politiemedewerkers die met slachtoffers in aanraking komen trainingen slachtofferzorg gekregen. In een bijlage bij deze brief wordt per strafrechtelijke maatregel in het actieplan de voortgang geschetst.

Onderzoek 'homolijsten'

In opdracht van het kabinet doet het Verwey-Jonker instituut onderzoek naar de wijze waarop de overheid in de periode 1945-1971 omging met homoseksualiteit vanuit zijn rol als werkgever. Aanleiding daarvoor was een onderzoek van onder meer Trouw waaruit bleek dat de gemeente en politie Amsterdam homo's weerden. Behalve archiefonderzoek in enkele geselecteerde gemeenten, departementen en in archieven van organisaties als het COC, organiseert het onderzoeksteam van het Verwey Jonker Instituut ook interviews en focusgroepen met experts, (oud) ambtenaren en eventueel gedupeerden. Ten behoeve van het onderzoek hebben de onderzoekers een postbus geopend waarlangs mensen worden opgeroepen hun ervaringen te vertellen over hoe de overheid als werkgever destijds omging met homoseksualiteit. De begeleidingscommissie bij het onderzoek bestaat uit experts uit diverse relevante kennisgebieden (archieven, rechtsgeschiedenis, LHBTI, politie) als ook het COC. Door vertraging in het archiefonderzoek staat de oplevering van het onderzoek momenteel gepland voor eind 1^e kwartaal 2021.

LHBTI-survey Fundamental Rights Agency

Bij de ontwikkelingen ten aanzien van discriminatie is al genoemd dat het EU agentschap voor Fundamentele Rechten recent een peiling onder LHBTI-persoon in Europa heeft gepubliceerd. Voor Nederland hebben bijna 4.000 LHBTI-persoon aan het onderzoek meegedaan (waaronder 61 intersekse personen en 620 transgender personen). Nederland scoort relatief hoog als het gaat om de mate waarin LHBTI-persoon zeggen tevreden te zijn met hun leven en open te zijn over wie ze zijn. Opvallend is ook dat een relatief groot deel (59%) van de LHBTI-persoon in ons land vindt dat de overheid effectief optreedt tegen vooroordelen en intolerantie jegens LHBTI-persoon. Wel scoren transgender en intersekse personen over de hele linie slechter dan lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuele mannen en vrouwen. De meeste uitkomsten sluiten aan bij het beeld dat het kabinet al heeft. Over de maatregelen die het kabinet neemt om de emancipatie van transgender en intersekse personen te vergroten, wordt uw Kamer geïnformeerd in de aanstaande Voortgangsrapportage Emancipatie.

Discriminatie op grond van handicap – programma 'Onbeperkt meedoen!'

Voor de implementatie van het VN-verdrag handicap heeft het kabinet op 14 juni 2018 samen met ervaringsdeskundigen, vertegenwoordigers van gemeenten en bestuurders van diverse branches uit het Nederlandse bedrijfsleven het programma Onbeperkt meedoen! gelanceerd.²⁷ De ambitie van dit programma is dat mensen met een beperking meer naar eigen wens en vermogen kunnen meedoen aan de samenleving, net als ieder ander. Binnen het programma wordt er gewerkt aan toegankelijkheid van gebouwen, voldoende geschikte woningen,

²⁷ Kamerstukken II 2017/18, 24170, nr. 177.

goede toegang tot en kwaliteit van zorg en ondersteuning, kansen op een reguliere baan op de arbeidsmarkt, passend onderwijsaanbod, zelfstandig gebruik van het openbaar vervoer, meer kansen om mee te doen op terreinen als sport, cultuur, bibliotheken en verkiezingen, toegankelijke websites en apps en begrijpelijke (overheids)informatie. De minister van VWS rapporteert jaarlijks over de voortgang van het programma aan uw Kamer.²⁸

De Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/cz) is een anti-discriminatiwaarborg bij de implementatie van het VN-verdrag handicap. In de Wgbh/cz is opgenomen dat het verboden is om (in)direct onderscheid te maken tussen mensen met en zonder handicap. In de Wgbh/cz is de geleidelijke verwezenlijking van algemene toegankelijkheid als norm opgenomen en de mogelijkheid voor een individu om een doeltreffende aanpassing te vragen, als dit redelijk is.

Aanscherpen wettelijk kader

Genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken in de Algemene wet gelijke behandeling

Op 1 november 2019 is de wetswijziging van kracht gegaan die expliciteert dat onder het verbod van discriminatie op grond van geslacht in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) ook discriminatie op grond van genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken valt. Doel van de verduidelijking is de (her)kenbaarheid van het verbod van discriminatie van transgender en intersekse personen te verduidelijken.

Wijziging term 'seksuele gerichtheid' in de Awgb en het Strafrecht en toevoeging van gronden aan artikel 1 Grondwet

Het lid Jasper van Dijk c.s. heeft het kabinet in een motie gevraagd om te onderzoeken wat de toegevoegde waarde zou zijn van wijziging van de woorden 'hetero of homoseksuele gerichtheid' in de Awgb in 'seksuele gerichtheid', of deze wijziging mogelijk is en zo ja, vervolgens een voorstel daartoe naar de Kamer te sturen. Op 8 juli 2019 heb ik uw Kamer geïnformeerd dat ik, naar aanleiding van het onderzoek dat ik daartoe heb uitgevoerd, voornemens ben om de Awgb te wijzigen.²⁹ Het lid Jasper van Dijk heeft eenzelfde verzoek gericht aan de minister van JenV, met het oog op wijziging van de terminologie in het Wetboek van Strafrecht. Om mogelijke uiteenlopende interpretaties te voorkomen, zal de term 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' in het Wetboek van Strafrecht eveneens worden vervangen door 'seksuele gerichtheid'. Eveneens zal de discriminatiegrond 'genderidentiteit en genderexpressie' worden toegevoegd aan artikel 137c Sr.³⁰ Dit zal gebeuren in hetzelfde wetsvoorstel dat ook de wijziging van de Awgb

²⁸ Voor de laatste rapportages: *Kamerstukken II* 2018/19, 24170, nr. 192 en *Kamerstukken II* 2019/20, 24170, nr. 210.

²⁹ *Kamerstukken II*, 2018/19, 34650, nr. 13.

³⁰ Zie ook *Kamerstukken II*, 35080, nr. 7 en *Kamerstukken II*, 33 552, nr. 63.

regelt. Op dit moment is een concept-wetsvoorstel in voorbereiding. Ik ben voornemens om dat wetsvoorstel, samen met mijn collega van JenV, in de zomer in openbare consultatie te brengen.

Dit aangekondigde wetsvoorstel heeft raakvlakken met een ander wetstraject, namelijk het initiatiefvoorstel-Bergkamp c.s. tot wijziging van de Grondwet. Dit initiatiefvoorstel beoogt de gronden seksuele gerichtheid en handicap toe te voegen aan de opsomming van discriminatiegronden in artikel 1 van de Grondwet. Het voorstel is in eerste lezing aanhangig in uw Kamer.

Verkenning naar de mogelijkheid om de gelijkebehandelingswetgeving in te voeren in Caribisch Nederland

Het College voor de Rechten van de Mens heeft in de laatste evaluatie van de gelijkebehandelingswetgeving aanbevolen te onderzoeken of het mogelijk is om deze wetgeving ook in Caribisch Nederland in te voeren. Ik heb een dergelijke verkenning toegezegd. In 2019 zijn voorbereidende werkzaamheden uitgevoerd, waaronder een korte literatuurstudie door de Universiteit van Curaçao. Bij brief van 4 februari 2020 bent u geïnformeerd over de voortgang en over de vertraging in de oplevering van de resultaten.³¹ In die brief ging ik ervan uit dat ik uw Kamer in het najaar zou kunnen informeren over een plan van aanpak voor de invoering van deze wetgeving. Door de wereldwijde maatregelen tegen de Corona pandemie, is deze planning echter hoogst onzeker geworden. Zodra ik meer duidelijkheid heb, zal ik u hierover informeren.

De wet herwaardering strafbaarstelling actuele delictsvormen

De wet herwaardering strafbaarstelling actuele delictsvormen – die onder meer een verdubbeling van het strafmaximum voor het aanzetten tot geweld, haat of discriminatie bevat (artikel 137d Wetboek van Strafrecht) – is per 1 januari 2020 in werking getreden.

Tot slot

Zoals gezegd: het kabinet kan het niet alleen. Anno 2020 staat het diverse Nederland voor de uitdaging om discriminatie tegen te gaan. Dat is hard werken. Het pad naar een inclusievere en gelijkwaardigere samenleving is niet recht en vol obstakels. Het gaat soms ook langzamer dan we willen. Maar als we vooruit willen, dan is het een pad dat wij echt collectief en eensgezind moeten bewandelen.

Er is gelukkig genoeg reden om hoopvol te zijn. Want wat de demonstraties laten zien is dat er in Nederland – net als over de grens – ongekend grote steun bestaat om discriminatie en racisme hard aan te pakken. En dat mensen bereid zijn dat geluid in grote getalen te laten horen.

³¹ *Kamerstukken II*, 2019/20, 34338, nr. 4.

Nelson Mandela zei ooit: "To be free is not merely to cast off one's chains, but to live in a way that respects and enhances the freedom of others." In die geest zet het kabinet de strijd tegen discriminatie en racisme voort.

De minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties,

drs. K.H. Ollongren