



Ministerie van Onderwijs, Cultuur en  
Wetenschap

# Agenda tegen discriminatie en racisme



Beleidsopgave



# Inhoud

Voorwoord	3
Ambities	4
Randvoorwaarden	6
Een inclusief aanbod	8
Ontwikkelen zonder obstakels	14
Een veilige, toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving	18
Wat doet OCW zelf?	24
Monitoring en evaluatie	26
Bijlage 1: Definities	28





We leven in een land waarin voor discriminatie en racisme geen plaats zou mogen zijn. Toch is dit aan de orde van de dag. In woorden en daden. Gezien en ongezien. Met veel pijn, onrecht, verdriet en tegenslag als gevolg. Dit is een probleem dat schreeuwt om aandacht en dat is meer dan terecht. Als overheid bestrijden we daarom (institutionele) uitsluiting en kijken we hoe we iedereen eerlijke kansen kunnen bieden. In deze agenda staat hoe wij komende vier jaar discriminatie en racisme tegengaan en hoe we inclusie en gelijkwaardigheid bevorderen.

Onze beleidsterreinen, onderwijs, media, cultuur en wetenschap, kunnen op vele manieren de gelijkwaardigheid in het leven vergroten. Want op school leer je omgaan met elkaar. Een tentoonstelling, boek of voorstelling vraagt je naar jezelf te kijken, of om je te verplaatsen in een ander. De wetenschap op haar beurt, brengt ons de inzichten die positieve en collectieve vooruitgang mogelijk maakt. Onze beleidsterreinen hebben ondertussen ook nog eens een grote voorbeeldfunctie. Voor de klas, op tv, of in de programmering van een culturele instelling is diversiteit meteen zichtbaar. Of juist pijnlijk afwezig. Terwijl het belang van representatie en ‘gezien worden’ toch onomstotelijk is.

Verschillende manifesten en protesten van over de hele wereld en dus ook in ons land, hebben dit de afgelopen jaren nog maar eens bevestigd. Het is nog altijd pijnlijk dat er een toeslagenaffaire voor nodig is geweest om de overheid zelf uitvoerig in de spiegel te laten kijken. Op veel ministeries wordt inmiddels het handelen, praten, schrijven, en de wijze van besluiten grondig onder de loep genomen. Vorig jaar is de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme benoemd en inmiddels is ook op ons eigen ministerie het Programma tegen Discriminatie en Racisme van start gegaan.

Ook al willen we niets liever, discriminatie en racisme verdwijnen niet van gister op vandaag. Dit is een opdracht die vraagt om uithoudingsvermogen, om een lange adem. Die hebben we. Met deze agenda zetten we de eerste stappen op een lange weg. Om de ambities in de agenda te bereiken, werken we samen met een grote rijkdom aan anderen. We hopen dat iedereen die deze agenda leest de energie voelt om samen aan de slag te gaan.

**Robbert Dijkgraaf**  
minister van Onderwijs,  
Cultuur en Wetenschap



**Dennis Wiersma**  
minister voor Primair en  
Voortgezet Onderwijs



**Gunay Uslu**  
staatssecretaris Cultuur  
en Media



# Ambities



## Wij hebben drie ambities geformuleerd voor onze beleidsterreinen:

### 1) Een inclusief aanbod

Elke Nederlander moet zich kunnen herkennen in les- en studiemateriaal, tentoonstellingen, media en archieven. We willen dat het aanbod in onderwijs, cultuur en wetenschap divers, inclusief en gelijkwaardig is. Ook willen wij dat we respectvol en gelijkwaardig over verschillen spreken.

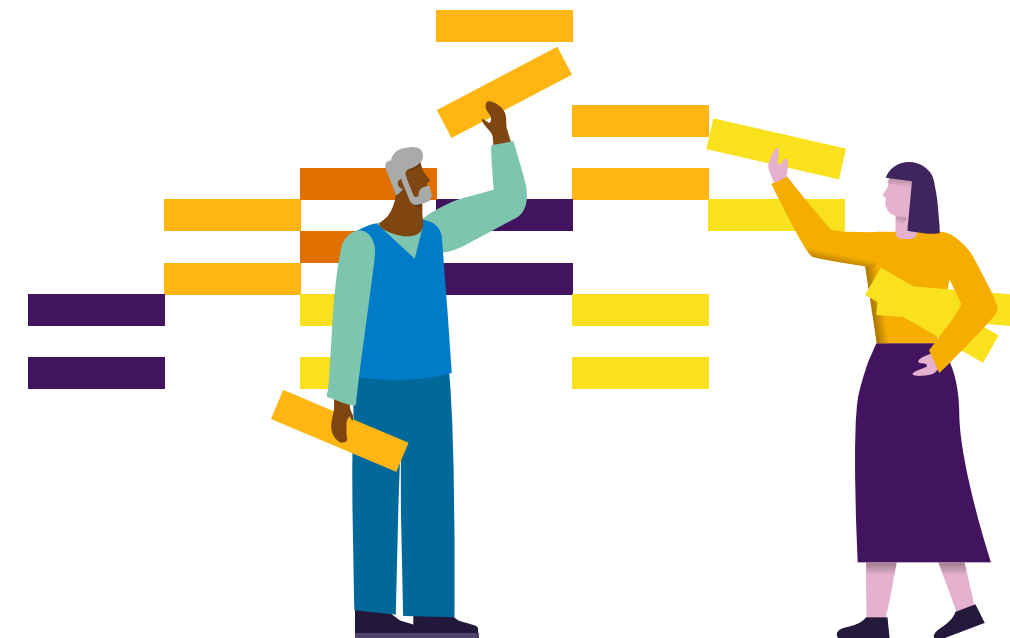
### 2) Ontwikkelen zonder obstakels

Wij willen obstakels wegnemen en eerlijke kansen ondersteunen, voor een slim, vaardig en creatief Nederland. Die ambitie wordt in onderwijs en op de arbeidsmarkt gehinderd door discriminatie en uitsluiting. Voorbeelden zijn lage verwachtingen en onder advisering op de basisschool, en stage-discriminatie in het middelbaar- en hoger beroepsonderwijs.

### 3) Een veilige, toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving

Instellingen in onderwijs, cultuur en wetenschap zijn ook werkgever. In die hoedanigheid vinden wij het belangrijk dat zij een inclusieve organisatie-cultuur creëren. Een omgeving vrij van discriminatie, racisme en andere vormen van uitsluiting, waar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid de norm zijn. Een omgeving die veilig is voor iedereen en waar wordt gehandeld bij meldingen van onveilige situaties.

*We richten ons in deze agenda op verschillende gronden van discriminatie en hebben speciale aandacht voor racisme, omdat dit tot nu toe onderbelicht bleef in ons beleid. In de bijlage achter deze agenda staan alle gehanteerde definities nader uitgewerkt.*



# Randvoorwaarden

**Wij hanteren voor deze agenda de volgende randvoorwaarden, zowel voor onszelf als voor de betrokken partijen:**

## **Intersectionaliteit**

Onze benadering is intersectioneel, wat wil zeggen dat we steeds kijken hoe verschillende vormen van ongelijkheid zich tot elkaar verhouden en elkaar versterken. Dit wordt ook wel kruispuntdenken genoemd.<sup>1</sup> Want vaak wordt bijvoorbeeld genderongelijkheid gezien als losstaand van ongelijkheid op basis van bijvoorbeeld afkomst, huidskleur, lhbtq+ identiteit of het hebben van een beperking. Maar verschillende van deze vormen van ongelijkheid kunnen elkaar treffen binnen één individu. Met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid starten we een pilot om een methode te ontwikkelen en te testen die beleidsambtenaren van OCW ondersteunt om intersectioneel te denken en te werken.<sup>2</sup>

## **Inclusief taalgebruik**

Wij vinden respectvol, inclusief taalgebruik belangrijk. Bij de uitvoering van deze agenda leert iedereen elkaars taal kennen en spreken.

## **Een lerende aanpak**

We hanteren een lerende aanpak en baseren ons op wetenschappelijk onderzoek naar bewezen effectieve interventies (*evidence based*). We blijven goed op de hoogte van recente wetenschappelijke inzichten en laten ons

hierin adviseren. Als we nog niet weten of een aanpak effectief is, doen we daar onderzoek naar.

## **Caribisch Nederland**

De agenda is van toepassing op heel Nederland, dus ook Caribisch Nederland. Per onderdeel van deze agenda bezien we samen met de BES-eilanden of de acties ten volle kunnen worden uitgevoerd in Caribisch Nederland en hoe dat zal gebeuren.

## **Samenwerken**

Voor het opstellen van de agenda hebben we vele bronnen geraadpleegd en gesprekken gevoerd met experts en betrokkenen. Tijdens de uitvoering van deze agenda gaan we daarmee door om die kennis die wij missen in huis te halen. Door middel van co-creatie zullen wij de komende jaren samenwerken met experts uit verschillende gemeenschappen om zo verschillende perspectieven te incorporeren.

Binnen de Rijksoverheid werken we samen met het Bureau van de Nationaal Coördinator tegen Discriminatie en Racisme (NCDR). Op 19 september 2022 heeft het kabinet het Nationaal Programma tegen Discriminatie en Racisme aan de Tweede Kamer verzonden, onder coördinatie van de NCDR. Met deze OCW-agenda tegen discriminatie en racisme bouwen wij voort op de ambities uit het Nationaal Programma en geven we een concrete invulling aan de ambities op onze beleidsterreinen. Hierbij werken we ook nauw samen met andere bewindspersonen, zoals de minister van Binnenlandse Zaken

en Koninkrijkrelaties, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport en de minister van Justitie en Veiligheid.

Binnen ons ministerie werkt het Programma tegen Discriminatie en Racisme samen met OCW Open en de Gelijke Kansen Alliantie. Dit zijn lopende OCW-programma's die zich inzetten voor een betrouwbare en eerlijke overheid en het bevorderen van kansengelijkheid.

***De minister van OCW is verantwoordelijk voor het emancipatiebeleid. Het uitgangspunt van het emancipatiebeleid is dat iedereen in Nederland gelijkwaardig is om zichtbaar zichzelf te kunnen zijn en iedereen de vrijheid heeft om te houden van wie je wilt. De directie Emancipatie richt zich op het bevorderen van gelijke rechten, kansen, vrijheden en (sociale) verantwoordelijkheden in alle lagen van de maatschappij ongeacht gender en seksuele gerichtheid. Binnen het emancipatiebeleid van de directie Emancipatie zullen de ambities van het Programma tegen Discriminatie en Racisme ook tot uiting komen in de emancipatienota, die later dit najaar naar de Tweede Kamer verzonden wordt.***





# Een inclusief aanbod





## Een inclusief aanbod

*“De geschiedenis toont ons dat kunst en haar makers onze toekomst vorm, inhoud en kleur geven. Hiermee presenteren ze nieuwe ideeën aan vele mensen.”*

Gunay Uslu, staatssecretaris Cultuur en Media

**Wij vinden het belangrijk dat leermiddelen, boeken, films, tv-series en tentoonstellingen de diversiteit van de Nederlandse samenleving weerspiegelen zonder stereotypering en vooroordelen. Een inclusief aanbod zorgt voor herkenning en begrip voor de ander, werkt verbindend in de samenleving en draagt zo bij aan het tegengaan van discriminatie en racisme.**

We hebben daarom de volgende ambities geformuleerd:

### 1.1 Onderwijsprogramma's, les- en studiemateriaal bevatten een brede weergave van de geschiedenis en de maatschappij met aandacht voor discriminatie en racisme

Het is belangrijk dat binnen het onderwijs een brede weergave van de geschiedenis bestaat, met aandacht voor discriminatie, racisme, uitsluiting, inclusie en gelijkwaardigheid. In lesmateriaal staan nu nog veel stereotypen: Nederlanders met een migratieachtergrond hebben bijvoorbeeld in boeken vaker een lagere maatschappelijke status dan Nederlanders zonder migratieachtergrond.<sup>3</sup> Slavernij wordt vaak alleen belicht vanuit het perspectief van de kolonisator of ontbreekt zelfs helemaal in geschiedenisboeken.<sup>4</sup>

Wij nemen de volgende acties om tot inclusiever onderwijs te komen:

- We zijn in gesprek met uitgeverijen en onderzoekers welke onderzoeken en activiteiten nodig zijn om stereotypering in lesmateriaal te voorkomen. Het gaat om lesmateriaal voor het po, vo en mbo.
- We hebben de Stichting Leerplanontwikkeling (SLO) opdracht gegeven om de kerndoelen en eindtermen bij te stellen, te beginnen bij de leergebieden taal,

rekenen, burgerschap en digitale geletterdheid. In januari 2023 informeren we de Tweede Kamer over de voortgang van dit traject en de uitbreiding naar andere leergebieden. Dan kan gezien worden in hoeverre het tegengaan van discriminatie en racisme, kennis over het koloniaal verleden en de migratie-geschiedenis voldoende verankerd zijn in het curriculum.<sup>5, 6</sup>

- We onderzoeken hoe we leraren goed kunnen ondersteunen bij de implementatie van deze nieuwe kerndoelen. Ook dat zullen we samen met SLO doen en we vragen maatschappelijke partijen om inbreng op dit thema.
- Goed burgerschapsonderwijs draagt bij aan het bestrijden van discriminatie en racisme. De ondersteuning voor burgerschap wordt geïntensiveerd en de Inspectie van het Onderwijs heeft handvatten om in te grijpen indien er discriminerende elementen in de schoolcultuur of het onderwijsaanbod zitten.
- De generieke kwalificatie eisen burgerschap in het mbo, zoals vastgelegd in een algemene maatregel van bestuur (AMvB), worden aangepast. Hierbij is onder andere aandacht voor respect voor elkaar en culturele verscheidenheid.
- In het hbo wordt het thema inclusief lesmateriaal en curriculum besproken in het landelijk netwerk diversiteit en inclusie. Daarnaast heeft de Vereniging Hogescholen haar plan *Diversiteit en Inclusie* ontwikkeld in samenspraak met hbo-instellingen. Komend studiejaar wordt hier actief op ingezet.
- Kunstvakonderwijs dient een breed, mondiaal perspectief te onderwijzen. We ondersteunen een project met Vereniging Onderwijs Kunst en Cultuur (VONKC) voor het ontwikkelen van bij- en nascholing van VO-docenten om inclusief kunstonderwijs te geven met een mondiaal perspectief.

### 1.2 Onderzoeksvoorstellen besteden aandacht aan de effecten op verschillende groepen

Wij willen dat onderzoekers aandacht besteden aan de vraag welke effecten onderzoek en beleid hebben voor verschillende groepen mensen. We gaan daarover in gesprek met onderzoekfinanciers. In onderzoek wordt dat nu namelijk nog onvoldoende gedaan. Meer diversiteit in de populaties die worden onderzocht én het personeel dat het onderzoek uitvoert, leiden tot betere generaliseerbaarheid en betrouwbaarheid van wetenschappelijke bevindingen.<sup>7, 8</sup> Gelukkig is er steeds meer aandacht voor genderverschillen in medisch onderzoek, onder andere door het *Kennisprogramma Gender en Gezondheid* van ZonMW.<sup>9</sup> Maar ook sociaaleconomische, etnische en culturele verschillen verdienen een prominentere plek in de wetenschap, om zo ongelijkheid in kaart te brengen en te onderzoeken.

### 1.3 Het aanbod in media en cultuur is representatief, bevat meerdere perspectieven en bereikt en betreft verschillende doelgroepen

Het aanbod binnen de media- en cultuursector is nog onvoldoende representatief en kan meer perspectieven bevatten die de cultuursector kunnen verrijken. Uit onderzoek blijkt bijvoorbeeld dat er relatief weinig experts van kleur op tv



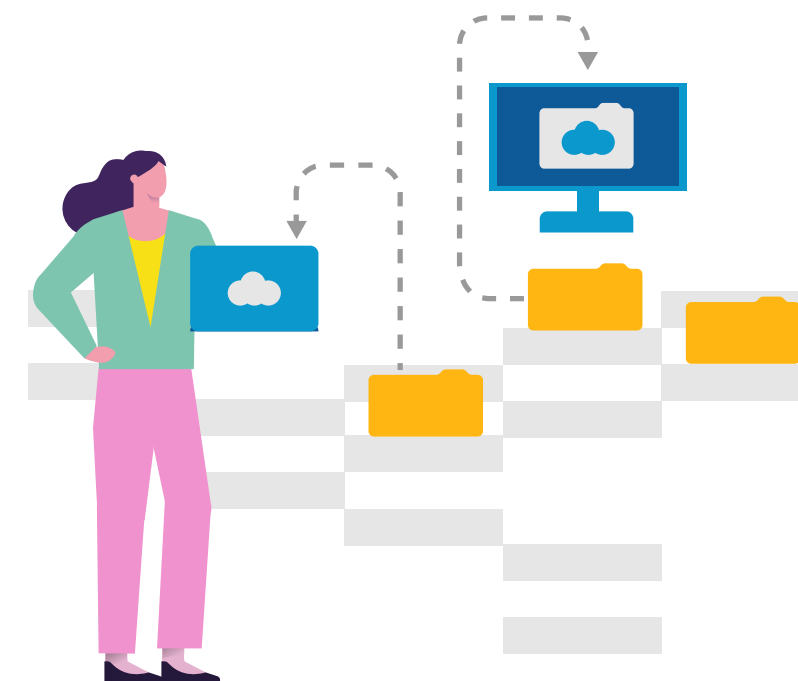
te zien zijn.<sup>10, 11</sup> Mensen met een migratieachtergrond of van kleur, vrouwen, lhbtq+ personen en mensen met een beperking worden vaak als stereotype in beeld gebracht.<sup>12</sup> Zo heeft slechts 13% van de moeders in kinderboeken een betaalde baan.<sup>13</sup> Mannen in tv-reclames worden twee keer vaker dan vrouwen werkend in beeld gebracht.<sup>14</sup>

De media- en de cultuursector hebben de opgave om die ongelijkwaardige beeldvorming tegen te gaan. Wij gaan deze sectoren daarin stimuleren en ondersteunen met de volgende acties:

- Cultuurinstellingen die onder de culturele basisinfrastructuur (BIS) vallen, moeten de *Code Diversiteit en Inclusie* onderschrijven en toepassen. Ook de zes Rijkscultuurfondsen hanteren de Code. Bekeken wordt hoe in de BIS en bij de Rijkscultuurfondsen ruimte kan komen voor instellingen en makers uit ondervertegenwoordigde kunststromen. Dat moet zorgen voor inclusie onder makers, in perspectieven en in verhalen. Wij zullen samenwerken met maatschappelijke organisaties, om verhalen van ondervertegenwoordigde cultuur- en mediaperspectieven te versterken.
- De NPO rapporteert jaarlijks over de doelstellingen op het gebied van diversiteit voor de geprioriteerde (sub)genres. Daarnaast rapporteert de NPO ook wat het publiek vindt van de weerspiegeling van vrouwen, mensen met een bi-culturele achtergrond en met een beperking op de radiozenders en in het televisieaanbod van de NPO. We zullen kritisch blijven volgen in hoeverre de doelstellingen die de NPO op het gebied van diversiteit heeft worden gerealiseerd. Daarnaast zullen we met de NPO blijven kijken naar verdere intensiveringsmogelijkheden die bij kunnen dragen aan een representatiever

en gelijkwaardiger het beeld van de samenleving. Natuurlijk zonder de redactionele vrijheid van de omroepen aan te tasten.

- Representatie van vrouwen in non-fictie tv-programma's maakt sinds 2019 deel uit van de *Mediamonitor* van het Commissariaat voor de Media die in opdracht van ons wordt uitgevoerd. We willen ook beter zicht krijgen op diversiteit en gelijkwaardige representatie van mensen met een bi-culturele achtergrond en/of met een beperking en bezien daarom of dit onderdeel van de *Mediamonitor* verbreed kan worden.
- We werken samen met de gemeente Amsterdam aan een nationaal slavernij-museum, met extra aandacht voor het perspectief van nazaten van tot slaaf gemaakte mensen.



- Van juli 2023 tot juli 2024 wordt de 150-jarige afschaffing van de slavernij herdacht met een Herdenkingsjaar, met koninkrijksbrede culturele en educatieve activiteiten om erkenning en begrip te vergroten, en met aandacht voor de doorwerking van deze geschiedenis in het heden.
- Erfgoed is van iedereen en erfgoed maak je samen. Om daar invulling aan te geven werken we aan het toevoegen van nieuwe perspectieven op bestaand beschermd cultureel erfgoed, zowel materieel als immaterieel erfgoed. Indien er nieuwe rijksmonumenten worden aangewezen dan zullen we groepen van wie de geschiedenis nog onderbelicht is gebleven hierbij betrekken. De Koninklijke Bibliotheek zet zich in voor het meenemen van diverse perspectieven bij het aankopen en samenstellen van erfgoedcollecties.
- De cultuur- en mediasector werken aan expertise op het gebied van inclusie en gelijkwaardigheid. Er loopt een onderzoek naar de representatie van mensen van kleur in de film- en televisiesector. Ook start een project voor evenredige vertegenwoordiging van vrouwen en voor het vrouwelijke perspectief in cultuur. Stereotypen in schilderijen worden genoemd en geduid.
- Via cultuureducatie kunnen álle kinderen op jonge leeftijd kennismaken met cultuur. We stimuleren dit zowel via de binnen- als buitenschoolse context. In 2022 start het programma *School en Omgeving*, een initiatief om kansen-gelijkheid te bevorderen door de drempel voor o.a. cultuurdeelname te verlagen voor kinderen en volwassenen die in contact komen met cultureel aanbod.
- We stimuleren een inclusieve, diverse en rijke cultuurdeelname die aansprekend is voor verschillende bevolkingsgroepen en onderwijsvormen. We doen dit samen met partners als het Fonds voor Cultuurparticipatie en het CJP. Via onder andere het landelijke programma *Cultuureducatie met Kwaliteit* in het onderwijs en via het programma *Samen Cultuurmaken*, waarbij partners uit de

culturele sector, samenwerken met organisaties in het sociaal domein. Met het CJP werken we aan een eigentijds en toegankelijk cultuureducatieaanbod voor het vo en mbo via de *Cultuurkaart* en de *MBO-Card*.

### 1.4 We faciliteren de teruggave van cultuurgoederen uit een koloniale context en stimuleren internationale samenwerking op dit gebied

Tijdens de koloniale periode zijn vele cultuurgoederen uit een koloniale context op verschillende manieren in de Nederlandse rijkscollectie terechtgekomen. Gegeven de koloniale context ten tijde van de verwerving van de cultuurgoederen – en daarmee de ongelijke machtsverhoudingen – is er gerede kans dat er sprake is van onvrijwillig bezitsverlies.

OCW faciliteert de teruggave van cultuurgoederen uit een koloniale context en stimuleert internationale samenwerking op dit gebied met de volgende acties:

- In de *Beleidsvisie collecties uit een koloniale context*, die is opgesteld op basis van een advies van de Raad voor Cultuur, staat hoe we met verzoeken tot teruggave willen omgaan. De onafhankelijke adviescommissie Teruggave cultuurgoederen koloniale context, onder voorzitterschap van Lilian Gonçalves – Ho Kang You, adviseert ons over teruggaveverzoeken. De staatssecretaris zal in haar rol als eigenaar van de rijkscollectie besluiten over teruggave.



- Collectiebeheerders in Nederland worden ondersteund in het herkomst-onderzoek door de oprichting van een consortium van relevante partijen, en aanvullende middelen voor (digitale) ontsluiting.
- In samenwerking met het ministerie van Buitenlandse Zaken wordt de samenwerking met landen van herkomst op het gebied van musea en collectie-onderzoek ondersteund.
- De beleidsvisie heeft geen betrekking op archieven uit een koloniale context. Wij hebben de Raad voor Cultuur om advies gevraagd, in aanvulling op het eerdere advies van de Raad over collecties.
- Het archief werkt aan methoden om de (digitale) presentatie van archieven (waaronder de archiefbeschrijvingen) te dekoloniseren.
- Daarnaast worden tentoonstellingen, programmering en educatie samen met doelgroepen ontwikkeld om aandacht te geven aan kanten van de geschiedenis die tot nu toe onderbelicht bleven.
- Het Nationaal Archief is internationaal actief om samen met partner-instellingen de toegankelijkheid van (koloniale) archieven te bewerkstelligen en bevorderen. Zo werkt het archief al jaren nauw samen met het Nationaal Archief Suriname, onder meer om de registers van tot slaaf gemaakte mensen digitaal toegankelijk te maken.

### 1.5 Nationale archieven zijn openbaar en toegankelijk

Het Nationaal Archief (NA) speelt een belangrijke rol bij de kennisproductie van de Nederlandse geschiedenis. Om te kunnen leren van en over het verleden is het belangrijk dat archieven zo veel mogelijk openbaar en toegankelijk zijn, onder andere digitaal, en dat archiefmateriaal goed van context wordt voorzien. De archiefcollecties zijn op dit moment onvoldoende toegankelijk. Dat komt onder meer doordat de beschrijvingen en inventarissen taalgebruik bevatten dat uitsluit en koloniaal<sup>15</sup> en racistisch is. De collectie representeert vooral het perspectief van de machthebbers en dat is terug te zien in de beschrijvingen.

Het Nationaal Archief heeft als ambitie om binnen een aantal jaar een instelling te zijn waar iedereen zich welkom, gezien en gehoord voelt en onderneemt daarvoor de volgende acties:

# Ontwikkelen zonder obstakels





# Ontwikkelen zonder obstakels

*“Niets zo frustrerend en ontmoedigend als systematisch onrecht en discriminatie. Maar ook: niets zo opbeurend en bemoedigend als een moment waarop de samenleving collectief een bladzijde omslaat.”*

Robbert Dijkgraaf, minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

**Wij willen obstakels in de schoolloopbaan van leerlingen en studenten wegnemen en eerlijke kansen ondersteunen, voor een slim, vaardig en creatief Nederland.**

Die ambitie wordt in onderwijs en op de arbeidsmarkt gehinderd door discriminatie en uitsluiting, want ook in het onderwijs spelen (on)bewuste vooroordelen en stereotyperingen een rol. Dit schaadt leerlingen en studenten niet alleen in hun kansen, maar ook in hun identiteit en hun menselijke waardigheid.

Wij hebben daarom de volgende ambities geformuleerd:

## 2.1 Leerlingen krijgen een schooladvies dat bij hen past en vrij is van vooroordelen

De persoonlijke kenmerken van een leerling spelen een rol bij het schooladvies. Volgens de Inspectie van het Onderwijs<sup>16</sup> en DUO<sup>17</sup> krijgen kinderen van ouders met een lage sociaaleconomische status (SES) en laag opgeleide ouders vaker een te laag schooladvies.<sup>18, 19</sup> Er zijn signalen dat ook migratieachtergrond of etniciteit van een leerling meespeelt.<sup>20</sup>

Wij gaan daarom het onderwijs stimuleren om tot een objectiever en transparanter schooladvies te komen.

- Vanaf het schooljaar 2023-2024 worden scholen verplicht om ouders op de hoogte te stellen van de procedure rond het schooladvies.
- In de *Handreiking Schooladvisering* komt dit jaar een afwegingskader dat leerkrachten helpt bij het bijstellen van het schooladvies, als de uitslag van de eindtoets daar aanleiding toe geeft. We stimuleren in wet- en regelgeving en in beleid dat scholen meegaan in het toetsadvies en het schooladvies waar mogelijk naar boven bijstellen.

- We moedigen onderwijsteams aan om samen het schooladvies te maken, om zo objectief mogelijk te zijn.
- We onderzoeken of het wenselijk is dat de thuissituatie meegenomen wordt in het schooladvies.
- We bekijken of de klachtenprocedure over het schooladvies voldoende is. Zo nodig verbeteren we die.
- Met de Inspectie van het Onderwijs gaan we in gesprek over de aandacht voor schooladvisering in het toezicht.
- We verkennen of we onderzoek kunnen doen naar onderadvisering, waarbij een intersectionele benadering voorop staat. Dit type onderzoek willen we op meer onderwerpen inzetten, sociaaleconomische status en migratieachtergrond zijn sterk met elkaar verweven en moeten dus in samenhang worden gezien, ook met andere persoonskenmerken.

## 2.2 Alle studenten hebben gelijke kansen bij het vinden van een stage

We zetten ons de komende jaren blijvend in tegen stagediscriminatie. Uit onderzoek blijkt dat het voor studenten met een migratieachtergrond moeilijker is om een stageplek te vinden.<sup>21</sup> Ook voor studenten van de eerste generatie (ook zonder migratieachtergrond), lhbtqi+ studenten en studenten met een beperking kan stagediscriminatie een gelijke kans op een passende stage belemmeren.<sup>22</sup>

Wij nemen de volgende acties om stagediscriminatie tegen te gaan:

- In het mbo werken we samen met de minister van SZW, MBO raad, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), JOB MBO, Stichting School en Veiligheid (SSV), Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS), VNO-NCW en de vakbonden aan het tegengaan van stagediscriminatie. Dit alleen is niet voldoende gebleken. Stagediscriminatie is een hardnekkig probleem dat onze blijvende inzet vereist. In co-creatie met scholen, studenten en leerbedrijven wordt de bestaande aanpak herijkt, op basis van nieuwe kennis en inzichten. Het kabinet sluit dit najaar met het bedrijfsleven en mbo-instellingen een *Stagepact*, waarin de aanpak van stagediscriminatie een nadrukkelijke plek krijgt.
- Ook loopt er binnen het Nationaal Regieorgaan Onderwijsresearch (NRO) onderzoek naar effectieve interventies voor gelijke kansen op de arbeidsmarkt voor mbo'ers met een migratieachtergrond. Binnen dit onderzoek wordt ook gekeken naar stagematching en hoe dit kan bijdragen aan het verbeteren van gelijke kansen op stages. Het onderzoek wordt medio 2023 afgerond.





- Ook in ho is stagediscriminatie een probleem. Samen met ho-instellingen, studentenorganisaties en werkgevers wordt een manifest gelanceerd tegen stagediscriminatie in het hoger onderwijs met een onderliggend werkprogramma. Het doel is dat onderwijsinstellingen en bedrijven concrete maatregelen ondernemen tegen stagediscriminatie. De ministers van OCW en SZW helpen bij de ontwikkeling van het programma en ondersteunen het financieel.
- In uitvoering van de motie-Westerveld en Wassenberg wordt verder onderzoek gedaan naar stagediscriminatie van studenten met een beperking in het mbo en ho.
- De cultuursector wordt ook meegenomen in onderzoek naar (stage)discriminatie.
- Met de regeling *Stage Cultuur Inclusief* geven de Rijkscultuurfondsen een impuls aan de instroom van divers talent.

## 2.3 Er zijn geen obstakels voor studenten uit ondervertegenwoordigde groepen

Studenten uit ondervertegenwoordigde groepen hebben een lager studiesucces dan andere studenten.<sup>23, 24</sup> Door institutionele uitsluitingsmechanismen en (onbewuste) vooroordelen krijgen leerlingen met bepaalde minderheidsachtergronden minder vertrouwen van hun docenten, wat invloed heeft op hun prestaties. Uit onderzoek blijkt bovendien dat meer dan de helft van de Turks-, Marokkaans-, Surinaams- en Antilliaans-Nederlandse studenten en scholieren ervaring met discriminatie in het onderwijs heeft. Zo'n 2 tot 5% van de studenten uit deze groepen stopte met de studie vanwege discriminatie.<sup>25</sup>

We zetten ons op de volgende manieren in om, met onderwijsinstellingen, het studiesucces van studenten uit ondervertegenwoordigde groepen te verhogen.

- De aansluiting tussen het voortgezet, middelbaar beroeps- en hoger onderwijs wordt verbeterd met studiekeuzebegeleiding, doorlopende leerlijnen en leerroutes, en de aansluiting op de arbeidsmarkt.
- We voorkomen zoveel mogelijk dat studenten uitvallen zonder startkwalificatie en zorgen ervoor dat zij duurzaam instromen op de arbeidsmarkt. We zetten in op meer maatwerk voor jongeren op mbo-niveau 2, door middel van kleinere klassen en extra begeleiding. Zoals aangekondigd in de Voorjaarsnota en de brief over *Kaders van de Werkagenda mbo* wordt de bekostiging van instellingen voor niveau 2-studenten vanaf het lopende jaar 222 met € 80 miljoen opgehoogd.
- Jongeren in een kwetsbare positie worden niet alleen extra begeleid in de tijd die zij op school doorbrengen, we zetten ook in op meer aandacht van scholen voor de fase ná uitstroom richting werk of dagbesteding (nazorg). Hiermee wordt voortgebouwd op de bestaande *Aanpak Jeugdwerkloosheid*.
- Verder wordt de Regionale Meld- en Coördinatiefunctie (RMC) uitgebreid naar de leeftijd van 27 jaar. De RMC legt contact met jongeren die stoppen met school of geen werk hebben en gaat samen met de jongere op zoek naar een passende plek in het onderwijs of op de arbeidsmarkt.
- Het bindend studieadvies in het hoger onderwijs wordt aangepast. Studenten die in het eerste jaar niet de bsa-norm halen, krijgen de kans om in het tweede jaar de puntennorm alsnog te halen. Bij evident onvoldoende studievoortgang behoudt de instelling de mogelijkheid om een bindend studieadvies af te geven aan het einde van het eerste jaar en de student te begeleiden naar een beter passende opleiding. Met partners uit het mbo stellen we op dit moment een werkagenda op voor aanvullende maatregelen voor kansengelijkheid.

# Een veilige, toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving



## Een veilige, toegankelijke en inclusieve leer- en werkomgeving

*“Je ontwikkelt je op school en je ontdekt wie je bent. Je leert ook meedoen in de samenleving. Eigenlijk is de school de plek waar je kunt worden wie je bent. Daar moet je onvoorwaardelijk jezelf kunnen zijn. Dat lukt alleen als kinderen maar zeker ook leraren en ouders zich vrij en veilig voelen op school.”*

Dennis Wiersma, minister voor Primair en Voortgezet Onderwijs

Het is belangrijk dat iedereen zich optimaal kan ontwikkelen en dat kan alleen wanneer scholen, onderwijsinstellingen, culturele instellingen, media instellingen en onderzoeksinstituten veilig, toegankelijk en inclusief zijn.

Daaronder verstaan we een omgeving die zich kenmerkt door inclusie en waar gelijkwaardigheid de norm is. Binnen deze omgeving wordt discriminatie, racisme, seksuele intimidatie en seksueel geweld, uitsluiting, stereotypering en vooroordelen tegen gegaan. Van alle organisaties binnen onze sectoren verwachten wij dat zij zich inzetten om deze omgeving te creëren, voor hun leerlingen, studenten, gasten en personeel.

Wij hebben daarom de volgende ambities geformuleerd:

### 3.1 Alle instellingen zijn veilig en inclusief voor iedereen

We stimuleren en ondersteunen instellingen om de veiligheid en inclusie te vergroten, en alle vormen van uitsluiting tegen te gaan. Binnen onze sectoren willen wij een leer- en werkomgeving waar hier op wordt ingezet én adequaat wordt ingegaan op signalen en meldingen die een ander beeld geven. Er zijn al mooie voorbeelden van sectoren die hier hard aan werken, zoals de verplichting voor scholen om een veiligheidsplan met een anti-pestprotocol te hebben, de Week Tegen Pesten en de conferentie *Met alle respect!* in het funderend onderwijs



### en het mbo, het kennispunt Gelijke kansen, Diversiteit & Inclusie van de MBO

Raad en de campagneweek *Samen zijn wij iedereen* die Stichting School en Veiligheid in opdracht van het Ministerie van OCW voor het mbo organiseert.

We gaan instellingen verder stimuleren en ondersteunen met de volgende acties:

- In het funderend onderwijs:
  - De *Wet veiligheid op school* verplicht tot veiligheidsbeleid en monitoring van de sociale veiligheid op school.
  - Stichting School en Veiligheid geeft scholen in het po en vo en instellingen in het mbo informatie en advies, verzorgt trainingen en organiseert conferenties. We willen specifiek zorgen dat er voldoende aandacht is voor discriminatie en racisme in anti-pestprogramma's en gaan daarover in gesprek met de betrokken partijen, zoals Stichting School en Veiligheid en andere betrokkenen.
  - Er komt een onafhankelijk meldpunt Sociale Onveiligheid voor kinderen en ouders in het primair en voortgezet onderwijs.
- In het mbo:
  - Instellingen ontwikkelen hun veiligheidsbeleid langs vier pijlers, waarmee onder meer wordt ingezet op een veilig leer- en werkklimaat, veiligheid in het curriculum en veiligheid bij incidenten.
  - Het netwerk integrale veiligheid ondersteunt mbo-instellingen bij het ontwikkelen en uitvoeren van het veiligheidsbeleid.

### • In het hoger onderwijs:

- Recent is een nieuw bestuursakkoord voor het hbo en het wo afgesloten.<sup>26</sup> Het thema sociale veiligheid is daarin benoemd als een cruciale randvoorwaarde in onderwijs en onderzoek. In het akkoord is afgesproken dat instellingen blijven werken aan het bevorderen van inclusie en aan het tegengaan van discriminatie en racisme. Instellingen gaan zelf zorgdragen voor een eenduidige en structurele monitoring van ervaren sociale veiligheid. Daarnaast maken zij inclusie onder studenten en personeel zichtbaar. In 2024 worden de eerste resultaten geaggregeerd op sectorniveau aan de minister gepresenteerd. Tot slot stellen instellingen uiterlijk eind 2022 gedragsregels op waarin staat dat zij onveilig en grensoverschrijdend gedrag niet tolereren en besteden instellingen in hun jaarverslag expliciet en herkenbaar aandacht aan ontwikkelingen op het gebied van sociale veiligheid en inclusie.
- In de media- en cultuursector:
  - De culturele sector initieerde het meldpunt Mores voor de culturele sector, waar medewerkers in de sector melding kunnen doen van ongewenst gedrag, waaronder discriminatie.
  - De Raad voor Cultuur heeft in juni 2022 een advies uitgebracht over grensoverschrijdend gedrag in de media- en cultuursector. We bereiden momenteel een kabinetsreactie voor op dit advies, waar de Tweede Kamer om heeft verzocht. Deze reactie zal naar verwachting ongeveer gelijktijdig met deze agenda aan de Tweede Kamer worden gestuurd.
  - De afgelopen jaren komen er vaker signalen naar voren dat online agressie, bedreiging en intimidatie tegen vrouwelijke journalisten toeneemt. Recent is dit aangegeven door de Media Freedom Rapid Response en door Reporters without Borders in de World Press Freedom Index. We bekijken op welke manier er, samen met de sector, aandacht gegeven kan worden aan dit onderwerp.

- Verder verkennen we de komende jaren hoe de meldstructuren in de verschillende sectoren werken en hoe deze mogelijk verbeterd kunnen worden, rekening houdend met de verschillen tussen deze sectoren.
- Dit najaar lanceert het kabinet het *nationaal actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld*. Eén van de doelen van het plan is om de is toegankelijkheid en vindbaarheid van meldpunten verbeteren.<sup>27</sup> Concrete acties hiertoe komen tot stand in nauwe afstemming met het veld en de regeringscommissaris seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld.
- We verkennen of de veiligheidsmonitor kan worden uitgebreid met verschillen op basis van achtergrond. We vinden het belangrijk dat organisaties zelf de ervaren inclusie, discriminatie en racisme monitoren.
- In verschillende sectoren zijn aanvullende onderzoeken gedaan. Voorbeelden zijn het onderzoek naar grensoverschrijdend gedrag in de culturele en creatieve sector, door de Raad voor Cultuur.<sup>28</sup>

- Een adviestraject over de preventie van wangedrag in de wetenschap, is recent door de KNAW afgerond.<sup>29</sup> De Inspectie van het Onderwijs heeft onderzoek gedaan naar het toenemende aantal meldingen in het kunstonderwijs.<sup>30</sup>

### 3.2 Alle instellingen zijn toegankelijk voor iedereen

Wij zetten ons in voor verdere toegankelijkheid binnen al onze sectoren. Want personen met een beperking kunnen niet altijd volwaardig participeren door een gebrek aan toegankelijkheid. Het kan gaan om een gebrek aan fysieke toegang, toegang tot informatie en communicatie, en toegang tot producten en diensten.

We gaan deze instellingen verder stimuleren en ondersteunen met de volgende acties:

- Wij leven het VN-verdrag en de EU-Toegankelijkheidsrichtlijn na en bezien of wet- en regelgeving en beleid moet worden aangepast.
- Het gedachtegoed van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap (2016), verankerd in Nederlandse wetgeving (*Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte*), wordt de norm voor film, bibliotheken en (E-)boeken.



- 95% van het aanbod van de NPO moet ondertiteld worden (50% bij de commerciële omroepen) en de NPO voorziet jaarlijks tenminste 8 nieuwe titels of nieuwe seizoenen van titels van audiodescriptie. Crisiscommunicatie moet zo breed mogelijk toegankelijk zijn en de NPO voert sinds 2020 een stappenplan uit voor de toegankelijkheid van het media-aanbod.
- Bij het Nederlands Filmfonds bestaan regelingen voor de verplichting tot ondertiteling en audiodescriptie. De sectoren doen zelf veel aan toegankelijkheid voor mensen met een fysieke beperking (bioscopen, filmtheaters en uitgevers). We blijven hier aandacht voor houden en dit stimuleren. We zetten ons in voor het vergroten van kennis over toegankelijkheid door reflectie op toegankelijkheid mee te nemen in de jaarlijkse monitoringsgesprekken met BIS-instellingen.

### 3.3 Alle instellingen bevorderen eerlijke kansen voor iedereen

Onze ambitie is dat inclusie en gelijkwaardigheid een vaste plek hebben in het personeelsbeleid van alle instellingen binnen onze sectoren. Dat vertaalt zich in het inrichten van objectieve en eerlijke processen, met waar nodig extra aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen. We bedoelen hier alle organisatorische processen, zoals inkoop van diensten en producten, het werven en selecteren van nieuw personeel en het beoordelen en doorstroom van medewerkers.

Binnen de OCW-sectoren is hier op verschillende manieren al aandacht voor.

We zetten ons in om deze ontwikkelingen te blijven stimuleren en ondersteunen:

- De afgelopen jaren hebben organisaties in de cultuursector zich steeds meer ingezet voor diversiteit en inclusie in het professionele werkveld. De *Code Diversiteit en Inclusie*, die niet alleen van toepassing is op programmering en publiek, maar ook op personeel en partners, wordt onderschreven door instellingen die subsidie van ons ontvangen in de BIS, musea die onder de Erfgoedwet vallen en de zes Rijkscultuurfondsen.
- We breiden ons onderzoek naar diversiteit en inclusie van onder andere personeel en bestuurders in de culturele sector uit naar een aantal sectoren in de creatieve industrie.
- Wij kijken welk stimuleringselement passend is in het bevorderen van inclusie en gelijkwaardigheid binnen de culturele sector zodat we de diversiteit in de sector optimaal kunnen benutten. Het belonen en zichtbaar maken van goed gedrag behoort hierbij tot de mogelijkheden.
- In het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek loopt een nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie, met veel aandacht voor personeelsbeleid.<sup>31</sup> De Vereniging Hogescholen heeft recent ambities voor het hbo gepresenteerd.<sup>32</sup> Het mbo heeft een kennispunt Gelijke kansen, diversiteit en inclusie. Het wo heeft een kennisnetwerk van *diversity officers*. Wij zetten ons ervoor in dat kennis wordt uitgewisseld tussen de verschillende sectoren.
- We gaan in gesprek met de sectoren over wat zij nodig hebben om processen te objectiveren en ondervertegenwoordigde groepen te ondersteunen. We stellen informatie en tools beschikbaar voor instellingen. Daarbij maken we gebruik van bestaande kennis en structuren en raadplegen we het Ministerie van SZW en onderzoekers met expertise op dit gebied.



### 3.4 Leidinggevenden en leraren hebben kennis over discriminatie, racisme en inclusie

Leidinggevenden en leraren hebben een belangrijke rol in het creëren van een veilige en inclusieve leer- en werkomgeving. Het is daarbij van belang dat zij de juiste kennis en expertise hebben en zich kunnen blijven ontwikkelen om uitvoering te kunnen geven aan die rol.

Wij stimuleren verdere professionalisering van de leidinggevenden, leraren en docenten in onze sectoren.

- Met onze sectoren gaan we in gesprek over inclusief leiderschap, dat wil zeggen: leidinggevenden erkennen en stimuleren de uitwisseling van verschillende ideeën en perspectieven en zijn zich bewust van hun sleutelrol bij het tegengaan van discriminatie en racisme.
- We bekijken met de lerarenopleidingen welke mogelijkheden er zijn om verder aan de slag te gaan met het thema discriminatie en racisme en hoe OCW hen daarbij kan ondersteunen.
- We gaan met de Inspectie van het Onderwijs in gesprek over of zij inclusief leiderschap kan agenderen in de gesprekken met besturen.

# Wat doet OCW zelf?



## Wat doet OCW zelf?

Wij gaan ook binnen de eigen organisatie discriminatie en racisme tegen, met als uitgangspunt een inclusieve organisatiecultuur. Een cultuur vrij van discriminatie, racisme, stereotypen, vooroordelen, seksueel grensoverschrijdend gedrag en uitsluiting. Een cultuur waar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid de norm zijn.

We hebben hiervoor drie ambities geformuleerd:

- 1) OCW is een veilige, toegankelijke en inclusieve werkomgeving.
- 2) OCW bevordert eerlijke kansen, met extra aandacht voor ondervertegenwoordigde groepen.
- 3) OCW heeft objectieve en eerlijke processen.

*De eerste ambitie is opgedeeld in de volgende vijf thema's:*

- *Sociale veiligheid: de sociale norm voor omgang op de werkvloer is duidelijk en breed gedragen. Wanneer de sociale norm wordt overtreden, wordt er adequaat gehandeld.*
- *Leiderschap: leidinggevendenden handelen inclusief. Ze erkennen en stimuleren de uitwisseling van ideeën en perspectieven van teamleden. Ze zijn zich bewust van hun sleutelrol bij het tegengaan van discriminatie en racisme en dragen het beleid uit.*
- *Verbinding & ontmoeting: we faciliteren verbindingen tussen medewerkers. Ontmoetingen zijn voor iedereen mogelijk en toegankelijk.*
- *Communicatie: we communiceren inclusief, met oog voor terminologie, representatie, taal, bereik, en (digitale) toegankelijkheid.*
- *Opleiding & ontwikkeling: OCW is een veilige leeromgeving waar medewerkers actief en blijvend kunnen leren over discriminatie, racisme, diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid.*



# Monitoring en evaluatie

# Monitoring en evaluatie

De komende tijd zetten wij een monitorings- en evaluatiestrategie op zodat we zicht blijven houden op de effectiviteit van onze ingezette acties en waar nodig tijdig kunnen bijsturen. Deze strategie bestaat uit een aantal hoofdlijnen:

## 1. Monitor

De monitor toont welke acties wij en andere betrokken partijen hebben ondernomen. Er wordt geëvalueerd hoe deze activiteiten zijn opgezet en hoe ze zijn ervaren. Daarnaast zal worden gekeken naar de bestaande of verwachte data over discriminatie en racisme in Nederland, om scherp te houden welke maatschappelijke trends te zien zijn. Het resultaat van deze monitor is een jaarlijkse voortgangsrapportage.

## 2. Effectmeting interventies

Voor een aantal evidentie-onderbouwde interventies wordt een aparte effectmeting gedaan. Zo ontwikkelen we al tijdens het actieprogramma kennis over welke interventies effectief zijn en welke niet. We kijken zowel naar interventies die we zelf inzetten als naar interventies die in het veld ingezet worden.

## 3. Kunstzinnige evaluatie

Naast de kwantitatieve en kwalitatieve analyses die gepaard gaan bij de monitoren zoals hierboven omschreven, willen wij ook alternatieve manieren verkennen om resultaten in beeld te brengen. Wij denken hierbij aan bijvoorbeeld films of ander beeldmateriaal om bepaalde, meer kwalitatieve, ervaringen, percepties en gevoelens in het kader van discriminatie en racisme te kunnen duiden.

# Bijlage 1: Definities

Deze definities zijn ontwikkeld in samenwerking met Kennisplatform Inclusief Samenleven (KIS) en Expertise Centrum Diversiteitsbeleid (ECHO). Definities zijn constant in ontwikkeling. Dat wij nu deze definities hanteren, wil niet zeggen dat deze vaststaan voor de komende vier jaar. De agenda is een levend document. Wij zullen ons constant blijven adviseren door experts op dit gebied.

## Discriminatie

Discriminatie is het ongelijk behandelen, achterstellen of uitsluiten van mensen op basis van specifieke identiteitskenmerken, zoals culturele identiteit, genderidentiteit, huidskleur, seksuele voorkeur, leeftijd, religie, beperking, SES en/of opleidingsniveau.

## Dekolonisatie

Het proces van het ongedaan maken van koloniserende invloeden en praktijken. Dit betekent bijvoorbeeld het erkennen en uitdagen van koloniserende praktijken en ideologieën die historisch van invloed zijn geweest op het onderwijs en vandaag de dag nog steeds voelbaar en aanwezig zijn.

## Diversiteit

Diversiteit is een concept om een verscheidenheid aan identiteiten, achtergronden, perspectieven, ervaringen en belevingen te benoemen en herkennen. Concreet gaat het vaak over de demografische samenstelling van mensen in een bepaalde context. In de praktijk wordt diversiteit vaak verbonden met mensen met specifieke minderheidsachtergronden die ondervertegenwoordigd zijn in een organisatie. Diversiteit is een feit, maar mensen moeten wel gelijkwaardig behandeld worden.

## Gelijkwaardigheid

Anders dan gelijk of identiek zijn, slaat gelijkwaardigheid op gelijke waarde van mensen ongeacht verschillen. Wanneer het gaat over gelijkwaardige behandeling, slaat dit op het behandelen van personen rekening houdend met universele menselijke waardigheid. Alle mensen zijn van gelijke waarde en dienen dus ook zo behandeld te worden.

## Inclusie

Inclusie is een concept om de verscheidenheid aan identiteiten, achtergronden, perspectieven, ervaringen en belevingen te benutten en erkennen. Concreet gaat het vaak over de vraag in hoeverre mensen van verschillende achtergronden zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelen. In de praktijk wordt inclusie vaak gezien als een vervolgstap op diversiteit, waarbij een centrale vraag is: hoe komen we tot een organisatiecultuur die diversiteit aantrekt en behoudt?



### Institutioneel racisme

Wanneer processen, beleid en (on)geschreven regels van instituten ertoe leiden dat er ongelijkheid is tussen mensen van verschillende afkomst, huidskleur of religie. Het gaat om twee typen regels of processen: (1) regels of processen die expliciet onderscheid maken en de bedoeling hebben om ongelijkheid te creëren en (2) regels of processen die niet expliciet onderscheid maken tussen groepen, maar in de praktijk wel ervoor zorgen dat de ene groep benadeeld wordt en de andere groep bevoordeeld.

### Lhbtq+ discriminatie

Lhbtq+ discriminatie gaat over het ongelijk behandelen, negatief bejegenen en/of het gebruik van geweld tegen lhbtq+ personen (mede) vanwege hun seksuele oriëntatie, genderidentiteit, genderexpressie en/of geslachtskenmerken. Onder lhbtq+ personen verstaan we, lesbische personen, homoseksuele personen, biseksuele personen, transgender personen, intersekse personen, queer personen, asexuele personen, panseksuele personen, bi+ personen en alle andere variaties die niet heteroseksueel en/of cisgender zijn.

### Microagressie

De alledaagse (on)bedoelde verbale, non-verbale beledigingen, snauwen, pesterijen, 'grapjes' en/of handelingen die vijandige, denigrerende of negatieve signalen geven aan doelgroepen uitsluitend gebaseerd op hun gemarginaliseerde groepslidmaatschap.

### Racisme

De term 'ras' is een sociaal construct, dat mensen op arbitraire gronden (zoals huidskleur) hebben bedacht en dat gebruikt wordt om onterecht een rangorde (hiërarchie) tussen groepen te maken. Wanneer we spreken over racisme, dan bedoelen we een dominante ideologie of denken dat ervan uitgaat dat 'ras' een fundamentele determinant is van de intellectuele, fysieke of andersoortige capaciteiten van mensen én daarbij het ene ras superieur stelt aan een ander ras. Er bestaan verschillende vormen van racisme:

- **Anti-Aziatisch racisme:** een specifieke vorm van racisme die is gekenmerkt door discriminatie, stereotypering, vooroordelen en ongelijke behandeling richting mensen met een Aziatisch afkomst.
- **Anti-Zwart racisme:** een specifieke vorm van racisme gericht op mensen, groepen, instellingen, eigendommen, instituties en/of religieuze voorzieningen van (vermeende) Afrikaanse afkomst die als 'Zwart' worden geracialiseerd. Deze vorm van racisme is in de hedendaagse Nederlandse samenleving gebaseerd op en wordt er in stand gehouden door de ideeën over 'ras' die geworteld zijn in een lange geschiedenis van kolonialisme en slavernij.<sup>33</sup>
- **Anti-moslim racisme:** een specifieke vorm van racisme gericht op interpersoonlijke en institutionele uitsluiting en/of structurele ongelijke behandeling van (vermeende) islamitische individuen, groepen, eigendommen, instellingen, instituties, hun geloofsleer en/of religieuze voorzieningen.
- **Antisemitisme:** een specifieke vorm van racisme die is gekenmerkt door discriminatie, stereotypering, vooroordelen en ongelijke behandeling richting Joodse mensen.
- **Antiziganisme:** een specifieke vorm van racisme die is gekenmerkt door discriminatie, stereotypering, vooroordelen en ongelijke behandeling richting Sinti en Roma.

### Seksisme

Discriminatie en vooroordelen op basis van geslacht en/of gender, vaak gericht tegen vrouwen. Seksisme bestaat uit (minstens) twee vormen: welwillend seksisme (een subjectief gunstige, ridderlijke ideologie die bescherming en genegenheid biedt aan vrouwen die conventionele rollen omarmen) enerzijds, en vijandig seksisme (antipathie jegens vrouwen die worden verondersteld machtsmisbruik te maken van mannen).

### Validisme

Validisme is de Nederlandse vertaling van het Engelse woord 'ableism', en wordt gebruikt om discriminatie, marginalisering en stigmatisering van mensen met een beperking op grond van hun lichamelijke, verstandelijke en/of psychische gesteldheid aan te duiden.



## Eindnoten

- 1 Wekker, G. (2016). *Ontmoeting over grenzen* [Lezing]. *Caleidoscopia*, Amsterdam, Nederland.
- 2 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (2022). *Rapportage Kennistafels Intersectionaliteit*. Geraadpleegd op 3 mei 2022 via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2022/01/21/rapportage-kennistafels-intersectionaliteit>.
- 3 Mesman, J., Veen, D., & van de Rozenberg, T. (2019). *Etniciteit in schoolboeken voor de brugklas: representatie en stereotypering*. Universiteit Leiden.
- 4 Weiner, M. F. (2014). (E) RACING SLAVERY: Racial Neoliberalism, Social Forgetting, and Scientific Colonialism in Dutch Primary School History Textbooks. *Du Bois Review: Social Science Research on Race*, 11(2), 329-351.
- 5 Hiermee voert OCW twee moties uit: Motie-Van der Hul en motie-Azarkan en Jetten.
- 6 United Nations (2020). *Report of the Special Rapporteur on contemporary forms of racism, racial discrimination, xenophobia and related intolerance*. Geneva: UN.
- 7 Henrich, J., Heine, S. & Norenzayan, A. Most people are not WEIRD. *Nature* 466, 29 (2010). <https://doi.org/10.1038/466029a>
- 8 2018 Does, S., Ellemers, N., Dovidio, J. F., Norman, J., Mentovich, A., Van der Lee, R., & Goff, P. A. (2018). *Implications of research staff demographics for psychological science*. *American Psychologist*, 73, 639-650.
- 9 ZonMW (18 januari 2022). *Verankering van sekse en gender in onderzoek*. Geraadpleegd op 3 mei 2022 via <https://www.zonmw.nl/nl/subsidies/openstaande-subsidieoproepen/detail/item/verankering-van-sekse-en-gender-in-onderzoek/>.
- 10 Free Press Unlimited & Women INC. (2020). *Global Media Monitoring Project 2020: Eerste resultaten Nederland – Oktober 2020*. Geraadpleegd op 3 mei 2022 via <https://205rpe43adla3g1ggs4flux-wpengine.netdna-ssl.com/wp-content/uploads/2020/10/GMMP-2020-Eerste-resultaten-Nederland-1.pdf>.
- 11 Women INC. (2017) *Beperkt Zicht: De rol van mediamakers in beeldvorming*. Geraadpleegd op 3 mei 2022 via <https://www.womeninc.nl/wp-content/uploads/2020/06/beperkt-zicht-de-rol-van-mediamakers-in-beeldvorming.pdf>.
- 12 Women INC. (2017) Idem.
- 13 Haket, V. (2015). *Mama snijdt een komkommer, papa leest de krant: rolpatronen in veel gelezen recente kinderboeken*. Radboud Universiteit. Geraadpleegd op 3 mei 2022 via <https://www.ru.nl/publish/pages/941865/onderzoek-rolpatronen-in-kinderboeken.pdf>.
- 14 Kantar (2020). *Stereotypering in Nederlandse tv-reclames*.
- 15 In koloniale beschrijvingen wordt vaak eufemistisch taalgebruik toegepast zoals bijvoorbeeld spreken over ‘overbrengen’ van mensen voor de ‘landsperken’, waar het feitelijk gaat om kopen en deporteren’ van tot slaaf gemaakte mensen voor werk op de plantages.
- 16 Inspectie van het Onderwijs (2017). *Staat van het Onderwijs 2015/2016*. Geraadpleegd op 3 mei 2022 via <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2017/04/12/staat-van-het-onderwijs-2015-2016>.
- 17 Ministerie van OCW (2021). *Rapport wegvallen eindtoets en verplichte schoolsluitingen 2020 – 2021*. Geraadpleegd op 3 mei 2022 via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2021/12/09/rapport-wegvallen-eindtoets-en-verplichte-schoolsluitingen-2020-2021>



- 18 Timmermans, A., Kuyper, H., & van der Werf, G. (2013). *Schooladviezen en onderwijsloopbanen. Voorkomen, risicofactoren en gevolgen van onder- en overadvisering*. Groningen: GION.
- 19 UN Committee on the Elimination of Racial Discrimination (2021). *Concluding observations on the combined twenty-second to twenty-fourth reports of the Kingdom of the Netherlands*. Geneva: UN. Geraadpleegd op 3 mei 2022 via [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/NLD/CERD\\_C\\_NLD\\_CO\\_22-24\\_46534\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CERD/Shared%20Documents/NLD/CERD_C_NLD_CO_22-24_46534_E.pdf)
- 20 Van Rooijen, M., De Winter-Koçak, S., Day, M. & Jonkman, H. (2019) *Is het schooladvies gekleurd? Verkenning naar de totstandkoming van schooladviezen voor leerlingen met een migratieachtergrond*. Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving.
- 21 Andriessen, I. et al. (2021). *Ongelijke kansen op de stagemarkt: Onderzoek naar objectief vastgestelde en ervaren stagediscriminatie in het mbo in Utrecht*. Utrecht: Verwey-Jonker Instituut.
- 22 De Jong, M. en Hermes, J. (2021) *Stage-discriminatie: De impact op studenten*. Den Haag: Hogeschool Inholland.
- 23 Wolff, R. P. (2013). *Presteren op vreemde bodem: Een onderzoek naar sociale hulpbronnen en de leeromgeving als studiesuccesfactoren voor niet-westerse allochtone studenten in het Nederlandse hoger onderwijs (1997-2010)*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- 24 De Winter-Koçak, S., Klooster, E., Reches, L., & Badou, M. (2021). *Hoogopgeleiden met een migratieachtergrond over een gestapelde onderwijsroute en het belang van steun. 'Je kan het wel'*. Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- 25 Andriessen, I., Hoegen Dijkhof, J., Van der Torre, A., Van den Berg, E., Pulles, I., Iedema, J., & De Voogd-Hamelink, M. (2020). *Ervaren discriminatie in Nederland II*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- 26 <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2022/07/14/aanbiedingsbrief-tweede-kamer-bestuursakkoord-2022-hoger-onderwijs-en-wetenschap>
- 27 [Kamerbrief over nationaal actieplan seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld | Kamerstuk | Rijksoverheid.nl](#)
- 28 Raad voor Cultuur (21 juni 2022). *Over de Grens. Op weg naar een gedeelde cultuur*. Geraadpleegd op 10 augustus 2022 via <https://www.raadvoorcultuur.nl/documenten/adviezen/2022/06/21/over-de-grens>
- 29 KNAW (14 juli 2022). *Sociale veiligheid in de Nederlandse wetenschap – Van papier naar praktijk*, via <https://www.knaw.nl/nieuws/knaw-advies-over-sociale-veiligheid-de-wetenschap>
- 30 Inspectie van het Onderwijs (3 juni 2021). *Onderzoek naar sociale veiligheid in het hoger onderwijs*. Geraadpleegd op 3 mei 2022 via <https://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/nieuws/2021/06/03/onderzoek-naar-sociale-veiligheid-in-het-hoger-onderwijs>.
- 31 OCW (2020). *Nationaal actieplan voor meer diversiteit en inclusie in onderwijs en onderzoek*. <https://www.rijksoverheid.nl/actueel/nieuws/2020/09/01/nieuw-nationaal-actieplan-voor-diversiteit-en-inclusie>
- 32 VH (2022). *Samen werken aan inclusieve hogescholen met oog voor diversiteit*. <https://www.vereniginghogescholen.nl/actueel/actualiteiten/samen-werken-aan-inclusieve-hogescholen-met-oog-voor-diversiteit>
- 33 Deze definitie is gebaseerd op onderzoeken van Cain & Wijdenbosch (2017), Polkamp (2020) en Wolff et al. (2021), en op de definities volgens The Black Archives, het Zwart Manifest en de input van een begeleidingscommissie die betrokken was bij de totstandkoming van handreiking 'Discriminatie aangepakt'



Dit is een uitgave van het

**Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap**

[www.rijksoverheid.nl/OCW](http://www.rijksoverheid.nl/OCW)

Oktober 2022



OCW TEGEN  
**DISCRIMINATIE  
EN RACISME**