

**ieder<sup>1</sup> gelijk**

Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid

# BELEIDSPLAN

## 2016-2021

Gina Plaggenborg

directeurbestuurder Ieder1Gelijk

vastgesteld vergadering raad van toezicht d.d.5 april 2017

# Inhoudsopgave

---

Inhoudsopgave		2
Inleiding		3
Hoofdstuk 1	“Ieder1Gelijk”	3
	1.1. Historie	3
	1.1.1. Landelijk	3
	1.1.2. Regio Gelderland Zuid	4
1.2	Ieder1Gelijk nu	4
	1.2.1. Waar zijn we trots op	4
	1.2.2. Wat is tegengevallen	4
	1.2.3. Waar staan we voor in de komende beleidsperiode	4
1.3	Visie	5
1.4	Missie	5
Hoofdstuk 2	Organisatie & Personeel	6
2.1	Organogram	6
2.2	Organisatie	6
	2.2.1. Raad van Toezicht	6
	2.2.2. Medewerkers	6
2.3	Bedrijfsvoering	7
	2.3.1. Financiën	7
	2.3.2. Huisvesting	7
	2.3.3. Communicatie/P.R.	7
2.4	Relaties	8
	2.4.1. Burgers	8
	2.4.2. Gemeenten	8
	2.4.3. Politie & Justitie	9
	2.4.4. Maatschappelijke organisaties, instanties en scholen	9
	2.4.5. Landelijke organisatie & Branche	10
Hoofdstuk 3	SWOT	11
3.1	SWOT-analyse	11
3.2	Confrontatiematrix	12
Hoofdstuk 4	Doelstellingen en activiteiten	13
4.1	Diensten en Producten	13
4.2	Doelstellingen	13
4.3	Kerntaken	14
	4.3.1. Curatieve taken	14
	4.3.2. Preventieve taken	14
	4.3.3. NGO-taak	14
4.4	Activiteiten	14
	4.4.1. Activiteiten gericht op de interne organisatie	15
	4.4.2. Activiteiten gericht op relaties	17
4.5	Jaaractiviteiten	18
Hoofdstuk 5	Tot slot	18
	Besluit gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen ministerie BZK augustus 2009	19
	Nationaal Actieprogramma bestrijding discriminatie januari 2016	23

# Inleiding

---

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

Het eerste beleidsplan van Ieder1Gelijk, werknaam van de stichting Bureau Gelijke Behandeling is in 2011 in de vergadering van de Raad van Toezicht d.d. 21 maart 2011 vastgesteld voor een periode van 4 jaar.

Tijd voor een vervolg!

Ieder1Gelijk wil voortbouwen op en lering trekken uit de bevindingen van de afgelopen jaren. Van daaruit spelen we resultaatgericht in op ontwikkelingen in onze regio met betrekking tot bevorderen gelijke behandeling en voorkomen en tegengaan van discriminatie.

Missie en visie uit 2011 blijven in nagenoeg dezelfde bewoordingen van kracht. Van hieruit zijn de doelstellingen voor de komende periode nader uitgewerkt.

## Hoofdstuk 1 “Ieder1Gelijk”

---

### 1.1. Historie

Discriminatie wordt in Nederland gezien als een verschijnsel met complexe oorzaken en vele uitingsvormen, waarvan de gevolgen groot kunnen zijn.

#### 1.1.1. Landelijk

- Midden jaren 80: opleving racisme, meer aanhangers rechts-extremistische politieke partijen (Centrumpartij, Centrum Democraten, Nederlandse Volksunie). Als reactie hierop veel lokale initiatieven antidiscriminatiepunten.
- 1999: landelijke organisaties (AntiDiscriminatieOverleg, AntiRacismeInformatieCentrum, Landelijk Bureau bestrijding Rassendiscriminatie) bundelen krachten en kennis onder de naam LBR.
- 2005: Adviesrapport “Perspectief op gelijke behandeling” voorstel wettelijke regeling tot landelijk dekkend netwerk laagdrempelige antidiscriminatievoorzieningen.
- 2007: fusie tussen Landelijke Vereniging Antidiscriminatiebureaus en Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie tot Art.1, als landelijke vereniging tegen discriminatie op alle gronden.
- 2009: Wet Gemeentelijke Antidiscriminatievoorzieningen (Wga) van kracht: gemeenten moeten zorgen dat hun burgers voor onafhankelijk Advies en ondersteuning bij klachten over discriminatie terecht kunnen bij een voorziening in de regio. *Zie Bijlage.*
- 2010: N.a.v. rapport Bureau Berenschot scheiding branche en expertisecentrum. Expertisedeel van Art.1 gaat over in stichting Kenniscentrum onder RADAR, één van de Adv’s. Branchevereniging valt weer uiteen in twee samenwerkingsverbanden Samenwerkende Adv’s Nederland en Landelijke Branchevereniging Adv’s.
- 2012: eerste evaluatie Wga: netwerk antidiscriminatievoorzieningen vrijwel landelijk dekkend, maar grote verschillen tussen Adv’s in financiering, uitvoering en opdracht.
- 2015: de twee brancheverenigingen besluiten weer samen verder te gaan als Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LvtD).  
Landelijk veel discussie over taken, ideale schaalgrootte en bestuurlijke inrichting Adv’s.
- 2016: kabinet presenteert herijking Nationaal actieprogramma tegen discriminatie, met meer nadruk op preventie en bewustwording; aan de hand van uitkomsten onderzoek zal bekeken worden hoe het functioneren van Adv’s te versterken is; in nauw overleg met ketenpartners en lokale overheden zal afweging plaatsvinden over handhaving huidig stelsel of (al dan niet wettelijke) veranderingen.

*Zie Bijlage.*

### **1.1.2. Regio Gelderland-Zuid**

Om discriminatie in de fysiek grote provincie Gelderland effectief te bestrijden, is deze provincie in 2009 in drie regio's verdeeld, analoog aan de toenmalige politieregio's. In Gelderland Zuid spreken alle gemeenten voorkeur uit voor een regionale Adv voor Gelderland Zuid boven een lokale voorziening, onder de voorwaarde van een landelijke financiering. De Veiligheidsregio, waarin de gemeenten in deze regio zijn vertegenwoordigd, geeft opdracht hiervoor een nieuwe organisatie op te zetten: 3 februari 2009 gaat Bureau Gelijke Behandeling Gelderland Zuid, met werknaam Ieder1Gelijk, van start: een professionele en onafhankelijke stichting die in het kader van de Wga gelijke behandeling in de regio bevordert en discriminatie tegengaat en probeert te voorkomen.

## **1.2. Ieder1Gelijk nu**

Ieder1Gelijk geeft uitvoering aan de wettelijke taken van de Wga in de (na fusies) 16 gemeenten in de regio Gelderland Zuid, die de gemeente Tiel gemandateerd hebben hiervoor subsidie te verlenen aan Ieder1Gelijk. De opdracht van de gemeenten aan Ieder1Gelijk behelst het signaleren, registreren en behandelen van discriminatiemeldingen. Voor preventie en bewustwording vindt financiering veelal op projectbasis plaats. De gemeente Nijmegen heeft haar structurele subsidie voor preventie i.v.m. bezuinigingen in 2015 omgezet in een projectopdracht voor arbeidsmarktdiscriminatie. Voor vijf gemeenten in het Land van Cuijk fungeert Ieder1Gelijk als backoffice voor het op afroep in behandeling nemen van discriminatieklachten die zijn gemeld bij het frontoffice-meldpunt van die gemeenten en voor het verzorgen van de contacten met politie en OM in die regio.

### **1.2.1. Waar zijn we trots op**

In de eerste beleidsperiode heeft Ieder1Gelijk zich goed gepositioneerd in het krachtenveld in de eigen regio, binnen de sector, in de samenwerking met ketenpartners en als gesprekspartner voor lokale, regionale en landelijke overheden. Ieder1Gelijk staat!

Het team is handelingsbekwaam en werkt professioneel. De aangeboden diensten en producten zijn goed, wat ook blijkt uit gehouden tevredenheidsonderzoeken.

### **1.2.2. Wat is tegengevallen**

- Door de financiële crisis is de focus meer op het reactieve deel van het werk komen te liggen: klachtbehandeling in plaats van preventie en bewustwording. Het thema "financiën" was té vaak leidend in het werk.
- De landelijke samenwerking in de sector was eerder polariserend in plaats van stimulerend, kostte veel negatieve energie en werkte vertragend voor het versterken van de positie van Adv's.
- De meldingsbereidheid van burgers nam door diverse maatschappelijke ontwikkelingen eerder af dan toe.

### **1.2.3. Waar staan we voor in de komende beleidsperiode**

Ieder1Gelijk gaat in de nieuwe beleidsperiode met haar partners een afweging maken welke vorm van regionalisering (district, provincie of politie-eenheid Oost) het meest effectief is in de aanpak en bestrijding van discriminatie. Het opnieuw definiëren van rol en positie van de directeur speelt daarbij ook een rol ivm het in deze beleidsperiode te verwachten vertrek van de huidige directeurbestuurder.

Inhoudelijk gaat Ieder1Gelijk zich sterk maken om naast klachtbehandeling meer te focussen op preventie/bewustwording, op het effect van discriminatie ipv focussen op slachtofferschap. Wij gaan gemeenten proberen te overtuigen dat ook zij hun focus verleggen van getallen naar gedragsverandering.

## 1.3 Visie

Discriminatie is een verschijnsel met complexe oorzaken en vele uitingsvormen: in opvattingen of vooroordelen, uitingen, uitsluitende behandelingen, bedreiging of geweld; op werk, school, in de zorg, winkels, uitgaansleven, bij sport, in de wijk, openbare ruimte of op internet. De gevolgen van discriminatie zijn groot: voor de individu of de groepen die worden weggepest of uitgesloten, uitgescholden of bedreigd en mishandeld, en voor de onderlinge verbondenheid in de samenleving. Die onderlinge verbondenheid, gestoeld op gedeelde waarden is juist noodzakelijk voor een weerbare democratie. Daar hoort een samenleving bij die naar alle burgers open staat, in alle facetten inclusief is ingericht en kansen biedt. Bovenstaande leidt tot de visie:

*Bevorderen van gelijke behandeling en bestrijding van discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en beschermen van onze democratische rechtstaat, de sociale samenhang en de onderlinge maatschappelijke verhoudingen. Burgers in Nederland moeten zich beschermd weten tegen discriminatie. Het gaat om preventie en bewustwording, maar ook om handhaving.*

## 1.4 Missie

De 1 in Ieder1Gelijk staat voor Artikel 1, lid 1 van de grondwet:

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

Respect en het recht op gelijke behandeling vormen twee van de pijlers van het maatschappelijk verkeer tussen burgers onderling en tussen burgers en de overheid. In de grondwet, de Algemene Wet Gelijke Behandeling en andere gelijkebehandelingswetten, het strafrecht en in tal van verdragen is het non-discriminatiebeginsel vastgelegd.

*Ieder1Gelijk, bureau gelijke behandeling Gelderland Zuid, zet zich als laagdrempelige en onafhankelijke organisatie in voor iedereen (met accent in Gelderland Zuid) die met discriminatie te maken krijgt, die zich gediscrimineerd voelt, getuige is of beschuldigd wordt van discriminatie. En voor iedereen die meer wil weten over discriminatie, ongelijke behandeling en over manieren om daarmee om te gaan. Het bureau richt zich op het bevorderen van gelijke behandeling en het voorkomen, signaleren en bestrijden van ongelijke behandeling en discriminatie op welke grond dan ook.*

*Dat doen wij door:*

- het registreren en monitoren van klachten om (overheids)beleid mogelijk te maken (signaleren)*
- mensen professioneel bij te staan die gediscrimineerd of ongelijk behandeld zijn (bestrijden)*
- beïnvloeding van publieke opinie (P.R./voorlichting/bewustwording) door voorlichting, gastlessen, trainingen, (beleids)Adviezen te geven en lokaal/regionaal onderzoek te verrichten (voorkomen en bestrijden)*

# Hoofdstuk 2 Organisatie & personeel

---

## 2.1 Organogram



## 2.2. Organisatie

Ieder1Gelijk heeft de stichting als organisatievorm ivm het (publiekelijk) openbaar belang om discriminatie in welke vorm dan ook te voorkomen. Ieder1Gelijk streeft geen winstoogmerk na. De stichting neemt als rechtspersoon zelfstandig deel aan het maatschappelijk verkeer. Op deze wijze borgt de stichting haar onafhankelijkheid.

### 2.2.1. Raad van Toezicht

De stichting heeft een Raad van Toezicht (RvT) als toezichthouder. Het reglement Raad van toezicht Ieder1Gelijk is vastgesteld in juni 2010 met aanpassingen in december 2010 en december 2013. De profielschets van de RvT is vastgesteld ter vergadering op 20 december 2010.

### 2.2.2. Medewerkers

Ieder1Gelijk volgt de CAO-zorg&welzijn.

De basisformatie bestaat uit directeurbestuurder, consulenten klachtbehandeling en consulenten preventie&bewustwording. De basisformatie vullen we ivm het beperkte budget waar mogelijk aan met stagiairs en werkervaringsplaatsen voor ondersteunende taken (administratie, communicatie, projecten, onderzoek, assistent consulenten).

#### ✓ **Directeursbestuurder**

De directeurbestuurder is bestuurder in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR). Het Reglement Raad van Bestuur is vastgesteld ter vergadering van de Raad van Toezicht op 28 juni 2010. In de eerste beleidsperiode heeft de organisatie vorm gekregen en een positie verworven binnen het breed maatschappelijk veld. In de nieuwe beleidsperiode kiest de stichting in eerste instantie voor minder overheadformatie via de directeurbestuurder in ruil voor meer uitvoerende formatie. Bij vervanging van de huidige directeurbestuurder zullen we rol en vorm opnieuw vaststellen.

#### ✓ **Medewerkers**

Jaarlijks voert de directeur afwisselend beoordelingsgesprekken dan wel functioneringsgesprekken met elke medewerker. Ieder personeelslid is verantwoordelijk voor uitvoering en verantwoording van deeltaken binnen de organisatie. Er zijn voor de consulenten klachtbehandeling en preventie&bewustwording functieprofielen opgesteld. In de komende beleidsperiode gaan de taakuitvoering van klachtbehandeling en preventie elkaar meer overlappen, zodat proactief en reactief werken naadloos in elkaar over kunnen gaan. Minder inzet van formatie-uren voor de directeurbestuurder, betekent meer verantwoordelijkheid voor elke medewerker voor het mede-uitvoering geven aan beleidsinitieërende en uitvoerende overheadtaken.

#### ✓ **Stagiaires, studentonderzoekers, vrijwilligers, maatschappelijke stages**

Ieder1Gelijk beoogt praktijk- en onderzoekstages te bieden aan studenten van HBO-/WO-opleidingen. Verzoeken beoordelen we per aanvraag, mede afhankelijk van draaglast en draagkracht van reguliere medewerkers wat betreft begeleiding en opbrengsten. Vrijwilligers zetten we ondersteunend in in het kader van voorlichtingsprojecten, ambassadeurschap of werkervaringsplek.

## 2.3. Bedrijfsvoering.

### 2.3.1. Financiën

De gemeenten in Gelderland-Zuid fungeren als financiële opdrachtgever van de stichting. De basis-financiering van Ieder1Gelijk vloeit voort uit de twee wettelijke taken van de Wga en bestaat uit een jaarlijkse subsidie van 37,2<sup>1</sup> cent per inwoner, wat gemeenten uit het gemeentefonds ter beschikking stellen aan Ieder1Gelijk. De gemeente Tiel is namens de gemeenten in de (Veiligheids)regio de subsidiërende gemeente waaraan ieder1Gelijk elk jaar verantwoording aflegt.

De vijf gemeenten in het Land van Cuijk financieren Ieder1Gelijk als expertisecentrum discriminatie voor klachtbehandeling op afroep, voor de deskundigheidsbevordering van de frontoffice-medewerkers en voor de deelname aan het RDO en aan de keten van politie/OM in die regio.

De Wga voorziet niet in wettelijke financiering van preventie- en onderzoeksactiviteiten. Dat valt onder de reguliere taken van de gemeenten zelf. In de crisisjaren trok geen enkele gemeente in het werkgebied daar (nog) extra geld voor uit. Nu de crisis voorbij is, vindt mondigesmaat weer financiering op projectbasis plaats. Alleen de gemeente Geldermalsen verstrekt sinds 2016 structurele subsidie voor preventie en bewustwording; de gemeente Nijmegen zet Ieder1Gelijk deze raadsperiode in voor een meerjarenproject bestrijding arbeidsmarktdiscriminatie.

Het steeds opnieuw moeten (voor)financieren van (meest kleine) projecten vraagt een onevenredige tijdsinvestering van Ieder1Gelijk. In de komende beleidsperiode ligt het accent op het verkrijgen van (structurele of project-)financiering voor bewustwording en preventie.

De directeur draagt jaarlijks zorg voor de financiële verslaggeving middels begroting en jaarrekening, en legt die ter goedkeuring voor aan de RvT. De jaarrekening wordt vervolgens aan een accountant ter controle voorgelegd. In 2016 heeft de RvT de statuten gewijzigd: de uitgebreide controle van de jaarrekening door de accountant is vervangen door een samenstellingsverklaring op de jaarrekening. De jaarrekening wordt in beknopte vorm op de website geplaatst.

### 2.3.2. Huisvesting

Ieder1Gelijk is vanaf 2010 gehuisvest in het pand Arend Noorduijnstraat 15, 6512 BK te Nijmegen. Na de eerste huurtermijn van 5 jaar wordt de huur telkens met één jaar verlengd. De directeur bewaakt het fysieke huisvestingsklimaat door dit als onderwerp mee te nemen in de functioneringsgesprekken. Het pand en de inrichting ogen verzorgd, representatief en professioneel en het geheel biedt een prettige werkplek. Afhankelijk van de uitkomst van de oriëntatie op de "organisatie in de toekomst", zal aanpassing van de huisvesting aan de orde zijn.

### 2.3.3. Communicatie en P.R.

Het blijft belangrijk de bewustwording en meldingsbereidheid ten aanzien van discriminatie te versterken. Het kabinet heeft hiertoe in 2015 een meerjaren brede voorlichtingscampagne "Zet een streep door discriminatie" gelanceerd die zal lopen tot en met 2018. In die periode zijn er verschillende deelcampagnes waarin specifieke vormen van discriminatie onder de aandacht komen met het oog op vergroting van maatschappelijke bewustwording en activering. Ieder1Gelijk ondersteunt deze campagne. De directeur is verantwoordelijk voor de communicatie en PR van Ieder1Gelijk en voor contacten met de pers. Het blijft een uitdaging om naamsbekendheid en meldingsbereidheid met beperkte middelen en formatie, helaas nog zonder landelijke coördinatie en uitstraling, voldoende effectief te laten zijn.

---

<sup>1</sup>Prijsniveau 2015

## 2.4 Relaties

Ieder1Gelijk is uitgegroeid tot een volwassen organisatie die gekend, herkend en erkend wordt als de professionele, laagdrempelige, onafhankelijke instelling die je serieus neemt als je te maken krijgt met ongelijke behandeling, en een bureau dat gemeenten en organisaties kennen, herkennen en erkennen als een ter zake kundige samenwerkings- en ketenpartner, die ertoe doet.

De naamsbekendheid en herkenbaarheid heeft wel te lijden onder het gebrek aan eenheid en eenduidig beeldmerk en naamgeving binnen de branche.

Door de inzet van een regiomedewerker heeft Ieder1Gelijk in de regio een uitgebreid netwerk met maatschappelijke en religieuze (zelf-)organisaties. Ieder1Gelijk neemt, net als vele andere Adv's een vooruitgeschoven positie in binnen het krachtenveld dat van belang is voor het bestrijden en voorkomen van discriminatie. Het onderhouden van die functionele relaties, het samenwerken en het aangaan van allianties stelt eisen aan kwaliteit en continuïteit. Dit alles in het kader van omzetten van de focus van slachtofferhulp naar samenlevingshulp.

De sector beschikt inmiddels over landelijk vastgestelde en beleidsneutrale kwaliteitseisen.

### 2.4.1. Burgers

Mensen die te maken krijgen met discriminatie en ongelijke behandeling kunnen hun verhaal kwijt bij Ieder1Gelijk. Zij vinden daar een serieus luisterend oor en verder advies en begeleiding afhankelijk van hun eigen hulpvraag. Dit volgens de richtlijnen van Welzijn Nieuwe Stijl. Het landelijk protocol klachtbehandeling is hierbij leidend. Ieder1Gelijk komt daarnaast uitgebreid tegemoet aan verzoeken om (achtergrond)informatie over discriminatie/ongelijke behandeling.

Individuele burgers melden vaak niet zelf omdat ze geen slachtoffer willen zijn, denken dat melden toch geen zin heeft, of omdat ze onbekend zijn met de mogelijkheid om te melden bij een Adv. Ook zijn mensen bang voor mogelijke negatieve gevolgen als ze hun nek uitsteken of juist alleen als zeurpiet of aansteller worden neergezet als ze aangeven zich gediscrimineerd te voelen.

Uit onderzoek naar ervaren discriminatie door het SCP blijkt dat de meldingsbereidheid onder burgers nog steeds laag is en de meldingen daarom nog steeds het topje van de ijsberg vormen. De cijfers over ervaren discriminatie uit het SCP-rapport bevestigen de uitkomsten van de door Ieder1Gelijk in 2009 en in 2012 gehouden onderzoeken naar het discriminatieklimaat in Gelderland Zuid dat er veel meer discriminatie wordt ervaren dan gemeld.

Naast het vergroten van de naamsbekendheid zet Ieder1Gelijk daarom ook in op het stimuleren van de "buitenwacht", de getuigen, om melding te maken van discriminatie-incidenten. Ook trainen we sleutelfiguren binnen de diverse doelgroepen in het (h)erkennen van en omgaan met discriminatie. We onderhouden netwerken van scholen, jongerenwerk, maatschappelijk werk, welzijnsinstellingen, buurtbemiddeling, wijkagenten, sociale wijkteams, kerken, moskeeën, zelforganisaties etc.

### 2.4.2. Gemeenten

Weinig gemeenten in Nederland hebben beleid geformuleerd om discriminatie op lokaal niveau te voorkomen en te bestrijden, terwijl de gemeentelijke overheidslaag wel de overheidslaag is die het dichtst bij de burgers staat en dus het beste in staat is burgers tegen discriminatie en ongelijke behandeling te beschermen. In Gelderland Zuid heeft Geldermalsen wel een beleid opgesteld en heeft Beuningen het onderwerp opgenomen in het algemene WMO-beleid. Een aantal gemeenten geeft aan het onderwerp te integreren in het integrale beleid.



De gemeenten in Gelderland Zuid zijn belangrijke ketenpartners. Voor die gemeenten geeft Ieder1Gelijk als onafhankelijke voorziening uitvoering aan de Wga en tegelijkertijd kunnen gemeenten de expertise van Ieder1Gelijk inroepen bij vraagstukken op het gebied van bevorderen van gelijke behandeling en voorkomen en bestrijden van discriminatie.

Bij de ene gemeente ligt het accent meer op het (sociale) veiligheidsaspect, bij de andere meer op het integratie- en welzijnsaspect. Omdat de burgemeester in een gemeente de verbindende factor is voor het onderwerp discriminatie (sociale veiligheid), is er jaarlijks een contactmoment met elke burgemeester, waar mogelijk samen met beleidsmedewerker en ambassadeur. Beleidsmedewerkers discriminatie en ambassadeurs, als ogen en oren van hun lokale omgeving, zijn voor Ieder1Gelijk onmisbare schakels.

### **2.4.3. Politie & Justitie**

Binnen het strafrecht kan het bestraffen van normoverschrijding een krachtig signaal afgeven. Politie en justitie acteren vooral wanneer het strafrecht de meest effectieve aanpak biedt en andere middelen geen soelaas meer bieden. Politie en Openbaar Ministerie zijn voor Ieder1Gelijk daarom belangrijke ketenpartners. Ter vervanging van de huidige Aanwijzing Discriminatie zal begin 2017 een convenant tussen bij de aanpak van discriminatie betrokken partijen worden opgesteld met als doel de samenwerking en de ketenaanpak nog te verbeteren.

De vijf Adv's in de politieregio Oost werken nauw samen met politie en OM op strategisch niveau om voortgang in de strafrechtketen te bespoedigen en om maatschappelijke signalen door te communiceren naar gemeenten, o.a. via de driehoeken. Op uitvoerend en casusniveau vindt de samenwerking plaats op districtsniveau via korte lijnen met de politiecontactfunctionaris discriminatie/divers vakmanschap, met de discriminatie-OvJ en met de beleidsmedewerker van het OM.

Dit geldt zowel in de politieregio Oost, als in Oost Brabant tbv de gemeenten in het Land van Cuijk. Het blijkt dat van de meldingen en aangiftes over discriminatie die binnenkomen bij de politie, uiteindelijk maar een beperkt deel tot vervolging leidt, o.a. wegens de moeilijke bewijslast. Dit bevordert de meldingsbereidheid en de klanttevredenheid niet. Slachtofferzorg zal bij de politie meer aandacht krijgen, waarbij het doorverwijzen naar Adv's voor ondersteuning een optie is die we de komende periode nader gaan uitwerken; een specifieke vorm van slachtofferhulp in geval van discriminatie(aspecten). Binnen de politieregio Oost zijn eenheid-breed afspraken gemaakt voor een training door de Adv's aan de politieteams. Ieder1Gelijk verzorgt de trainingen aan de teams in Gelderland Zuid en biedt die ook aan aan de politieteams in het Land van Cuijk

### **2.4.4. Maatschappelijke organisaties, instanties en scholen**

Het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie is complementair aan het kabinetsbeleid op het gebied van onder meer veiligheid, integratie, arbeidsmarkt, mensenrechten en emancipatie. De noodzaak om meer en intensiever te investeren in een preventieve aanpak om discriminatie te voorkomen wordt breed gedragen. Discriminatie bestrijd je het best daar waar het plaatsvindt: op lokaal niveau. Het rijk stimuleert gemeenten om de lokale aanpak te versterken.

Ieder1Gelijk gaat verbindingen aan met maatschappelijke en religieuze organisaties om de bewustwording en meldingsbereidheid over discriminatie te verhogen. De financiering van enkel de kerntaken van de Wga biedt Ieder1Gelijk geen mogelijkheid om in alle gemeenten diepgaand te investeren in het opbouwen, onderhouden en inzetten van netwerken binnen het maatschappelijk veld. Alleen de gemeente Geldermalsen heeft structureel een kleine subsidie voor preventie ter beschikking gesteld. De bezuiniging van de gemeente Nijmegen op deze activiteiten (gastlessen op scholen, met maatschappelijk veld netwerk opbouwen en onderhouden, verzorgen scholingen/trainingen aan medewerkers van maatschappelijk organisaties die daarmee zowel ambassadeurs zijn van Ieder1Gelijk als signalen kunnen opvangen en doorspelen aan Ieder1Gelijk) heeft ervoor gezorgd dat Ieder1Gelijk minder ingebed is in het maatschappelijk veld waardoor slachtoffers van discriminatie minder gemakkelijk hun weg naar Ieder1Gelijk weten te vinden en verbindingen moeilijker tot stand komen.

Zolang er geen structurele gelden beschikbaar worden gesteld voor de preventieve aanpak, gebeurt dat alleen in de vorm van projecten waarvoor we telkens opnieuw financiering moeten genereren. Ieder1Gelijk ervaart dat als een belemmerende factor.

Ook het geven van gastlessen aan scholen blijkt moeilijk omdat de meeste scholen geen financiën (kunnen) vrijmaken voor gastlessen verzorgd door professionals. Het voldoende “handelingsbekwaam” maken van vrijwilligers om hen die gastlessen te laten geven, blijkt door de complexiteit van het onderwerp moeilijker dan verwacht.

Ieder1Gelijk wil sleutelfiguren uit alle maatschappelijke geledingen aan zich binden door hen te scholen in (h)erkennen van discriminatie en daarin een tussenpersoon te zijn voor hun eigen achterban en Ieder1Gelijk. In het verbinden van hun kennis van de (lokale) doelgroepen met de expertise van Ieder1Gelijk over (h)erkennen, preventie en aanpak van discriminatie ligt een grote kans op het vergroten van de bewustwording over wat discriminatie en ongelijke behandeling doet met een samenleving. Ambassadeurs en beleidsambtenaren van gemeenten hebben ook een belangrijke taak om verbindingen tot stand te brengen tussen het maatschappelijk middenveld en Ieder1Gelijk.

#### **2.4.5. Landelijke organisatie en branche**

Eind 2015 is er weer een gezamenlijk branchevereniging opgericht. In het stelsel van organisaties die gezamenlijk discriminatie bestrijden, is een sterke rol van de Adv's onontbeerlijk. Het nationaal actieprogramma tegen discriminatie ademt vertrouwen uit in de bestaansgronden van de Adv's. In 2017 zullen de resultaten bekend worden van het onderzoek naar het functioneren van de Adv's en wat nodig is om het functioneren van de Adv's te versterken.

Ieder1Gelijk is van mening dat een door ieder lid van de branche gedragen gezamenlijke kwaliteitsstandaard, naamgeving en beeldmerk bijdraagt aan de zichtbaarheid en herkenbaarheid van de Adv's. Wij pleiten voor een onafhankelijke landelijke organisatie met regionale satellieten in het land. Een landelijke organisatie die gefaciliteerd is om landelijk te opereren en standaards te ontwikkelen, waarop elk regionaal Adv kan terugvallen. Landelijke expertise geeft zo de benodigde uitstraling aan de regionaal werkende Adv die zich dan vooral kan richten op het profileren in de eigen regio.

---

# Hoofdstuk 3 SWOT

---

## 3.1 SWOT-analyse 2016

### Kracht van Ieder1Gelijk

- ✓ Professionele uitstraling (zowel fysieke kantoor, als kwaliteitsstructuur en -inrichting organisatie (vastgestelde protocollen);
- ✓ Goede expertise;
- ✓ Flexibele inzet medewerkers (hebben kennis van elkaars vakgebied);
- ✓ Harmonieus, enthousiast en ambitieus team;
- ✓ Relevant netwerk en relevante samenwerkingscontacten;
- ✓ Succesverhalen;
- ✓ Binding met gemeenten door inzet van lokale ambassadeurs.

### Zwakte van Ieder1Gelijk

- ✓ Onvoldoende naamsbekendheid Adv's in het algemeen, Ieder1Gelijk in het bijzonder, mede door ontbreken koepelnaam;
- ✓ Beperkte basisformatie, waardoor taken versnipperd zijn, niet alle plannen (direct) uitgevoerd kunnen worden en continuïteit snel in gevaar komt;
- ✓ Bezuinigingen waarvoor gemeenten zich tijdens de crisis gesteld zagen, hebben vertragend gewerkt;
- ✓ Geen structurele financiering voor preventie. Het steeds opnieuw moeten vergaren van financiën voor preventieve aanpak kost relatief veel tijd, wat ten koste gaat van snel kunnen inspelen op actualiteit en op continuïteit van preventie.

### Kansen voor Ieder1Gelijk

- ✓ Nationaal programma tegen discriminatie biedt handvatten voor ketenaanpak en projecten preventie&bewustwording;
- ✓ Maatschappelijke trends duiden op verharding en polarisatie in de samenleving, waardoor maatschappelijk belang van bewustwording en preventie van discriminatie groeit;
- ✓ Profileren door professionele uitvoering van taken en expertise op het vakgebied als dé kennisorganisatie in de regio m.b.t. discriminatie en ongelijke behandeling ;
- ✓ Ketenaanpak en goede contacten en samenwerking met politie/justitie/regiogemeenten dragen bij aan naamsbekendheid, aan vergroten meldingsbereidheid, aan signalering naar overheden en aan voortvarende aanpak van discriminatie in de strafrechtketen;
- ✓ Schaalvergroting Adv-werkgebied kan continuïteit bevorderen.

### Bedreigingen voor Ieder1Gelijk

- ✓ Discriminatie lijkt een taboe-woord te worden. Meldingsbereidheid onder burgers neemt door verhardende samenleving af, terwijl overheden resultaten blijven koppelen aan aantallen;
- ✓ Geen landelijk bureau dat zich kan richten op netwerken naar overheid en landelijke organisaties, en regisserend en coördinerend werkt voor aangesloten bureaus, en weinig eensgezindheid onder de Adv's, wat het gezamenlijk naar buiten treden belemmert ;
- ✓ Door het werken op één specialistisch terrein ondervinden Adv's concurrentie van andere maatschappelijke organisaties die denken het onderwerp "erbij" te kunnen doen;
- ✓ Schaalvergroting Adv-werkgebied kan lokale binding verkleinen, waardoor gemeenten zich minder betrokken voelen bij de organisatie.

### 3.2. Confrontatiematrix

	kans	bedreiging
<b>intern</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Goede naam ieder1gelijk</li><li>✓ Goede expertise</li><li>✓ Flexibele inzet personeel</li><li>✓ Professionele uitstraling</li><li>✓ Inzet ambassadeurs</li><li>✓ Proactief in contacten</li><li>✓ Enthousiast team vol plannen</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Geringe naamsbekendheid</li><li>✓ Kleine organisatie(o.a. continuïteit)</li><li>✓ (Te(?) specialistisch</li><li>✓ Versnippering taken en weinig formatieve ruimte</li><li>✓ Geen structurele financiën voor preventie</li></ul>
<b>extern</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Succesverhalen</li><li>✓ Profilering als expert</li><li>✓ Samenwerking in branche</li><li>✓ Nationaal actieprogramma i.c. aandacht preventie</li><li>✓ Maatschappelijk klimaat</li><li>✓ Goede contacten met gemeenten</li><li>✓ ketenaanpak politie/justitie</li><li>✓ mogelijke schaalvergroting bevordert continuïteit</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>✓ Lage meldingsbereidheid</li><li>✓ Discriminatie wordt taboe-woord</li><li>✓ Geen eensgezindheid binnen branche door ontbreken landelijk bureau</li><li>✓ Op het thema concurrerende organisaties</li><li>✓ Mogelijke schaalvergroting belemmert lokale binding</li></ul>

# Hoofdstuk 4

## Doelstellingen en Activiteiten

---

### 4.1. Diensten en producten

In het stelsel van organisaties die gezamenlijk discriminatie bestrijden, vervullen Adv's en gemeenten een centrale rol. De Wga bepaalt dat gemeenten zorg dienen te dragen voor onafhankelijke organisaties die professioneel zijn toegerust om meldingen van discriminatie te registreren en bijstand te verlenen bij het eventueel verder aanhangig maken van een zaak of in de bemiddeling rond een klacht. Vanuit hun expertise kunnen Adv's, samen met de melder, inschatten welke vervolgstappen mogelijk zijn. Die meldingen leiden ook tot een lokaal, regionaal en nationaal beeld van de problematiek van discriminatie die de basis vormt voor verdere gecoördineerde acties vanuit de diverse bestuurslagen en vanuit ketenpartners, zoals politie en OM.

Een belangrijk onderdeel van de aanpak van discriminatie ligt in de bewustwording van het probleem van negatieve beeldvorming, uitsluiting en discriminatie in onze maatschappij en van het gegeven dat iedereen vooroordelen en negatieve beelden heeft die ons gedrag kleuren en anderen (onbewust) op afstand zetten. Daarom is het voor het bevorderen van een inclusieve samenleving van belang om niet alleen bepaald gedrag te verbieden, maar moeten we ook inzetten op bewustwording, ontmoetingen en dialoog om vooroordelen weg te nemen en het (onbedoelde) effect van vooroordelen en negatieve beelden te verkleinen.

Idealiter vullen preventie, voorlichting, klachtbehandeling, gemeentelijk discriminatiebeleid en waar mogelijk en nodig strafrechtelijke vervolging elkaar aan om zo een alomvattende aanpak van discriminatie te realiseren.

Voorlichting om meldingsbereidheid te vergroten heeft slechts blijvend effect als we incidenten tijdig signaleren, oppakken en behandelen, én goede nazorg verlenen.

Voor zo'n stelsel is een sterke rol van de Adv's onontbeerlijk, net als goed functionerende samenwerkingsverbanden en overlegstructuren en voeding en betrokkenheid van de samenleving.

### 4.2 Doelstellingen

In de statuten van Ieder1Gelijk is als doelstelling geformuleerd:

*Ieder1Gelijk heeft ten doel het voorkomen, signaleren, in de openbaarheid brengen en bestrijden van alle vormen van discriminatie, zowel naar ras, nationaliteit, handicap of chronische ziekte, geslacht, seksuele gerichtheid, godsdienst of levensbeschouwing, leeftijd, politieke overtuiging of welke grond dan ook. Daarbij ziet de stichting toe op naleving van artikel 1 van de grondwet.*

Aan de hand van de beschrijving van diensten en producten en de SWOT-analyse gelden de volgende subdoelen en daarbij passende activiteiten.

Ieder1Gelijk tracht de doelen te bereiken door het uitvoeren van kerntaken:

- Curatieve taken
- Preventieve taken
- NGO-taken

## 4.3 Kerntaken

### 4.3.1. Curatieve taak

Het bieden van ondersteuning aan mensen die te maken krijgen met discriminatie op welke grond dan ook en het zichtbaar maken voor de samenleving door meldingen te registreren, te analyseren en te monitoren.

Dit geven we vorm in: klachtenbehandeling, advies en begeleiding van slachtoffers, bemiddeling bij conflicten, registratie, monitoring en onderzoek;

### 4.3.2 Preventieve taak

Het bewust maken van mensen wat discriminatie inhoudt en betekent voor het individu en voor de samenleving, het tegengaan van vooroordelen en het bieden van positieve alternatieven bij de omgang met anderen in de samenleving.

Dit geven we vorm in: voorlichting, vorming, gastlessen, advies en helpdesk, ondersteunen van (lokale) organisaties en documentatie, beïnvloeding van de publieke opinie en beleidsbeïnvloeding;

### 4.3.3 NGO-taak

Als NGO bijdragen aan het bevorderen van gelijke behandeling en het tegengaan van discriminatie.

Dit geven we vorm in: in en buiten rechte optreden tegen discriminatie; het alert zijn op signalen, incidenten, er zowel proactief als reactief gepast op reageren, en er onderzoek naar verrichten; gesprekspartner te zijn op dit thema.

Daarnaast verricht Ieder1Gelijk -of laat dat verrichten- al datgene wat naar het oordeel van het bestuur noodzakelijk, nuttig en/of gewenst is op het gebied van bestrijden en voorkomen van discriminatie en ongelijke behandeling.

## 4.4 Activiteiten

Voor het vormgeven van deze kerntaken voert Ieder1Gelijk in elk geval de volgende basisactiviteiten uit:

- Het behandelen van discriminatieklachten;
- Het registreren van discriminatieklachten en –meldingen om de overheden zicht te doen krijgen op wat er speelt in de samenleving;
- Het werken aan bewustwording en het tegengaan van vooroordelen door het geven van gastlessen, voorlichting en training, beleidsadvisering en het doen van onderzoek;
- Het geven van gevraagde en ongevraagde (beleids-)adviezen aan de hand van signalering, registratie, analyse en monitoring van klachten;
- Het uitvoeren van P.R.-activiteiten om de naamsbekendheid van Ieder1Gelijk te vergroten en de meldingsbereidheid van mensen te doen toenemen;
- Het opbouwen en onderhouden van relevante netwerken en relaties;
- Het gevraagd en ongevraagd deelnemen aan het maatschappelijk debat

Daarnaast zijn de speerpunten voor de komende beleidsperiode voortvloeiend uit de SWOT-analyse:

- Lobbyen voor aansturing en facilitering door een landelijk bureau, één naamvoering
- Focus verleggen van slachtoffergericht (reactief) naar samenlevingsgericht (proactief) werken
- Borgen van financiering voor samenlevingsgericht werken
- Toekomstmodel organisatie Ieder1Gelijk

#### 4.4.1 Activiteiten gericht op de interne organisatie

##### Curatief:

om als organisatie ondersteuning te kunnen bieden aan mensen die te maken krijgen met discriminatie op welke grond dan ook en dit zichtbaar te maken voor de samenleving, dient de organisatie Ieder1Gelijk te ageren op de punten:

- Ieder1Gelijk heeft inzicht in de omvang van de problematiek rond discriminatie en de structurele vormen hiervan in de regio.
  - Acties:
    - \* Ieder1Gelijk investeert in (h)erkennen van discriminatie in contacten met beleidsmedewerkers, ambassadeurs, sleutelfiguren, maatschappelijk organisaties en zelforganisaties, en door outreachend en pro-actief te werken
    - \* Ieder1Gelijk registreert, analyseert en monitort meldingen
- De consulenten klachtbehandeling en preventie van Ieder1Gelijk werken professioneel.
  - Acties:
    - \* Om hun kennis op peil te houden, tonen zij jaarlijks in het functionerings-/beoordelingsgesprek aan dat en op welke wijze zij hun kennis en kunde op het gebied van klachtbehandeling actueel hebben gehouden;
    - \* Consulenten klachtbehandeling en preventie zijn in staat elkaars werk (in elk geval tijdelijk en gedeeltelijk) over te nemen om continuïteit en flexibiliteit te bevorderen en pro- en reactief werken op elkaar aan te laten sluiten;
- De klachtbehandeling verloopt volgens extern vastgestelde en gecontroleerde kwaliteitsnormen.
  - Acties:
    - \* Het protocol klachtbehandeling en registratierichtlijnen evalueren we jaarlijks;
    - \* De consulenten klachtbehandeling volgen intervisie-bijeenkomsten;
    - \* We benaderen de melder na afloop van het klachtbehandelingstraject voor nazorg en beoordeling van de klachtbehandeling
- De consulenten klachtbehandeling registreren meldingen en klachten conform landelijk overeengekomen richtlijnen en maken daar toegankelijke en publieksgerichte afgesproken rapportages over, waarin zo veel als mogelijk registraties van politie, justitie en mogelijke andere relevante bronnen zijn geïntegreerd.
  - Acties:
    - \* Registratie vindt plaats in een landelijk afgesproken registratiesysteem dat voldoet aan geldende privacyregels en veiligheid;
    - \* In de jaarlijkse regionale rapportage aan gemeenten refereren we zoveel als mogelijk aan lokale en (sub)regionale situaties, waarbij gemeenten en politie ook zelf vanuit de eigen referentie input kunnen leveren;
    - \* Om continuïteit in de kleine organisatie te kunnen waarborgen vindt klachtbehandeling plaats volgens vastgestelde protocollen zodat collega-adv's indien nodig de behandeling kunnen overnemen

### **Preventief:**

*om als organisatie mensen bewust te kunnen maken wat discriminatie inhoudt en betekent voor individu en samenleving, om vooroordelen te kunnen tegengaan positieve alternatieven te kunnen aanbieden bij de omgang met anderen in de samenleving, dient de organisatie Ieder1Gelijk te ageren op de punten:*

- Ieder1Gelijk is breed bekend als organisatie die een actueel en aan actualiteit en doelgroepen aangepast pakket preventieactiviteiten biedt

#### **Acties:**

- \* *Consulenten preventie tonen jaarlijks in het functionerings-/beoordelingsgesprek aan dat zij hun kennis en kunde op gebied van preventie actueel en op peil hebben gehouden;*
- \* *Consulenten klachtbehandeling en preventie zorgen voor goede interactie van elkaars werk en zijn in staat elkaars werk (in elk geval tijdelijk en gedeeltelijk) over te nemen;*
- \* *Consulenten preventie dragen jaarlijks zorg voor evaluatie, actueel houden en aanpassing van het aanbod; ontwikkelen projecten op maat, op doelgroep en op vraag;*
- \* *Consulenten preventie werken samen met relevante organisaties en collega's uit de sector;*
- \* *Ieder1Gelijk is in staat actief deel te nemen aan (landelijke) publiekscampagnes*

### **Optreden tegen discriminatie:**

*om als NGO-organisatie bij te kunnen dragen aan het bevorderen van gelijke behandeling en het tegengaan van discriminatie, dient Ieder1Gelijk te ageren op de punten:*

- Ieder1Gelijk beschikt over een breed en duurzaam netwerk van keten- en samenwerkingspartners om gericht actie te kunnen ondernemen bij incidentele of structurele vormen van discriminatie

#### **Acties:**

- \* *Alle medewerkers zijn actieve netwerkers, zijn zich bewust van hun representativiteit voor Ieder1Gelijk en stralen zelfverzekerdheid uit m.b.t. het nut van hun activiteiten;*
- \* *Waar daar aanleiding toe is, onderzoekt Ieder1Gelijk zelf of laat een onderzoek uitvoeren naar structurele vormen van discriminatie en informeert daarover belanghebbende partijen*
- \* *Ieder1Gelijk werkt samen met collega-Adv's op landelijk en regionaal niveau;*
- \* *Ieder1Gelijk is in staat actief deel te nemen aan (landelijke) publiekscampagnes*



#### 4.4.2 Activiteiten gericht op relaties

##### Curatief:

om als organisatie ondersteuning te kunnen bieden aan mensen die geconfronteerd worden met discriminatie op welke grond dan ook en dit zichtbaar te maken voor de samenleving, dient de organisatie Ieder1Gelijk te ageren op de punten:

- De consulenten klachtbehandeling behandelen klachten van burgers professioneel en naar tevredenheid, conform het landelijk vastgestelde klachtenprotocol;  
Actie:
  - \* We benaderen de melder na afloop van het klachtbehandelingstraject voor nazorg en beoordeling van de klachtbehandeling
- Ieder1Gelijk wordt in Gelderland Zuid gekend en erkend als organisatie waarbij je terecht kunt als je te maken krijgt met of vragen hebt over discriminatie/ongelijke behandeling  
Acties:
  - \* Ieder1Gelijk tinnert aan de weg en laat van zich horen.
  - \* In P.R. activiteiten maakt Ieder1Gelijk gebruik van praktijkvoorbeelden en verhalen;
  - \* Ieder1Gelijk investeert in contacten met beleidsmedewerkers, ambassadeurs, sleutelfiguren, maatschappelijke organisaties en zelforganisaties, en door outreachend en proactief te werken
- De kwantitatieve en zo mogelijk kwalitatieve rapportages van Ieder1Gelijk over (meldingen van) discriminatie zijn voor de samenleving toegankelijk en publieksgericht.  
Acties:
  - \* In de jaarlijkse regionale rapportage aan gemeenten refereren we zoveel als mogelijk aan lokale en (sub)regionale situaties, waarbij gemeenten en politie ook zelf vanuit de eigen referentie input kunnen leveren; \* Ieder1Gelijk levert geanonimiseerd registratiemateriaal aan instanties voor wie dat relevant is;
- De samenwerking tussen Ieder1Gelijk en de ketenpartners (gemeenten, politie, justitie) is geborgd.  
Acties:
  - \* In de contacten met gemeenten, politie en OM neemt Ieder1Gelijk waar nodig de regierol en waakhondfunctie op zich;
  - \* Ieder1Gelijk draagt zorg voor continuïteit in de contacten

##### Preventief:

om als organisatie mensen bewust te kunnen maken wat discriminatie inhoudt en betekent voor individu en samenleving, om vooroordelen te kunnen tegengaan positieve alternatieven te kunnen aanbieden bij de omgang met anderen in de samenleving, dient de organisatie Ieder1Gelijk te ageren op de punten:

- Gemeenten en relaties in de regio Gelderland Zuid zijn ermee bekend dat Ieder1Gelijk naast het ondersteunen van slachtoffers meer het accent legt op bewustwording en verbinding.  
Acties:
  - \* Ieder1Gelijk doet aanbod aan gemeenten en relaties voor aangaan van allianties, samenwerkingsverbanden, activiteiten gericht op bewustwording, ontmoeting, dialoog, deskundigheidsbevordering en vraagt daar subsidie (bij voorkeur structureel, en anders incidenteel) voor aan
- Burgers en de verschillende doelgroepen/relaties in de regio Gelderland Zuid zijn bekend met het aanbod aan preventieactiviteiten van Ieder1Gelijk en zijn zich bewust van het voorkomen van discriminatie, weten het te voorkómen en weten wat wel en niet geoorloofd is  
Acties:
  - \* Ieder1Gelijk draagt continue zorg voor goed en actueel preventie en bewustwordingsmateriaal en brengt dat actief onder de aandacht van burgers, gemeenten, scholen en organisaties
  - \* Ieder1Gelijk levert burgers, gemeenten en organisaties die preventietaken afnemen van Ieder1Gelijk kwalitatief goede producten wat blijkt uit klanttevredenheidsevaluatie.

- P.R.activiteiten van Ieder1Gelijk zorgen voor meer naamsbekendheid, een grotere meldingsbereidheid en meer kennis over discriminatie/ongelijke behandeling
  - Actie:
    - \* *Ieder1Gelijk sluit aan bij landelijke campagnes en werkt continue aan betere zichtbaarheid door voorlichting en P.R.*
    - \* *Ieder1Gelijk blijft in de branche pleiten voor centrale aansturing, profilering en naamvoering*

### Optreden tegen discriminatie:

*om als NGO-organisatie bij te kunnen dragen aan het bevorderen van gelijke behandeling en het tegengaan van discriminatie, dient Ieder1Gelijk te ageren op de punten:*

- De regio Gelderland Zuid en de gemeenten in het Land van Cuijk erkennen Ieder1Gelijk als het regionale expertisecentrum op het gebied van discriminatie/ongelijke behandeling en nemen signalen en adviezen serieus;
  - Actie:
    - \* *Ieder1gelijk timmert continue aan de weg.*
- Ieder1Gelijk neemt actief deel aan relevante overleg- en adviesstructuren en beïnvloedt op die manier beleid;
  - Actie:
    - \* *N.a.v. actualiteit zoekt Ieder1Gelijk de dan relevante samenwerkingspartners*
- Ieder1Gelijk reageert indien zij dat gewenst vindt op maatschappelijk uitingen
  - Actie:
    - \* *Ieder1Gelijk neemt stelling met in inachtneming van de onafhankelijkheid en objectiviteit van de organisatie.*

## 4.5 Jaaractiviteiten

Om deze activiteiten zo goed mogelijk te kunnen uitvoeren wordt jaarlijks een jaaractiviteitenplan opgesteld. Deze jaarplannen gelden als actuele toevoeging bij dit beleidsplan.

# Tot slot

---

Ieder1Gelijk, het bureau gelijke behandeling Gelderland Zuid, staat er!

Ondanks een eerste beleidsperiode met afnemende financiële middelen om preventie en bewustwording te financieren, ondanks een verhardend maatschappelijk klimaat, waarin aan de ene kant een slachtoffer moeite heeft om melding van discriminatie te maken, en aan de nadere kant beleidsmakers het benoemen van het thema discriminatie soms als een te negatieve insteek ervaren.

De actualiteit toont dat het thema helaas leeft, én aandacht behoeft. Ieder1gelijk blijft daarvoor een deskundige partner die mensen blijft ondersteunen die te maken hebben met discriminatie, maar die zich daarnaast richt op preventie en bewustwording. Want voorkomen van discriminatie gaat elke burger aan!

# Bijlagen

## Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen

Staatsblad 2009, 373

15 september 2009

Besluit van 25 augustus 2009, houdende regels betreffende de inrichting van en de onafhankelijke bijstandsverlening door antidiscriminatievoorzieningen alsmede de verslaglegging over de door de antidiscriminatievoorziening geregistreerde klachten door gemeenten (Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 30 juni 2009 (nr. 2009-0000340189), gedaan mede namens Onze Minister voor Wonen, Wijken en Integratie; Gelet op de artikelen 2, derde lid, en 3, tweede lid, van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen; De Raad van State gehoord (Advies van 22 juli 2009, nr. W04.09.0236/I); Gezien het nader rapport van Onze Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 18 augustus 2009, nr. 2009-0000425051, uitgebracht mede namens Onze Minister voor Wonen, Wijken en Integratie; Hebben goedgevonden en verstaan:

### Artikel 1

In dit besluit wordt verstaan onder:

- a. *antidiscriminatievoorziening*: *antidiscriminatievoorziening als bedoeld in artikel 1 van de wet*;
- b. *beklaagde*: *degene tegen wie de klacht is gericht*;
- c. *klacht*: *klacht als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder a, van de wet*;
- d. *klachtbehandelaar*: *persoon, werkzaam onder de verantwoordelijkheid van een antidiscriminatievoorziening, die onafhankelijke bijstand verleent bij de afwikkeling van klachten*;
- e. *klager*: *persoon die een klacht wil indienen of heeft ingediend*;
- f. *wet*: *Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen*.

### Artikel 2

1. Een klachtbehandelaar is niet tevens lid van het college van burgemeester en wethouders van een gemeente, voor zover hij werkzaam is onder de verantwoordelijkheid van de antidiscriminatievoorziening van die gemeente.
2. Een klachtbehandelaar is niet als zodanig door of vanwege het college van burgemeester en wethouders aangesteld of daaraan ondergeschikt.
3. Een klachtbehandelaar neemt geen instructies aan van leden van het college van burgemeester en wethouders, leden van de raad of ambtenaren van een gemeente bij de behandeling van klachten.
4. De antidiscriminatievoorziening vervult haar taak zonder vooringenomenheid.
5. De antidiscriminatievoorziening waakt ertegen dat een klachtbehandelaar die een persoonlijk belang bij een ingediende klacht heeft, deze klacht in behandeling neemt of op een andere manier de behandeling van de klacht beïnvloedt.

### Artikel 3

Bij de inrichting van de antidiscriminatievoorziening worden in ieder geval de deskundigheid van de klachtbehandelaars en de toegankelijkheid van de antidiscriminatievoorziening gewaarborgd.

### Artikel 4

De antidiscriminatievoorziening verleent onafhankelijke bijstand door:

- a. eerste ondersteuning te bieden bij klachten;
  - b. informatie en, waar nodig, advies te verstrekken over mogelijk door de klager te ondernemen stappen.
- De antidiscriminatievoorziening kan tevens onafhankelijke bijstand verlenen door in ieder geval:
- a. bijstand te verlenen bij de door de klager te ondernemen stappen;
  - b. vooronderzoek en onderzoek in te stellen;
  - c. te bemiddelen tussen de klager en de beklagde.

### Artikel 5

1. De klager heeft de mogelijkheid om geheel anoniem te blijven of uitsluitend ten opzichte van derden.
2. Indien de klager te kennen geeft uitsluitend ten opzichte van derden anoniem te willen blijven, verstrekt de antidiscriminatievoorziening geen gegevens over de klager aan derden.
3. Indien de antidiscriminatievoorziening een onderzoek instelt of tot bemiddeling overgaat, stelt de klachtbehandelaar de klager ervan op de hoogte dat diens identiteit bekend zal worden.
4. Indien de klager te kennen geeft geheel anoniem te willen blijven of uitsluitend ten opzichte van derden, stelt de antidiscriminatievoorziening geen onderzoek in en bemiddelt zij niet.

### Artikel 6

De antidiscriminatievoorziening heeft een protocol voor de behandeling van klachten.

### Artikel 7

De antidiscriminatievoorziening biedt de klager de mogelijkheid per post, elektronisch, telefonisch en persoonlijk klachten te melden.

### Artikel 8

1. Een Advies van de antidiscriminatievoorziening berust op een deugdelijke motivering.
2. De antidiscriminatievoorziening maakt het Advies en de motivering daarvan bekend aan de klager.

### Artikel 9

1. Een vooronderzoek is er op gericht om te beoordelen of er aanleiding is om een onderzoek in te stellen of de klager te Adviseren.
2. Een vooronderzoek houdt in dat de door de klager aangeleverde gegevens worden beoordeeld.
3. Tijdens een vooronderzoek worden er geen gegevens over de beklagde aan derden kenbaar gemaakt.

#### Artikel 10

1. Indien de antidiscriminatievoorziening onderzoek instelt, worden de klager en de beklagde, in kennis gesteld van de start van het onderzoek.
2. De antidiscriminatievoorziening stelt in ieder geval de klager en de beklagde in de gelegenheid hun zienswijze naar voren te brengen in het kader van het onderzoek.
3. Bij het onderzoek vergaart de antidiscriminatievoorziening de nodige kennis omtrent de relevante feiten en de af te wegen belangen.
4. De antidiscriminatievoorziening weegt de rechtstreeks bij het onderzoek betrokken belangen van de klager en van de beklagde af. Hierbij worden onder meer de mogelijk nadelige gevolgen voor de beklagde, waaronder reputatieschade, meegewogen.
5. De conclusie van het onderzoek berust op een deugdelijke motivering.
6. De antidiscriminatievoorziening maakt de conclusie van het onderzoek en de motivering daarvan schriftelijk bekend aan de klager en de beklagde.

#### Artikel 11

1. Indien de klager en de beklagde daarmee instemmen, kan de antidiscriminatievoorziening overgaan tot bemiddeling.
2. Voordat de antidiscriminatievoorziening over gaat tot bemiddeling, worden de klager en de beklagde in de gelegenheid gesteld hun zienswijze naar voren te brengen.

#### Artikel 12

1. Een klager en een beklagde hebben het recht de antidiscriminatievoorziening te verzoeken een onderzoek in te stellen naar de wijze waarop een persoon, werkzaam onder verantwoordelijkheid van de antidiscriminatievoorziening, zich jegens hem heeft gedragen.
2. Een verzoek als bedoeld in het eerste lid wordt behandeld door een commissie, waarvan ten minste één lid niet werkzaam is onder verantwoordelijkheid van een antidiscriminatievoorziening.
3. Voor de behandeling van een verzoek als bedoeld in het eerste lid heeft de antidiscriminatievoorziening een protocol.

#### Artikel 13

Het verslag, bedoeld in artikel 3, eerste lid, van de wet, omvat geanonimiseerde gegevens over het aantal klachten dat door de antidiscriminatievoorziening in het voorafgaande kalenderjaar is geregistreerd en deze worden onderverdeeld naar:

- a. grond of gronden van onderscheid of discriminatie;
- b. maatschappelijk terrein;
- c. aard van de klacht;
- d. plaats van het voorval;
- e. wijze van behandeling.

#### Artikel 14

Uiterlijk zes maanden na het tijdstip van inwerkingtreding van de wet, geven het college van burgemeester en wethouders en de antidiscriminatievoorziening uitvoering aan dit besluit.

#### Artikel 15

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin het wordt geplaatst.

#### Artikel 16

Dit besluit wordt aangehaald als: Besluit gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst. <sup>histnoot</sup>

's-Gravenhage, 25 augustus 2009 Beatrix

*De Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, G. ter Horst*

*De Minister voor Wonen, Wijken en Integratie, E. E. van der Laan*

*Uitgegeven de vijftiende september 2009 De Minister van Justitie, E. M. H. Hirsch Ballin*

## NOTA VAN TOELICHTING

### I Algemeen deel

Bij deze algemene maatregel van bestuur worden eisen gesteld aan de inrichting van de antidiscriminatievoorzieningen, bedoeld in artikel 1 van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (hierna: de wet), en de uitvoering door die voorziening van de taak om onafhankelijke bijstand te verlenen. De grondslagen van deze algemene maatregel van bestuur zijn te vinden in artikel 2, derde lid, en artikel 3, tweede lid, van de wet. Wij hebben hierbij gekozen voor een model dat de gemeenten enerzijds een zo groot mogelijke ruimte gunt om deze voorziening vorm te geven, maar anderzijds ook de minimale randvoorwaarden stelt voor een goede klachtbehandeling.

Gezocht is naar een wijze van regelen die recht doet aan de zorgvuldigheidsnormen, gebruiken en praktijken die binnen de kring van bestaande antidiscriminatiebureaus reeds zijn ontwikkeld. Daarbij spelen vooral de richtlijnen en protocollen van «Art. 1», de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op alle gronden, een belangrijke rol.

In artikel 2, tweede lid, van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen worden de gemeenten in medebewind geroepen om regels te stellen ten aanzien van de inrichting van de antidiscriminatievoorziening en de klachtbehandeling door de voorziening. Op grond van deze bepaling dienen de gemeenteraden daartoe een verordening vast te stellen. Daarbij moeten in ieder geval in acht worden genomen de minimale eisen die deze algemene maatregel van bestuur stelt. De Vereniging van Nederlandse Gemeenten is voornemens om een modelverordening op te stellen.

De regering acht het van groot belang dat de klachtbehandeling onafhankelijk van de gemeente wordt uitgevoerd. Daartoe zijn in artikel 2 de nodige waarborgen opgenomen. De klachtbehandeling dient naar het oordeel van de regering tevens zeer zorgvuldig te geschieden. Daartoe zijn in de artikelen 6 tot en met 10 een aantal randvoorwaarden geformuleerd. Daarbij dient te worden aangetekend dat de wetgeving op andere plaatsen reeds waarborgen bevat die op de voorzieningen van toepassing zijn. Daarbij valt te denken aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens waar het gaat om de registratie van persoonsgegevens. Daarnaast is ook de geheimhoudingsplicht van artikel 2:5, tweede lid, van de Algemene wet bestuursrecht op deze instellingen van toepassing. Overtreding van dit artikel valt onder het strafbare feit, bedoeld in artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht.

Uit dit besluit vloeien geen administratieve lasten voort.

«Art. 1», de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op alle gronden, is over dit besluit geconsulteerd en kan op hoofdlijnen instemmen met dit besluit. Wel heeft «Art. 1» een paar kanttekeningen geplaatst. «Art. 1» heeft met name bezwaar tegen artikel 9, waarin is geregeld dat het vooronderzoek er uitsluitend op is gericht om te beoordelen of er aanleiding is om een onderzoek in te stellen. Volgens «Art. 1» kan een vooronderzoek ook voor Advisering nuttige kennis opleveren en de kennis over de lokale situatie vergroten. Er is voor gekozen om artikel 9 te handhaven, met de toevoeging dat een vooronderzoek ook kan dienen ter voorbereiding voor het Advies aan de klager. Hierbij moet gedacht worden aan een Advies over de mogelijk te ondernemen vervolgstappen, zonder dat er een daadwerkelijk uitgebreid onderzoek plaatsvindt. Een belangrijk verschil tussen vooronderzoek en onderzoek is dat de beklagde tijdens het vooronderzoek nog niet hoeft te worden ingelicht. De klager hoeft zijn identiteit pas aan de beklagde bekend te maken, als het vooronderzoek is afgerond en wordt besloten om een onderzoek in te stellen. Naar aanleiding van de uitkomsten van het vooronderzoek kan de klager de voordelen van een onderzoek afwegen tegen de mogelijke nadelen van het bekend worden van zijn identiteit bij de beklagde. Er mag geen onderzoek worden ingesteld zonder dat de beklagde hierover wordt ingelicht. De beklagde heeft recht op hoor en wederhoor. Bovendien is een goed onderzoek niet mogelijk zonder de beklagde te horen. Het vooronderzoek is echter niet bedoeld om kennis over de lokale situatie te vergroten. In die gevallen dient een onderzoek te worden ingesteld en moet de antidiscriminatievoorziening de

beklaagde hierover inlichten.

Het Interprovinciaal Overleg (IPO) heeft te kennen gegeven over de maatregel vanuit het toezicht geen opmerkingen te hebben. De Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) heeft aangegeven zich te kunnen vinden in het ontwerp-besluit.

## **II Artikelsgewijs deel**

### **Artikel 2**

Om de onafhankelijkheid van de antidiscriminatievoorzieningen te garanderen, is in artikel 2, eerste lid, bepaald dat de medewerkers die klachten behandelen (hierna: klachtbehandelaars) geen burgemeester of wethouder mogen zijn van de gemeente die de voorziening heeft ingericht of mede heeft ingericht. Daarnaast is in het tweede lid bepaald dat klachtbehandelaars niet uit hoofde van hun functie als klachtbehandelaar door of vanwege het bestuur van een gemeente zijn aangesteld of aan het bestuur van een gemeente ondergeschikt zijn. De gemeente mag dus niet bepalen dat de klachtbehandelaars ambtenaren in dienst van de gemeente zijn. Wel mag een ambtenaar in dienst van de gemeente daarnaast ook werkzaam zijn voor een antidiscriminatievoorziening. Het gaat er derhalve om dat de klachtbehandeling niet door een ambtenaar plaatsvindt die zich voor die werkzaamheden in een hiërarchische relatie tot het gemeentebestuur dient te verantwoorden. Dit brengt met zich mee dat de klachtbehandeling niet kan plaatsvinden in de gemeentelijke organisatie, maar op afstand moet worden gepleaatst om de onafhankelijkheid te waarborgen. Een mogelijkheid hiertoe is om de antidiscriminatievoorziening onder te brengen bij bestaande antidiscriminatiebureaus, die veelal stichtingen zijn. In de praktijk zijn veel antidiscriminatiebureaus stichtingen.

Om de onafhankelijkheid extra te waarborgen is in het derde lid bepaald dat klachtbehandelaars geen instructies mogen aannemen van burgemeesters, wethouders, raadsleden of ambtenaren van een gemeente bij de behandeling van klachten. Deze mogen zich in geen geval mengen in de behandeling en registratie van individuele klachten als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder a, van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (hierna: klachten).

Het vierde lid bevat een verbod van vooringenomenheid. Dat is een algemeen beginsel van behoorlijk bestuur. Klachten behandelen zonder vooringenomenheid is ruimer dan het niet aannemen van instructies bij de klachtbehandeling. Een klachtbehandelaar kan ook op andere wijze betrokken zijn bij een zaak, bijvoorbeeld wegens goede contacten met een klager of een persoon tegen wie de klacht is gericht. Klachtbehandelaars dienen zich te allen tijde objectief op te stellen en te oordelen op basis van deskundigheid. Het vijfde lid bepaalt dat de antidiscriminatievoorziening ertegen waakt dat klachtbehandelaars die een persoonlijk belang bij een ingediende klacht hebben, deze klacht in behandeling nemen of op een andere manier de behandeling van de klacht beïnvloeden. Als de klacht bijvoorbeeld gericht is tegen een familielid of vriend van de klachtbehandelaar, dan moet de klacht door een andere klachtbehandelaar worden behandeld om belangenverstrengeling te voorkomen. Het kan ook voorkomen dat de klachtbehandelaar juist een goede kennis van de klager is. Ook in dat geval zal de klacht door een andere klachtbehandelaar moeten worden behandeld. Neutraliteit bij de klachtbehandeling is van groot belang. Het overdragen van de klachtbehandeling is niet alleen aan de klachtbehandelaar zelf. De antidiscriminatievoorziening heeft hier ook een taak. Dit betekent dat de antidiscriminatievoorziening de nodige voorzorgsmaatregelen moet treffen. De antidiscriminatievoorziening heeft een zorgplicht om te voorkomen dat door een vermenging van persoonlijke belangen en de belangen van de antidiscriminatievoorziening, de klachtbehandeling niet meer voldoet aan artikel 2, vierde lid. Bij de formulering van het vierde en vijfde lid is aangesloten bij de tekst van artikel 2:4 van de Algemene wet bestuursrecht. Deze bepalingen kunnen dan ook op overeenkomstige wijze als artikel 2:4 van de Algemene wet bestuursrecht geïnterpreteerd worden.

### **Artikel 3**

Om daadwerkelijk goede bijstand te kunnen bieden, dienen, naast de onafhankelijkheid, ook de deskundigheid van de klachtbehandelaars en de toegankelijkheid van de voorziening te worden verzekerd. Klachtbehandelaars moeten deskundig zijn op het gebied van antidiscriminatie, de gelijkebehandelingswetgeving en klachtbehandelingsvaardigheden. Onder deskundigheid wordt ook begrepen de integriteit van een klachtbehandelaar. Ter bevordering van de deskundigheid kunnen bijvoorbeeld bij «Art. 1» opleidingen en cursussen worden gevolgd. Met toegankelijkheid worden in ieder geval bedoeld de fysieke toegankelijkheid, zoals voor mensen met een lichamelijke beperking, en laagdrempeligheid in overdrachtelijke zin, hetgeen betekent dat de antidiscriminatievoorziening zo moet worden ingericht dat ingezetenen ook in hun directe leefomgeving terecht kunnen voor het melden van klachten en voor onafhankelijke bijstand bij deze klachten. Zo kunnen gemeenten in geval van aansluiting bij een regionaal antidiscriminatiebureau afspreken dat een intakegesprek op een locatie in de betreffende gemeente kan plaatsvinden.

### **Artikel 4**

Een antidiscriminatievoorziening heeft tot taak onafhankelijke bijstand te verlenen bij klachten. Op de vraag hoe deze onafhankelijke bijstandsverlening er uit moet zien, biedt artikel 4 een antwoord. In het eerste lid van artikel 4 is opgenomen wat een antidiscriminatievoorziening in ieder geval moet doen ter uitvoering van de onafhankelijke bijstandsverlening. Het gaat daarbij om de eerste ondersteuning bij klachten, zoals het open staan voor de melding van klachten en het bieden van een luisterend oor. Daarnaast dient de antidiscriminatievoorziening informatie te verstrekken bijvoorbeeld over hoe iemand met het vermeende onderscheid of de vermeende discriminatie om kan gaan en wat de mogelijke vervolgstappen zijn, zowel juridisch als niet-juridisch. Dit betekent ook het verstrekken van informatie over het doen van aangifte of de procedure bij de Commissie gelijke behandeling. Zo nodig verstrekt de antidiscriminatievoorziening ook Advies over de mogelijkheden van de door de klager te ondernemen stappen. Het verstrekken van informatie is algemeen, terwijl het Advies is toegespitst op de specifieke situatie van de degene met een klacht als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder a, van de wet (hierna: klager).

Het tweede lid is facultatief van aard. Dit betekent dat de antidiscriminatievoorziening naast en na het bieden van eerste ondersteuning, het verstrekken van informatie en Advies, ook bijstand kan verlenen bij vervolgstappen (zoals juridische procedures), (voor)onderzoek kan instellen en over kan gaan tot bemiddeling. Het zelf voeren van juridische procedures kan alleen als er geen sprake is van verplichte procureurstelling. In de praktijk zal het vaak gaan om ondersteuning bij de Commissie gelijke behandeling. Als er wel sprake is van verplichte procureurstelling, dan kan de antidiscriminatievoorziening de procedure niet zelf voeren. De antidiscriminatievoorziening kan in dat geval wel ondersteuning bieden, zoals het zoeken van een Advocaat en meegaan naar gesprekken met de Advocaat.

De opsomming in artikel 4, tweede lid, is niet limitatief. Een antidiscriminatievoorziening is vrij om hiernaast andere vormen van ondersteuning en bijstand te bieden. Ook kan een antidiscriminatievoorziening aangifte doen bij de politie.

### **Artikel 5**

De klager kan ervoor kiezen anoniem te blijven ten opzichte van de antidiscriminatievoorziening. Ook kan de klager zijn gegevens aan de antidiscriminatievoorziening geven met het verzoek deze niet verder te verspreiden. In dat geval mag de antidiscriminatievoorziening deze gegevens niet aan derden verstrekken, dus ook niet aan de beklagde.

Voordat er wordt gestart met onderzoek of bemiddeling, wordt de klager ervan op de hoogte gebracht dat zijn identiteit bekend zal worden. Als de klager anoniem wil blijven, wordt er volgens het derde lid geen onderzoek ingesteld en wordt er niet bemiddeld. Het is niet mogelijk de anonimiteit van de klager te waarborgen tijdens het onderzoek of de bemiddeling. Bovendien kan de beklagde zich niet goed verweren als hij niet op de hoogte is van de identiteit van de klager.

### **Artikel 6**

Om een goede behandeling van klachten te verzekeren, dient de antidiscriminatievoorziening te beschikken over een protocol voor de behandeling van klachten. Dit heeft bijvoorbeeld betrekking op de vervolgstappen bij de klachtbehandeling en de reactietermijnen. Veel bestaande antidiscriminatiebureaus zijn aangesloten bij de landelijke vereniging ter voorkoming en bestrijding van discriminatie op alle gronden: «Art. 1». Deze heeft een protocol.

### **Artikel 8**

Het Advies wordt uitsluitend aan de klager uitgebracht. De beklagde hoeft er niet van op de hoogte te worden gesteld.

**Artikel 9**

Uit het vooronderzoek kan worden geconcludeerd of er een onderzoek wordt ingesteld of niet. Er kan niet worden geconcludeerd of de klacht wel of niet gegrond is. Tijdens het vooronderzoek hoeft de beklagde niet te worden ingelicht. Een vooronderzoek kan tevens leiden tot een Advies aan de klager, bedoeld in artikel 8 van dit besluit.

**Artikel 10**

Indien de antidiscriminatievoorziening naar aanleiding van een klacht onderzoek instelt, dient dit omgeven te zijn met een aantal extra waarborgen. Het onderzoek kan namelijk belastend zijn voor de persoon die beschuldigd wordt van onderscheid of discriminatie als bedoeld in artikel 2, eerste lid, onder a, van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Daarom zijn in artikel 10 enkele waarborgen opgenomen. In het vierde lid is bepaald dat de antidiscriminatievoorziening ook rekening moet houden met mogelijke reputatieschade. Dit betekent onder meer dat zij geen personen op de hoogte stelt van de identiteit van de beklagde, tenzij dit nodig is voor het onderzoek. De antidiscriminatievoorziening zal zorgvuldig om moeten gaan met informatie en mag niet alleen aan de belangen van de klager denken. Met de conclusie van het onderzoek wordt hier gedoeld op de feitelijke uitkomsten van het onderzoek. De conclusie kan de basis vormen van het Advies, bedoeld in artikel 8 van dit besluit. De antidiscriminatievoorziening doet geen uitspraken of er is gehandeld in strijd met de wet, zoals de Algemene wet gelijke behandeling. Dit oordeel is aan de Commissie gelijke behandeling of de rechter.

**Artikel 11**

Bemiddeling heeft alleen zin als beide partijen ermee instemmen. Verder is het bij bemiddeling van belang dat beide partijen hun zienswijze naar voren brengen.

**Artikel 12**

Dit artikel gaat over klachten tegen de antidiscriminatievoorziening zelf. Een klager en de beklagde hebben het recht te klagen over de wijze waarop hij is bejegend of over de behandeling van de klacht. Deze klacht kan worden ingediend bij de antidiscriminatievoorziening. De klacht wordt vervolgens behandeld door een klachtencommissie. Deze klachtencommissie bestaat ten minste uit één lid niet werkzaam onder verantwoordelijkheid van de betrokken antidiscriminatievoorziening of van andere antidiscriminatievoorzieningen. Er moet bovendien een protocol zijn waarin wordt beschreven hoe er met klachten wordt omgegaan. «Art. 1» heeft een model-klachtenregeling.

**Artikel 13**

Artikel 13 betreft de verslaglegging door de gemeenten over de door de antidiscriminatievoorziening geregistreerde klachten. In het verslag wordt een onderverdeling gemaakt naar grond van onderscheid of discriminatie, maatschappelijk terrein, aard van de klacht, plaats van het voorval en wijze van behandeling. De grond van onderscheid of discriminatie betekent een verwijzing naar de wettelijke grondslag die in het geding is, zoals opgesomd in artikel 2, eerste lid, onder a, van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen. Het maatschappelijk terrein kan zijn: arbeidsmarkt, collectieve voorzieningen, buurt/wijk, commerciële dienstverlening, horeca, politie, publieke of politieke opinie, publieke ruimte, onderwijs, media, privésfeer of sport en recreatie. De aard van de klacht is bijvoorbeeld: omstreden behandeling, vijandige bejegening, geweld, bedreiging, vernieling, mishandeling, gewelddadige groepsconfrontatie of overig. Plaats van het voorval betreft: gemeente of stadsdeel waar het incident heeft plaatsgevonden. Wijze van behandeling houdt in op welke manier de klacht afgehandeld is, bijvoorbeeld informatie, Advies, registratie, luisterend oor, ondersteuning bij procedures, bemiddeling of onderzoek.

Er wordt een formulier ontwikkeld waarop de gronden van onderscheid of discriminatie, de maatschappelijke terreinen, de aard van de klacht, plaatsen van voorval en wijzen van behandeling worden opgesomd, zodat ze kunnen worden aangevinkt. Dit formulier zal bij ministeriële regeling op grond van artikel 2, vierde lid, van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen worden vastgesteld.

**Artikel 14**

In artikel 6 van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen is geregeld dat het college van burgemeester en wethouders uiterlijk zes maanden na inwerkingtreding van de wet hun ingezetenen de toegang moet bieden tot een antidiscriminatievoorziening als bedoeld in artikel 1 van die wet. Voor dat tijdstip zijn gemeenten dus nog niet verplicht om een antidiscriminatievoorziening te hebben. Het onderhavige artikel regelt dat er pas uitvoering aan dit besluit moet zijn gegeven op het tijdstip dat gemeenten verplicht zijn een antidiscriminatievoorziening te hebben.

## Nationaal actieprogramma tegen discriminatie

Hieronder geeft het kabinet aan welke maatregelen van het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie een nieuwe impuls geven om de doelstellingen van het discriminatiebeleid te behalen en tevens welk lopend beleid in belangrijke mate bijdraagt aan het realiseren van deze doelstellingen.

### A. Maatregelen gericht op preventie en bewustwording

Naast een repressieve aanpak is een sterkere preventieve aanpak van discriminatie en inzet op inclusie nodig, gericht op het vergroten van bewustwording over onbewuste discriminatie en uitsluiting.

Doelstelling: Duurzaam bevorderen van een inclusieve samenleving

#### Nieuwe impuls

##### Verbreiding landelijke publiekscampagne 'Zet een streep door discriminatie'

- De landelijke campagne krijgt een vervolg dat gericht is op belangrijke maatschappelijke terreinen (zoals arbeidsmarkt en social media)

Een belangrijk onderdeel in de inzet vanuit het kabinet om de bewustwording en meldingsbereidheid ten aanzien van discriminatie te versterken, is een meerjarige brede voorlichtingscampagne tegen discriminatie die in september 2015 van start is gegaan met een zogenaamde koepelcampagne 'Zet een streep door discriminatie'. Deze gaat uit van onze gemeenschappelijke norm uit artikel 1 van de Grondwet: dat discriminatie in geen enkele vorm wordt geaccepteerd. Door de oproep in de koepelcampagne om een streep te zetten door discriminatie worden zowel burgers (slachtoffers, daders en omstanders) als organisaties (zowel publiek als privaat) gestimuleerd om een bijdrage te leveren aan het voorkomen en bestrijden van discriminatie. Dat kan door melden, door elkaar aan te spreken op discriminatie, of door zelf actief binnen eigen gemeente, instelling of organisatie deze norm uit te dragen en het gesprek aan te gaan over hoe er effectief een streep kan worden gezet door discriminatie. Hiervoor is ook een online toolkit gedeeld met onder meer gemeenten, antidiscrimatievoorzieningen (Adv's) en andere organisaties zoals de KNVB. Bijvoorbeeld de gemeente Weert heeft deze toolkit gebruikt om de campagne binnen hun eigen gemeente op de kaart te zetten en ter ondersteuning van de eigen aanpak van discriminatie.

De koepelcampagne 'Zet een streep door discriminatie' zal lopen tot en met 2018. Begin 2016 is de eerstvolgende herhaling voorzien. De toolkit zal ook uitgebreid worden met een brochure voor scholen, waarin enkele tips en suggesties worden gegeven, over onder meer vindplaatsen voor onderwijsmethoden en eventuele ondersteuning om meer werk te maken van het bespreken van discriminatie. Over een periode van drie jaar worden er verschillende deelcampagnes uitgevoerd, waarin specifieke vormen van discriminatie onder de aandacht worden gebracht met het oog op vergroting van maatschappelijke bewustwording en activering. De ministeries van SZW en OCW starten als eerste departementen in het tweede kwartaal van 2016 met een deelcampagne over discriminatie op de arbeidsmarkt in brede zin: alle gronden worden hierbij betrokken. In het 1tweede deel van 2016 zal een deelcampagne zich expliciet richten op de grond 'handicap', aansluitend bij de verwachte ratificatie van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap. In 2017 en 2018 zal mogelijk, net als in 2016, voor een grondenoverstijgende insteek worden gekozen, waarbij discriminatie in de (fysieke of digitale) openbare ruimte centraal zal staan (met mogelijke deelthema's als discriminatie in de social media, in de woonomgeving of bij het uitgaan/in de horeca, in de sport en in het onderwijs). Bij de invulling van de vervolgcampagnes zal met actuele maatschappelijke omstandigheden rekening worden gehouden, wat van invloed kan zijn op de uiteindelijke keuze voor een bepaald thema. De inzet van de campagnes blijft er op gericht om de meldingsbereidheid te vergroten en om diverse actoren te stimuleren binnen hun club, school, gemeente of straat discriminatie en uitsluiting bespreekbaar te maken en te stimuleren dat er initiatieven en activiteiten ontstaan die bijdragen aan een inclusieve samenleving. Dit ligt in de lijn van één van de aanbevelingen (nr. 3) uit het maatschappelijk akkoord van Onderhuids.

##### Sterkere inzet op diversiteit en inclusieve organisaties binnen de (semi) overheid en het bedrijfsleven

- Er wordt een interdepartementaal programma ingesteld om een bredere beweging naar een inclusieve (semi) overheid te bewerkstelligen

Het kabinet zet zich er voor in om de arbeidsmarkt meer een afspiegeling te laten zijn van de Nederlandse bevolking. Het kabinet wil tezamen met werkgevers die hierin een voorlopersfunctie vervullen, een grotere beweging in gang zetten. Met het oog hierop is op 2 juli 2015 het zogenaamde diversiteitscharter van de Stichting van de Arbeid gepresenteerd. Het diversiteitscharter is een verzameling van organisaties die zich door ondertekening van het charter verplichten gelijke kansen en diversiteit in hun bedrijf actief te bevorderen. De organisatie zegt daarmee toe concrete, zelf geformuleerde maatregelen te nemen die een evenwichtige personeelssamenstelling en een inclusieve bedrijfscultuur bevorderen. Inmiddels hebben meer dan de helft van alle ministeries en de vier grote gemeenten van Nederland het charter ondertekend. Hiermee is het startschot gegeven om meer werk te maken van diversiteit. In 2016 zullen de resterende ministeries volgen en zal met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) besproken worden hoe meer gemeenten actief op de hoogte kunnen worden gebracht van de mogelijkheden die het charter hen biedt. Steden als Den Haag en Amsterdam, en sommige instellingen en organisaties in de zorg, welzijn, onderwijs en jeugdwerk, maken al langer actief werk van de inclusiviteit van hun organisatie of hebben een strategie neergezet om hier de komende jaren meer werk van te maken. Een mooi recent voorbeeld is de politie, die in haar strategie, "De Kracht van het Verschil" constateert dat zij om haar werk goed te blijven doen in een diverse samenleving, onder meer actief zal moeten inzetten op het versterken van de verbinding met de samenleving, een inclusieve werkcultuur en meer variëteit in de teams. Het is belangrijk dat het binnen de brede publieke sector niet bij deze voorbeelden blijft maar dat de beweging naar inclusieve organisaties veel breder navolging krijgt. Om dit te stimuleren zal er een programma "Inclusieve overheid" worden gestart die deze beweging, met name in (de uitvoering van) de sectoren arbeidsbemiddeling, zorg, welzijn, jeugdwerk, onderwijs, media en justitie, verder zal stimuleren.

Vanuit een stuurgroep, waarin de diverse betrokken ministeries (OCW, VWS, VenJ, BZK en SZW) zitting nemen, zal concreet worden ingezet op een bredere navolging van de ondertekening van het charter en van werkakkoorden ter bestrijding van jeugdwerkloosheid. Ook zal de ontwikkeling van visie en strategie op diversiteit en een inclusieve organisatie worden gestimuleerd, onder meer door training en bijscholing van medewerkers in bewustwording over vooroordelen en cultuursensitiviteit, competentiegerichte werving en selectie en een inclusieve cultuur.

- Er komt één gezamenlijk diversiteitscharter

Vanuit de rijksoverheid worden er, naast het charter diversiteit, verschillende waardevolle initiatieven ondersteund, gericht op het stimuleren van de arbeidsparticipatie van LHBT's, gehandicapten en vrouwen. Hierin kan meer samenhang en onderlinge samenwerking plaatsvinden. Dit sluit ook aan op het uitgangspunt B van dit actieprogramma. Nu worden bedrijven vanuit diverse door de rijksoverheid gefinancierde initiatieven benaderd om aandacht te geven aan de een of de andere groep. Het streven is over de komende jaren toe te werken naar één gezamenlijk charter voor de bevordering van inclusief werkgeverschap in 2018. Hierin zal ook nadrukkelijk ruimte blijven bestaan voor uitwisseling van ervaringen met betrekking tot het

bereiken van doelstellingen gericht op de arbeidsparticipatie van specifieke groepen. Tot de realisering van één gezamenlijk charter zal een interdepartementale werkgroep worden ingesteld, die de samenwerking tussen de diverse charters stimuleert.

- *Er wordt gekeken in hoeverre de jaarlijkse rapportages over diversiteit binnen de overheid voldoen*

Het inzetten op een bredere beweging moet tot resultaten leiden. In de jaarrapportage bedrijfsvoering Rijk worden jaarlijks cijfers gerapporteerd over de ministeries, waaronder over culturele diversiteit per ministerie. Ook worden jaarlijks op de website van 'kennis openbaar bestuur' 2 instroomgegevens op sectorniveau gepubliceerd, waaronder voor de hele sector Rijk, onderwijs en gemeenten. Er zal nader worden bekeken in hoeverre het huidige instrumentarium voldoet.

- *Er vindt een pilot plaats waarin de benchmark diversiteitskwaliteit gemeenten wordt getest*

Ten behoeve van de ondersteuning van gemeenten is er een Benchmark diversiteitskwaliteit gemeenten ontwikkeld vanuit het Kennisplatform Integratie & Samenleving. Deze is erop gericht om de diversiteitskwaliteit van gemeenten te bevorderen en de uitstraling naar instellingen die burgers ondersteunen of die burgers bij hun activiteiten willen betrekken (zorg, welzijn, onderwijs, vrijwilligerswerk). In 2016 zal dit instrument getoetst worden met een aantal geïnteresseerde gemeenten.

- *Er wordt een barometer ontwikkeld om culturele diversiteit te meten*

Het is van belang te kunnen monitoren hoe diversiteit binnen het bedrijfsleven zich de komende jaren ontwikkelt. Naast de monitoring die het diversiteitscharter opzet voor haar ondertekenaars, zijn hiervoor nu geen effectieve instrumenten beschikbaar. Er zal daarom een verkennende studie worden gedaan naar het ontwikkelen van een barometer om culturele diversiteit op de arbeidsmarkt per bedrijf en branche/sector in kaart te brengen, ook voor organisaties die het diversiteitscharter niet hebben ondertekend, en om de beweging naar een inclusieve arbeidsmarkt over de tijd te volgen. In 2015 is onderzoek gedaan naar goede voorbeelden op het gebied van culturele diversiteit. Dit onderzoek biedt een schat aan informatie voor werkgevers over het stimuleren van culturele diversiteit binnen hun organisatie en kan hen hierin ondersteunen. Ook is vanuit het Kennisplatform Integratie & Samenleving een self-audit tool voor het meten van diversiteit binnen individuele bedrijven ontwikkeld. Deze instrumenten zullen breed verspreid en beschikbaar gesteld worden. Hoewel onderzoek uitwijst dat discriminatie vooral pre-entry plaats vindt, zijn er verschillende signalen vanuit werkgevers en maatschappelijke organisaties dat ook voor het behoud en doorstroom van divers talent meer aandacht nodig is. Om werkgevers hierin handvatten te bieden, zal er een actualisatie worden gemaakt van hierover beschikbare kennis.

- *Diversiteit wordt gestimuleerd middels openbare aanbestedingen en opdrachten*

Er wordt in 2016 samen met de G4 een verkenning uitgevoerd naar de mogelijkheden van het middels openbare aanbestedingen en opdrachten verder stimuleren van diversiteit. Een in opdracht van de minister van SZW uitgevoerd onderzoek naar Europese voorbeelden en de uitvoering daarvan in de praktijk is eind 2015 opgeleverd en kan hiervoor als basis dienen.

## **Breder Kabinetsbeleid**

### **Rol van het onderwijs bij preventie van discriminatie en bevordering van bewustwording**

- *Burgerschapsonderwijs*

Scholen hebben de belangrijke taak om burgerschap te bevorderen, discriminatie binnen de school tegen te gaan en een veilig, respectvol en inclusief schoolklimaat te waarborgen waar leerlingen, ongeacht afkomst, religie of geaardheid zich ten volle kunnen ontwikkelen en gelijke kansen krijgen. Onderwijs is, samen met het gezin en de samenleving, een belangrijke factor bij de vorming van jongeren. Op school leren kinderen over de fundamentele basiswaarden van de democratische rechtsstaat en worden ze voorbereid op het deelnemen aan de pluriforme maatschappij. Dit komt tot uiting in de wettelijke burgerschapsopdracht voor het funderend onderwijs en in verschillende kerndoelen.

Voor wat betreft het burgerschapsonderwijs gaat het om het overbrengen en laten doorleven van gemeenschappelijke waarden zoals gelijkwaardigheid en vrijheid maar ook om het weet hebben van verschillen tussen mensen; het respecteren van andermans idealen, geaardheid of cultuur; en kennis van de positie die je als burger in een democratie hebt. Maar ook om hen te leren reflecteren op hun eigen idealen en die van anderen. In dit burgerschapsonderwijs is de afgelopen jaren veel geïnvesteerd. Zo is er een online informatiepunt over burgerschapsonderwijs ingericht, waarop scholen informatie vinden over de burgerschapsopdracht. Ook staan daarop instrumenten om hun burgerschapsvisie te ontwikkelen en in de praktijk vorm te geven, zoals een gemeenschappelijke waardenmodule en versterking van trainingen op lerarenopleidingen. 4 Burgerschapsvorming is ook onderdeel van de brede maatschappelijke dialoog die het Platform Onderwijs2032 het afgelopen jaar heeft gevoerd met als doel om te komen tot een visie op een toekomstgericht curriculum voor het funderend onderwijs. Eind januari zal het advies van het platform met een beleidsreactie van de staatssecretaris van OCW aan uw Kamer worden aangeboden. De hoofdlijn van dit advies is al bekend. Hierin wordt voorgesteld burgerschap, waaronder kennis van de rechtsstaat, democratische waarden en de universele rechten van de mens, een prominenter positie in het kerncurriculum van het primair en voortgezet onderwijs te geven.

De minister van OCW hecht daarnaast aan gedegen informatie over burgerschapsonderwijs in het mbo. Naar het burgerschapsonderwijs in het mbo is tot nu toe relatief weinig onderzoek gedaan. Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) is gevraagd te onderzoeken hoe er invulling wordt gegeven aan burgerschapsonderwijs in het mbo en wat de kwaliteit hiervan is. Zoals ook genoemd in de brief over versterking van burgerschapsvorming in het onderwijs van 29 april 2015 zet de minister van OCW in op bevordering van kritische denkvaardigheden in het mbo; dit naar aanleiding van een onderzoek van ECBO. Docenten worden ondersteund om studenten kritische te leren denken. Hiertoe wordt een handreiking ontwikkeld. Tevens worden trainingen ontwikkeld en aangeboden door de Stichting School&Veiligheid. Ook ondersteunt OCW een Platform burgerschap om kennisdeling te bevorderen.

In het hoger onderwijs wordt er in toenemende mate aandacht besteed aan algemene vorming of Bildung. In de strategische agenda voor het hoger onderwijs en het onderzoek "De waarde(n) van weten" van de minister van OCW wordt daarom ook benadrukt dat niet alleen kwalificatie, maar ook socialisatie en persoonsvorming belangrijke doelstellingen van (hoger) onderwijs zijn. Hoger onderwijs leidt immers de leiders van de toekomst op. Leiders niet in de zin van machthebbers, maar in de zin van waardendragers. Daarvoor dienen zij niet alleen te worden toegerust met up-to-date kennis en 21 ste -eeuwse vaardigheden, maar horen zij ook een gevoel voor normen, waarden en morele verbeeldingskracht te ontwikkelen. Met de middelen uit het studievoorschot wordt het mogelijk om hoger onderwijs vanaf 2018 kleinschaliger te organiseren. En tegen de achtergrond van het toenemend aantal internationale studenten, waarvan naar verwachting ook meer vluchtelingenstudenten deel uitmaken, ontstaat er meer ruimte voor meer ontmoeting, en soms ook confrontatie, tussen mensen met verschillende culturele achtergronden en denkbeelden. Een vruchtbare, diverse leergemeenschap draagt bij aan de vorming van studenten als kritische en betrokken wereldburgers die niet alleen op kennis maar ook op hun moreel kompas kunnen varen, en weten om te gaan met de diversiteit die ook onze samenleving kenmerkt.



- *Ondersteunen van docenten bij het bespreken van maatschappelijk gevoelige onderwerpen*

Het onderzoeksinstituut ITS (Radboud Universiteit Nijmegen) heeft onderzoek uitgevoerd naar de ervaringen van docenten bij het bespreekbaar maken van maatschappelijk gevoelige onderwerpen zoals onder meer discriminatie. Uit dit onderzoek bleek dat de meeste docenten zich hiertoe goed in staat achten. Toch gaf ook een aanzienlijk deel aan behoefte te hebben aan ondersteuning. Hiertoe heeft Stichting School & Veiligheid trainingen voor leerkrachten ontwikkeld om het bespreken van moeilijke onderwerpen in de klas gemakkelijker te maken. Scholen kunnen daarnaast terecht bij een helpdesk voor vragen en ondersteuning. Ook zal er in het voorjaar van 2016 een landelijke conferentie worden georganiseerd.

- *Aanpak van pesten ter bevordering van sociale veiligheid in het onderwijs*

De staatssecretaris van OCW heeft, als onderdeel van een integraal plan van aanpak tegen pesten, de onderwijswetgeving aangepast. Deze aanpassing heeft tot gevolg dat alle scholen met ingang van 1 augustus 2015 verplicht zijn om zich in te spannen om een sociaal veilig schoolklimaat te creëren voor iedere leerling. Dit betekent dat het schoolbeleid gericht moet zijn op het voorkomen van alle vormen van pesten, zo ook het tegengaan van 'racist bullying'. Tevens verplicht de wet scholen om het gevoerde beleid te monitoren. Dit moeten ze doen door een representatief deel van de leerlingen jaarlijks te bevragen naar hun veiligheidsbeleving en welbevinden. De vraag of leerlingen te maken hebben met discriminatie door medeleerlingen is onderdeel van deze monitor. De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht op de effectiviteit van het gevoerde beleid. Samen met experts van onder andere het Nederlands Jeugd Instituut (NJI) en het Centrum voor School en Veiligheid zorgen de sectorraden voor het primair en voortgezet onderwijs ervoor dat er een database komt met (bewezen) effectieve interventies voor het realiseren van een sociaal veilige omgeving, zodat scholen kunnen kiezen voor een aanpak (programma/methodiek) die past bij hun visie en context. Startpunt is de inventarisatie van het NJI, die met name anti-pestprogramma's en -aanpakken bevat. Op termijn worden in de database ook aanpakken/methodieken opgenomen op het gebied van sociale vaardigheid/weerbaarheid, seksuele vorming, seksuele diversiteit (LHBT), discriminatie en racisme.

- *Aandacht voor pesten en burgerschap in de lerarenopleidingen*

Scholen staan midden in de samenleving. Grote en kleine gebeurtenissen in de wereld komen het klaslokaal binnen. De klas is een ontmoetingsplek van verschillende culturen en verschillende ideeën. Leraren hebben de belangrijke taak het gesprek met hun leerlingen aan te gaan en het gesprek tussen leerlingen te stimuleren, ook wanneer het om moeilijke burgerschapsthema's gaat. Aan de vaardigheden die nodig zijn voor het voeren van het "moeilijke gesprek" rondom burgerschapsthema's, waaronder discriminatie, wordt door alle lerarenopleidingen aandacht besteed. Dit doen zij bijvoorbeeld door in te zetten op Bildung en hun studenten een morele, open en kritische houding bij te brengen. In opdracht van de minister van OCW en de minister van SZW wordt samen met lerarenopleidingen lesmateriaal ontwikkeld om leraren in opleiding beter toe te rusten om lastige thema's in de klas te behandelen. Dit levert een getoetste methodiekbeschrijving op waarmee ook andere lerarenopleidingen aan de slag kunnen om hun studenten goed voor te bereiden op het geven van burgerschapsonderwijs. Het voeren van het "moeilijke gesprek" in de klas vraagt ook om een veilige omgeving. De pabo's en tweedegraads lerarenopleidingen werken samen met de Stichting School en Veiligheid en OCW aan het versterken van de aandacht voor sociale veiligheid. Het traject moet bijdragen aan het verbeteren van de vaardigheden van (toekomstige) leraren op het terrein van sociale veiligheid. Daarbij kan worden gedacht aan het omgaan met groepsdynamiek en het bieden van een veilig pedagogisch klimaat waarin discriminatie wordt tegengegaan. Binnen het traject is een richtlijn ontwikkeld waarin sociale veiligheid wordt geoperationaliseerd aan de hand van bouwstenen met bijbehorende competenties voor de startbekwaamheid. Ook is er een digitale database met methoden, materialen en goede praktijken opgezet. Momenteel worden de aanbevelingen uit de richtlijn in de praktijk gebracht door lerarenopleidingen. Het voortbestaan van de database wordt geborgd. In het onderwijsjaar 2016-2017 worden de richtlijn en de database geëvalueerd. Omgaan met diversiteit en discriminatie zijn opgenomen in de generieke kennisbases voor de pabo's en de tweedegraads lerarenopleidingen. De afzonderlijke lerarenopleidingen gebruiken deze kennisbases om hun eigen onderwijs vorm te geven.

- *Reactie op 'Onderhuids'*

De indieners van het maatschappelijk akkoord 'Onderhuids' doen verschillende aanbevelingen voor het onderwijs, onder meer gericht op burgerschapsvorming waarop hiervoor is ingegaan. Andere onderwerpen waarover aanbevelingen worden gedaan in 'Onderhuids' zijn het basisschooladvies, oog voor diversiteit, de gewichtenregeling en de afstemming van verschillende activiteiten. Sinds 1 augustus 2014 is het schooladvies van de basisschoolleerling leidend bij de plaatsing van leerlingen in het voortgezet onderwijs. De verplichte centrale eindtoets wordt op een later moment in het schooljaar afgenomen en vervult een nieuwe rol als objectief tweede gegeven. Als blijkt dat de eindtoetscore van een leerling hoger is dan het schooladvies (en de leerling dus een hogere schoolsoort aankan), dan moet het schooladvies door de school worden heroverwogen. Voor specifieke groepen leerlingen stelt het kabinet ondersteunende middelen beschikbaar, via de voorschoolse en vroegschoolse educatie (VVE), de gewichtenregeling en het leerplusarrangement VO. In de budgetten voor de gewichtenregeling voor het basisonderwijs en het gemeentelijke onderwijsachterstandenbeleid zal, als gevolg van de daling in het aantal gewichtenleerlingen, stapsgewijs een referentiebijstelling worden doorgevoerd. De huidige indicator 'opleidingsniveau' wordt beschouwd als een relatief goede voorspeller voor een risico op onderwijsachterstanden. De staatssecretaris van OCW laat momenteel een onderzoek uitvoeren via het Centraal bureau voor de Statistiek (CBS) naar de mogelijkheden om de indicator te verbeteren. Daarnaast hebben gemeenten de wettelijke verplichting om integratie te bevorderen.

### **Preventie van discriminatie op sociale media**

- *Counterspeech op sociale media*

Op het terrein van preventie ondersteunen Twitter, Facebook en YouTube maatschappelijke organisaties in diverse Europese landen die zich met het preventief tegengaan van discriminatie bezighouden – door het bieden van tegengeluid en door mensen te stimuleren om discriminatoire uitingen niet te plaatsen. Dit omvat met name het geven van trainingen om de maatschappelijke organisaties beter in staat te stellen hun boodschap uit te dragen. De sociale media bedrijven ervaren dat het vinden van de juiste organisatie voor dat tegengeluid niet eenvoudig is. Hier zal de samenwerking in worden gezocht.

Daarnaast wordt het landelijke meldpunt voor strafbare, discriminerende uitingen op internet (MiND) voortgezet. Dit meldpunt is in 2013 opgericht op initiatief van de minister van VenJ en de minister van SZW.

## **B. Maatregelen gericht op versterkte samenwerking en infrastructuur**

*Om de gezamenlijke aanpak van discriminatie te versterken zal met alle betrokken partijen binnen en buiten de overheid actiever worden ingezet op meer onderlinge samenwerking en verbreding van de (keten)aanpak van discriminatie.*

*Doelstelling: Betere samenwerking, sterkere infrastructuur*

### **Nieuwe impuls**

#### **Versterking rol en aanpak antidiscriminatievoorzieningen (Adv's)**

- *Verbetering van registratie en rapportage geeft meer lokaal en regionaal inzicht in discriminatie*

In de aanpak van discriminatie zijn jaarlijkse cijfers over het aantal meldingen van discriminatie van belang om zicht te houden op de ontwikkeling van discriminatiemeldingen en -incidenten. Mede omdat er meerdere meldmogelijkheden zijn (onder meer bij Adv's, politie, College voor de rechten van de mens en MiND) is het lastig om een goed beeld van de omvang van discriminatie te krijgen. RADAR (ADV) en expertisecentrum Art. 1 hebben daarom in 2014 en 2015 een pilot project uitgevoerd om tot regionale rapporten te komen waarin de cijfers van meerdere partijen en bronnen naast elkaar gezet en geanalyseerd worden. Deze regionale rapportages bevatten naast het aantal meldingen bij Adv's ook informatie over cijfers van politie en het College voor de Rechten van de Mens. Deze wijze van rapporteren lijkt aan te sluiten op informatiebehoefte van lokale bestuurders, politie, OM en de Adv's zelf. De uitvoering van deze pilot heeft daarnaast een impuls gegeven aan de effectieve samenwerking tussen de betrokken partijen. Dit initiatief houdt de afzonderlijke rollen en bevoegdheden van betrokken partijen in stand maar bundelt gegevens en maakt deze op regionaal niveau inzichtelijk. Deze manier van rapporteren zal binnen het onderhavige actieprogramma verder ondersteund en uitgewerkt worden.

- *De lokale en regionale rol van Adv's wordt verder geborgd en doorontwikkeld*

Adv's vervullen, als laagdrempelige, gespecialiseerde, lokale voorzieningen die op alle discriminatiegronden en -terreinen bijstand kunnen verlenen, in de ketenaanpak van discriminatie een belangrijke rol. In de discussie over de taken, de ideale schaalgrootte en de bestuurlijke inrichting van Adv's staan verschillende inzichten en belangen tegenover elkaar. Het nadere onderzoek naar de mogelijkheden om het functioneren van Adv's te versterken, zal in 2016 naar verwachting een goed beeld geven van de lokale praktijk, op basis waarvan de lokale en regionale rol van Adv's verder geborgd en ontwikkeld kan worden. Daarbij zal tevens worden gekeken naar hetgeen Adv's (kunnen) betekenen in preventie en bewustwording op lokaal niveau. Aan de hand van de uitkomsten van het onderzoek en in nauw overleg met alle ketenpartners en lokale overheden zal de afweging over handhaven van het huidige stelsel of het aanbrengen van (al dan niet wettelijke) veranderingen plaatsvinden.

- *De bekendheid van Adv's wordt verder vergroot*

Voor het functioneren van Adv's is laagdrempeligheid van groot belang. Dit staat ook als één van de vereisten in de wet. Dit maakt dat deze organisaties midden in de samenleving moeten staan en over een uitgebreid netwerk met maatschappelijke en religieuze (zelf-)organisaties moeten beschikken. Veel Adv's beschikken daar ook over en vormen een spin in het web van de sociale structuur van gemeenten en/of regio's. In toenemende mate werken Adv's ook samen met maatschappelijke en religieuze organisaties om de bewustwording van en meldingsbereidheid over discriminatie te verhogen. Zo zijn een aantal Adv's partner in de landelijke gay-straight alliantie 'Natuurlijk Samen' die mede ten doel heeft de meldingsbereidheid van LHBT's te vergroten. En in 2013 en 2014 hebben Adv's, het College voor de Rechten van de Mens, het Inspraak Orgaan Turken (IOT), het Samenwerkingsverband Marokkaanse Nederlanders (SMN), het Surinaams Inspraak Orgaan (SIO) en het Overlegorgaan Caribische Nederlanders (OCaN) in het project Face-2-Face ingezet op de versterking van onderlinge samenwerking en bekendheid van de meldingsmogelijkheden bij de diverse doelgroepen. Ook voert Radar samen met de Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR) een pilot uit die mede ten doel heeft om de meldingsbereidheid onder de moslimgemeenschap te vergroten en traint het Bureau Discriminatiezaken Haaglanden signaleringspunten en voorposten binnen verschillende gemeenschappen.

Deze initiatieven spelen positief in op het sociaal kapitaal van (zelf-)organisaties en op de bereidheid van burgers om zelf een rol te spelen in de aanpak van discriminatie. Daarbij kunnen ze ook een bijdrage leveren aan de weerbaarheid van een gemeenschap en aan een completer beeld van discriminatie door de bundeling van meldingen. Vanuit de rijksoverheid zal aan de uitrol van deze initiatieven een verdere impuls worden gegeven door in 2016 in samenwerking met de nieuwe landelijke vereniging van Adv's – de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie – en het College voor de Rechten van de Mens een training te ontwikkelen die zowel ingaat de mogelijkheden om discriminatie te melden als op manieren om weerbaarheid te versterken. Deze trainingen zullen in samenwerking met verschillende maatschappelijke organisaties via de Adv's lokaal worden aangeboden.

#### **Samenwerking met andere bij de bestrijding van discriminatie betrokken organisaties**

- *Informatie-uitwisseling met het maatschappelijk middenveld*

Het Interdepartementaal Overleg Antidiscriminatiebeleid (IDOA) zal driewekelijks plaatsvinden, onder voorzitterschap van het ministerie van BZK. Drie keer in het jaar zal het IDOA een wisselende afvaardiging vanuit het veld uitnodigen voor een inhoudelijke uitwisseling over het antidiscriminatiebeleid.

### **Breder kabinetsbeleid**

#### **Versterking strafrechtelijke aanpak**

- *WODC-onderzoek naar de gang van discriminatiezaken door de strafrechtketen*

Binnen het strafrecht kan een krachtig signaal worden afgegeven door normoverschrijding te bestraffen en daardoor de norm te bevestigen. Politie en justitie acteren wanneer het strafrecht de 8meest effectieve aanpak biedt ('optimum remedium') en andere maatregelen geen soelaas meer bieden. Er dient sprake te zijn van een sluitende keten. Het WODC-onderzoek 'Discriminatie: van aangifte tot vervolging, de gang van discriminatiezaken door de strafrechtketen' (bijlage IV) betreft twee samenhangende onderwerpen die beiden door de minister van VenJ zijn toegezegd aan uw Kamer:

1. Een overzicht van de omvang, aard en afdoening van discriminatiezaken die in de periode 2010- 2013 zijn geregistreerd bij de politie, het Openbaar Ministerie (OM) en de rechtspraak en hoe de doorstroom in de strafrechtketen kan worden gekenschetst.
2. Tevens wordt in dit onderzoek nagegaan wat er uit de bestaande Nederlandse literatuur bekend is over de omvang en aard van ervaren slachtofferschap van discriminatie en de overeenkomsten en verschillen met de registraties hiervan bij politie en OM. 8Een goede doorstroom en afdoening van discriminatiezaken is essentieel om binnen het strafrecht een krachtig signaal af te geven. De conclusies van het WODC-onderzoek zijn daarom ook in onderstaande elementen ter versterking van de strafrechtelijke aanpak verwerkt. In het onderzoek is eveneens een aantal verbeterpunten in beeld gebracht, bijvoorbeeld met betrekking tot sensitiviteit voor discriminatie (herkennen), registratie/rapportage en ook de opsporing. Hieronder wordt op deze elementen nader ingegaan.

- *Bewustwording over discriminatie en diversiteit bij de politie*

Door de korpsleiding is op 15 september 2015 het visie- en beleidsdocument 'De Kracht van het Verschiil' vastgesteld over diversiteit en de aanpak van discriminatie. Hieraan is een landelijk portfeuillehouder en een programma gekoppeld dat zorg draagt voor de uitvoering van de doelen. De politie stelt zich binnen genoemd visiedocument de volgende vier doelen: meer verbinding met de samenleving, een meer inclusieve werkcultuur, een betere aanpak van discriminatie in de samenleving en meer variëteit in het personeelsbestand. Op 16 november 2015 is uw Kamer over het visiedocument geïnformeerd. 9 De visie is gebaseerd op lessen uit het verleden (zoals de inzichten uit de WODC-evaluatie van het Landelijke Expertisecentrum Diversiteit 10 ) en sluit aan op de ontwikkelingen in de samenleving. Binnen dit kader vindt ook de aanpak voor het voorkomen van etnisch profileren plaats. Dit geschiedt langs de volgende lijnen: training, verbinding, klachtenregeling en diversiteit in het personeelsbestand.

- *Deskundigheidsbevordering en borging in de strafrechtketen*

De Politieacademie leidt in het basispolitieonderwijs aankomende politiemedewerkers op en bereidt hen voor op hun werkzaamheden in een diverse en pluriforme samenleving. Sinds 2012 is het accent in het curriculum verschoven naar een waardegedreven basispolitieonderwijs. Eén van die waarden is gelegen in artikel 1 van de Grondwet, waarin het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod zijn neergelegd. Het politieonderwijs is beroeps- c.q. praktijkgericht: aspiranten leren wat ze voor het beroep nodig hebben en zij leren zoveel mogelijk in praktijksituaties. Het onderwijs is daarom opgebouwd volgens de kerntaken van de politie: intake, handhaven, noodhulp, opsporing. Diversiteit en discriminatie komen in het curriculum steeds in de context van deze kerntaken aan de orde. In elk onderdeel van het onderwijs komen diversiteit en discriminatie aantoonbaar terug in diverse zogenoemde 'kernopgaven'. Algemeen doel is het kweken van het vermogen om te gaan met diverse normen en waarden van personen en hen objectief te woord staan, zonder waardeoordelen.

Voordat aspiranten praktijkopdrachten uitvoeren, worden ze daarop voorbereid door het gebruik van diverse leermiddelen, zoals films van de Anne Frank Stichting en e-learning modules. Ook is eraandacht voor wet- en regelgeving met betrekking tot discriminatie, voor sociaal-communicatievevaardigheden in een diverse samenleving en voor het omgaan met dilemma's. Het is van belang dat politieagenten discriminatie herkennen en de juiste vragen te stellen, ook voor de latere bewijsvoering in discriminatiezaken. In den brede geldt voor de kwaliteit van de opsporing dat - ondanks de goede prestaties en de inzet van vele professionals - de vakkennis van opsporingsmedewerkers verder op orde moet worden gebracht en dat deze moet aansluiten bij juridische en maatschappelijke ontwikkelingen. Maar ook de professionaliteit en de cultuur binnen de politieorganisatie zijn belangrijke aandachtspunten, evenals het streven naar een meer divers personeelsbestand. De Politieacademie heeft de inhoud van de praktijkopdrachten (inclusief casussen en van diverse leermiddelen, zoals films van de Anne Frank Stichting en e-learning modules. Ook is er aandacht voor wet en regelgeving met betrekking tot discriminatie, voor sociaal-communicatieve vaardigheden in een diverse samenleving en voor het omgaan met dilemma's. Het is van belang dat politieagenten discriminatie herkennen en de juiste vragen te stellen, ook voor de latere bewijsvoering in discriminatiezaken. In den brede geldt voor de kwaliteit van de opsporing dat - ondanks de goede prestaties en de inzet van vele professionals - de vakkennis van opsporingsmedewerkers verder op orde moet worden gebracht en dat deze moet aansluiten bij juridische en maatschappelijke ontwikkelingen. Maar ook de professionaliteit en de cultuur binnen de politieorganisatie zijn belangrijke aandachtspunten, evenals het streven naar een meer divers personeelsbestand. De Politieacademie heeft de inhoud van de praktijkopdrachten (inclusief casussen en handleidingen) waar diversiteit en discriminatie in voorkomen, tegen het licht gehouden qua inhoud, theorie en diepgang. Door diversiteit als rode draad door het politieonderwijs meer zichtbaar te maken en door docenten te professionaliseren op het gebied van variëteit, diversiteit en discriminatie en het docentenbestand zelf geleidelijk gevarieerder te maken, wordt de aandacht voor diversiteit en discriminatie in het basispolitieonderwijs langs verschillende wegen versterkt en onderhouden. Daarnaast biedt de Politieacademie mogelijkheden tot verdieping. Ook ná de opleiding en in de staande organisatie is het van belang om aandacht te houden voor het versterken van de sensitiviteit voor discriminatie (lerend doen). Hierbij is een rol weggelegd voor de Netwerken Divers Vakmanschap die actief zijn in de eenheden. Dit zijn operationele netwerken die bestaan uit politieagenten met diverse achtergronden of oriëntaties. Zij hebben tot doel om binnen de organisatie kennis te delen, aanspreekpunt te zijn voor collega's en contacten te onderhouden met hun respectievelijke gemeenschap. Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het OM biedt ten minste één keer per jaar een leermodule aan waarbij de strafrechtelijke aanpak van discriminatie en van commune delicten met een discriminatoir karakter centraal staat. Deze module zal toegankelijk zijn voor officieren van justitie, overige OM-medewerkers en de rechterlijke macht. Om het belang van diversiteit binnen het OM te onderstrepen, zal in 2016 een werkconferentie over dit thema worden georganiseerd.

- *Verbetering registratie en rapportage*

De politie verzorgt de jaarlijkse rapportage van haar discriminatiecijfers. De politie heeft in 2015 een forse verbetering gemaakt in de gegevensverzameling en analyse van discriminatiezaken. Er is ten opzichte van voorgaande jaren veel meer inzicht verkregen in de aard en omvang van door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten. De politie heeft bij het tot stand komen van deze werkwijze diverse partijen betrokken, waaronder maatschappelijke organisaties, zoals verzocht tijdens het Algemeen Overleg Discriminatie van 9 september 2015 en blijft met deze organisaties in gesprek. In de volgende jaren wordt aan de hand van de nieuwe, landelijk eenduidige werkwijze gerapporteerd, waardoor een vergelijking mogelijk zal zijn. Er wordt meer kwantitatieve en kwalitatieve informatie op belangrijke deelterreinen opgenomen. De rapportage zal ook eerder in het jaar verschijnen.

- *Opsporing en vervolging*

Ter vervanging van de huidige Aanwijzing Discriminatie zal voor de zomer van 2016 een convenant tussen bij de aanpak van discriminatie betrokken partijen worden opgesteld. Dit convenant heeft tot doel de samenwerking en de ketenaanpak te verbeteren. Voor het verbeteren van de kwaliteit in de opsporing is een contourennota opgesteld die op 23 november 2015 aan uw Kamer is gezonden 11. Naar verwachting is in mei 2016 een verder uitgewerkt plan van de politie beschikbaar. Aanvullend wordt voor zowel deskundigheidsbevordering ten aanzien van discriminatie en diversiteit als voor het verbeteren van de opsporing en vervolging op dit terrein een vernieuwd reactieprotocol discriminatie opgesteld.

#### **Aanpak discriminatie door de Inspectie SZW**

- *Bedrijfsbezoeken door het team Arbeidsdiscriminatie*

*Naar aanleiding van een amendement van uw Kamer bij de begrotingsbehandeling 2015 van het ministerie van SZW is een team Arbeidsdiscriminatie gevormd bij de Inspectie SZW. Het team is per 1 mei 2015 gestart met haar werkzaamheden. De bevoegdheden van de Inspectie SZW liggen op het vlak van discriminatie op de werkvloer. De inspectie kijkt daarbij of de werkgever een beleid voert ten aanzien van discriminatie. De inspecties richten zich op alle mogelijke discriminatiegronden. Ter voorbereiding op de inspecties heeft het team in de zomer van 2015 verkennende bedrijfsbezoeken uitgevoerd om in kaart te brengen wat voor beleid werkgevers voeren ten aanzien van het voorkomen en bestrijden van discriminatie. In het najaar van 2015 is het team gestart met de beoordelende bedrijfsbezoeken. Deze bezoeken worden in 2016 voortgezet. Daarnaast onderhoudt het team goede contacten met het College voor de Rechten van de Mens, Adv's en politie om een goed beeld te krijgen van wat er op dit gebied speelt.*

#### **C. Meer aandacht voor de lokale aanpak van discriminatie**

*Discriminatie kan het best worden bestreden daar waar het plaatsvindt: op lokaal niveau. Gemeenten worden gestimuleerd om de lokale aanpak van discriminatie op te pakken of te versterken, zo mogelijk grondenbreed.*

*Doelstelling: effectieve lokale aanpak van discriminatie*

##### **Nieuwe impuls**

- *Gemeenten worden gestimuleerd om een grondenbrede lokale aanpak van discriminatie te ontwikkelen*

Het kabinet zet erop in om de lokale aanpak van discriminatie te intensiveren. Als aanjager voor een versterkte lokale inzet zal met de Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) een gezamenlijke handreiking voor gemeenten worden opgesteld, waarin diverse onderzoeken naar effectieve methodieken en lokale best practices samengebracht zullen worden. Deze handreiking is voorzien voor najaar 2016 en zal gepresenteerd worden tijdens een landelijke bijeenkomst voor gemeenten over inclusie en discriminatie. Daarnaast zal worden bekeken of de aanpak van de minister van OCW inzake de 'regenbooggemeenten' in de toekomst zou kunnen worden uitgebreid naar meerdere groepen naast LHBT's. De landelijke Gay Straight Alliance 'Natuurlijk Samen' kan eveneens als voorbeeld dienen.

Lokale overheden zullen bij concrete beleidstrajecten van het Rijk worden gestimuleerd om daaraan een eigen lokale invulling te geven. Het kabinet zal daarnaast in overleg met de gemeenten en de VNG nagaan of er nog meer ondersteuning wenselijk is. Gedacht kan worden aan leerkringen voor gemeenten, masterclasses, casustafels en factsheets. Daarnaast zet het kabinet erop in om in de komende jaren ook door gemeenten invulling te laten geven aan de landelijke campagne, zoals de gemeente Weert dat onlangs op succesvolle wijze heeft gedaan. Zij heeft een gemeentelijke vertaling gemaakt van de landelijke campagne 'Zet een streep door discriminatie'.

- *Discriminatie aanpak wordt vast onderdeel in het periodieke overleg met de G4*

Het periodieke overleg tussen het Rijk en de G4 wordt voortgezet, waarbij onder meer wordt gesproken over wat de gemeenten en het Rijk, al dan niet gezamenlijk, kunnen doen in het voorkomen en bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt. Dit overleg is met name gericht op onderlinge kennisuitwisseling over instrumenten die gemeenten en Rijk hierbij kunnen inzetten. Het overleg is daarnaast ook gericht op het gezamenlijk initiëren van onderzoek, bijvoorbeeld over diversiteit in aanbestedingen, en op de ontwikkeling van databases 'effectieve interventies discriminatie' en 'arbeidsmarktpositie' door Movisie. Deze databases beogen onder meer effectieve interventies vanuit de G4 en de aanpak van jeugdwerkloosheid vanuit Sterkteam bij de bestrijding van arbeidsmarktdiscriminatie breder beschikbaar te maken voor de aanpak in andere gemeenten.

- *Bestrijding van horecadiscriminatie door gemeenten wordt geëvalueerd*

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor een effectieve aanpak van discriminatie in de horeca. Ter ondersteuning van gemeenten heeft de minister van SZW in nauwe samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens, de VNG, Koninklijke Horeca Nederland en de gemeente Rotterdam in 2014 een handreiking ontwikkeld. Deze wordt sinds 2014 aangeboden via de websites van de VNG en het Gemeenteloket SZW. In 2017, wanneer de handreiking twee jaar in omloop is, zal onder meer in gesprek met de VNG, de Adv's en gemeenten gesproken worden over de effectiviteit van de gemeentelijke aanpak van horecadiscriminatie.

#### **D. Ondersteuning door kennis en onderzoek**

*De kabinetsbrede aanpak van discriminatie zal worden ondersteund door interdisciplinaire kennis over de oorzaken van discriminatie en de effectiviteit van interventies.*

*Doelstelling: grondenbrede uitwisseling en bundeling van kennis en ervaring*

##### **Nieuwe impuls**

- *Onderzoek effectieve interventies*

Vanuit het Kennisplatform Integratie en Samenleving wordt een onderzoek gedaan naar effectieve interventies gericht op bewustwording over en bestrijding van vooroordelen en discriminatie, zoals de inzet van trainingen, dialoog en debat. Op basis hiervan zal een aantal factsheets worden ontwikkeld alsmede een praktisch instrument voor de toetsing van nieuwe interventies dan wel verbetering van bestaande interventies. In een slotbijeenkomst van dit onderzoek zal met maatschappelijke organisaties en gemeenten gesproken worden over eventuele vervolgcacties voor het versterken van een 'evidence based' aanpak van discriminatie. De uitkomsten van dit traject zullen zich naar waarschijnlijkheid zeer goed lenen voor een grondenbreed vervolg.

- *Interdisciplinaire kennisontwikkeling*

In vervolg op de kenniskamer uit de herijking, zal er een jaarlijkse netwerkbijeenkomst over de aanpak van discriminatie worden georganiseerd, waarin de uitwisseling en kennisdeling tussen wetenschappers, (lokale) beleidsmakers en maatschappelijke organisaties centraal staat. Op basis hiervan zal ook gekeken worden naar gemeenschappelijke kennisontwikkeling.

In 2017 zal een herhaling van het SCP onderzoek naar ervaren discriminatie worden uitgevoerd. Dit onderzoek zal betrekking hebben op alle discriminatiegronden.

histnoot