

BIJLAGE II

Specifieke aanpak van discriminatie op grond van afkomst, huidskleur, religie, seksuele gerichtheid, geslacht, leeftijd en handicap of chronische ziekte

Zoals in de aanbiedingsbrief en in het in bijlage I opgenomen Nationaal actieprogramma tegen discriminatie al is aangegeven, zet het kabinet zich ervoor in om, vanuit de gedachte dat veel van de onderliggende mechanismen van uitsluiting en discriminatie hetzelfde zijn, de synergie tussen - en daarmee de kwaliteit van - de diverse beleidsmaatregelen voor specifieke groepen te vergroten. Deze inzet laat echter onverlet dat het voor een effectieve bestrijding van discriminatie nodig is en blijft om op de diverse doelgroepen toegespitste maatregelen te nemen. Deze bijlage geeft een overzicht van lopende en nieuwe maatregelen die tot doel hebben om discriminatie van een bepaalde groep aan te pakken.

In vergelijking met andere discriminatiegronden wordt in deze bijlage uitgebreider stilgestaan bij de maatregelen van de overheid tegen discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie. Dit volgt enerzijds op constatering uit het herijkingstraject en anderzijds uit de aanbeveling van het comité bij het Internationale Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie (CERD) en het European Committee against Racism and Intolerance (ECRI) om specifieke aandacht te besteden aan maatregelen tegen discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en godsdienst. Daarnaast laat de opsomming in deze bijlage ook diverse maatregelen in breder verband buiten beeld: zo wordt discriminatie op grond van leeftijd bijvoorbeeld ook (indirect) bestreden door het actieprogramma arbeidsmarktdiscriminatie en door het generieke arbeidsmarktbeleid. Ditzelfde geldt voor discriminatie van vrouwen en LHBT's, dat indirect wordt bestreden door de maatregelen die in het emancipatiebeleid zijn opgenomen, terwijl de maatregelen die na inwerkingtreding van het VN Verdrag voor de rechten van mensen met een beperking moeten worden ingevoerd, zullen leiden tot vermindering van discriminatie van mensen met een beperking.

Discriminatie op grond van afkomst, huidskleur en religie

Effectieve verbindende aanpak

Het kabinet zet zich er ten volle voor in om alle vormen van discriminatie en uitsluiting op grond van afkomst, huidskleur en religie te bestrijden. Deze aanpak is breed waar de aard van de problematiek zich hiertoe leent en een gezamenlijke aanpak van meerwaarde is (bijvoorbeeld bij het voorkomen van etnisch profileren en de aanpak van jeugdwerkloosheid); en gericht waar nodig. Een belangrijke rode draad binnen de aanpak is dat er vanuit de rijksoverheid wordt ingezet om positieve maatschappelijke krachten te faciliteren, te benutten en te verbinden om zo een bredere maatschappelijke beweging en bewustwording in gang te zetten. Hiernaast is een centraal uitgangspunt dat vanuit de rijksoverheid samen met lokale overheden en maatschappelijke partijen actief wordt geïnvesteerd in ontwikkeling en verspreiding van kennis en inzicht over aard en aanpak van uitsluiting en discriminatie.

Dialogo en ondersteuning maatschappelijk initiatief

Dialogo met maatschappelijke organisaties en sleutelfiguren die geconfronteerd worden met uitsluiting en discriminatie, en/of een rol spelen in de aanpak daarvan, is van groot belang voor een effectieve gezamenlijke aanpak. Vanuit het ministerie van SZW zullen dan ook jaarlijkse rondetafels georganiseerd worden rond antisemitisme, moslimdiscriminatie en anti-zwart racisme/het decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst. Hiernaast zullen ook jaarlijkse bijeenkomsten worden gehouden rond thema's zoals social media en onderwijs. Hiermee worden de verbinding, het onderling leren tussen organisaties en het gemeenschappelijk initiatief ook nadrukkelijk gestimuleerd.

Ondersteuning van maatschappelijke organisaties is een onderdeel van de activiteiten van het Kennisplatform Integratie & Samenleving (KIS). Zo worden er, op basis van de resultaten van onderzoek naar effectieve methodieken ter preventie van discriminatie, in 2016 enkele workshops georganiseerd voor maatschappelijke organisaties om eigen projecten te versterken, bijvoorbeeld waar het gaat om effectieve dialoog ter bestrijding van raciale discriminatie en antisemitisme en trainingen. Vanaf 2017 zal ondersteuning van maatschappelijk initiatief als onderdeel van het kennisplatform verder worden versterkt door het in samenwerking met particuliere fondsen verzorgen van workshops over projectmanagement en projectaanvragen. Ook zal de inzet van twinning van maatschappelijke organisaties, waarbij sterke organisaties nieuwe maatschappelijke initiatieven adviseren, worden verkend. In samenwerking met social media partijen als twitter zullen enkele maatschappelijke organisaties daarnaast een training krijgen om een (effectievere) rol te spelen in het tegengaan van discriminatie op social media. Tot slot zal er ook nadrukkelijker worden ingezet op het in verbinding brengen van maatschappelijke initiatieven en particuliere fondsen.

Ridderzaalbijeenkomst

Eind 2014 is een Ridderzaaldialoog georganiseerd: een gezamenlijke zoektocht van een brede vertegenwoordiging van religieuze leiders, jongeren en bestuurders naar wat een ieder kan doen om de oplopende spanningen tussen verschillende bevolkingsgroepen te verminderen. Eind 2016 zal er, naar analogie van deze bijeenkomst, een brede dialoog over de thema's in- en uitsluiting en binding worden gestart. Hierbij zullen invloedrijke maatschappelijke partijen, zoals burgemeesters en wethouders, vertegenwoordigers van media, onderwijsinstellingen, werkgeversorganisaties, sportverenigingen, horeca, zorgverleners, kerken, moskeeën en synagogen worden gestimuleerd in gesprek te gaan met jongeren om concrete ideeën en oplossingen te ontwikkelen die kunnen bijdragen aan een inclusieve samenleving.

Voorkomen van etnisch profileren en de versterking van diversiteit binnen de politie

Etnisch profileren door de politie wordt ten principale afgewezen. De aandacht voor het onderwerp is de afgelopen jaren flink toegenomen. Het thema staat hoog op de agenda en het heeft de aandacht van de korpsleiding en leidinggevendenden binnen de politie. Het voorkomen van etnisch profileren is van cruciaal belang voor de effectiviteit en legitimiteit van het optreden van de politie en het maatschappelijk vertrouwen in de politie. In 2014 zijn een aantal (extra) maatregelen aangekondigd om etnisch profileren te voorkomen. Hier wordt nu uitvoering aan gegeven. Er wordt ingezet op training, verbinding, aanpassing van de klachtenprocedure en diversiteit in het personeelsbestand. De aandacht voor diversiteit en discriminatie in het basispolitieonderwijs wordt langs verschillende wegen versterkt. De verdiepende training 'Brown eyes, Blue eyes' - waaraan meer dan 400 politiefunctionarissen van de eenheid Noord-Holland hebben deelgenomen - wordt samen met de Vrije Universiteit geëvalueerd. De diverse verbindingsactiviteiten van de politie en van niet-gouvernementele organisaties worden voortgezet en - in opdracht van de minister van VenJ - door het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) onderzocht. In 2016 zal tevens een digitale handreiking voor politie-eenheden worden ontwikkeld voor het opzetten en verder verbeteren van aanpakken gericht op verbinding en wederzijds begrip tussen politie en jongeren. Door aanpassing van de klachtenregeling is de onafhankelijkheid van de klachtencommissie gewaarborgd en de publieksinformatie is recentelijk geactualiseerd. Mede aan de hand van begin 2016 te verschijnen onderzoek van de Inspectie van Veiligheid en Justitie naar de ervaring van burgers bij het indienen van een klacht over politieoptreden, wordt gekeken naar verdere verbeteringsmogelijkheden.

Vanuit Nederland zal ook worden ingezet op uitwisseling van *good practices* binnen de EU op het vlak van etnisch profileren. Als onderdeel van de discussie over een mogelijke voortzetting van het mandaat van de Working Party on Hate Crime van het EU Agentschap voor Fundamentele Mensenrechten, zal dit onderwerp worden ingebracht.

Zoals ook in bijlage I en in de brief van 17 juni 2015¹ van de minister van VenJ is beschreven, stuurt de politie inmiddels actief op het verhogen van de instroom van medewerkers met kennis van etnische groepen en culturen om zo de diversiteit binnen de politie te verbeteren. Zo is een landelijke wervingscampagne gestart waarin hiervoor speciale aandacht is en wordt onderzoek gedaan naar de pull- en afhaakfactoren bij deze groepen.

Discriminatie bij het vinden van stages, anoniem solliciteren en weerbaarheid

De problematiek van pre-entry discriminatie bij het vinden van stages en werk treft in het bijzonder jongeren met een biculturele achtergrond. Tegen deze achtergrond faciliteert het kabinet als onderdeel van de Aanpak Jeugdwerkloosheid in de Citydeal (voorheen buurtgerichte aanpak) met vijf steden (Amsterdam, Den Haag, Eindhoven, Leeuwarden, Zaanstad) vernieuwing, kennisontwikkeling en kennisdeling, ook op het terrein van de aanpak van discriminatie. Voor wat betreft discriminatie rond stages, wordt er vanuit het kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) als onderdeel van de Aanpak Jeugdwerkloosheid van de ministers van SZW en OCW een verkennend onderzoek naar stagediscriminatie uitgevoerd waarin beschikbare kennis en ervaringen van stagebegeleiders en studenten bij elkaar worden gebracht. Op basis hiervan zal gekeken worden naar de doorontwikkeling van veelbelovende interventies om gelijke kansen op de stagemarkt te bevorderen. Voorts zal een methodiek worden ontwikkeld om jongeren op MBO's als onderdeel van LOB trajecten (Loopbaan Oriëntatie Begeleiding) beter te ondersteunen in de omgang met discriminatie en negatieve vooroordelen bij het vinden van stages en werk.

Daarnaast zal het ministerie van SZW de door gemeenten voorgenomen pilots op anoniem solliciteren gaan monitoren. Hiermee wordt uitvoering gegeven aan de motie van de leden Vermeij en Weyenberg van 2 december 2015² waarin wordt verzocht om lokale proeven om anoniem te solliciteren actief te stimuleren en te monitoren en de resultaten daarvan en de vervolgstappen daarop voor het zomerreces aan uw Kamer toe te sturen.

Anti-zwart racisme

Op basis van onderzoek en meldingen bestaat een duidelijk beeld dat discriminatie op grond van huidskleur en afkomst veelvuldig voorkomt. Racisme is de meest voorkomende grond van discriminatie in meldingen bij ADV's, MiND en politie. Dit wordt bevestigd in het onderzoek 'Ervaren discriminatie in Nederland' van het Sociaal Cultureel Planbureau (2014)³ waaruit onder meer blijkt dat bij de Surinaamse en Antilliaanse Nederlanders ervaren discriminatie op grond van etnische herkomst en huidskleur een grote rol speelt in het dagelijks leven. De SCP rapportage 'Werelden van verschil'⁴ wijst daarnaast uit dat Surinaams-Nederlandse en Antilliaans-Nederlandse jongeren afstand en wantrouwen ervaren ten aanzien van de Nederlandse samenleving en instituties.

In de afgelopen jaren is er specifiek op het vlak van anti-zwart racisme ingezet op verschillende maatregelen die aandacht vragen voor het slavernijverleden en de doorwerking daarvan. Zo is met financiering vanuit het ministerie van SZW de website "slavernij en jij" ontwikkeld en is subsidie verstrekt voor een onderzoek naar hoe het onderwijs over slavernij, als onderdeel van de canon van Nederland, nu plaats vindt, en hoe dit versterkt zou kunnen worden. Het kabinet heeft daarnaast tot en met 2020 structureel €50.000 per jaar beschikbaar gesteld bij het Mondriaan Fonds om de jaarlijkse nationale herdenking van het slavernijverleden mogelijk te blijven maken. Er zijn tevens diverse initiatieven vanuit verschillende musea genomen om de koloniale geschiedenis en het slavernijverleden zichtbaar te maken en het maatschappelijk bewustzijn ten

¹ Kamerstukken II, 2014/15, 29 628, nr. 539.

² Kamerstukken II, 201/16, 34 300 XV, nr. 40.

³ Kamerstukken II, 2013/2014, 30 950, nr. 68.

⁴ Kamerstukken II, 2015/2016, 32 824, nr. 117.

aanzien van de geschiedenis van veel mensen met een Afrikaanse herkomst in ons land te bevorderen.

Op 23 december 2013 is door de Algemene Vergadering van de VN resolutie 68/237 aangenomen tot uitroeping van een Decennium voor mensen van Afrikaanse afkomst. Op 28 oktober 2015 is uw Kamer geïnformeerd over de hoofdlijnen van de interdepartementale invulling van dit decennium.⁵ Hierin is aangegeven dat het decennium zal worden aangewend om de aanpak van racisme te versterken en dat de inzet is om de nationale invulling van het decennium in nauwe samenwerking met maatschappelijke organisaties, actieve burgers en geïnteresseerde gemeenten vorm te geven. Er is in dit kader in 2015 ook uitvoerig met verschillende partijen sleutelfiguren gesproken ter verkenning van inzet, wensen en verwachtingen. Ook is er geïnvesteerd in een sociale kaart van organisaties binnen de gemeenschap van Afrikaanse afkomst. De hoofdlijnennotitie, aangevuld met de opbrengsten van de voort te zetten gesprekken met organisaties en sleutelfiguren uit het maatschappelijk middenveld, zal leidend zijn voor de aanpak van anti-zwart racisme in de komende jaren. Aanvullende maatregelen zijn in dit kader voorzien rond de volgende hoofdlijnen, waarbij wordt opgemerkt dat uit de maatschappelijke consultaties blijkt dat er veel belang wordt gehecht aan erkenning als eerste stap:

- Erkenning (onder meer kennis en onderzoek, bewustwording, aandacht voor cultureel erfgoed en empowerment);
- Rechtvaardiging (met name herdenken en verwerken van slavernijverleden); hierbij zullen ook de aanbevelingen vanuit 'Onderhuids' met betrekking tot een gedeeld verleden en een gezamenlijke toekomst worden meegenomen; en
- Ontwikkeling (onderwijs, arbeidsmarkt, diversiteit).

In 2016 zal een verdiepende analyse met betrekking tot de positie en de problemen die mensen van Afrikaanse herkomst ondervinden worden uitgevoerd ten behoeve van aangrijpingspunten voor beleid. Tevens zal er een verkenning worden gemaakt van hoe anti-zwart racisme meer inzichtelijk kan worden gemaakt in de rapportages van de ADV's en de politie. Ook zal er een grote conferentie ten behoeve van het Decennium worden georganiseerd. Tot slot is het voornemen om initiatieven met betrekking tot de bevordering van dialoog en leiderschap te bevorderen.

Moslimdiscriminatie

Discriminatie en uitsluiting van moslims, vaak gevoed door vrees voor en afkeer van de islam, is een toenemend maatschappelijk probleem met als één van de trieste consequenties dat veel Turkse en Marokkaanse Nederlandse jongeren zich niet meer thuis voelen in Nederland en het gevoel hebben dat er met twee maten wordt gemeten. Het eerder aangehaalde SCP onderzoek "Werelden van verschil" legt dit pijnlijk bloot. Politiecijfers over 2014 laten een stijging zien van incidenten van moslimdiscriminatie, van 150 incidenten in 2013 naar 206 incidenten in 2014. Een trend die ook waarneembaar is in sommige lokale en/of regionale ADV rapportages en die maakt dat de moslim gemeenschap in Nederland zich bedreigt voelt. Uit het SCP rapport 'Ervaren discriminatie' blijkt eveneens dat Turkse en Marokkaanse Nederlanders veelvuldig discriminatie ervaren. Uit meldingen over moslimdiscriminatie bij de politie volgt dat met name vrouwen vaak slachtoffer zijn van discriminatoire uitingen en geweld.

De afgelopen twee jaar is onder meer geïnvesteerd in dialoog met moslimorganisaties en het beter inzichtelijk maken van moslimdiscriminatie in de jaarlijkse politierapportage over discriminatie: eind 2015 is ook een 'aanvinkmogelijkheid' moslimdiscriminatie in het registratiesysteem van de politie gerealiseerd. Er is verdiepend onderzoek gedaan naar incidenten rond moskeeën en naar moslimdiscriminatie binnen het onderwijs. Daarnaast is er een startbijeenkomst gehouden ten behoeve van de versterking van lokale samenwerking tussen politie, gemeenten, ADV's en moskeeën en is er cofinanciering verleend aan een project van het anti-discriminatiebureau Radar en de Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR) om de laagdrempeligheid van ADV's onder moslims te versterken. Hiernaast zijn er tal van initiatieven vanuit de gemeenschap

⁵ Kamerstukken II, 2015/16, 30 950, nr. 80, bijlage 2.

zelf, met name in de vorm van de diverse meldpunten. Ook lokaal is de aandacht voor moslimhaat vanuit ADV's toegenomen, met name in de grote steden.

Op basis van de uitkomsten van maatschappelijke consultaties, aanbevelingen uit onderzoek en reeds lopende lokale en maatschappelijke initiatieven, zal de inzet zich de komende jaren in hoofdlijnen richten op de volgende drie hoofdlijnen, waarbinnen aandacht voor de positie van vrouwen een bijzonder aandachtspunt zal zijn:

Versterking inzicht en kennis over moslimdiscriminatie

Veel ADV's registreren en rapporteren moslimdiscriminatie maar in de landelijke rapportages wordt hier nog niet verplicht als aparte categorie over gerapporteerd. De regelgeving betreffende de jaarlijkse rapportage over alle meldingen bij ADV's, op grond van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga), zal begin 2016 worden aangepast zodat de registratie en rapportage van moslimdiscriminatie door de ADV's voortaan landelijk voorgeschreven wordt.

In de eerste helft van 2016 zal ten behoeve van nadere beleidsvorming een onderzoek worden uitgevoerd naar triggerfactoren voor moslimdiscriminatie. Dit onderzoek moet leiden tot een beter inzicht in de mate van negatieve beeldvorming over moslims en in de achtergronden en triggerfactoren met betrekking tot moslimdiscriminatie. Op basis van de aanbevelingen van het, in opdracht van de Anne Frank Stichting geïnitieerde, onderzoek door Panteia naar moslimdiscriminatie in het onderwijs, zal een verkenning worden gemaakt van de beschikbaarheid van bestaande methodieken, die geschikt zijn om moslimdiscriminatie bespreekbaar te maken en de wenselijkheid van ontwikkeling van een aanvullende methodiek.

Verhoging meldingsbereidheid en weerbaarheid

In het voorjaar van 2016 zal op basis van de uitkomsten en aanbevelingen vanuit de pilot van SPIOR en Radar gezien worden hoe de versterking van meldingsbereidheid onder moslims landelijk verder gestimuleerd kan worden. Hierbij zal ook worden gekeken naar versterking van de samenwerking en verbinding tussen meldpunten binnen de gemeenschap en ADV's. Er bestaan nu zorgen dat de veelheid aan meldpunten niet tot een beter inzicht van moslimdiscriminatie leidt en mensen onzeker maakt over waar zij terecht kunnen. Het in samenwerking met moslimorganisaties versterken van weerbaarheid van Nederlandse moslims zal ook prioriteit worden gegeven in de aanpak. Gezien het feit dat discriminatie en weerstand niet uitgebannen zullen kunnen worden, blijft het van groot belang dat, met name jongeren, ook vanuit de eigen gemeenschap aangemoedigd worden door te zetten en een eigen plek op te eisen.

Bevordering lokale samenwerking in aanpak moslimdiscriminatie

In de aanpak van moslimdiscriminatie op lokaal niveau valt nog winst te realiseren in de samenwerking tussen ADV's, politie, gemeenten, moskeeën en andere moslimorganisaties. Mede vanuit dat oogpunt zal er in 2016 een serie van moskee bijeenkomsten worden georganiseerd door het land. De inzet is om er hiermee aan bij te dragen dat betrokken partijen elkaar beter kunnen vinden en er meer samenwerking en lokale initiatieven ontstaan op bij de aanpak en preventie van moslimdiscriminatie, waaronder in het bijzonder discriminatoire incidenten.

Antisemitisme

De politiecijfers over 2014 laten een stijging zien van gerichte antisemitische incidenten. Diverse incidenten richting Joodse Nederlanders, met name rond het oplaaieren van het conflict in het Midden Oosten over de afgelopen jaren, maken dat de Joodse gemeenschap zich bedreigd voelt. Ontkenning van de Holocaust, bijvoorbeeld op internet of in het klaslokaal, raakt de Joodse gemeenschap en de Nederlandse samenleving in het hart. Ook antisemitische spreekwoorden in het voetbal dragen bij aan een klimaat van onverdraagzaamheid. De terroristische bedreiging van synagogen en Joodse instellingen zorgt vooreen gevoel van onveiligheid.

In de afgelopen jaren is ingezet op een actieve dialoog in Ronde Tafels antisemitisme tussen Joodse organisaties en moslimorganisaties, waarbij de focus lag op onderwijs, rolmodellen en gezamenlijk optrekken rond incidenten. Verschillende initiatieven zijn in dit kader ondernomen vanuit de ronde tafelpartners, zoals vanuit het Inspraak Orgaan Turken (IOT), het initiëren van een brede dialoog binnen de Turkse gemeenschap over antisemitisme. Ook zijn er lokale gesprekstafels over de 'rechtsstaat in de klas' geïnitieerd ten behoeve van de versterking van capaciteit van leraren om met moeilijk bespreekbare thema's en discussies om te gaan, zoals de ontkenning van de Holocaust. Er is ook een grootschalig onderzoek naar oorzaken en triggerfactoren van antisemitisme uitgevoerd, waarover de Kamer op 27 oktober 2015 is geïnformeerd. Eind 2015 is de 'aanvinkmogelijkheid' antisemitisme in het registratiesysteem van de politie gerealiseerd. De aanvullende inzet op antisemitisme richt zich op verschillende lijnen:

Het tegengaan van spanningen in de Nederlandse samenleving

Het gaat hier om het voorkomen dat het conflict tussen Israël en de Palestijnse gebieden in Nederland wordt geïmporteerd. Het beleid is gericht op het ondersteunen van sleutelfiguren uit de Joodse en Islamitische gemeenschap die zichtbaar met elkaar samenwerken. Hiervoor zal begin 2016 een overleg met sleutelfiguren uit Joodse en Islamitische gemeenschap worden georganiseerd over hun inzet om doorwerking in Nederland van Israëlijs/Palestijnse conflict te verminderen. Er zal ook worden gekeken naar een vervolg op het door het Inspraakorgaan Turken (IOT) uitgevoerd project om antisemitisme bespreekbaar te maken in de Turks-Nederlandse gemeenschap.

Voetbal

Discriminerende en antisemitische leuzen bij voetbalwedstrijden zijn ontoelaatbaar. Daar waar zich toch ontoelaatbare incidenten voordoen, moet krachtig en direct worden ingegrepen. Dat is een verantwoordelijkheid van alle betrokken partijen (gemeenten, KNVB, politie, OM, voetbalclubs en rijksoverheid) en wordt door hen allen ook zo beleefd. Dit omvat zowel civielrechtelijke maatregelen en KNVB richtlijnen als ook de bevoegdheid van een burgemeester om in te grijpen en strafrechtelijke vervolging als er sprake is van discriminerende spreekwoorden. Behalve repressieve/disciplinerende maatregelen is ook bewustwording van en voorlichting over discriminatie in het voetbal van belang.

De KNVB heeft hiertoe in december jongstleden de licentie-eis voor de profclubs uitgebreid met de verplichting om anti-discriminatie beleid te formuleren en te implementeren. Daarnaast gaat de KNVB de activiteiten van het KNVB plan diversiteit, dat vooral het amateurvoetbal betreft, beter structureren en verbreden. De minister van SZW heeft onlangs overlegd met de KNVB, Ajax, CIDI en CJO over discriminatie in het voetbal, waarbij met name is gesproken over een aanpak van antisemitische/discriminerende spreekwoorden gericht op bewustwording van het kwetsende karakter van die spreekwoorden. De KNVB heeft daarbij aangegeven in samenwerking met de clubs in het voorjaar van 2016 met voorstellen in deze richting te komen.

Onderwijs

Het onderwijs speelt een belangrijke rol bij het overbrengen van de fundamentele waarden van de democratische rechtsstaat en daarmee bij de bestrijding van racisme en discriminatie in welke vorm dan ook. Daarom zetten we op diverse manieren in op de versterking van het burgerschapsonderwijs. De Tweede Wereldoorlog en de Holocaust zijn daarnaast ook vastgelegd in de kerndoelen van het geschiedenisonderwijs voor zowel het primair onderwijs als de onderbouw van het voortgezet onderwijs.

Naar aanleiding van de Ronde Tafels Antisemitisme en incidenten bij het bespreken van de Holocaust in de klas, is onderzoek gedaan naar handelingsverlegenheid van leraren. Vervolgens zijn trainingen beschikbaar gesteld voor leraren die moeite hebben met gesprekken in de klas over maatschappelijke thema's, zoals moslimdiscriminatie of antisemitisme. Via een online portal over burgerschap wordt zichtbaar welke lesmaterialen er zoal zijn over diversiteit, de rechtsstaat,

basiswaarden etcetera. Daarbij wordt zo veel mogelijk gebruik gemaakt van materialen die maatschappelijke organisaties als de Anne Frank Stichting hebben ontwikkeld.

Beveiliging Joodse instellingen

De minister van VenJ informeert uw Kamer separaat over de beveiliging van Joodse instellingen. Dit maakt geen onderdeel uit van het antidiscriminatiebeleid.

M/V: discriminatie op grond van geslacht

Beloningsdiscriminatie naar geslacht

Het kabinet zet zich actief in om de nog bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen voor gelijke arbeid weg te nemen. Elke twee jaar vindt onderzoek plaats door het CBS (Centraal Bureau voor de Statistiek) naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen bij de overheid en in het bedrijfsleven. Daarnaast verricht het College voor de Rechten van de Mens in samenwerking met de ministeries van OCW en SZW onderzoek naar gelijke beloning tussen mannen en vrouwen bij hogescholen en in de verzekeringsbranche. Het onderzoek naar gelijke beloning bij hogescholen wordt in januari 2016 opgeleverd. De oplevering van het onderzoek naar gelijke beloning in de verzekeringsbranche volgt in de loop van 2016.

De onderzoeken door het College voor de Rechten van de Mens en het CBS maken deel uit van de in totaal 28 maatregelen uit het 'Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie' dat het kabinet op 16 mei 2014 aan uw Kamer heeft gezonden.

LHBT

GSA Natuurlijk Samen

Het ministerie van OCW ondersteunt sinds 2012 de landelijke gay-straight alliantie Natuurlijk Samen die zich richt op het verbeteren van de veiligheid van LHBT's in de woonomgeving. In deze alliantie werken anti-discriminatievoorzieningen en politie samen met het COC, LSA (aandachtswijken) en Movisie. Het ministerie van VenJ is inhoudelijk betrokken. De focus ligt op de ketenaanpak van gemeenten en hun stakeholders (inclusief bewoners): van signalering, melding en afhandeling van incidenten tot preventie en nazorg. Er wordt nu nog vaak te ad hoc gereageerd, waardoor slachtoffers de situatie in hun woonomgeving te vaak alleen kunnen oplossen door te verhuizen.

Aangiftebereidheid

De eerder gehouden campagne voor het vergroten van de aangifte- en meldingsbereidheid in LHBT-media wordt in 2016 door het ministerie van VenJ voortgezet.

Sinds 1 augustus jl. bestaat het politienetwerk Roze in Blauw Nederland. Dit heeft een sterke impuls gegeven aan de activiteiten van de Roze in Blauw-netwerken in de eenheden; de realisatie van een landelijke dekking. Daarnaast wordt kennisuitwisseling gestimuleerd. De Politieacademie maakt dankbaar gebruik van de Roze in Blauw-netwerken vanuit enkele eenheden, die actief deelnemen aan het curriculum van de basispolitieopleiding. De op de politiewebsite beschikbare contactgegevens van Roze in Blauw binnen de regionale eenheden zijn in het najaar van 2015 uitgebreid en worden uiteraard bijgehouden.

Daarnaast organiseert de Nationale Politie - in samenwerking met de Universiteit van Amsterdam, VelsPol Germany en Flag! France - in augustus 2016 de eerste LHBT wereldconferentie voor strafrechtprofessionals.

Verkenning explicitering van het verbod van discriminatie van transgenders

De minister van BZK voert een verkenning uit naar de vraag op welke wijze het verbod op discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) kan worden geëxpliciteerd. In deze verkenning wordt onder meer gekeken naar de wettelijke bescherming van transgenders in andere landen, internationale aanbevelingen en onderzoek op dit vlak en de verschillende mogelijkheden om de bescherming van transgenders in de Awgb te expliciteren. De uitkomsten van de verkenning worden naar verwachting begin 2016 naar uw Kamer gezonden.

Leeftijd

In de voortgangsrapportage van het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie die op 1 september 2015 aan de Tweede Kamer is verzonden, is een verkenning aangekondigd naar de mogelijkheden om discriminatie op grond van leeftijd (zowel jong als oud) verder aan te pakken. In deze verkenning is onderzocht welke maatregelen kunnen worden ingezet om leeftijdsdiscriminatie verder te bestrijden en te voorkomen. Dit in aanvulling op de reeds in het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie opgenomen acties en de maatregelen die het kabinet heeft genomen om de arbeidsmarktpositie van ouderen te versterken. Deze verkenning is eind 2015 afgerond. Over de maatregelen die naar aanleiding van de verkenning worden genomen wordt u in de volgende voortgangsrapportage arbeidsmarktdiscriminatie geïnformeerd.

Handicap of chronische ziekte

Met de ratificatie van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap maakt dit kabinet aan de ruim twee miljoen personen met een beperking in Nederland kenbaar werk te gaan maken van de inclusieve samenleving, waarbij mensen in staat worden gesteld om (daar waar mogelijk) verantwoordelijkheid en meer regie te nemen voor hun eigen leven.

Met dit Verdrag wordt gewerkt aan een inclusieve samenleving, waaraan iedereen kan deelnemen. Het gaat om het openen en veranderen van de samenleving op alle vlakken, waardoor personen met een beperking zo weinig mogelijk gehinderd worden om te participeren en zo een bijdrage kunnen leveren aan de samenleving. Een inclusieve samenleving vraagt betrokkenheid van ons allemaal. Het is belangrijk dat de bewustwording hierover wordt vergroot, de keuzemogelijkheden voor personen met een beperking worden verruimd en het inclusief denken wordt bevorderd.

Non-discriminatie is een van de algemene beginselen van het Verdrag. Naast algemene artikelen over non-discriminatie wordt dit beginsel op specifieke terreinen nader uitgewerkt.

Momenteel liggen de wetsvoorstellen ten behoeve van de ratificatie van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in de Tweede Kamer ter behandeling. Ratificatie is voorzien in 2016. Er wordt naar gestreefd om ten tijde van de ratificatie een werkzaam mechanisme te hebben voor de (verdere) implementatie van het Verdrag in Nederland. Hiertoe wordt een bureau ingericht (werktitel Platform Inclusie). Doel van het bureau is het stimuleren van bewustwording en maken van afspraken om de positie van mensen met een handicap te verbeteren. Het Platform Inclusie zal activiteiten in de samenleving aanzwengelen. Partners die zich hieraan verbinden, positioneren zich op een positieve manier en zijn aanspreekbaar op de resultaten waaraan zij zich hebben gecommitteerd. Partners kunnen allerlei organisaties en combinaties van organisaties zijn die bestaande of nieuwe activiteiten uitvoeren. Bijvoorbeeld (vertegenwoordigers van) de doelgroep van het Verdrag, werkgevers, bedrijfsleven, gemeenten, rijksoverheid en een groot aantal andere maatschappelijke organisaties.

Rondom de ratificatie van het Verdrag wordt een deelcampagne ontwikkeld onder de koepelcampagne *Zet een streep door discriminatie*, conform de doelstellingen van het Verdrag en de ratificatie.