

## **Inhoudsopgave Bijlage bij voortgangsbrief discriminatie**

1. Cijferbeeld discriminatie	
<i>Cijfers politie</i>	2
<i>Cijfers Openbaar Ministerie (OM)</i>	3
<i>Cijfers gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)</i>	4
2. Discriminatie op verschillende maatschappelijke terreinen	
<i>Arbeidsmarktdiscriminatie</i>	5
<i>Beloningsdiscriminatie naar geslacht</i>	5
<i>Discriminatie in de horeca</i>	5
<i>Discriminatie in de woonomgeving</i>	6
<i>Discriminatie op het internet</i>	6
3. Discriminatie op grond van afkomst, religie, huidskleur en LHBT's	
<i>Ridderzaaldialoog</i>	6
<i>Antisemitisme</i>	6
<i>Antisemitisme/Beveiliging Joodse instellingen</i>	7
<i>Moslimdiscriminatie</i>	8
<i>Racisme</i>	8
<i>Migranten uit Midden en Oost Europa</i>	8
<i>Roma</i>	9
<i>Discriminatie van LHBT's</i>	9
4. Verbeteringen aanpak landelijk en lokaal	
<i>Bewustwording, aangifte- en meldingsbereidheid</i>	9
<i>Kwaliteit Antidiscriminatievoorziening</i>	10
<i>Onderwijs</i>	10
<i>Opleiding en diversiteit politie</i>	11
<i>Landelijke Expertisecentrum Discriminatie Openbaar Ministerie</i>	11
<i>Rapportage algemeen</i>	11
5. Internationaal kader	12

## 1. Cijferbeeld discriminatie

### Cijfers politie (Poldis)

De politie registreerde in 2013 in totaal 3.614 discriminatoire incidenten. Dit is - in vergelijking met 2012 - een toename van bijna 10 procent. De toename van het aantal door de politie geregistreerde discriminatoire incidenten in de laatste jaren zet zich voort. Net als in voorgaande jaren komen de discriminatiegronden ras (36%) en seksuele gerichtheid (36%) in 2013 het meeste voor.

Het aantal discriminatoire incidenten met als discriminatiegrond antisemitisme is in 2013 ten opzichte van 2012 gedaald (21% ten opzichte van 27%). Een recent uitgevoerde quickscan van politiegegevens over de eerste tien maanden van 2014 geeft echter het beeld dat het aantal meldingen van antisemitische incidenten ten opzichte van 2013 weer stijgt.

De meeste discriminatoire incidenten (58%) zijn beledigingen. Mishandeling (12%), bedreiging (16%) en vernieling (16%) komen ook veel voor als verschijningsvorm bij discriminatoire incidenten. Dit beeld komt overeen met dat in voorgaande jaren.

De meeste discriminatoire incidenten (30%) vonden plaats in de directe woonomgeving van de slachtoffers. Daarnaast waren er relatief veel geregistreerde incidenten op een openbare weg (17%) en tijdens het werk (17%). 4% Van de incidenten vonden plaats op internet.

De ontwikkelingen in het cijferbeeld zijn ook terug te zien in de - begin december 2014 verschenen - derde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland in 2013, uitgevoerd in opdracht van de Anne Frank Stichting.

#### *Verdieping moslimdiscriminatie*

Uit de verdieping moslimdiscriminatie, als bijlage bij het Poldis rapport opgenomen, blijkt dat 150 incidenten betrekking hebben op moslimdiscriminatie, waarvan 35 incidenten intentionele moslimdiscriminatie (21%) en 115 incidenten scheldincidenten (79%). Dit betreft 3% van alle door de politie geregistreerde discriminatie-incidenten.

Van intentionele moslimdiscriminatie is sprake bij incidenten met een tegen moslims gericht discriminatoir karakter, terwijl met moslimschelden het woord moslim of het geloof islam als scheldwoord wordt gebruikt. Vrouwen die een hoofddoek dragen en ambtenaren in functie met een (vermeende) moslimachtergrond zijn het vaakst doelwit van bij scheldincidenten.

Bij 27 incidenten (20%) is sprake van bedreiging of mishandeling.

Verder komt uit de verdieping naar voren dat zich in 2013 zeven incidenten hebben voorgedaan waarbij er sprake was van incidenten bij een moskee in de vorm van bekladding of vernieling, brandstichting en het plaatsen van een varkenskop.

Mede in het licht van de recente aanslagen in Zweden, oproepen tot brandstichting van moskeeën in Nederland, en de aanslag in Parijs worden ontwikkelingen op dit vlak nauwlettend gevolgd. Er zijn ook een aantal zaken van arbeidsgerelateerde discriminatie gevonden waar bijvoorbeeld door een werkgever verklaard wordt dat er geen personen met hoofddoekjes worden aangenomen. Moslims worden ook op andere gronden gediscrimineerd, zoals op basis van afkomst of nationaliteit. Het Poldis rapport 2013 treft u als bijlage aan, inclusief de bijlage verdieping moslimdiscriminatie.

## Cijfers Openbaar Ministerie

Het Openbaar Ministerie (OM) rapporteert over de wettelijke discriminatieartikelen 137c t/m 137g of 429quater Wetboek van Strafrecht. In 2015 is het invoeren van het nieuwe stelsel maatschappelijke classificaties in het OM registratiesysteem voorzien. Dit maakt het voor het OM mogelijk om ook over alle commune delicten met een discriminatoir aspect te rapporteren. De verwachting is dat vanaf 2016 ook deze cijfers kunnen worden opgenomen in rapportages aan de Tweede Kamer.

In 2013 stroomden in eerste aanleg bij het OM 88 discriminatiefeiten in behorende bij 83 zaken.<sup>1</sup> Dit is een daling ten opzichte van 2012. In 2012 ging het om

114 discriminatiefeiten behorende bij 110 discriminatiezaken. Een verklaring voor de dalende trend van de instroom bij het OM van de discriminatiefeiten wordt onderzocht in een WODC-onderzoek naar het verloop van discriminatiezaken in de strafrechtketen. In 2015 wordt uw Kamer geïnformeerd over de uitkomst daarvan.

Evenals in voorgaande jaren betreft het merendeel van de bij het OM ingestroomde discriminatiefeiten artikel 137c Wetboek van Strafrecht, de beledigende uitlating over een groep mensen wegens één van de discriminatiegronden (82%). Ook in 2013 betrof dit het meest de mondelinge belediging (60%). De feiten die bij het OM instromen hebben in 2013 voornamelijk op straat of in een openbare gelegenheid plaatsgevonden (40%), gevolgd door het internet (16%) en de woonomgeving (15%). Het aantal feiten in de categorie sport is gedaald naar 7% (ten opzichte van 18% in 2012). In de categorie sport is vaker een sterke fluctuatie te zien, veelal veroorzaakt door zaken waarin antisemitische uitingen (de Hamaskreet) ten laste wordt gelegd aan een grotere of kleinere groep voetbalsupporters.

Het aandeel van de discriminatiegrond ras is in 2013 net als in voorgaande jaren het hoogst en omvat 45% van alle gronden. De grond ras omvat meerdere groepen op wie de discriminatie gericht kan zijn. Met 39% voor antisemitisme is de groep Joden daarbij het vaakst doelwit van discriminatie.

De tweede plaats van groepen waar de discriminatie tegen is gericht wordt ingenomen door homoseksuelen (14%) gevolgd door de grond antizwart (Afrikaanse afkomst) (14%) en de grond allochtonen/buitenlanders in het algemeen (9%). Er stroomden in 2013 geen feiten in met de grond godsdienst/levensovertuiging. De grond handicap stroomde in 2013 één keer in, de grond geslacht geen enkele keer.

Het OM heeft in 2013 89 discriminatiefeiten afgedaan. Voor 53% hiervan werd gedagvaard, terwijl bij 34% van de feiten werd besloten tot een onvoorwaardelijke sepot en bij 3% tot een voorwaardelijke sepot. Bij 4% van de afgedane feiten werd besloten tot een transactie. In 2013 werden 89 discriminatiezaken door de rechter afgedaan, waarvan 64 een veroordeling.

---

<sup>1</sup> In één discriminatiezaak kunnen meerdere discriminatiefeiten ten laste worden gelegd.

## **Cijfers gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (ADV's)**

Bij de 408 rapporterende gemeenten zijn in totaal 7.235 meldingen geregistreerd. Evenals de twee voorgaande jaren gaan de meeste meldingen over discriminatie wegens ras met het zelfde percentage aan meldingen (47%). Op enige afstand volgen meldingen over discriminatie naar leeftijd (636), geslacht (517) en handicap (441).

Het aantal meldingen op grond van seksuele gerichtheid ligt in 2013 lager dan in 2012 en is in de ranglijst gezakt van de derde naar de vijfde plaats. Ook zijn er meldingen geregistreerd over discriminatie op grond van nationaliteit (262) en godsdienst (321). Het aantal meldingen van discriminatie op grond van antisemitisme bedraagt 74. Het aandeel meldingen van discriminatie op een andere grond bedraagt 8,5 % van het totaal aantal meldingen. Wederom vielen de minste meldingen onder de posten arbeidsduur (16), arbeidscontract (10), politieke gezindheid (17) en levensovertuiging (18).

De meeste meldingen over discriminatie per domein gaan over de arbeidsmarkt (1550), net als in voorgaande jaren. Op afstand volgen, problemen in de wijk of buurt (671), discriminatie in de openbare ruimte (464), in de commerciële dienstverlening (466) en discriminatie door instanties die zijn samengebracht onder de noemer 'collectieve voorzieningen' (540).

Het aantal meldingen over discriminatie in media en reclame was in 2013 relatief hoog (441). Uitingen van discriminatie in de publieke of politieke opinie waren in 2013 net als het voorgaande jaar ook talrijk (584). Meldingen van geweld (4,2%) en bedreiging (2,5%) kwamen in 2013 het minst voor.

## 2. Discriminatie op verschillende maatschappelijke terreinen

### *Arbeidsmarktdiscriminatie*

De minister van SZW heeft op 16 mei 2014 namens het kabinet het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie aan uw Kamer gestuurd<sup>2</sup>. Momenteel worden de acties uit het plan uitgewerkt. In de bijlage bij het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie is aangegeven wat de planning is ten aanzien van de verschillende acties. Zoals ook in het actieplan is aangegeven zal de minister van SZW in 2015 rapporteren over de voortgang van de acties in het actieplan. Enkele voorbeelden van acties uit het actieplan zijn:

- Het, in die gevallen waarin dat juridisch mogelijk is:
  - in de nieuwe contracten een clausule opnemen waarin is vastgelegd dat het contract zal worden beëindigd als bedrijven, of de leiding van bedrijven, onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie; en
  - in de aanbestedingsdocumenten een clausule opnemen dat, als bedrijven of de leiding van bedrijven onherroepelijk strafrechtelijk zijn veroordeeld voor discriminatie in de vier jaren voorafgaande aan een aanbestedingsprocedure, deze bedrijven uitgesloten worden bij aanbestedingsprocedures van het Rijk.
- Het realiseren van openbaarmaking van inspectiegegevens op grond van de arbeidsomstandighedenwet (in de Wet aanpak schijnconstructies).
- Het doen van nieuw onderzoek naar discriminatie in de werving en selectiefase.
- De lancering van een Diversiteit charter vanuit de Stichting van de Arbeid.
- Het in kaart brengen van internationale en nationale 'best practices' specifiek op het vlak van bevordering van etnische diversiteit. Daarbij zal de aandacht worden gevestigd op bedrijven die hierin succesvol zijn. Dit onderzoek loopt. De resultaten zullen voorjaar 2015 worden opgeleverd.

### *Beloningsdiscriminatie naar geslacht*

Beloningsdiscriminatie naar geslacht gebeurt vaak zonder dat de werkgever en werknemer zich ervan bewust zijn. Uit een beloningsonderzoek in de ziekenhuissector, uitgevoerd door het College voor de Rechten van de Mens, is gebleken dat beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen vaak ontstaan door de toepassing van beloningsmaatstaven die geen verband hebben met de waarde van de arbeid. Door vergelijkbare onderzoeken bij bedrijven in verschillende sectoren uit te voeren, kunnen beloningsmaatstaven inzichtelijk worden gemaakt, en kan eventuele discriminatie mogelijk worden voorkomen. In september 2014 is het College een soortgelijk onderzoek gestart bij hogescholen en in de verzekeringsbranche, gefinancierd door het ministerie van OCW. De resultaten zal de minister in de tweede helft van 2015 naar de Tweede Kamer sturen. Zie ook het recente onderzoek naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen dat door minister van SZW op 17 november jl. naar de Tweede Kamer is gestuurd<sup>3</sup>.

### *Discriminatie in de horeca*

In de Poldis-rapportage 2012 en 2013 is te zien dat in de horeca meer discriminatie op grond van ras plaats vindt dan op andere locaties of plekken waar mensen discriminatie ervaren. Gemeenten voeren lokaal beleid om uitsluiting in de horeca te verminderen. Sommige gemeenten maken hierbij gebruik van een bestuursrechtelijke aanpak van horecadiscriminatie.

Naar aanleiding hiervan heeft het ministerie van SZW in nauwe samenwerking met het College voor de Rechten van de Mens, de VNG, Koninklijke Horeca Nederland en de gemeente Rotterdam in juni 2014 een handreiking ontwikkeld die gemeenten van informatie voorziet als het gaat om bestuursrechtelijke mogelijkheden, een stappenplan en adviezen om te komen tot een lokaal effectieve aanpak van discriminatie in de horeca. Deze kennis is aan gemeenten beschikbaar gesteld via de websites van de VNG en het ministerie van SZW.

<sup>2</sup> Kamerstukken II, 2013/14, 29 544, 25 883 nr. 523

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2013/14, 27099 nr. 22

#### *Discriminatie in de woonomgeving*

Zowel VenJ als OCW zetten zich in voor het verhogen van de veiligheid van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's) in hun woonomgeving. Op het terrein van VenJ is de inzet van de politie, het OM en het lokaal bestuur van groot belang. OCW ondersteunt de landelijke gaystraightalliantie (GSA) Natuurlijk Samen, met als trekker Art1/Radar. Deze alliantie richt zich op het verbeteren van de ketenaanpak in gemeenten. De aanpak ziet onder meer op signalering, afhandeling, verhogen van de meldingsbereidheid en preventie. Naast de lokale veiligheidsdriehoek speelt de sociale omgeving (scholen, woningbouwverenigingen, bewonersorganisaties) hierin een grote rol. Uit de eerste fase van de GSA Natuurlijk Samen en uit de 'koploperaanpak' blijkt dat er in gemeenten vaak nog te weinig samenhang is tussen het veiligheidsbeleid en LHBT-beleid. De inzet van de GSA is om dat te verbeteren.

#### *Discriminatie op het internet*

Sinds 1 januari 2013 kunnen burgers groeps-discriminerende uitingen op het internet melden bij MiND Nederland. Het meldpunt is ondergebracht bij NL Confidential (voorheen Stichting M). In 2013 heeft MiND 251 meldingen over discriminatie op internet ontvangen en verwerkt. In de eerste elf maanden van 2014 heeft MiND 278 meldingen ontvangen. Dit is 29% meer dan in dezelfde periode vorig jaar. Discriminatie op grond van ras wordt met ongeveer 45% het meest gemeld. Zoals ook in onderdeel 4 van deze brief wordt toegelicht heeft er in 2014 een Facebook-campagne plaatsgevonden om de naamsbekendheid van MiND te vergroten.

### **3. Discriminatie op grond van afkomst, religie, huidskleur en LHBT's**

Voor wat betreft de specifieke aanpak en preventie van discriminatie op grond van afkomst, religie, huidskleur en LHBT's, is samenwerking met het maatschappelijk middenveld, gemeenten, professionals en actieve burgers van groot belang.

#### *Ridderzaaldialoog*

Nederland is een pluriforme, vreedzame samenleving waar voor alle religies, opvattingen en leefstijlen een plek is. Dat is een groot goed. De democratische rechtsstaat vormt het fundament van de Nederlandse rechtstaat, maar is geen vanzelfsprekendheid; het vereist een voortdurende gemeenschappelijke inzet van zowel samenleving als overheid. Anno 2014 was dit des te meer van belang aangezien de onrust elders in de wereld zich vertaalde in maatschappelijke spanning tussen bevolkingsgroepen. Vanuit dit perspectief organiseerde de minister van SZW op donderdag 20 november 2014 een bijeenkomst in de Ridderzaal, waarbij jongeren, religieuze en maatschappelijke leiders van verschillende godsdiensten, levensbeschouwingen en overtuigingen samenkwamen. Ook de minister president, de minister van Veiligheid en Justitie, de burgemeesters van Den Haag en Gouda en wethouders van Rotterdam, Utrecht en Arnhem en de Ambassadeur jeugdwerkloosheid waren aanwezig. Er werd gesproken over de gemeenschappelijke uitdaging om Nederland een plek te laten zijn waar iedereen zich thuis voelt, de ander de vrijheid gunt die men ook zichzelf toebedeelt en waar – binnen de grenzen van de rechtsstaat – voor alle religies en overtuigingen ruimte is. De bijeenkomst heeft er aan bij gedragen dat vertegenwoordigers van verschillende religies en generaties elkaar beter weten te vinden en de kiem is gelegd voor een aantal nieuwe initiatieven en samenwerkingsrelaties onder meer gericht op het stimuleren van burgers om vaker voor elkaar op te komen en het gebruik van social media als een positief platform voor maatschappelijke dialoog.

#### *Antisemitisme*

De aanslag in Parijs op een Joodse supermarkt zorgt voor de Joodse gemeenschap in Nederland voor een versterkt gevoel van angst en onbehagen. Ook herinnert dit aan de aanslag op het Joods museum in Brussel op 24 mei 2014 en aan de aanslag op de Joodse school in Toulouse op 19 maart 2012. De gebeurtenis in Parijs benadrukt opnieuw de noodzaak om actief tegen onverdraagzaamheid en antisemitisme te blijven strijden.

Vanwege de toename van het aantal antisemitische incidenten afgelopen zomer, is door het kabinet meermaals intensief overleg gevoerd met maatschappelijke organisaties. Op 4 augustus 2014 is door de minister-president, de minister van Veiligheid en Justitie en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, in het Catshuis gesproken met Joodse organisaties over stijgend antisemitisme en spanningen in de samenleving. Tijdens dit overleg is afgesproken dat het kabinet het initiatief zou nemen om de spanningen tussen groepen te bespreken. De Ridderzaaldialoog van 20 november 2014 is hier een voorbeeld van. Ook hebben de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 14 augustus 2014 overleg gevoerd met het Centraal Joods Overleg over de bestrijding van discriminatie en antisemitisme in het onderwijs. Ook hebben er twee bijeenkomsten van het Ronde Tafel netwerk antisemitisme plaats gevonden op 13 augustus 2014 en 24 september 2014. Deelnemers van dit netwerk hebben toen het belang onderstreept van gezamenlijk optreden rond incidenten. Uw kamer is op 16 januari 2014 geïnformeerd over doelstellingen en activiteiten van dit ronde tafel netwerk.<sup>4</sup>

In april 2015 komen de uitkomsten beschikbaar van het onderzoek naar triggerfactoren van antisemitisme. In combinatie met de onderzoeksresultaten vanuit het onderzoek dat wordt uitgevoerd door OCW naar de toerusting van docenten om sociale veiligheid te bieden, zal bekeken worden hoe de effectiviteit van de inzet als het gaat om de bestrijding van discriminatie en antisemitisme verder versterkt kan worden.

Ook wordt uitvoering gegeven aan de motie van het Kamerlid Segers c.s.<sup>5</sup> van 4 september 2014 waarin de regering wordt verzocht in de contacten met en ondersteuning van de moslimgemeenschap ook prioriteit te geven aan het tegengaan van antisemitisme. In toekomstige gesprekken met islamitische organisaties over moslimdiscriminatie in het kader van de integrale aanpak jihadisme zal het belang benadrukt worden van het tegengaan van alle vormen van discriminatie en onverdraagzaamheid, waaronder antisemitisme. Voor de uitvoering van de motie Dijkgraaf<sup>6</sup> waarin uw Kamer oproept om op Europees niveau een impuls te geven aan de aanpak van discriminatie, inclusief antisemitisme, zal actief worden ingezet worden op het verwerven van Europese *best practices* inzake de bestrijding van discriminatie en antisemitisme ter ondersteuning van nationaal en lokaal beleid. Zie hierover ook de internationale paragraaf van deze bijlage.

Bij de brief van 19 mei 2014 over "Registratie discriminatie - toezeggingen debat 16 januari 2014 - Noodklok om Jodenhaat" aan de Tweede Kamer is het rapport "van Spreekkoren naar Scheldkoren" over spreekkoren in het betaalde voetbal meegestuurd<sup>7</sup>.

#### *Antisemitisme/Beveiliging Joodse instellingen*

De Minister van Veiligheid en Justitie (VenJ) heeft al geruime tijd aandacht voor de veiligheidssituatie van de Joodse gemeenschap. Er vindt regelmatig overleg plaats tussen het ministerie en de Joodse gemeenschap. De zorgen van de Joodse gemeenschap over haar veiligheid zijn begrijpelijk en zowel lokaal als vanuit het Rijk is iedereen alert. Momenteel worden er door de lokale gezagen aanvullende maatregelen getroffen. Zoals gemeld aan uw Kamer<sup>8</sup> is de minister van VenJ opnieuw in gesprek gegaan met burgemeesters over de maatregelen die worden genomen ter bescherming van de Joodse gemeenschap en de verdeling van de kosten hiervan. Vanwege de uitzonderlijke situatie waarbij maatregelen genomen moeten worden die voor langere termijn het weerstandsniveau verhogen, draagt de minister van VenJ, in samenspraak met de betreffende lokale gezagen, de komende vier jaar in totaal €1,5 miljoen bij aan de beveiliging van de Joodse instellingen. De afgelopen maanden zijn de contacten tussen de Joodse gemeenschap, de lokale gezagen en de Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding geïntensiveerd. Geconstateerd wordt dat de lokale contacten tussen instellingen, politie en gemeenten goed zijn en zeer waardevol voor de wijze waarop uitvoering wordt gegeven

<sup>4</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2013-2014, 30 950, nr. 67.

<sup>5</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2013-2014, 29 754, nr. 262

<sup>6</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2013/14, 21 501-20, nr. 874

<sup>7</sup> Kamerstukken II, vergaderjaar 2013-2014, 30950, nr.70

<sup>8</sup> Kamerstukken II, 2013/14, 29 574, nr. 268

aan de bescherming van de Joodse gemeenschap. Ook in de nabije toekomst blijft er sprake van alertheid en blijft de minister van VenJ nauw betrokken bij de veiligheidsmaatregelen en –beleving van de Joodse gemeenschap.

#### *Moslimdiscriminatie*

Uit het SCP rapport 'Ervaren discriminatie in Nederland' dat 24 januari 2014 naar de Kamer is verstuurd<sup>9</sup>, blijkt dat bijna twee op de drie moslims ten minste één discriminatie-ervaring hebben gehad in het afgelopen jaar.<sup>[1]</sup> In dit kader heeft op 9 april een Ronde Tafel bijeenkomst over islamofobie en discriminatie van moslims plaats gevonden met enkele sleutelfiguren en vertegenwoordigers van organisaties, waaronder Samenwerkingsverband van Marokkaanse Nederlanders (SMN), Contactorgaan Moslims en Overheid (CMO) en Inspraakorgaan Turken in Nederland (IOT). Tijdens deze Ronde Tafel kwamen thema's aan bod als meldingbereidheid, weerbaarheid en aandacht voor discriminatie binnen het onderwijs. Deze thema's zijn nader besproken in een bijeenkomst inzake moslimdiscriminatie op 2 september 2014 met onder meer vertegenwoordigers vanuit maatschappelijke organisaties, politie, ADV, en gemeenten. De bijeenkomst heeft geleid tot een inventarisatie van initiatieven en acties gericht op de bestrijding van moslimdiscriminatie. Deze inventarisatie wordt in 2015 verspreid onder gemeenten. Als follow-up van de bijeenkomst, zal in 2015 een "handreiking" worden opgesteld ten behoeve van het opereren rond incidenten bij moskeeën voor moskeebestuurders, politie, gemeenten en ADV's.

Het belang hiervan is des te actueler in het licht van de aanslagen op moskeeën in Zweden, oproepen om ook Nederlandse moskeeën in brand te stichten en de aanslag in Parijs. Het is onaanvaardbaar dat gebedshuizen doelwit zijn van bedreigingen en vernielingen. De ministers van V&J en SZW hebben in dat kader op 12 januari jongstleden gesproken met diverse vertegenwoordigers vanuit de moslimgemeenschap over zorgen over toenemende moslimhaat en veiligheid van moskeeën. Er is daarbij overeengekomen om de registratie van moslimhaat te verbeteren en gezamenlijk te strijden tegen elke vorm van terrorisme, moslimhaat, antisemitisme en oplopende spanningen.

#### *Racisme*

Discriminatie op grond van huidskleur is een specifiek aandachtspunt. Een van de redenen voor de felheid van het debat over zwarte piet is gelegen in het feit dat mensen met bijvoorbeeld een Surinaamse of Antilliaanse achtergrond, nog relatief vaak geconfronteerd worden met racisme, met name op de arbeidsmarkt. Dit blijkt uit het rapport van het SCP over 'ervaren discriminatie'. In 2015 zal daarom vanuit het ministerie van SZW opdracht worden gegeven voor een verdiepende studie binnen de Poldis rapportage naar discriminatie op grond van huidskleur.

Mede in het kader van de invulling van de recent vanuit de VN aangekondigde "Decade for People of African descent" zal er in 2015 een Ronde Tafel worden georganiseerd om deze problematiek en mogelijke specifieke oplossingsrichtingen nader te verkennen.

#### *Migranten uit Midden en Oost Europa*

Op basis van het SCP rapport 'Ervaren discriminatie' is bekend dat de helft van deze groepen het afgelopen jaar discriminatie heeft ondervonden, met name in contacten met instanties en op de werkvloer. Voor migranten uit Midden en Oost Europa, die recentelijk naar Nederland zijn gekomen is het daarom van groot belang dat zij de weg weten naar ADV en de politie wanneer zij geconfronteerd worden met discriminatie. In de brochure 'Nieuw in Nederland' is informatie opgenomen over waar je terecht kan bij ongelijke behandeling en discriminatie. Op basis van de huidige Poldis rapportage en ADV gegevens is echter niet inzichtelijk in hoeverre er gemeld wordt door deze groep migranten omdat in de rapportage geen onderscheid wordt gemaakt tussen mensen met een Oost-Europese of

---

<sup>9</sup> Kamerstukken II, 2013/14, 30 950, nr. 68



West-Europese achtergrond. Beide categorieën vallen onder de door de ADV gehanteerde statistische subcategorie 'Westerse allochtoon'. Omdat de groep Oost-Europese migranten in Nederland groter wordt en het belangrijk is om inzicht te krijgen in de discriminatie en meldingsbereidheid van deze groep, zal uitgezocht worden of in de Poldis en de ADV-rapportages in 2015 wel een dergelijk onderscheid kan worden gemaakt.

#### *Roma*

Op basis van de Monitor Inclusie<sup>10</sup> blijkt dat Roma en Sinti veel discriminatie ervaren. De aangifte- en meldingsbereidheid van discriminatie onder Roma en Sinti is echter zeer gering en verdient daarom specifieke aandacht. Het ministerie van SZW zal dit onderwerp agenderen in het overleg met de zogenaamde Roma-gemeenten.

#### *Discriminatie van LHBT's*

De minister van OCW, tevens minister voor Emancipatie, heeft uw Kamer op 19 december 2014 (Kamerstukken II, 2014-2015, 30420, nr. 211) met de midterm review emancipatie geïnformeerd over alle acties op het terrein van vrouwen en LHBT emancipatiebeleid (complementair aan het discriminatiebeleid).

Homofob geweld en "high impact crimes" zijn onderdeel van de Veiligheidsagenda 2015-2018<sup>11</sup>. Hieronder dient ook de aanpak van "high impact" geweld met een discriminatoir aspect te worden begrepen. Voorjaar 2015 wordt door VenJ een expertmeeting georganiseerd om nadere invulling aan dit onderdeel in de Veiligheidsagenda te geven. Naast politie, Openbaar Ministerie (OM) en lokaal bestuur worden hierbij ook belangenorganisaties betrokken. De uitkomst hiervan wordt meegenomen in het nieuwe actieprogramma. De aanpak van discriminatie in de woonomgeving zal daarbij een van de aandachtsgebieden zijn. Daarbij worden ook de bevindingen betrokken van de landelijke gay-straightalliantie 'Natuurlijk Samen' die sinds 2013 door OCW wordt ondersteund om de veiligheid van LHBT's (lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders) in hun woonomgeving te bevorderen (zie ook paragraaf 2 en 4).

In elke politie-eenheid is een vertegenwoordiger beschikbaar vanuit het netwerk Roze in Blauw. Op dit moment wordt samen met de netwerken gekeken hoe hier verder invulling aan wordt gegeven, rekening houdend met de lokale situatie. Er is informatie over Roze in Blauw geplaatst op [www.politie.nl](http://www.politie.nl). Een nieuwe contactpersonenlijst van veiligheidscoördinatoren van de COC's, de politie en het OM is verspreid onder genoemde betrokkenen.

#### **4. Verbeteringen aanpak, landelijk en lokaal**

Naar aanleiding van evaluatie van de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen is in de voortgangsrapportage discriminatie van december 2013 aangegeven welke onderwerpen zijn opgepakt. Dit betreft de bewustwording, aangifte- en meldingsbereidheid en de kwaliteitsrichtlijnen anti-discriminatievoorzieningen. De stand van zaken wordt hieronder toegelicht.

##### *Bewustwording, aangifte- en meldingsbereidheid*

Er zijn drie campagnes opgestart (of in aanloop naar de start) met als doel de bewustwording en/of meldingsbereidheid van mensen te vergroten.

##### (1) Landelijke Campagne anti-discriminatie (discriminatie overkoepelend)

In het voorjaar van 2015 zal een meerjarige brede landelijke anti-discriminatie voorlichtingscampagne van start gaan. Doel van deze campagne is het vergroten van de bewustwording en het verhogen van de meldingsbereidheid. Onder een algemene

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2013/14, 32 824, nr. 46

<sup>11</sup> Kamerstukken II, 2014/15, 28 684, nr. 412', landelijke ambitie en doelstellingen, vastgesteld door de minister van VenJ, het college van procureurs-generaal en de regioburgemeesters.

koepelcampagne zullen verschillende deelcampagnes van start gaan, die inspelen op specifieke doelgroepen en specifieke vormen van discriminatie. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft de coördinerende rol in de campagne en ontwikkelt deze in nauwe samenwerking met betrokken departementen. De te ontwikkelen handreiking discriminatie, die een toegankelijk overzicht geeft van de verschillende instanties (bv. ADV, politie, College, civiele rechter) waar mensen hun klacht aanhangig kunnen maken, zal binnen de campagne worden ingezet.

(2) Facebook-campagne MiND (discriminatie op internet)

Om de naamsbekendheid van het Meldpunt internet discriminatie (MiND) te vergroten is in het najaar van 2014 is gedurende twee weken een Facebook-campagne gevoerd, waarin een MiND animatie op Facebook te zien was. In deze periode zijn 238.000 personen bereikt en is er ruim 10.000 keer bewust geklikt om de animatie af te spelen. Daarnaast zijn er 339 nieuwe volgers van de MiND pagina op Facebook bijgekomen.

(3) Mediacampagne (discriminatie van LHBT's)

Voor het vergroten van de aangiftebereidheid van slachtoffers van discriminatie op basis van seksuele gerichtheid (LHBT) is een gerichte mediacampagne gehouden, deze campagne loopt door tot maart 2015. Daarnaast is de informatie op [www.politie.nl](http://www.politie.nl) verbeterd, inclusief het meldingsformulier.

*Kwaliteit Antidiscrimatievoorziening*

Aanleiding om naar criteria voor de kwaliteit van ADV's te kijken was het mogelijk maken van gemeentelijke toetsing op de organisaties die voor hen de Wga-taken uitvoeren alsmede signalen over zorgen met betrekking tot het functioneren van de ADV's. Er zou daarmee meer kwaliteit kunnen worden geborgd bij de uitvoering van de wettelijke taken door ADV's, waarmee het algemeen belang wordt gediend.

Zoals toegezegd is in 2014 met meerdere ADV's, gemeenten en politie besproken in hoeverre de werking van de ADV's door richtlijnen kan worden versterkt en op welke aspecten van de uitvoering van de wettelijke taken en gemeentelijk beleid (gericht op het voorkomen en bestrijden van discriminatie) richtlijnen meerwaarde kunnen bieden. Hieruit is gebleken dat de lokale- en regionale omstandigheden van invloed zijn op de mate waarin onder meer gemeenten en ADV's tevreden zijn over de uitvoering van de wettelijke taken. Op basis van de bevindingen van de werkgroep, zal nader onderzoek worden verricht naar het functioneren van ADV's. Hierin zal tevens de vraag worden meegenomen ten aanzien van de effectieve samenwerking van ADV's met OM en politie in de regionale discriminatieoverleggen en het schaalniveau van ADV's.

*Onderwijs*

Het onderwijs heeft een belangrijke rol bij het tegengaan van discriminatie. Dit komt onder meer tot uiting in de wettelijke taak voor het funderend onderwijs om burgerschap te bevorderen. Zoals aangekondigd in de brieven van de staatssecretaris van OCW van 16 december 2013<sup>12</sup> en 7 juli 2014<sup>13</sup> zullen scholen verder worden ondersteund bij het vormgeven van hun burgerschapsonderwijs.

*Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD) politie*

Het Landelijk ExpertiseCentrum Diversiteit (LECD) is eind 2014 geborgd binnen de Nationale Politie. Het bevorderen van diversiteit en het bestrijden van discriminatie blijft de volle aandacht houden van de politie. In het voorjaar van 2015 bieden de nieuwe portefeuillehouders de korpsleiding ter besluitvorming een visiedocument aan over dit onderwerp. In deze visie wordt zowel aandacht besteedt aan de aanpak van discriminatie door de politie als aan gelijkwaardigheid en de diversiteit van het personeelsbestand.

<sup>12</sup> Kamerstukken II, 2013/14, 33750 nr. 80

<sup>13</sup> Kamerstukken II, 2013/14 33905 nr. 8

Dit is eveneens een goed moment om de werkwijze ten aanzien van de registratie van discriminatie – gebaseerd op de 'Aanwijzing discriminatie' van het OM – nog verder te verbeteren. Zo zal de politie de verzameling van informatie over discriminatiezaken uit het registratiesysteem centraliseren en ook centraal aanbieden aan de contactpersonen Discriminatie. Dit wordt vervolgens gebruikt voor de zaaksoverzichten, het Regionaal Discriminatie Overleg en de verdere aanpak. Waar nodig zal ook op andere punten de werkwijze verder worden aangepast. Naast een verdere verbetering van de registratie worden hierdoor ook de politie-eenheden ontlast.

#### *Opleiding en diversiteit politie*

Door de politie is onderzocht op welke manier aandacht wordt besteed aan diversiteit in het curriculum van de Politieacademie. De conclusie is dat de aandacht moet worden versterkt. De uitkomsten worden begin 2015 verwerkt in het curriculum.

Naast het initiële politieonderwijs hebben een kleine honderd politiemedewerkers in 2014 de training Diversiteit en Vakmanschap (niveau van brigadier) of de opleiding Vakmanschap; Netwerk Leefstijl & Cultuur (voor huidige en toekomstige leden van expertgroepen Multi Cultureel Vakmanschap) gevolgd. Ook worden er in verschillende eenheden gerichte trainingen verzorgd aan leiding en personeel op dit thema. Zo is in de eenheid Den Haag onlangs voor alle nieuwe teamchefs een training verzorgd, die hier in hun eigen team verder mee aan de slag gaan.

Er wordt komend jaar door de politie versterkt ingezet op het bevorderen van een diverse instroom van medewerkers, bijvoorbeeld door het inzetten van de methodiek Teambalans. De kwaliteit van het politiepersoneel staat altijd voorop.

#### *Landelijke Expertisecentrum Discriminatie OM (LECD OM)*

Het OM heeft een belangrijke rol te vervullen in de bescherming van de samenleving tegen discriminatie. Discriminatiezaken zijn specialistische zaken waarvoor geldt dat de (zaaks-) expertise en de capaciteit voor de zaaksbehandeling is belegd bij het regioparket, in de persoon van de discriminatieofficier. Ter ondersteuning van de discriminatieofficier staat voor het OM het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD-OM) ter beschikking.

Het LECD OM is het kennispunt binnen het OM dat speciaal belast is met het onderwerp discriminatie. Het LECD OM bestaat sinds 1 september 1998. Doel van het LECD OM is het optimaliseren van de strafrechtelijke handhaving inzake discriminatie, dat wil zeggen beleidsvorming, opsporing, vervolging, rapportage. Het LECD heeft verschillende taken en werkzaamheden waaronder, het beoordelen van zaken, het geven van juridisch advies binnen OM, het ontwikkelen en geven van cursussen, deelname aan het Regionaal Discriminatie Overleg, het bewaken van de uitvoering van de Aanwijzing Discriminatie, het monitoren van discriminatiezaken binnen het OM, het rapporteren over discriminatiezaken, overleg met (partner)organisaties en het informeren van de OM-portefeuillehouders discriminatie.

Door het OM-LECD wordt, in samenwerking met de SSR Studieceterum Rechtspleging, sinds 2012 jaarlijks de cursus strafbare discriminatie aangeboden voor deelnemers van zowel OM als ZM. In 2014 was de cursus vol met 27 deelnemers.

#### *Rapportage algemeen*

In het kader van de herijking van het actieprogramma discriminatie wordt gekeken naar alle rapportages over de aard en omvang van zowel de geregistreerde als door de slachtoffers ervaren discriminatie om optimaal in de informatiebehoefte van de Kamer en het kabinet te voorzien. Het meest recente onderzoek hiernaar is het eerder genoemde SCP rapport dat op 24 januari 2014 per brief naar uw Kamer is gestuurd. Het is de inzet van het kabinet om periodiek onderzoek te doen naar ervaren discriminatie.

Voor wat betreft verbeteringen met betrekking tot het rapporteren over discriminatiegegevens zal gebruik worden gemaakt van de uitkomst van de pilot die in opdracht van SZW over 2013/2014 is uitgevoerd. De pilot had tot doel een vernieuwde en regionale wijze van rapporteren over discriminatie te ontwikkelen die beter aansluit op informatiebehoeften van lokale bestuurders, politie, OM, de Rijksoverheid en de ADV's. Hierbij is onderzocht wat de mogelijkheden zijn om discriminatiegegevens van verschillende databronnen eenduidig en in één verband te presenteren en te analyseren, op het niveau van de regionale (politie)-eenheden. De pilot heeft geresulteerd in een advies over een format en schrijfwijzer voor een andere manier van rapporteren welke een beeld geeft van discriminatie binnen de lokale en regionale context. Er wordt nu onderzocht hoe deze uitkomsten breder geïmplementeerd kunnen worden en wat hiervoor nodig is. Uiteindelijk kan dit ook bijdragen aan de wijze waarop landelijk gegevens worden verzameld. Er zal in dit kader kritisch worden gekeken naar de Ministeriële regeling waarmee sinds 2010 een registratieformulier wordt voorschreven. Over het beschikbaar maken van gegevens vanuit de politie en het College voor de Rechten van de Mens zullen ook afspraken worden gemaakt.

## 5. Internationaal Kader

Het kabinet hecht groot belang aan de fundamentele waarden van de Europese Unie die genoemd staan in artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU). Non-discriminatie en gelijkheid maken deel uit van deze fundamentele waarden en zijn ook vastgelegd in artikel 21 van het Handvest van de grondrechten en artikel 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens (EVRM). Nederland speelt een voortrekkersrol in de EU om te komen tot verbeterde Europese samenwerking op het gebied van de rechtsstaat en de mensenrechten. Langs het spoor van dit staande kabinetsbeleid is invulling gegeven aan de motie van het lid Dijkgraaf c.s., ontvangen op 27 mei jl., waarin uw Kamer oproept om op Europees niveau een impuls te geven aan de aanpak van non-discriminatie, inclusief antisemitisme<sup>14</sup>. Daarnaast heeft het kabinet een aantal additionele, concrete stappen ondernomen binnen verschillende gremia om de noodzaak van gedegen implementatie van het non-discriminatie beginsel in de EU lidstaten onder de aandacht te brengen. Hieronder wordt kort ingegaan op de horizontale inzet van het kabinet en de specifieke acties, ter uitvoering van de motie van het lid Dijkgraaf c.s.. In 2013 is Nederland, samen met Denemarken, Duitsland en Finland, een initiatief gestart om een cultuur van rechtsstatelijkheid te bevorderen in de EU. Voor de Raad Algemene Zaken van 18 december as. zijn conclusies voorzien, waarin de rol van de Raad en de lidstaten op het terrein van rechtsstatelijkheid zal worden vastgelegd. Hiermee wordt de mogelijkheid gecreëerd om ontwikkelingen op het gebied van rechtsstatelijkheid bespreekbaar te maken in een politieke dialoog tussen lidstaten in de Raad. Eerder dit jaar presenteerde ook de Commissie al een kader om de bescherming van de rechtsstaat in alle lidstaten te waarborgen.<sup>15</sup> Daarnaast is het kabinet voorstander van de ontwikkeling van een EU interne mensenrechtenstrategie.<sup>16</sup> In een dergelijke strategie kunnen de bestaande EU instrumenten en samenwerkingsverbanden die raken aan de bescherming van mensenrechten op overzichtelijke en consistente wijze worden ondergebracht. Dat zal ertoe bijdragen dat een betere invulling kan worden gegeven aan horizontale mensenrechtentema's die raken aan meerdere EU beleidsterreinen, zoals non-discriminatie, en eventuele lacunes in de bescherming te signaleren en aan te pakken.

Naast deze brede inzet om mensenrechten en rechtsstatelijkheid in de EU te bevorderen heeft Nederland het thema non-discriminatie aangekaart in verschillende EU gremia.

In Europees Unie verband wisselen lidstaten goede praktijkvoorbeelden uit bij de aanpak

---

<sup>14</sup> *Kamerstukken II, 2013/14, 21 501-20 nr. 874*

<sup>15</sup> Mededeling van de Europese Commissie, 'Een nieuw EU-kader ter versterking van de rechtsstaat', COM(2014)158, 11 maart 2014.

<sup>16</sup> Zie ook de Raadsconclusies van de Raad van Justitie en Binnenlandse Zaken van 6 juni 2014 over de toepassing van het EU Handvest van de Grondrechten, welke een eerste opstap creëren voor een EU interne Mensenrechtenstrategie.

van discriminatie op alle gronden van het Europees Verdrag. Tot 2013 gebeurde dit in de intergouvernementele expert groep inzake non-discriminatie (GEG). Als opvolger van deze GEG gaat de Europese Commissie met ingang van 2015 jaar een High Level Group instellen op het (brede) gebied van non-discriminatie, gelijke behandeling en diversiteit. Lidstaten zullen in het voorjaar 2015 hun vertegenwoordiging bekend maken.

Ook heeft de Z Raad Justitie en Binnenlandse Zaken (JBZ Raad) op 5 en 6 juni 2014 ingestemd met de instelling van de EU werkgroep ter bestrijding van haatcriminaliteit in de EU, naar aanleiding van de Raadsconclusies van de JBZ-Raad van 5 en 6 december 2013 over dit thema. De opdracht van de werkgroep is "haatcriminaliteit te bestrijden door de meldingsbereidheid te vergroten en de registratie verbeteren". Drie prioritaire aandachtsgebieden worden onderscheiden: 1) Vergroten meldingsbereidheid en (verbetering) registratie van haatcriminaliteit, 2) een netwerk aanpak en 3) training voor publieke dienstverleners. De werkgroep biedt EU-lidstaten een platform om met elkaar in gesprek te gaan over een effectieve aanpak van haatcriminaliteit en om ervaringen uit te wisselen. Nederland neemt actief deel aan deze werkgroep en heeft haar inbreng over de aanpak van haatcriminaliteit geplaatst in het kader van de brede aanpak van discriminatie.

Nederland heeft een bijdrage geleverd aan het *High Level Event on Non-Discrimination and Equality*, georganiseerd door het Italiaanse EU-Voorzitterschap op 7 november jl. De boodschap van Nederland was gericht op de noodzaak voor effectieve implementatie van de Europese non-discriminatie standaarden en het uitwisselen van ideeën en ervaringen tussen lidstaten om van elkaar te kunnen leren en gezamenlijk te streven naar een betere aanpak.

Ten slotte nam Nederland op 12 en 13 november jl. deel aan de conferentie van de Organisatie voor Samenwerking en Veiligheid in Europa (OVSE) ter gelegenheid van het tienjarige jubileum van de Berlijn Verklaring met betrekking tot de veroordeling en bestrijding van antisemitisme in de OVSE-regio. Tijdens de conferentie werd benadrukt dat antisemitisme een aanhoudend probleem is en een brede aanpak vereist en een hernieuwde inspanning van alle OVSE-landen.

Daarnaast zijn er nog enkele ontwikkelingen op het internationale terrein. De Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties (UNHRC) in Genève heeft op 26 september jl. een resolutie goedgekeurd die geweld en discriminatie op basis van seksuele oriëntatie en genderidentiteit (SOGI) bestrijdt. De resolutie vraagt de Hoge Commissaris voor Mensenrechten om een studie uit 2012 over discriminatie op basis van SOGI te updaten. Doel is om good practices, goede handwijzen, te delen om discriminatie tegen te gaan. De resolutie uit bezorgdheid over trans- en homofobie. De resolutie houdt het thema ook op de agenda van UNHRC.

In het Regeerakkoord Bruggen slaan (29 oktober 2012) is afgesproken dat het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap zal worden geratificeerd. Anti-discriminatie is een van de beginselen van dit Verdrag. Inmiddels liggen de wetsvoorstellen hiervoor in uw Kamer en heeft de vaste commissie voor Volksgezondheid, Welzijn en Sport op 3 oktober 2014 haar verslag uitgebracht; over het voorstel van Rijkswet tot goedkeuring van het Verdrag en het voorstel van wet tot uitvoering van het Verdrag. De nota naar aanleiding van het verslag is op 24 december 2014 aan uw Kamer gestuurd. Het streven van het kabinet is gericht op ratificatie in 2015.