

Vergaderjaar 2006–2007

30 950

Rassendiscriminatie

Nr. 1 HERDRUK¹

BRIEF VAN DE MINISTER VOOR VREEMDELINGENZAKEN EN INTEGRATIE

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 30 november 2006

Tijdens een debat in februari 2005² heb ik u toegezegd met een plan te komen inzake de aanpak van discriminatie.

De afgelopen drie jaar is door het kabinet op het terrein van de bestrijding van discriminatie veel ondernomen en veel is nog in uitvoering.

Vanuit de portefeuille voor Vreemdelingenzaken en Integratie is de focus in deze aanpak vooral gericht op rassendiscriminatie.

Op grond hiervan bestaat de aanpak Discriminatie uit de volgende aspecten:

1. De kabinetsreactie op het advies van de door mij ingestelde Regiegroep onder voorzitterschap van oud-minister E. Borst-Eilers over de toekomst van de Antidiscriminatiebureaus. Het advies van de Regiegroep is medio februari 2006 aan de kamer gestuurd.
2. Een kabinetsreactie op de monitor Rassendiscriminatie 2004.

Bovendien zal in de kabinetsreactie op de monitor Rassendiscriminatie 2004, op verzoek van de kamerleden Dijsselbloem en Halsema, worden ingegaan op het onderzoek van Motivaction naar discriminatie in Nederland.³

Ik vertrouw erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

De Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie,
M. C. F. Verdonk

¹ Dit kamerstuk is eerder abusievelijk gepubliceerd onder kamerstuknummer 29 754, nr. 92, dat hiermee komt te vervallen.

² TK handelingen 2004–2005, nr. 48, pag. 3039–3123.

³ TK, vergaderjaar 2005–2006, 30 300 VI, nr. 174.

Aanpak Discriminatie

Alsmede de reactie van het kabinet op de Monitor Rassendiscriminatie 2005

AANPAK DISCRIMINATIE	3
1. Waaron een aanpak van discriminatie?	3
2. Kabinetsbeleid in relatie tot de bestrijding van discriminatie	4
2.1 De kabinetsreactie op het advies van de Regiegroep onder voorzitterschap van oud-minister Borst-Eilers over de toekomst van de Antidiscriminatiebureaus	4
Een nieuwe inrichting van lokale antidiscriminatievoorzieningen	4
3. De monitor Rassendiscriminatie 2005	7
3.1 Bevindingen op hoofdlijnen van de Rassenmonitor 2005	7
3.2 Eenduidig patroon	8
3.3 De terreinen: Arbeidsmarkt en het onderwijs	8
3.4 Dienstverlening	8
3.5 Aangiftebereidheid	9
3.6 Klachtbereidheid	9
3.7 Beeldvorming	9
4. Reactie van het kabinet op de Rassenmonitor 2005 en het onderzoek van Motivaction	10
4.1 Reeds in gang gezet beleid in relatie tot de bestrijding van racisme	11
4.1.1 Arbeidsmarkt	11
Toerusting voor de arbeidsmarkt	12
4.1.2 Goederen en diensten	13
4.1.3 Onderwijs	15
4.1.4 Actieplan Grondrechtenbevordering	15
4.1.5 Negatieve beeldvorming en binding	16
4.1.6 Meldbereidheid voor klachten over discriminatie vergroten	17
4.1.7 ADB's en lokaal overleg	18
4.1.8 Inspanningen van politie en Openbaar Ministerie	18
Klachten politie	19
Klachten OM	21
4.1.9 Aangifte en registratie van discriminatiezaken	21
4.1.10 Evaluatie Aanwijzing Discriminatie	22
5. Tot besluit	23

AANPAK DISCRIMINATIE

1. Waarom een aanpak van discriminatie?

In 2005 heeft ongeveer de helft van de mensen met een Turkse en Marokkaanse achtergrond in Nederland naar eigen zeggen te maken gehad met meer of minder ernstige vormen van discriminatie op grond van hun herkomst. Niet alleen allochtonen hebben te maken met discriminatie. In 2005 zijn ook naar schatting 300 000 autochtone Nederlanders met discriminatie geconfronteerd.

Discriminatie op grond van groepskenmerken komt in velerlei varianten voor en lijkt onlosmakelijk verbonden met groepsvorming in het algemeen. Er is dan ook, naast discriminatie op grond van ras, een heel scala van discriminatiegronden zoals geloof, leeftijd, geslacht, lichamelijke of verstandelijke handicap en seksuele voorkeur.

Discriminatie in het maatschappelijk en openbare leven leidt tot uitsluiting en vergt handelend optreden van de overheid ter bescherming van slachtoffers en ter sanctionering van daders. Daarnaast heeft de overheid tot taak maatregelen te treffen om discriminatie zoveel mogelijk te voorkomen opdat een ieder op een gelijke voet en volwaardig aan de samenleving deel te nemen. Nederland kent gelijke- behandelingswetgeving, die mede is gebaseerd op internationale verdragen waaraan Nederland gebonden is. Deze wet, maar ook het strafrecht, bieden ruime mogelijkheden om vormen van discriminatie aan te pakken. Ter voorkoming van discriminatie is van belang dat er ook bewustwording is dat en wanneer bepaald gedrag mensen kwetst of uitsluit. Daartoe heeft de Rijksoverheid de afgelopen actieplannen ingediend en uitgevoerd die zien op de verschillende non-discriminatiegronden. Daarnaast ondersteunt de overheid initiatieven van burgers en organisaties om discriminatie te bestrijden.

Discriminatie is niet alleen iets dat alleen maar in Nederland speelt en lijkt van alle tijden, maar de aard en reikwijdte waarin het voorkomt is in de loop van de tijd veranderd. De benadering van discriminatie is ook realistischer geworden. Niet langer wordt er alleen gekeken of discriminatie plaatsvindt, van belang is dat ook naar de achtergrond daarvan wordt gekeken, zodat de bestrijding daarvan dan effectiever en efficiënter ter hand kan worden genomen.

De minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie heeft vanuit haar coördinerende verantwoordelijkheid op het gebied van de bestrijding van rassendiscriminatie de afgelopen drie jaar op een aantal actiepunten ingezet. In het Nationaal Actieplan tegen racisme (NAP) dat eind 2003 aan uw Kamer is aangeboden worden deze aangekondigd.¹ Een voortgangsrapportage met betrekking tot de actiepunten² is aan de Tweede Kamer gestuurd en besproken tijdens het algemeen overleg over discriminatie van 16 februari jongstleden. Een van de genoemde actiepunten betreft de verbetering van de infrastructuur op het terrein van de bestrijding van discriminatie. Deze nota zal hierop in het bijzonder ingaan.

¹ Brief d.d. 19 december 2003 van de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie inzake aanbieden Nationaal Actieplan tegen Racisme, TK 29 200 VI, nr. 121.

² Brief d.d. 10 juni 2005 van de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie inzake de voortgangsrapportage Nationaal Actieplan tegen Racisme, TK 29 800 VI, nr. 154.

³ TK handelingen 2004–2005, nr. 48, pag. 3039–3123.

De Kamer heeft de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie in februari 2005 verzocht te komen met een plan ter bestrijding van discriminatie op alle gronden³. Met onderhavige nota komt de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie hier aan tegemoet.

De afgelopen drie jaar is door het kabinet op het terrein van de bestrijding van discriminatie veel ondernomen en veel is nog in uitvoering. Het kabinet is van mening dat al deze activiteiten in samenhang met elkaar

moeten worden gezien en genoemd. De focus vanuit het dossier integratie is vooral gericht op die gronden die relevant zijn op dit terrein. Het grootste probleem vormt derhalve rassendiscriminatie. Andere vormen van discriminatie behoren veelal tot het werkkterrein van andere bewindspersonen. Het kabinet heeft evenwel besloten om ook in een brede aanpak van discriminatie te voorzien die alle gronden betreft door middelen beschikbaar te stellen voor lokale en laagdrempelige antidiscriminatievoorzieningen.

Op grond van deze ontwikkelingen en overwegingen is deze aanpak als volgt opgezet:

- i. In hoofdstuk 2 wordt ingegaan op de infrastructurele wijzigingen in het antidiscriminatiebeleid (de kabinetsreactie op het advies van de Regiegroep Borst inzake de toekomst van de antidiscriminatiebureaus).
- ii. In hoofdstuk 3 zijn de bevindingen in hoofdlijnen van de monitor Rassendiscriminatie opgenomen;
- iii. In hoofdstuk 4 is de kabinetsreactie op de monitor Rassendiscriminatie 2005 (juni 2006) opgenomen;

Bovendien zijn de genoemde acties van het kabinet naar aanleiding van de bevindingen van de monitor tevens het antwoord op de resultaten van onderzoek van het bureau Motivaction naar de discriminatiegeneigdheid van Nederlanders, zoals toegezegd aan de kamerleden Dijsselbloem en Halsema¹.

2. Kabinetsbeleid in relatie tot de bestrijding van discriminatie

2.1 De kabinetsreactie op het advies van de Regiegroep onder voorzitterschap van oud-minister Borst-Eilers over de toekomst van de Antidiscriminatiebureaus

Een nieuwe inrichting van lokale antidiscriminatievoorzieningen

Bij het bestrijden van discriminatie spelen de lokale ADB's of andersoortige antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) een centrale rol. De afgelopen jaren is echter duidelijk geworden dat een aanzienlijk deel van deze bureaus grote moeite heeft het hoofd boven water te houden en moeite heeft hun taken naar behoren te kunnen vervullen. Daarnaast vervullen de ADB's momenteel op lokaal niveau verschillende functies en zijn zij zeer verschillend van omvang en kwaliteit. Bovendien zijn er tussen ADB's grote verschillen in de mogelijkheden om discriminatieklachten te registreren en in behandeling te nemen. Het gevolg hiervan is dat burgers in Nederland niet in gelijke mate gebruik kunnen maken van de hulp en de expertise van een ADV. Als een burger al de mogelijkheid heeft een beroep te doen op een ADB. Uit berekeningen blijkt dat momenteel zo'n 7 miljoen mensen een beroep op een ADB kan doen, dat betekent dat meer dan 9 miljoen mensen buiten de boot vallen. Dit terwijl er meerdere signalen uit de samenleving zijn dat discriminatie voorkomt en bestrijding noodzakelijk is.

Het kabinet hecht sterk aan een goede lokale ADV en daarom heeft de minister voor V&I een Regiegroep in het leven geroepen met de opdracht zich te buigen over de toekomst van de ADB's. De groep stond onder voorzitterschap van oud-minister E. Borst-Eilers.

Advies Regiegroep

Het advies, met als titel «Perspectief op gelijke behandeling» is op 13 februari 2006 aan de Tweede Kamer aangeboden. De Regiegroep stelt zich op het standpunt dat burgers op gelijkwaardige wijze moeten kunnen deelnemen aan de samenleving. Zij moeten zich daarbij beschermd weten

¹ Brief d.d. 3 juli 2005 van de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie inzake een kabinetsbrede reactie op het onderzoek van Motivaction, TK 30 300, nr. 174.

tegen discriminatie. Daarom moeten burgers in heel Nederland laagdrempelig, onafhankelijk en efficiënt advies en bijstand kunnen krijgen als zij zich gediscrimineerd voelen.

Op basis van deze uitgangspunten en rekening houdend met de gebreken van de actuele praktijk heeft de Regiegroep gepleit voor de totstandkoming van een goed landelijk stelsel voor discriminatieklachten. De groep adviseert tevens om dit wettelijk te verankeren. Vooruitlopend op een wettelijke regeling zou volgens de Regiegroep er in ieder geval voor 2006 een overbruggingsmaatregel moeten worden getroffen zodat de ADV geborgd blijft. Hetzelfde geldt voor 2007 en mogelijk ook 2008.

Bovendien heeft de Regiegroep het kabinet in overweging gegeven om een coördinerend bewindspersoon te benoemen voor een samenhangende uitvoering van het ADB-beleid. In een eerdere brief aan uw Kamer van 24 april jongstleden is aangegeven dat onderhavige aanpak Discriminatie ook op dit punt zou ingaan.¹ Vanwege het tijdstip van verzending van deze aanpak Discriminatie heeft het kabinet er voor gekozen om voor wat betreft de overweging om een coördinerend bewindspersoon te benoemen, deze beslissing over te laten aan het nieuw te vormen kabinet.

Reactie kabinet

Het kabinet is doordrongen van de noodzaak van een goed landelijk stelsel van voorzieningen waar men terecht kan voor advies en bijstand bij discriminatie. In een gezamenlijke brief van 15 november 2005 in reactie op de rellen in Frankrijk, is dit door de minister voor Bestuurlijke Vernieuwing en Koninkrijksrelaties, de minister van BZK en de minister voor V&I geconstateerd². Onderzoeken als die van het SCP, de monitor Rassendiscriminatie 2005, maar ook het onderzoek van Motivaction dat al eerder in deze aanpak aan de orde is gekomen, onderstrepen dit nog eens.

Het kabinet deelt de conclusie van het advies van de Regiegroep dat discriminatie een urgent maatschappelijk probleem is en dat de grens van tegen een stootje kunnen regelmatig wordt overschreden en dat daarom een stevige aanpak nodig is. Niet voor niets onderneemt het kabinet reeds vele initiatieven op dit terrein. Bovendien heeft Nederland op antidiscriminatiegebied ook internationale verplichtingen, zoals rapportages ten behoeve van het *European Monitoring Centre* en de *European Commission against Racism and Intolerance*. Om aan deze verplichtingen te kunnen voldoen is een goed overzicht van het totale aantal discriminatiezaken onontbeerlijk. Een deugdelijke registratie is daarvoor essentieel.

Op grond van de hierboven genoemde argumenten heeft het kabinet om dit te waarborgen structureel € 6 miljoen vrijgemaakt voor een landelijk dekkend stelsel van ADV's. Deze € 6 miljoen vloeien voort uit de gelden die beschikbaar zijn gesteld in het kader van het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding (BIMB-gelden).

De € 6 miljoen die het kabinet structureel voor het landelijk dekkend stelsel vrij heeft gemaakt komt overigens niet overeen met het bedrag dat in het advies van de Regiegroep is genoemd. In het advies van de Regiegroep wordt over een totaal benodigd bedrag van € 12 miljoen gesproken. Dit bedrag is berekend vanuit de werkzaamheden en de daaruit vloeiende kosten van Bureau Discriminatiezaken in Den Haag in 2004. Op grond van een extrapolatie in termen van inwonersaantallen is het benodigde budget van € 12 miljoen berekend voor een landelijk dekkend stelsel van ADB's.

Momenteel wordt vanuit geactualiseerde informatie over de organisatievorm en de bedrijfsvoering van bestaande ADB's gezien of aanpassingen

¹ TK, 2005–2006, 29 754, nr. 72.

² TK, 2005–2006, 30 300 V, nr. 37.

aan het rekenmodel wenselijk zijn. Het Rijk zal zich daarbij mede baseren op de informatie afkomstig van de overbruggingsmaatregel die voor 2006 is getroffen. Het Rijk realiseert zich dat op grond van deze berekening het niet mogelijk zal zijn om in de financiering van alle basistaken van ADV te voorzien. Dit sluit echter ook goed aan bij de in het rapport beschreven verantwoordelijkheidsverdeling tussen Rijk, provincies en gemeenten. Op grond van internationaalrechtelijke verplichtingen is het voor het Rijk noodzakelijk dat iedere burger gebruik kan maken van een ADB/ADV in de eigen omgeving. De daaruit volgende gestructureerde en geaggregeerde monitoringinformatie kan benut worden in de beleidsontwikkeling door het Rijk. De gemeenten hebben een eigen verantwoordelijkheid bij de goede aansluiting en inpassing van de ADV in het lokale beleid.

Voor de verdere uitwerking van dit kabinetsinitiatief is een interdepartementale stuurgroep «landelijke dekking antidiscriminatievoorziening» opgericht. De stuurgroep heeft de opdracht zorg te dragen dat er in 2006 en 2007 een overbruggingsmaatregel wordt opgesteld voor bestaande en nog op te richten ADV's. De overbruggingsmaatregel voor 2006 is inmiddels getroffen. Een bedrag van € 5,2 miljoen zal voor deze periode worden verdeeld over het gemeentefonds en het provinciefonds ter behoud van bestaande voorzieningen en de stimulering van uitbreiding van voorzieningen. Voorts heeft de stuurgroep de taak dat er een wettelijke regeling wordt opgesteld zodat de landelijke regeling structureel gewaarborgd blijft. Beoogd wordt om de wettelijke regeling in de loop van 2008 in werking te laten treden.

De activiteiten gedurende de overbruggingsperiode (in ieder geval 2006 en 2007) zijn met name gericht op het enerzijds voorkomen dat opgedane kennis en expertise van de huidige ADB's verloren gaat en anderzijds zal een aantal ADB's nog een slag moeten maken om daadwerkelijk te kunnen fungeren als professioneel bureau. Immers, niet alle bureaus vervullen het basispakket aan taken dat bij een professioneel bureau hoort, zoals klachtbehandeling, registratie en monitoring en voorlichting en beleidsadvies. Bovendien is naar aanleiding van het advies van de Regiegroep ook gebleken dat de bestaande ADB's in zijn geheel geen landelijke dekking hebben. Omdat met de bestaande ADB's slechts de helft van de inwoners in Nederland wordt bereikt, heeft het kabinet het daarnaast van belang gevonden dat al in 2006 een start wordt gemaakt met de landelijke dekking zodat de wettelijke regeling op volle sterkte van start kan gaan. Zowel provincies als gemeenten hebben in dezen een taak gekregen om het hierboven genoemde te realiseren. Zij hebben namelijk als geen ander zicht op de lokale behoeften als het gaat om de bestrijding van discriminatie.

Beoogd wordt om het landelijk netwerk van ADV's te laten ondersteunen door de kortgeleden opgerichte Vereniging tegen Discriminatie. De Vereniging tegen Discriminatie is een samenvoeging van het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) en de Landelijke Vereniging van Antidiscriminatiebureaus (LV ADB). De vereniging is de gesprekspartner van het Rijk waar het gaat om de ADV's en heeft als belangrijkste taken de landelijke ondersteuning van de ADV's, kennisontwikkeling over discriminatie bestrijding en preventie en landelijke registratie van discriminatie op basis van ADV gegevens. De vereniging zal voor ADV's fungeren als expertisecentrum voor discriminatie. Momenteel wordt door de vereniging met andere organisaties (zoals de CG-raad en het MDI) overleg gevoerd over een vorm van samenwerking of zelfs mogelijke aansluiting bij de vereniging. In juni 2007 zult u van het kabinet een voortgangsrapportage ontvangen over de vorderingen die zijn gemaakt.

3. De monitor Rassendiscriminatie 2005

Zoals reeds is aangegeven is in de afgelopen periode door het kabinet veel aandacht besteed aan de bestrijding van discriminatie en het bevorderen van gelijke kansen. Op diverse terreinen zijn maatregelen genomen om discriminatie tegen te gaan – niet alleen discriminatie op grond van ras of etnische afkomst maar evenzeer op grond van bijvoorbeeld geslacht, seksuele gerichtheid, handicap, chronische ziekte of leeftijd.

Een tweede actiepunt uit het reeds aangehaalde NAP betreft de ontwikkeling van een brede monitor Rassendiscriminatie teneinde meer zicht te krijgen op de aard en omvang van rassendiscriminatie in Nederland. Met de verschijning van de monitor Rassendiscriminatie is ook aan dit actiepunt voldaan.

De monitor is in opdracht van het ministerie van Justitie (V&I) ontwikkeld door een onderzoeksgroep onder leiding van het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR). Voor het onderzoek is gebruik gemaakt van diverse gegevensbronnen, zoals inventarisaties van incidenten en registraties van klachten en meldingen bij anti-discriminatiebureaus (ADB's), de Commissie Gelijke Behandeling (CGB), politie en Openbaar Ministerie (OM). Daarnaast is gebruik gemaakt van resultaten van wetenschappelijk onderzoek naar discriminatie, etnische beeldvorming en xenofobie van onder meer het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP).

Een vernieuwend element in de monitor is de uitvoering van een speciaal op discriminatie gericht onderzoek onder een steekproef van bijna 1700 allochtone en autochtone personen. De bevindingen in deze monitor sluiten aan bij de eerder verschenen rapportages van de monitor Racisme en Extreemrechts van Jaap van Donselaar en Peter Rodrigues; beiden verbonden aan de Anne Frankstichting.

Centraal in de opdracht aan de onderzoeksgroep stond de vraag om meer inzicht te verschaffen in de aard en omvang van rassendiscriminatie in Nederland. Daarbij zijn verschillende maatschappelijke terreinen onder de loep genomen: de arbeidsmarkt, het onderwijs en huisvesting. Het begrip rassendiscriminatie zoals gehanteerd in de monitor omvat een groot aantal vormen van discriminatie. Onder ras wordt mede begrepen: huidskleur, afkomst en nationale of etnische afstamming. Hierbij wordt aangesloten bij het Internationaal Verdrag ter Uitbanning van alle vormen van Rassendiscriminatie (IVUR), de antidiscriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht, de oordelen van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) en relevante jurisprudentie.

De monitor Rassendiscriminatie 2005 is de eerste publicatie in Nederland waarin onderzoek naar discriminatie-ervaringen wordt gecombineerd met gegevens over de rol van beeldvorming bij rassendiscriminatie (op maatschappelijke terreinen zoals arbeid en onderwijs), specifieke uitingen van rassendiscriminatie (zoals geweld en antisemitisme), afwikkeling van klachten, en opsporing alsmede vervolging van rassendiscriminatie. De resultaten van het uitgevoerde onderzoek zijn verwerkt in de diverse hoofdstukken.

3.1 *Bevindingen op hoofdlijnen van de Rassenmonitor 2005*

De onderzoeksgroep komt tot een aantal conclusies over aard en omvang van rassendiscriminatie in Nederland:

- rassendiscriminatie blijkt een veelvormig verschijnsel;
- rassendiscriminatie komt voor op verschillende maatschappelijke terreinen en heeft diverse uitingsvormen;

- niet alleen allochtonen maar ook autochtonen worden met rassendiscriminatie geconfronteerd.

3.2 Eenduidig patroon

Uit de gegevens die in de monitor bij elkaar zijn gebracht en meer in het bijzonder uit het speciaal ten behoeve van de monitor gehouden onderzoek naar discriminatie-ervaringen in 2005, rijst een eenduidig patroon. Van de vier grote allochtone groepen in Nederland melden mensen met een Marokkaanse achtergrond en in iets mindere mate mensen met een Turkse achtergrond het vaakst discriminatie-ervaringen. Ongeveer de helft van beide zegt in 2005 te maken hebben gehad met meer of minder ernstige vormen van discriminatie. Zij worden significant vaker met discriminatie geconfronteerd dan mensen met een Surinaamse en Antilliaanse achtergrond. Dit is een aanwijzing voor onderscheid dat gemaakt wordt op basis van verschillen in cultuur en religie: rassendiscriminatie in Nederland blijkt niet alleen een kwestie van wit tegen zwart. Dat geldt ook nog in een ander opzicht. In het onderzoek rapporteert zo'n drie procent van de autochtone bevolking discriminatie-ervaringen. Dat is procentueel veel minder dan onder de allochtone bevolking maar absoluut gezien gaat het om naar schatting ongeveer 300 000 personen. Dat is ongeveer even veel als het absolute aantal allochtonen dat discriminatie-ervaringen meldt. Bovendien laat het onderzoek zien dat in alle bevolkingsgroepen, ook onder autochtonen, in ruime mate de verwachting wordt gedeeld dat rassendiscriminatie in de toekomst zal toenemen.

Het aantal klachten over onderscheid naar godsdienst in etnische zin neemt toe. Hiermee worden godsdienstige uitingen bedoeld die sterk verbonden zijn met etnische minderheidsgroepen – zoals islamitische uitingen die in Nederland overwegend voorkomen bij Marokkanen en Turken. Het aantal geregistreerde incidenten tegenover moslims is de afgelopen jaren gestegen. Het aantal klachten over antisemitisme bij ADB's en -meldpunten neemt in tegenstelling tot negatieve islamitische uitingen de afgelopen jaren gestaag af. Al is het opmerkelijk dat het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) in 2004 een toename registreert als het om antisemitische geweldplegingen gaat.

3.3 De terreinen: Arbeidsmarkt en het onderwijs

De onderzoeksgroep constateert dat rassendiscriminatie op essentiële maatschappelijke terreinen zoals arbeidsmarkt en onderwijs voorkomt en stelt dat dit een belemmering voor allochtonen kan vormen om te integreren en gelijk- en volwaardig deel te nemen aan de samenleving. Klachten over discriminatie op de arbeidsmarkt vormen structureel de grootste categorie bij ADB's. Uit de monitor blijkt dat problemen vooral worden ervaren bij de toegang tot de arbeidsmarkt. Klachten hebben veelal betrekking op negatieve beeldvorming en vooroordelen, *culturele bias* in selectieprocedures en verstoorde verhoudingen op de werkvloer.

3.4 Dienstverlening

De Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) werkt naar het oordeel van de onderzoeksgroep goed op het terrein van goederen en diensten. Uitzonderingen hierop worden gevormd door horeca en hypotheekverlening. Het probleem in de horeca zit in het toegangsbeleid aan de deur van vooral discotheken. De onderzoeksgroep stelt dat de keuze om mensen te weigeren veelal wordt gebaseerd op etniciteit. Om deze vorm van discriminatie te signaleren is het belangrijk om klachtregelingen over (al dan niet discriminatoir) toegangsbeleid bekend te maken bij bezoekers, meent de onderzoeksgroep.

Met betrekking tot financiële dienstverlening bestaan aanwijzingen dat

banken en andere hypotheekverstrekkers in het recente verleden bepaalde postcodegebieden hebben uitgesloten van hypotheekverlening, ook wel «*redlining*» genoemd. Daarnaast zijn er in het verleden problemen gesignaleerd rond het verzekeren van woonwagens.

3.5 Aangiftebereidheid

Voor een goede werking van de wettelijke waarborgen tegen discriminatie is het essentieel dat slachtoffers verhaal kunnen doen van wat ze is overkomen. De monitor constateert dat het nog regelmatig voorkomt dat politie weigert om een aangifte van discriminatie op te nemen. De onderzoeksgroep stelt dat politie en in iets mindere mate het Openbaar Ministerie (OM) zich onvoldoende houden aan naleving van de instructies uit de Aanwijzing Discriminatie. Nog lang niet alle korpsen houden discriminatiezaken goed bij. Dat is met name het geval als het om een «gewoon», oftewel «commuun» delict, gaat waarbij discriminatoire elementen op de achtergrond een belangrijke rol spelen. De onderzoeksgroep wijst erop dat deze gebrekkige registratie problematisch is vanwege de internationale en Europese Verdragsverplichtingen die Nederland is aangegaan. Politiecijfers over racistisch geweld over geheel 2004 zijn niet beschikbaar; voorts is niet duidelijk of dit anders zal zijn voor 2005.

3.6 Klachtbereidheid

De onderzoeksgroep constateert dat de klachtbereidheid onder allochtonen niet erg groot is: ongeveer driekwart van de allochtonen die zegt met discriminatie geconfronteerd te zijn, meldt geen enkel incident; niet bij een meldpunt, niet bij de politie en niet bij leidinggevenden. De twee belangrijkste redenen voor het niet melden zijn scepsis over het nut van het melden en een neiging om geen aandacht te willen besteden aan dergelijke voorvallen. Daarnaast blijkt uit onderzoek van de CGB dat veel mensen niet bekend zijn met de mogelijkheid om iets aan discriminatie te doen. In specifieke gevallen, zoals op de arbeidsmarkt, durven mensen niets te melden uit angst voor de gevolgen. Het aantal klachten en meldingen over rassendiscriminatie dat bij ADB's en meldpunten terecht komt, is dan ook al enige jaren redelijk constant. De belangrijkste reden die voor het niet melden van discriminatie wordt gegeven is dat «melden niet helpt».

3.7 Beeldvorming

Volgens de onderzoeksgroep kunnen negatieve beeldvorming en discriminatie elkaar versterken. Uit de monitor komt naar voren dat de autochtone meerderheid vindt dat allochtonen zich niet genoeg aanpassen en dat allochtonen moeten assimileren. Allochtonen daarentegen wensen te integreren met ruimte voor eigen cultuur. De autochtone opvatting wordt door de onderzoekers gezien als een uiting van negatieve beeldvorming. Een aantal factoren blijkt volgens de monitor een rol te spelen in de negatieve beeldvorming. Zo is de beeldvorming over etnische minderheden negatiever naarmate het aandeel van etnische minderheden in een woonomgeving sneller toeneemt. Ook geslacht doet ertoe. Mannen blijken in de regel xenofober dan vrouwen. Daarnaast speelt leeftijd een rol: jongeren tonen zich veel xenofober dan ouderen. Tenslotte oordelen laagopgeleide autochtonen in het algemeen negatiever over allochtonen dan hoogopgeleide autochtonen. Opvallend is dat bij allochtonen het omgekeerde geldt: hoger opgeleide allochtonen zijn in vergelijking tot lager opgeleide allochtonen negatiever over autochtonen. Uit de monitor blijkt dat de meeste autochtonen zeggen waardering te hebben voor de aanwezigheid van mensen uit verschillende culturen in de samenleving. Ook vinden de meeste autochtonen dat discriminatie niet

voor zou moeten komen. Iedereen zou gelijke rechten en kansen moeten hebben.

Uit de onderzoeksgegevens komt naar voren dat discriminatie voor degenen die er het slachtoffer van zijn een zeer vernederende ervaring is. Dit geldt vooral voor het regelmatig ondergaan van opmerkingen die als discriminerend worden ervaren en voor het zich niet als gelijkwaardig behandeld of uitgesloten voelen. Een veel gehanteerde strategie om hiermee om te gaan is het zich terugtrekken uit en het vermijden van de fysieke en/of sociale situaties waarin dit soort bejegeningen plaatsvinden. De onderzoekers merken op dat dit kan leiden tot versterkte segregatie tussen bevolkingsgroepen met alle sociale en politieke risico's van dien. De laatste jaren is de aandacht toegenomen voor allochtonen die zich afkeren van de samenleving vanwege discriminatie-ervaringen, stigmatisering en gebrekkige integratie. Die aandacht spitst zich toe op een mogelijk verband tussen het zich afkeren van de samenleving en radicalisering en discriminatie van buitenstaanders, waaronder autochtonen. Uit de monitor blijkt dat steekhoudende gegevens hierover nauwelijks voor handen zijn.

4. Reactie van het kabinet op de Rassenmonitor 2005 en het onderzoek van Motivaction

Het kabinet heeft kennis genomen van de monitor Rassendiscriminatie 2005. Naar het oordeel van het kabinet geeft de monitor op onderdelen een goede analyse van uitingen van rassendiscriminatie. Het kabinet kan en zal gebruik maken van de probleemanalyses die de monitor presenteert om het antidiscriminatiebeleid te verbeteren en waar nodig, aan te vullen.

Naast waardering voor de monitor zijn er ook kanttekingen te maken bij verschillende onderdelen daarvan. Allereerst geldt voor een aantal bevindingen van de monitor Rassendiscriminatie dat zij gebaseerd zijn op oud cijfermateriaal van voor 2005.

Sommige bevindingen komen om deze reden overeen met feitelijke problemen die dit kabinet al eerder heeft gesignaleerd en reeds kabinetsbeleid voor heeft ingezet. Een belangrijk aandachtspunt is bijvoorbeeld de registratie van antidiscriminatiezaken door politie en OM. Een aantal initiatieven om verbetering in de registratie aan te brengen is reeds in gang gezet. (zie hoofdstuk 4.6, Inspanningen van politie en het OM).

Meerdere malen worden op basis van onderzoeksgegevens die betrekking hebben op enkele politieregio's, parketten of een beperkt aantal feiten generieke conclusies getrokken. Zo wordt op basis van een onderzoek naar de afhandeling van discriminatiezaken in 2003 bij het politiekorps Amsterdam geconcludeerd dat het weigeren van het opnemen van een aangifte over discriminatie nog teveel voorkomt. Daarbij wordt niet de nuancering aangebracht dat het een onderzoek in één politieregio betreft.

Zoals al opgemerkt biedt het onderzoek op sommige plaatsen (noodgedwongen) een beeld van het verleden. Om bij hetzelfde voorbeeld te blijven: het regiokorps Amsterdam-Amstelland heeft naar aanleiding van het onderzoek uit 2003 een aantal verbeteringen doorgevoerd, zoals korpsbrede cursussen over discriminatie en de ontwikkeling van een reactieprotocol voor aangiftes van discriminatie. Deze recente positieve ontwikkelingen zijn niet vermeld in de monitor.

Voorts wordt er in sommige gevallen wel een probleem benoemd door de onderzoeksgroep, maar blijft onduidelijk wat nu de exacte omvang ervan is. Dit bijvoorbeeld ten aanzien van mogelijke discriminatie in de financiële dienstverlening en *redlining*. Indien wel cijfers worden gegeven,

zoals in het hoofdstuk over de arbeidsmarkt, kunnen daaraan niet zonder meer conclusies over discriminatie worden verbonden. Zo is de omvang van de werkloosheid onder minderheden afhankelijk van een groot aantal factoren. Oververtegenwoordiging van minderheden in de werkloosheid kan dus niet zomaar worden toegeschreven aan discriminatie.

Voordat wordt ingegaan op de specifieke onderdelen van de Rassenmonitor 2005, zal eerst kort in worden gegaan op het onderzoek van Motivation. In de media is sprake geweest van berichtgeving over resultaten van een onderzoek van het bureau Motivation. Navraag heeft geleerd dat er geen onderzoeksrapport is. De gegevens die in de pers gepubliceerd zijn, zijn alleen in de vorm van tabellen beschikbaar. Een toelichting op de exacte opzet van het onderzoek en de gestelde vragen is niet beschikbaar. Het is het kabinet dus niet geheel duidelijk wat de waarde van de gegevens is en hoe de conclusies van het onderzoek moeten worden beoordeeld.

Ondanks de onduidelijkheid over (de opzet van) het onderzoek, hoeven de hoofdconclusies van het onderzoek niet in twijfel te worden getrokken: dat er onder een klein deel van de bevolking racistisch aandoende sentimenten leven en dat negatieve beelden en houdingen over allochtonen bij een breder deel van de bevolking bestaan. Ze zijn in overeenstemming met resultaten van ander onderzoek, onder meer van het SCP. Het SCP onderzoekt al over een reeks van jaren de houding en beeldvorming van bevolkingsgroepen ten opzichte van elkaar. De (niet nader onderbouwde) hoofdconclusie van het Motivation-onderzoek komt ook in grote lijnen overeen met de uitkomsten van de monitor Rassendiscriminatie 2005. De kabinetsreactie op de monitor Rassendiscriminatie 2005 kan dus eveneens worden beschouwd als de kabinetsreactie op het Motivation-onderzoek.

4.1 Reeds in gang gezet beleid in relatie tot de bestrijding van racisme

Voor het bestrijden van rassendiscriminatie is de minister voor V&I de coördinerend bewindspersoon. De andere relevante ministers zorgen ervoor dat binnen hun beleidsterrein aandacht geschonken wordt aan rassendiscriminatie. Op een groot aantal terreinen heeft het kabinet reeds beleidsinitiatieven genomen. In de voortgangsrapportage van het NAP is op deze beleidsinitiatieven, zoals eerder is aangegeven, al uitgebreid ingegaan. Hieronder wordt dieper ingegaan op de volgende onderwerpen: de arbeidsmarkt, de toegang tot goederen en diensten, het onderwijs, het actieplan Grondrechtenbevordering, binding, negatieve beeldvorming, discriminatie en internet in relatie tot radicalisering, de meldbereidheid voor klachten over discriminatie, de ADB's en lokaal overleg, de inspanningen van politie en Openbaar Ministerie, de aangifte en registratie van discriminatiezaken en de Evaluatie aanwijzing Discriminatie.

4.1.1 Arbeidsmarkt

De constatering van de onderzoeksgroep dat discriminatie op de arbeidsmarkt een veelvoorkomend verschijnsel is, heeft sinds het aantreden van het kabinet de volle aandacht gekregen. In het antidiscriminatiebeleid van het kabinet neemt het tegengaan van discriminatie op de arbeidsmarkt dan ook een centrale plaats in. Om de bestaande problemen aan te pakken ontplooit het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) diverse activiteiten die gericht zijn op de verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden. Bij brief van 14 april 2005 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de Tweede Kamer het onderzoek «Etnische minderheden op de arbeidsmarkt aangeboden. Beelden en feiten, belemmeringen en oplossingen.» aangeboden. Ook uit dit onderzoek komt naar voren dat negatieve beeldvor-

ming en discriminatie een belemmering vormen voor etnische minderheden op de arbeidsmarkt. Op grond hiervan is door de staatssecretaris reeds een aantal activiteiten op het terrein van de verbetering van de arbeidsmarktpositie van etnische minderheden ondernomen. Er zijn generieke regelingen en activiteiten, waarvan allochtonen en jongeren naar evenredigheid profiteren. Aanvullend zijn er activiteiten speciaal gericht op jongeren en activiteiten speciaal gericht op etnische minderheden. Voor alle jongeren tot 23 jaar is in oktober 2003 de *Taskforce* Jeugdwerkloosheid ingesteld voor 4 jaar. Deze heeft zich als doel gesteld om 40 000 jeugdbanen te genereren. Op dit moment staat de teller op ongeveer 37 000 jeugdbanen. De Taskforce zal zich opheffen in het voorjaar van 2007. Meer specifiek gericht op minderheden ondersteunt het ministerie van SZW initiatieven om negatieve beeldvorming en discriminatie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt te voorkomen en tegen te gaan. Deze initiatieven betreffen projecten in het kader van het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding (BIMB), maatregelen om de werkloosheid onder allochtone jongeren en allochtone vrouwen tegen te gaan en de vervolgcacties op de Werktop met de sociale partners najaar 2005. Hieronder is een selectie van maatregelen en activiteiten opgenomen.

Toerusting voor de arbeidsmarkt

BIMB

Om de positie van etnische minderheden op de arbeidsmarkt verder te verbeteren heeft het kabinet met sociale partners, uitvoeringsorganisaties, de Vereniging van Nederlandse Gemeenten, minderhedenorganisaties en andere maatschappelijke organisaties, in het kader van het «Breed Initiatief Maatschappelijke Binding» (BIMB), afspraken gemaakt over een gezamenlijke inzet. Er zijn in dit kader in 2005 een twintigtal projecten gestart waarvan de meeste doorlopen tot eind 2007. Het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement (Div) biedt deze projecten ondersteuning met het oog op de onderlinge samenhang. Div is op initiatief van SZW opgericht om werkgevers te stimuleren om te werken aan een personeelsbeleid dat de voordelen van een divers personeelsbestand benut. Daarbij gaat het niet alleen om diversiteit naar etniciteit, maar ook naar geslacht en leeftijd.

De belangrijkste projecten die in het kader van BIMB lopen zijn:

- **Banenoffensief vluchtelingen:** VluchtelingenWerk Nederland is samen met UAF, Emplooi en het Centrum voor Werk en Inkomen in 2006 een banenoffensief voor vluchtelingen gestart met als doel om in 3,5 jaar 2600 extra vluchtelingen naar werk te bemiddelen. Het banenoffensief loopt tot eind 2008.
- Projectvoorstellen van diverse organisaties die gericht zijn op de **beïnvloeding van beeldvorming** bij werkgevers, **empowerment van allochtone jongeren** en bemiddeling naar werk. Het ministerie van SZW heeft voor dit doel middelen beschikbaar gesteld om allochtone jongeren te helpen hun arbeidsmarktpositie te verbeteren. Accent ligt op het stimuleren van emancipatie vanuit de allochtone gemeenschap. Voorbeelden van lopende projecten:
 - «Trendy Maroc star in NL» (Abkader Chrifi): Empowerment campagne gericht op zelfreflectie en verbetering van het arbeidsethos van Marokkaanse (en andere allochtone) jongeren. De jongeren worden getraind door succesvolle mensen uit de eigen gemeenschap. De trainingen zijn gericht op versterking van het zelfvertrouwen en een betere oriëntatie op de arbeidsmarkt;
 - «Jongerenambassadeurs» (LOM): allochtone jongeren stimuleren werkloze allochtone jongeren tot deelname aan banenmarkten en helpen hen bij het vinden van stageplekken;

- «Kleurrijk Nederland Werkt!» (PSW): het promoten van allochtone rolmodellen en het stimuleren van de eigen kracht van allochtone jongeren;
- «Inspiration Team» (Stichting NBA): succesvolle allochtone rolmodellen stimuleren allochtone VMBO-leerlingen hun studie af te ronden en door te leren.

Afspraken Werktop

Een belangrijk initiatief was de in het najaar van 2005 gehouden Werktop, een buitengewoon overleg tussen overheid en sociale partners gericht op een tripartiete inzet op het gebied van scholing en werk waarbij de positie van minderheden nadrukkelijk aan de orde is gekomen. De stand van zaken van de belangrijkste afspraken:

- De Stichting van de Arbeid heeft een aanbeveling opgesteld ten behoeve van CAO-partijen en bedrijven over het in bedrijven te voeren minderhedenbeleid en het tegengaan van discriminatie.
- Op 20 januari jl. hebben de werkgevers- en werknemersorganisaties, verenigd in de Stichting van de Arbeid, een aanbeveling geformuleerd over het in de bedrijven te voeren minderhedenbeleid en diversiteitsbeleid, het bevorderen van gelijke behandeling en het tegengaan van discriminatie onder de titel: «Samen werken op de vloer». Tevens heeft de Stichting van de Arbeid haar verklaring «gelijke behandeling op de arbeidsmarkt» op 20 januari jl. geactualiseerd.
- Afspraken over het opzetten van een landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt door de overheid. De werkgevers- en werknemersorganisaties hebben zich gecommitteerd om een bijdrage te leveren aan de totstandkoming van deze monitor. Het doel van deze monitor is het in kaart brengen van de omvang en aard van discriminatie op de arbeidsmarkt. Het project draagt bij aan het verkrijgen van een beter zicht op de daadwerkelijke omvang van discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt, op basis waarvan aanknopingspunten worden gevonden voor een effectievere aanpak in samenwerking met de sociale partners. Op dit moment worden door het Ministerie van SZW in samenwerking met het Ministerie van Justitie en onder andere de sociale partners de laatste voorbereidingen getroffen om te komen tot een dergelijke landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt.
- Commitment van Kabinet en sociale partners om de stageproblematiek op te lossen. Het kabinet heeft € 20 miljoen beschikbaar gesteld aan het MBO om 20 000 stages voor moeilijk plaatsbare leerlingen intensief te kunnen werven en begeleiden. Daarnaast ontvangt het MBO € 15 miljoen om meer situatie stage/werkplaatsen te kunnen creëren voor leerlingen die er ondanks alle inspanningen niet in slagen om een reguliere stageplaats te verwerven. Een regeling voor besteding van deze middelen is opgenomen in de Regeling stagebox beroepsonderwijs 2006–2010 en op 23 oktober 2006 gepubliceerd in de Staatscourant. Verder heeft het kabinet € 40 miljoen beschikbaar gesteld voor fiscale maatregelen op het terrein van stages en scholing van werkenden (waaronder EVC).
- De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft een handreiking vastgesteld ten behoeve van gemeenten over de wijze waarop men leerwerktrajecten kan beoordelen.
- De RWI heeft onderzoek gedaan naar de belemmeringen die hoogopgeleide allochtonen tegenkomen bij het zoeken naar werk. Dit onderzoek is in oktober 2006 opgeleverd. Op dit moment wordt een kabinetsstandpunt geformuleerd.

4.1.2 Goederen en diensten

De onderzoeksgroep van de monitor Rassendiscriminatie 2005 noemt discriminatoir deurbeleid in de horeca als een van de problemen bij het

hoofdstuk goederen en diensten. Het kabinet heeft in een brief aan de Kamer¹ reeds uiteengezet welk beleid gevoerd wordt om discriminatie in het uitgaansleven te bestrijden. Op 14 december 2005 heeft in opdracht van de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie een werkconferentie plaatsgevonden, waarbij 120 deelnemers van o.a. ADB's, jongerenorganisaties, horecaondernemers, gemeenten en politie zijn samengekomen om problemen aan de deur van discotheken te bespreken en gezamenlijk oplossingen uit te wisselen. Het is essentieel dat op lokaal niveau wordt samengewerkt door gemeente, jongerenorganisaties, politie, antidiscriminatiebureaus en horecaondernemers. Op de werkconferentie zijn goede voorbeelden als het Rotterdamse deurbeleid gepresenteerd. Resultaat van de conferentie is geweest dat verschillende gemeenten dit goede voorbeeld hebben gevolgd of voornemens zijn dit goede voorbeeld te volgen.

De monitor signaleert een aantal problemen met betrekking tot financiële dienstverlening. Het kabinet houdt signalen dat er sprake is van discriminatie nauwlettend in de gaten. Hypothecaire kredietverstrekkers zijn weliswaar in beginsel vrij om te bepalen op welk deel van de markt zij zich willen richten, maar dat mag er onder geen beding toe leiden dat een specifieke groep consumenten verstoken blijft van de mogelijkheid om een hypotheecair krediet te verkrijgen.

In 2003 is naar aanleiding van berichten in de media dat er sprake was van «*redlining*» een eigen onderzoek ingesteld. Destijds bleek de toegang tot hypotheecair krediet voor groepen woonachtig in achterstandswijken in de praktijk voldoende gewaarborgd. De bevindingen van de monitor rassendiscriminatie 2005 geven – mede gelet op de omstandigheid dat de monitor is gebaseerd op cijfers en materiaal uit het verleden – geen directe aanleiding om van deze lijn af te wijken. Het kabinet zal het gedrag van hypotheekverstrekkers echter nauwlettend blijven volgen en zodra zich nieuwe aanwijzingen voordoen dat er sprake is van «*redlining*» gepaste maatregelen nemen.

De monitor meldt tevens dat er aanwijzingen bestaan dat bewoners van woonwagens belemmeringen ondervinden bij het verkrijgen van woonhuis- en inboedelverzekeringen. Het kabinet stelt zich ook hier op het standpunt dat verzekeraars vanzelfsprekend de antidiscriminatiwetgeving dienen na te leven. Een noodzaak om maatregelen te nemen zou kunnen bestaan, indien een bepaalde groep consumenten ten onrechte dreigt te worden uitgesloten van de genoemde verzekeringen. Daarvan lijkt voorsnog geen sprake. Uit contact met het Verbond van Verzekeraars is namelijk gebleken dat een aantal verzekeraars wel degelijk inboedelverzekeringen voor woonwagens aanbiedt. Een verhoogde premiestelling of een weigering om een inboedelverzekering af te sluiten moeten door de desbetreffende verzekeraar uiteraard kunnen worden beargumenteerd met een verwijzing naar het te verzekeren risico. De aard van de opstal en het aan een woonwagen verbonden bijzondere risico zijn daarbij bepalende factoren. Ook valt te wijzen op het feit dat sommige verzekeraars niet alle marktsegmenten bedienen, c.q. zich slechts op een beperkt aantal marktsegmenten richten. Mét het Verbond van Verzekeraars is het ministerie van Financiën van mening dat iedere aanvraag voor een inboedelverzekering individueel moet worden beoordeeld. Iedere aanvraag dient in beginsel door de verzekeraar op gelijke wijze te worden behandeld. Aangetekend moet daarbij worden dat niet ieder object hetzelfde is en tegen gelijke premie en voorwaarden kan worden verzekerd. Het is een economische realiteit dat afhankelijk van de risico's de premie en de voorwaarden kunnen verschillen.

Er bestaat momenteel discussie over de vraag of de risico's gemoeid met de verzekering van inboedels van woonwagens – gelet op recente bouw-

¹ Brief d.d. 12 augustus 2005 van de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie inzake het probleem van horecadiscriminatie, TK 29 800 VI, nr. 165.

technische ontwikkelingen – groter zijn dan die van inboedels van woonhuizen. Het ministerie van Financiën wijst in dat verband op een recente uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB). In deze uitspraak (CGB 2006–5) heeft de CGB het Verbond van Verzekeraars aanbevolen de bestaande analyse van risico's ten aanzien van inboedels van woonwagens te evalueren. Het ministerie ondersteunt deze aanbeveling en zal er van zijn kant bij het Verbond van Verzekeraars op aandringen dat hieraan gevolg wordt gegeven.

4.1.3 Onderwijs

Bewustwording in alle geledingen van de samenleving over de ontoelaatbaarheid van discriminatie en het (h)erkennen van eigen vooroordelen en discriminatoir gedrag is en blijft noodzakelijk om uitingen van discriminatie en aanverwante vormen van intolerant gedrag de baas te kunnen. Kennisoverdracht van waarden en normen en kennis van de wereldgeschiedenis (jodenvervolging, slavernijverleden) zijn hierbij van belang. Uit de monitor blijkt dat jongeren meer xenofob zijn dan ouderen. Het kabinet meent dan ook dat de inzet die reeds gericht is op het bespreken van racisme en intolerantie binnen het onderwijs voortgezet moet worden.

Relevant is in dit verband dat in de Wet op het primair onderwijs, de Wet op het voortgezet onderwijs en de Wet op de expertisecentra de algemene opdracht is opgenomen dat het onderwijs aandacht moet besteden aan burgerschap en sociale integratie (specifiek verwoord in een aantal kerndoelen) in het kader van preventief beleid. Op verschillende manieren worden scholen ondersteund bij de invulling hiervan. Ook het thema «antidiscriminatie» is in meerdere kerndoelen verwerkt. Daarnaast ondersteunt het ministerie van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen scholen bij het vormgeven van een veilig schoolklimaat, dat tevens ziet op voorkomen en bestrijden van racisme, en wordt in de Wet op het primair onderwijs en de Wet op het voortgezet onderwijs een verplichting voor scholen opgenomen om met gemeenten te overleggen over het tegengaan van segregatie en het bevorderen van integratie. De spanningen die het kabinet inzet om segregatie in het algemeen tegen te gaan, zijn verwoord in de brief¹ die onlangs naar de Tweede Kamer is gegaan.

4.1.4 Actieplan Grondrechtenbevordering

Uitingsvrijheden (meningsuiting, godsdienst en gewetensvrijheid, culturele en artistieke expressie) zijn essentieel voor een zich continu vernieuwend cultureel klimaat in Nederland, voor het publieke debat en daarmee voor het functioneren van de democratie. De overheid heeft een zorgfunctie om het op verantwoorde wijze uitoefenen van deze vrijheden – waarbij acht geslagen wordt op de rechten en vrijheden van anderen – actief te stimuleren en uit te dragen. Hiervoor is het van belang dat burgers voldoende kennis en begrip hebben van het functioneren van deze grondrechten. Het bevorderen van kennis en begrip vergt ook activiteiten gericht op publieksvoorlichting die gelegen zijn buiten de directe sfeer van het onderwijs. In vervolg op de in mei 2005 uitgebrachte *Nota Grondrechten in een pluriforme samenleving* en mede naar aanleiding van de motie De Vries,² werkt het kabinet nu aan het opstellen van een Actieplan grondrechtenbevordering. Dit actieplan bevat onder meer een inventarisatie van de diverse activiteiten gericht op informatieverstrekking en kennisbevordering over grondrechten die momenteel al plaatsvinden, zowel van de zijde van de overheid als vanuit de *civil society*. Voortbouwend op deze inventarisatie wordt geanalyseerd op welke terreinen zich mogelijk lacunes voordoen en aanvullende activiteiten gewenst zijn en hoe deze het best kunnen worden geïnitieerd en vormgegeven.

¹ Brief d.d. 6 juni 2006 van de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie inzake de kabinetsreactie op het RMO-advies «Niet langer met de ruggen naar elkaar», TK 30 300 IV, nr. 168.

² Kamerstukken II 2004/05, 29 614, nr. 5.

Naar verwachting zal in 2007 het actieplan aan de Tweede Kamer worden aangeboden.

4.1.5 Negatieve beeldvorming en binding

Sinds de aanslagen in de Verenigde Staten van 2001 is de houding van de Nederlandse bevolking jegens moslims verslechterd. Negatieve denkbeelden bestaan echter over en weer. In het voorgaande is al vermeld dat veel autochtone Nederlanders vinden dat allochtonen zich niet genoeg aanpassen en dat allochtonen moeten assimileren. Onder niet-westerse allochtonen in Nederland heerst wantrouwen en kritiek jegens het Westen. Een groot deel meent dat de westerse leefwijze niet samengaat met die van moslims, bijvoorbeeld omdat Nederlandse vrouwen te veel vrijheden hebben.

Wederzijdse negatieve beeldvorming en de (zelf-)uitsluiting en discriminatie die hiermee samengaan vormen een ernstige bedreiging voor de ontwikkeling van jongeren en voor de sociale samenhang in onze samenleving. Jongeren worden meer vatbaar voor radicalisering naarmate ze verschijnselen van achterstand en discriminatie niet beoordelen als de fouten van een in wezen goed en rechtvaardig systeem, maar als de uitingen van een inherent slechte, discriminatoire en anti-islamitische samenleving. Zij menen dat islamitische en Europese leefwijzen moeilijk te verzoenen zijn en trekken daaruit de conclusie dat de islamitische identiteit afgezonderd van en tegenover de Europese samenleving moet worden ontwikkeld. Zij willen daarvoor terugrijpen op wat ze zien als de fundamenten van het geloof. Gelukkig worden deze opvattingen maar door een klein deel van de moslimjongeren in Nederland aangehangen. De programma's die de minister voor V&I uitvoert in het kader van versterking van de weerbaarheid en de binding zijn erop gericht de invloed van het radicale gedachtegoed te verminderen en zo mogelijk teniet te doen. Speciale aandacht wordt besteed aan het internet. Minderheden en websitebeheerders werken samen met wetenschappers en imams om op websites informatie te verschaffen en de discussie te voeren over discriminatie en radicalisering.

Het ministerie van Justitie subsidieert daarnaast het Meldpunt Discriminatie Internet juist omdat het belang van de aanpak van discriminatie op internet evident is. Voor 2006 is € 137 496 toegekend. Binnen het landelijk afstemmingsoverleg Meldpunt Discriminatie Internet (MDI), Landelijk Expertisecentrum Discriminatie van het OM (OM-LECD) en Landelijk Bureau Discriminatie van politie (LBD) zijn verdere afspraken gemaakt over het monitoren en de afhandeling van internetdiscriminatiezaken, zoals ook onlangs aan de Kamer is gemeld¹.

Omdat negatieve beeldvorming zich bedoeld of onbedoeld kan uiten in discriminerend gedrag heeft het kabinet het daarnaast noodzakelijk gevonden om activiteiten te ondernemen die tot gevolg hebben dat allochtonen zich verbonden voelen met de Nederlandse samenleving en als zodanig daaraan ook een bijdrage kunnen leveren. Daarvoor waren activiteiten nodig, gericht op de allochtonen, maar ook activiteiten gericht op de autochtonen, bijvoorbeeld door het openstellen van hun netwerken. De activiteiten in het kader van binding zijn vastgesteld in het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding (BIMB). De afspraken die werden gemaakt op 26 januari 2005 met ministers en vertegenwoordigers van maatschappelijk middenveld, gemeenten en bedrijfsleven, waren gericht op vele relevante onderwerpen zoals arbeid, onderwijs, en economie. Deze afspraken zijn allemaal in gang gezet en worden met veel betrokkenheid en enthousiasme uitgevoerd. In hoofdstuk 3.1.1. worden in dit kader reeds een aantal projecten die ondernomen zijn op de arbeidsmarkt genoemd.

¹ Brief d.d. 21 april 2006 van de minister van Justitie inzake rechtsextremistische sites op internet, TK 30 300 VI, nr. 145.

Een van de initiatieven die genomen zijn om negatieve beeldvorming over en weer tegen te gaan is de eind vorig jaar gelanceerde «&-campagne». De slogan van de campagne is: «een initiatief van verschillende mensen». Het teken «&» staat voor «samenwerken» en «meerwaarde». Deze campagne wil de meerwaarde van samenwerking tussen mensen van verschillende culturen uitdragen. Immers, van positieve interactie wordt iedereen beter; in de wijk, op school, op de werkvloer, bij de sportvereniging. Om dat te bewijzen, verzamelt de campagne 1001 goede voorbeelden van interactie tussen allochtonen en autochtonen in Nederland en brengt deze over het voetlicht. Een belangrijk thema binnen de &-campagne is de bestrijding van discriminatie. Op de website www.en.nl zijn al diverse voorbeelden op het terrein van het tegengaan van discriminatie te vinden. Mensen, autochtoon en allochtoon, die de handen ineen slaan om racisme tegen te gaan. In aanloop naar en tijdens de landelijke actieweek tegen racisme en discriminatie (maart 2006) is ook binnen de &-campagne specifiek aandacht besteed en gevraagd voor goede voorbeelden op het terrein van de bestrijding van discriminatie. De campagne werkt via media, aansprekende publieksoptredens, evenementen en manifestaties. Allochtonen en autochtonen treden in de campagne op met goede voorbeelden van samenwerking en gemeenschappelijke projecten. Bekende en onbekende Nederlanders laten zien dat interactie tussen allochtonen en autochtonen gewoonweg meerwaarde heeft. Niet alleen individuele burgers leveren een bijdrage aan de campagne, ook instellingen als de KNVB, de Richard-Krajicek-Foundation en het ROC Amsterdam doen mee. De &-campagne is een initiatief van de minister voor V&I.

4.1.6 Meldbereidheid voor klachten over discriminatie vergroten

In de monitor Rassendiscriminatie is aangegeven dat de bereidheid om klachten te melden gering is. Vermoedelijk zal dit niet alleen gelden voor het melden van racisme, de meldingsbereidheid voor de andere discriminatiegronden zal niet veel hoger zijn. Echter, het melden van klachten is van groot belang voor het goed functioneren van onze samenleving. Voor Nederland is het melden van klachten dus niet alleen van belang zodat aan de internationale verplichtingen om registraties te melden kan worden voldaan maar vooral omdat het aantal klachten op de diverse discriminatiegronden een goede graadmeter is om lokaal beleid en rijksbeleid beter in te vullen. Het heeft een zeer belangrijke signaalfunctie. Omdat de meldbereidheid voor klachten over discriminatie zich richt op meer dan alleen racisme is er voor gekozen deze paragraaf onder te brengen bij dit hoofdstuk dat zich richt op alle discriminatiegronden.

Er is een aantal initiatieven door het Rijk in gang gezet om personen, in geval van mogelijke ervaringen met discriminatie, aan te sporen hun klachten hierover te melden bij antidiscriminatiebureaus en antidiscriminatiemeldpunten, bij de CGB, of andere klachtmogelijkheden te benutten. Het meest belangrijke initiatief van het Rijk is uiteraard de inzet om een landelijk dekkend netwerk van structurele antidiscriminatievoorzieningen te creëren. Het landelijk dekkend netwerk zal er toe moeten bijdragen dat de weg naar een antidiscriminatievoorziening makkelijker wordt gevonden. De verwachting is dat een landelijk dekkend professioneel netwerk van antidiscriminatievoorzieningen drempelverlagend zal werken. De antidiscriminatievoorzieningen zullen zich er voor moeten inzetten dat burgers ervan overtuigd worden dat melden wel degelijk zin heeft. De betere bereikbaarheid moet dus worden aangevuld met meer professionele hulpverlening.

Daarnaast kan ook gedacht worden aan campagnes als «Discriminatie? Bel gelijk» en de campagne «Discriminatie? Niet met mij!». Beide

campagnes verschaffen informatie over klachtmogelijkheden bij genoemde klachtinstanties of interne klachtprocedures bij werkgevers.

Voor wat betreft klachten over discriminatie in de horeca, heeft op 14 december 2005 in opdracht van de Minister voor V&I een Werkconferentie Deurbeleid plaatsgevonden (zie ook het hoofdstuk 3.4, goederen en diensten). Naar aanleiding van deze conferentie heeft een aantal gemeenten aangegeven actief met projecten zoals het Panel Deurbeleid aan de slag te gaan, samen met betrokken partners op lokaal niveau. De invoering van dergelijke projecten kan bijdragen aan de bewustwording van jongeren om klachten te melden.

In dit kader is het ook goed om de *Work2Bdone*-enquête te noemen, waarmee de ervaringen van allochtone jongeren met het zoeken naar een werk- of stageplek in kaart zijn gebracht. De resultaten van het onderzoek hebben als basis voor een gesprek tussen jongeren van allochtone afkomst en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven gediend. Tijdens de bijeenkomst zijn de resultaten van een onderzoek naar discriminatie bij het vinden van stageplaatsen gepresenteerd. Positief tijdens deze bijeenkomst was overigens dat een aantal grote bedrijven als de Nederlandse Spoorwegen en de Hema, de jongeren van allochtone jongeren opriepen bij hun te solliciteren; ook voor de functies die een hogere opleiding vereisten. Bovendien is onderdeel van dit project, uitgevoerd door het LBR en gefinancierd door de minister voor V&I het tot stand brengen van een informatieve folder over wat jongeren en werkgevers kunnen doen om discriminatie te voorkomen en te bestrijden.

4.1.7 ADB's en lokaal overleg

Voor een daadwerkelijk effectieve aanpak van racisme en discriminatie is en blijft een gedegen lokale samenwerking tussen verschillende betrokken partijen cruciaal (burgemeester, politie, OM). Daarbij hebben met name deze lokale driehoeken een taak in het vormgeven van het lokale opsporings- en vervolgingsbeleid ten aanzien van racisme en discriminatie. In de driehoek worden de lokale prioriteiten bepaald en wordt besloten over te plegen inzet. Daarbij dient volgens de Aanwijzing Discriminatie tevens regelmatig overleg plaats te vinden tussen de driehoek met het lokale ADB.

4.1.8 Inspanningen van politie en Openbaar Ministerie

Verschillende in de monitor genoemde knelpunten zijn reeds eerder door OM en Justitie gesignaleerd en naar aanleiding daarvan is beleid ontwikkeld en aangepast. Dit ontwikkelde en aangepaste beleid is weergegeven in de brief van de Minister van Justitie aan de Tweede Kamer, d.d. 3 november 2005¹. Deze brief bevat een uiteenzetting van de aanpak door de politie en het OM en richt zich op discriminatie op alle gronden. Op 9 oktober jl. hebben de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en de voorzitter van het Korpsbeheerdersberaad, de heer Cohen, het Landelijk Kader Nederlandse Politie 2007 ondertekend. In het Landelijk Kader zijn ook afspraken gemaakt over de aanpak van discriminatiebestrijding door de politie. Concreet is afgesproken dat de korpsen regelmatig het discriminatiecriminaliteitsbeleid delen met het OM, de lokale overheid en andere relevante partners. Verder implementeren de korpsen de negen randvoorwaarden discriminatiebestrijding zoals vastgelegd door de Raad van Hoofdcommissarissen in januari 2004. De politie heeft hierin geen exclusieve verantwoordelijkheid. De ministers zullen de lokale overheid, het OM en andere relevante partners stimuleren tot ketensamenwerking.

¹ Brief d.d. 3 november 2005 van de minister van Justitie inzake discriminatiebestrijding en rechtshandhaving, TK 30 300 VI, nr. 26.

Er zijn de afgelopen jaren veel goede initiatieven genomen door de politie op het terrein van diversiteit en het tegengaan van discriminatie. Dat de politie de aanpak van discriminatie zelf hoog op de agenda heeft staan blijkt mede uit het feit dat de onderwerpen diversiteit en discriminatie zijn belegd als portefeuille bij een van de korpschefs binnen de Raad van Hoofdcommissarissen. Daarnaast wil ik u wijzen op het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit (LECD). Het LECD voert een groot aantal activiteiten uit op het gebied van werving en selectie, behoud en doorstroom van allochtonen, vrouwen, homoseksuelen en gehandicapten. Ook het Bureau Landelijke Management Development Politie en Brandweer (BLMD) van het Ministerie van BZK heeft aandacht voor dit onderwerp.

Er wordt binnenkort een aantal onderzoeken afgerond waarin aandacht besteed wordt aan het (tegengaan van) discriminatie binnen de politiekorpsen. Zo is in opdracht van het Programma Politie en Wetenschap (Politie Academie) een onderzoek gedaan naar de beleving van het werken bij de politie (zowel positieve als negatieve aspecten) van allochtone politiemensen («Positie en expertise van de allochtone politiemedewerker», Bureau Driessen). De definitieve rapportage van dit onderzoek wordt medio oktober 2006 verwacht.

Ook laat het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit momenteel een analyse uitvoeren van onder andere indoor- en uitstroom cijfers, gesplitst naar allochtonen, vrouwen en mannen. Deze cijfers worden dit najaar verwacht. Verder wordt door de Rutgers-NISSO-groep een onderzoek uitgevoerd naar «Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse Politie anno 2006». Dit is een vervolg op een grootschalig onderzoek naar omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit in 2001. Dit onderzoek is nu uitgebreid en zal onder meer dieper ingaan op omgangsvormen en posities van minderheden binnen de politieorganisatie. De resultaten worden in 2007 verwacht.

Het OM heeft het onderwerp discriminatie opgenomen in het meerjaren plan Perspectief op 2010. Het is één van zes nieuwe prioriteiten, die door het OM programmatisch zullen worden opgepakt. Bij de programmatische aanpak van discriminatie zal, conform de uitgangspunten van Het OM Verandert, de nadruk liggen op de inrichting van steunpunten discriminatie op de elf regioparketten. De discriminatieofficier van het regioparket verricht werkzaamheden voor het eigen parket en voor de eventuele lokale parketten in de regio. Concentratie van de aanpak van discriminatie bij de regioparketten gebeurt met het oog op het vergroten van de kwaliteit en efficiency en het verbeteren en waarborgen van de continuïteit. Verder zal nadrukkelijk worden geïnvesteerd in het opleiden van de discriminatieofficieren, onder andere door middel van een gericht cursusaanbod, maar bijvoorbeeld ook door het uitbrengen van een Handboek Discriminatie. Dit handboek is opgesteld ter vergroting van de deskundigheid van de officieren van justitie en parketsecretarissen op het gebied van discriminatie en verschijnt 1 november 2006. Auteur is het OM-LECD.

Voorts zal in het voorjaar van 2007 een conferentie antidiscriminatie door het Ministerie van Justitie, het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties, het OM en de politie worden georganiseerd, waarin alle betrokken overheden, instanties en organisaties op het terrein van discriminatie bij elkaar worden gebracht om met elkaar van gedachten te wisselen hoe de bestrijding van discriminatie beter ter hand kan worden genomen.

Klachten politie

In de monitor Rassendiscriminatie wordt geconstateerd dat het aantal klachten van rassendiscriminatie over de politie de afgelopen jaren stabiel is gebleven. De monitor geeft geen uitsluitsel over het aantal

discriminatieklachten dat gegrond wordt verklaard. Niettemin is het kabinet van mening dat elk geval waarin een medewerker bij de politie wordt beschuldigd van (rassen)discriminatie een ernstige zaak is, die serieuze aandacht verdient. Burgers, maar ook politiemensen, met een dergelijke klacht ten aanzien van een politiemans of vrouw, kunnen hiervoor terecht bij de korpsbeheerder van het betreffende korps en als het een (mogelijke) integriteitschending betreft ook bij het Bureau Interne Onderzoek van het regiokorps.

De regiokorpsen hebben met de recent vastgestelde beroepscode – waarin de professionele waarden en normen voor het politiewerk zijn verwoord – en het, binnenkort vast te stellen bejegeningprofiel – waarin regels over gewenst gedrag van de politiemedewerkers zijn opgenomen – twee krachtige instrumenten in handen om het integer handelen van politiemedewerkers verder te stimuleren en bespreekbaar te maken. Dit is van belang om mogelijk te maken dat in de toekomst zoveel als mogelijk dergelijke klachten kunnen worden beperkt.

In de monitor wordt opgemerkt dat Haaglanden er «in negatieve zin uitspringt» met een traditioneel hoger aandeel klachten over de politie en dat er dus alle reden lijkt te zijn naar de oorzaak daarvan onderzoek te doen. In het rapport worden als mogelijke verklaringen gegeven: een grotere meldingsbereidheid van Haagse allochtonen, een minder goede relatie tussen politie en etnische minderheden, en ook de mentaliteit in het korps Haaglanden. Deze conclusie en mogelijke verklaringen worden, zonder aanvullend onderzoek hiernaar, niet onderschreven door het kabinet en het korps. Het korps herkent zich niet in de mogelijke verklaringen. Haaglanden scoort naast Rotterdam, Amsterdam en Kennemerland het beste op het referentiekader voor diversiteit en doet dus relatief veel aan diversiteitsbeleid. Het is dan ook niet erg waarschijnlijk dat de verklaring voor het hogere aandeel in klachten in deze hoek is gelegen. Tot op heden is er dan ook geen onderzoek gedaan naar de oorzaak van het hoger aandeel klachten over de politie Haaglanden.

Met betrekking tot de politiekklachtencommissies wordt in de monitor een aantal aanbevelingen gedaan ten aanzien van klachtenregistraties. Er wordt aanbevolen dat alle klachtenregistraties van de korpsen ten aanzien van discriminatie meer specifieke informatie bevatten, dat bij aanhoudingen op grond van de Wet op de uitgebreide identificatieplicht rekening wordt gehouden met discriminatiegegevens en dat deze specifiek geregistreerd worden. De minister van BZK heeft deze punten al in een eerder stadium onderkend. Op 25 juli 2005 heeft hij een brief doen uitgaan aan alle korpsbeheerders, korpschefs en klachtencoördinatoren van de regionale politiekorpsen. In de brief wijst hij ze op de evaluaties van de klachtenregeling en die van de Wet op de uitgebreide identificatieplicht in 2008. De minister verzoekt de betrokkenen hun klachtenregistraties zodanig in te richten dat discriminatoire klachten gelijk uit hun registraties gehaald kunnen worden.

Tevens wordt in de monitor aangegeven dat de toegankelijkheid van de verslagen beter kan en dat deze nergens in Nederland centraal zijn te raadplegen. Met ingang van 1 maart 2004 is in verband met de aanpassing van de politiekklachtenregeling aan hoofdstuk 9 van de Algemene wet bestuursrecht, de Politiewet 1993 gewijzigd. Naar aanleiding van deze wijziging wordt de politiekklachtenregeling in 2008 geëvalueerd. Boven genoemde aandachtspunten zullen dan in deze evaluatie worden meegenomen.

De monitor concludeert dat «het Landelijk Bureau Discriminatiezaken (LBD) bij de politie (...) nog steeds niet gebracht (heeft) wat daarvan verwacht mocht worden (...)». Deze conclusie kan het kabinet niet onder-

schrijven. Het LBD heeft van de Raad van Hoofdcommissarissen als taakstelling meegekregen om de regiokorpsen te ondersteunen in de versterking van de politieke aanpak van het discriminatiezaken, met als doel om de naleving van de Aanwijzing Discriminatie van het College van Procureurs-generaal door de politie te bevorderen. Dat is wat het LBD doet en heeft gedaan. Mede dankzij het LBD zijn verschillende resultaten geboekt, zoals bijvoorbeeld de aanstelling van contactpersonen voor discriminatiezaken in de meeste politieregio's, de ontwikkeling van een landelijk model reactieprotocol en een landelijk model privacyprotocol.

De opvatting in de monitor dat «momenteel de politiekorpsen nog steeds de zwakke schakel bij de strafrechtelijke discriminatiebestrijding vormen» doet geen recht aan de werkelijkheid, aangezien voor een daadwerkelijk effectieve aanpak van racisme en discriminatie een gedegen lokale samenwerking tussen verschillende betrokken partijen cruciaal is. Er zijn diverse verbeterlagen te maken op dit punt. Ketensamenwerking zal daarom door de ministers gestimuleerd worden. Dit wil niet zeggen dat de politie hierin geen eigen verantwoordelijkheid heeft. Het is van belang dat de politie de inzet op discriminatiebestrijding verbetert, aangezien van een volledige implementatie van de Aanwijzing Discriminatie bij alle regiokorpsen nog geen sprake is. Dit verbeteringstraject is reeds ingezet door de ontwikkeling en uitvoering van initiatieven die eerder in deze paragraaf zijn genoemd. Zo is de implementatie van de Aanwijzing Discriminatie opgenomen in het Landelijk Kader Nederlandse Politie 2007.

Klachten OM

Het OM heeft dossieronderzoek uitgevoerd naar technische en beleidssepots bij discriminatie en racisme in het bijzonder¹. Uit het onderzoek komt naar voren dat het OM in het merendeel van de zaken de juiste criteria aanlegt bij het seponeren van zaken en sepots zorgvuldig uitvoert. Het onderzoek bevat onder meer de volgende conclusies en aanbevelingen:

- herziening van de instructie sepotgronden is zinvol omdat niet altijd duidelijk is aangegeven op welke afwegingsgronden een beleidssepot gebaseerd is;
- een juiste en kritische toepassing van de instructie sepotgronden is noodzakelijk;
- het OM dient zijn aandacht voor slachtofferbejegening te intensiveren op het gebied van discriminatiezaken;
- het OM dient ervoor zorg te dragen dat de interne doorlooptijd van discriminatiezaken beter wordt bewaakt.

Het College heeft het onderzoek onder de aandacht gebracht van zijn hoofdofficieren en discriminatieofficieren met het verzoek de conclusies en aanbevelingen ter harte te nemen. In het voornoemde Handboek Discriminatie is op de meest relevante sepotgronden een toelichting gegeven.

4.1.9 Aangifte en registratie van discriminatiezaken

In de monitor wordt terecht aangegeven dat de politie verplicht is tot het opnemen van aangiften van strafbare feiten, dus ook van discriminatie. In voorkomende gevallen dat een politiemedewerker weigert een aangifte van een burger op te nemen, heeft de aangever de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de korpsbeheerder van het betreffende politiekorps. Het kabinet mist in de rapportage de cijfermatige onderbouwing dat het regelmatig voorkomt dat de politie weigert aangiften van discriminatie op te nemen. Vanwege het belang dat het kabinet hecht aan de bestrijding van discriminatie, zal de minister van BZK blijvend aandacht vragen voor deze kwestie bij de korpsen. Zeker na de gehouden publiekscampagne,

¹ Sepotonderzoek Discriminatiezaken, OM-Landelijk Expertise Centrum Discriminatie, juni 2005.

waarin de burger wordt opgeroepen altijd aangifte te doen, mag het niet zo zijn dat op een politiebureau een burger vervolgens geen gehoor vindt.

De registratie van discriminatiezaken door politie en OM is een terugkerend onderwerp in diverse hoofdstukken van de monitor. De registratie van discriminatiezaken en van commune zaken met een discriminatie-element is een actie die voortvloeit uit de Aanwijzing Discriminatie. Het verbeteren van de registratie is een van de negen randvoorwaarden, welke ten grondslag liggen aan een verbeterde aanpak van discriminatie door de politie. Over deze randvoorwaarden is de Kamer geïnformeerd in de beleidsbrief van 3 november 2005.

In aanvulling daarop verwacht het kabinet binnenkort duidelijke verbeteringen. Zo wordt het met de huidige invoering van het systeem «Blue View» voor het eerst mogelijk om centraal in de systemen van de regio-korpsen te zoeken op discriminatiezaken. Hiermee wordt een belangrijke oorzaak van de geconstateerde onderrapportage verholpen. Eerder onderzoek in politiestructuren heeft namelijk uitgewezen dat wanneer zaken niet zijn weggeschreven als discriminatiezaak maar bijvoorbeeld als geweldsdelict, ze naderhand slechts zeer moeizaam zijn terug te vinden als discriminatiezaak. Het systeem «Blue View» dat feitelijk een soort «Google-zoekmachine» is, zorgt voor een wezenlijke verbetering in het terugvinden van dat soort zaken. Om ook de invoer van gegevens over discriminatiezaken te verbeteren wordt momenteel in een aantal politie-regio's geëxperimenteerd met standaardvragenlijsten. Deze vragenlijsten moeten in de toekomst in het aangifteproces automatisch en verplicht doorlopen worden, met als doel om specifieke omstandigheden zoals discriminatoire achtergronden van delicten beter in beeld te krijgen. Hierbij wordt nog opgemerkt dat met betrekking tot de gewenste inventarisatie van racistisch en extreemrechts geweld binnen de politie inmiddels wordt bezien of het Nationaal Informatie Knooppunt van het KLPD deze inventarisatie in het vervolg blijvend kan uitvoeren.

Het OM werkt momenteel aan de invoering van een nieuw bedrijfsproces-systeem GPS, de opvolger van Compas. Met de invoering van GPS wordt het mogelijk om commune delicten met een discriminatoire achtergrond te registreren en te selecteren waardoor een beter beeld ontstaat van de problematiek, de eerste uitdraaien zijn in 2008 te verwachten. Voor het verkrijgen van inzicht in de lokale problematiek zet het Openbaar Ministerie tevens ook in op goed overleg met haar ketenpartners, politie en het ADB. In dit overleg moet het lokale criminaliteitsbeeld inzake discriminatie en commune delicten met een discriminatoir karakter, in kaart worden gebracht opdat, zonodig, gericht maatregelen getroffen kunnen worden. Overigens is de verhoogde strafeis van 25% bij commune delicten met een discriminatoire achtergrond bekend bij de officieren van justitie en in voorkomende gevallen wordt deze toegepast.

4.1.10 Evaluatie Aanwijzing Discriminatie

In 2007 verloopt de termijn van de Aanwijzing Discriminatie. Het Openbaar Ministerie is gestart met de evaluatie van Aanwijzing Discriminatie. Dit gebeurt in goed overleg met politie, het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie en de antidiscriminatiebureaus. De in de monitor gesignaleerde knelpunten, zoals gebrekkige naleving, worden daarin opgepakt. De uitkomsten van de evaluatie zullen resulteren in het vaststellen van de Aanwijzing Discriminatie, die per 1 april 2007 in werking zal treden.

5. Tot besluit

Discriminatie is een veelvormig verschijnsel dat zich op diverse terreinen voordoet en daarmee vraagt om een veelvormige aanpak. Sommige vormen van discriminatie zijn gemakkelijker met doelgericht beleid, maatregelen en voorzieningen te beïnvloeden dan andere. Burgers moeten de mogelijkheid hebben discriminatie te bestrijden en ongelijke behandeling ongedaan te maken en zonodig hun gelijk te halen via het recht. Een van de manieren waarop hieraan door dit beleid handen en voeten is gegeven, is door het creëren van een landelijk dekkend stelsel van discriminatievoorzieningen. Hiertoe is in deze kabinetsperiode een eerste aanzet gegeven. De verbeterslag die momenteel wordt doorgevoerd bij de antidiscriminatievoorzieningen op lokaal niveau, waarin ook gemeenten en provincies een belangrijke rol in vervullen, zal naar verwachting ook gevolgen hebben voor de efficiency en effectiviteit van het Rijksbeleid met betrekking tot discriminatie.

De monitor maakt op het terrein van rassendiscriminatie nog eens duidelijk op welke terreinen nog winst te behalen valt. Vooral de arbeidsmarkt en het onderwijs zijn maatschappelijke terreinen die als het om de bestrijding van discriminatie gaat (blijvende) aandacht behoeven. Deze uitgebreide inhoudelijke reactie op de monitor en op het Motivaction-onderzoek laat zien dat het kabinet dit onderkent en ook tal van activiteiten op deze gebieden heeft ondernomen en thans onderneemt.

Discriminatie bestrijden is echter iets dat het kabinet en de overheid niet alleen kunnen. Het vraagt de inzet en bereidheid van alle Nederlanders. Het kabinet vertrouwt erop dat die bereidheid er ook in de toekomst zal zijn. Het kabinet heeft veel op de rails gezet en nieuwe impulsen gegeven als het om de bestrijding van discriminatie gaat. Om succesvol te kunnen zijn zal de bestrijding van discriminatie blijvend aandacht vragen en moeten krijgen.