

Eindrapportage Nationaal Actieplan tegen Racisme

Juli 2007

1. Inleiding	2
2. Actiepunten	3
2.1 Leefomgeving	3
2.2 Bewustwording	4
2.3 Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt	6
2.4 Infrastructuur	7
3. Gerelateerde ontwikkelingen	9
4. Wet- en regelgeving	10

1. Inleiding

Het Nationaal Actieplan tegen racisme (NAP) is voortgekomen uit de VN-Wereldconferentie tegen racisme, rassendiscriminatie, vreemdelingenhaat en aanverwante onverdraagzaamheid (WCAR) in 2001 te Durban. De deelnemende landen, waaronder Nederland, hebben zich verplicht om een nationaal actieplan ter bestrijding van deze vormen van discriminatie op te stellen. Na een uitgebreide veldraadpleging is in december 2003 het Nationaal Actieplan tegen Racisme (NAP) gepresenteerd (TK 29 200 VI, nr. 62). De Kamer heeft in juni 2005 een voortgangsrapportage ontvangen over de periode 2003 – 2005 (TK 29 800 VI, nr. 154). De looptijd van het NAP besloeg de regeerperiode van het kabinet Balkende II en III (2003-2007). Deze rapportage vormt de afsluiting van het NAP.

De landelijke coördinatie van het NAP viel in het vorige kabinet onder de verantwoordelijkheid van de minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie. De minister voor Wonen, Wijken en Integratie heeft vanuit haar verantwoordelijkheid als coördinerend bewindspersoon voor racismebestrijding zorg gedragen voor deze afrondende rapportage.

Op verzoek van de Kamer is deze rapportage resultaatgericht opgezet. Alle maatregelen en acties die in het NAP zijn beschreven zijn nu uitgevoerd, vervangen door andere acties of omgezet in regulier beleid. Een deel van de actiepunten van het NAP is al behandeld in de eerste voortgangsrapportage. Als afronding van het NAP worden in deze rapportage de resultaten van de maatregelen en acties ten aanzien van de overgebleven actiepunten beschreven. Het NAP had tot doel racisme te verminderen. Of dit ook werkelijk is gelukt kan niet met zekerheid worden vastgesteld. Het voorkomen van racisme wordt bepaald door een groot aantal factoren die elkaar op nauwelijks te achterhalen wijze beïnvloeden. De acties en maatregelen tegen racisme vormen slechts één van de vele beïnvloedende factoren. Uit de gegevens in deze rapportage kan wel worden opgemaakt in welke mate de maatregelen en acties van het NAP naar behoren zijn uitgevoerd.

In deze eindrapportage wordt om te beginnen per thema - leefomgeving, bewustwording, gelijke behandeling op de arbeidsmarkt en infrastructuur – een overzicht van de acties van de afgelopen jaren gegeven. Vervolgens wordt ingegaan op ontwikkelingen die relevant zijn voor het antidiscriminatiebeleid en daarmee ook raakvlakken hebben met het NAP, maar die niet onder de actiepunten van het NAP vielen. Tenslotte geeft de rapportage een overzicht van de laatste ontwikkelingen op gebied van de wet- en regelgeving rond antidiscriminatie.

De actiepunten van het NAP zijn afgerond, terwijl de bestrijding van racisme een blijvende noodzaak is. Het huidige kabinet is van mening dat het recht op gelijke behandeling een van de elementaire pijlers vormt van het maatschappelijk verkeer tussen burgers onderling en burgers en de overheid. De bescherming van burgers tegen discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en beschermen van de democratische rechtsstaat, de sociale samenhang en de onderlinge maatschappelijke verhoudingen. Het kabinet heeft de bestrijding van discriminatie dan ook aangemerkt als een prioriteit voor deze kabinetsperiode. In de eerste helft van 2008 zal ik uw Kamer een actieplan doen toekomen waarin ik zal beschrijven welke maatregelen het kabinet zal nemen om racisme te bestrijden. Hierin zal ik aangeven op welke manier ik het antiracismebeleid zal vormgeven, in samenwerking met de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport. Daarbij zal ook aandacht besteed worden aan het tegengaan van racisme op lokaal niveau.

2. Actiepunten

2.1 Leefomgeving

Stimuleren van een gezamenlijke aanpak om een veilige en prettige leefomgeving te creëren

Voor iedereen die in Nederland woont en leeft moet duidelijk zijn dat in 'de publieke ruimte' racistische discriminatie en aanverwante vormen van intolerantie niet worden toegestaan. Iedereen heeft het recht om op een veilige manier te kunnen wonen, opgroeien en ontspannen. Om integratie lokaal tot stand te brengen is nodig dat gemeenten en provincies in hun beleid aandacht besteden aan de bestrijding van discriminatie. De resultaten van de verschillende acties op dit terrein hebben ertoe geleid dat er een aanzienlijk aanbod is gecreëerd van informatie en goede voorbeelden. De noodzaak van de aanpak van discriminatie op lokaal niveau en de verbetering van het leefklimaat in de wijken zijn ook aandachtspunten van het huidige Kabinet.

Wat is er gedaan?

- Op basis van een advies van de Raad voor Maatschappelijke Ontwikkeling heeft de toenmalige minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie in september 2006 een stimuleringsregeling in het leven geroepen om op lokaal niveau ontmoeting tussen autochtonen en allochtonen te bevorderen. De regeling is er vooral op gericht te stimuleren dat deze groepen burgers elkaar dusdanig leren kennen dat het niet bij eenmalige contacten blijft maar er duurzame verbanden ontstaan. Tussen 2006 en 2009 is er per jaar een subsidiebudget van € 8 miljoen beschikbaar voor lokale projecten die duurzame ontmoeting stimuleren.¹
- De &-campagne was een publiekscampagne, die gericht was op het in de media tonen van positieve interactie tussen autochtoon en allochtoon en te laten zien dat deze interactie een meerwaarde heeft. Doelstelling was het realiseren van meer kennis en begrip tussen verschillende culturen en bevolkingsgroepen binnen Nederland. Door het voor het voetlicht brengen van positieve voorbeelden van interactie tussen verschillende culturen ontstaat begrip en respect, wat discriminatie kan verminderen. Binnen de campagne is het tegengaan van discriminatie een belangrijk thema geweest. De website van de campagne bevatte veel voorbeelden die gericht zijn op het bestrijden van discriminatie en racisme. De &-campagne is eind mei 2007 afgerond, hierover wordt in juli 2007 aan de Kamer gerapporteerd.
- Het Nationaal Platvorm voor overleg en samenwerking tegen Racisme en Discriminatie heeft in 2004 een boek met praktische tips over 'discriminatiebestrijding in de buurt' uitgegeven. In vier steden / regio's (Dordrecht, Friesland, Eindhoven en Rotterdam) zijn door het NPRD vervolgens studiedagen georganiseerd. Mede door deze studiedagen zijn verschillende lokale initiatieven en vervolgbijeenkomsten ontstaan.
- Het Rotterdamse-project 'Panel Deurbeleid', een samenwerkingsverband tussen gemeente Rotterdam, Politie Rotterdam-Rijnmond, Koninklijk Horeca Nederland, Rotterdamse Jongeren Raad en RADAR, draait nu officieel 5 jaar. Het project heeft als doel het terugdringen van discriminatie bij deurbeleid in de hoeca en heeft inmiddels navolging gekregen in verschillende steden waaronder Dordrecht, Breda, Eindhoven, Almere (ROSA: 'Regels Op Stap in Almere'), Amsterdam en Utrecht. Ook is een aantal steden, waaronder Den Haag en Arnhem, bezig met de voorbereidingen voor een soortgelijk project. RADAR geeft regelmatig voorlichtingen over het project in geïnteresseerde steden. Ook heeft RADAR internationaal een aantal voorlichtingen gegeven. De aanpak Panel Deurbeleid in Rotterdam wordt binnenkort geëvalueerd.

¹ De toetsingscriteria, voorbeelden van projecten en allerlei andere informatie over de regeling is te vinden op de website www.ruimtevoorcontact.nl.

- De politie regio Rotterdam-Rijnmond heeft het project 'Panel Deurbeleid' omarmd. De bedoeling is dat het project wordt opgepakt in de gemeenten rondom Rotterdam waar zich ook een aantal grote discotheken bevinden zoals in Schiedam, Vlaardingen en Capelle a/d IJssel.
- Het project 'Clubfacts' van RADAR over deurbeleid bij danceclubs in de horeca wordt op dit moment nieuw leven ingeblazen met behulp van financiering door de minister voor Wonen, Wijken en Integratie. In het nieuwe project 'Clubfacts' wordt samengewerkt met de Rotterdamse jongerenraad om de doelgroep te bereiken.
- Op de websites van diverse maatschappelijke organisaties die racisme en discriminatie bestrijden² worden goede praktijken vermeld, waarbij de mogelijkheid bestaat tot het inwinnen van advies en informatie, evt. met behulp van trainingen om andere organisaties te helpen bij het opzetten van soortgelijke initiatieven.

2.2 Bewustwording

Wegnemen van vooroordelen en uitingen van racisme en discriminatie

Bewustwording in alle geledingen van de samenleving over de ontoelaatbaarheid van discriminatie en het 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 geschiedenis (jodenvervolging, slavernijverleden) is hierbij van belang.

Wat is er gebeurd?

- Op 1 januari 2007 is de Wet inburgering in werking getreden, waardoor inburgeringsplichtige nieuwkomers en oudkomers aan hun inburgeringsplicht moeten voldoen door het met succes afleggen van een inburgeringsexamen. Dit examen toetst zowel de kennis van de Nederlandse taal als de kennis van de Nederlandse samenleving. Om te bepalen over welke kennis van de Nederlandse samenleving inburgeringsplichtigen moeten beschikken is onderzoek onder de Nederlandse bevolking. Een brede aanpak van het onderzoek heeft een goed beeld opgeleverd van wat allochtonen en autochtonen de echt belangrijke aspecten van de samenleving vinden. Op basis van deze uitkomsten zijn eindtermen geformuleerd, dat wil zeggen dat is aangegeven wat een inburgeraar zou moeten weten, kennen en kunnen. De eindtermen zijn vervolgens onderwijskundig uitgewerkt en door een brede klankbordgroep besproken. De minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie heeft de definitieve eindtermen vastgesteld. De eindtermen zijn onderverdeeld in thema's zoals, "Omgangsvormen, normen en waarden", "Geschiedenis en geografie" en "Staatsinrichting en rechtsstaat".
- Burgerschap en sociale integratie zijn als wettelijke verplichting voor het primair en voortgezet onderwijs vastgelegd en verder uitgewerkt in kerndoelen;
- De onderwijsinspectie heeft burgerschap en sociale integratie opgenomen in het toezichtkader
- Er is een breed ondersteuningsaanbod voor scholen op het gebied van burgerschap ontwikkeld. Zo is bijvoorbeeld een Kijkwijzer actief burgerschap en sociale integratie opgesteld voor schoolleiders en docenten. Met deze Kijkwijzer kunnen scholen nagaan of zij voldoen aan de indicatoren voor burgerschap zoals de Onderwijsinspectie die heeft opgenomen in het toezichtskader.

2 Voorbeelden zijn o.a.: www.kiem.nl; www.art1.nl; www.discriminatie.nl; www.forum.nl; www.annefrank.org; www.tijm.nl; www.div-management.nl; www.radar.nl

- De Inspectie heeft in het kader van “sociale veiligheid op scholen” haar toezicht op veiligheid op scholen - waaronder het voorkomen van discriminatie - geïntensiveerd, dit is inclusief racisme en antisemitisme.
- Inmiddels wordt op 481 scholen voor voorgezet onderwijs de maatschappelijke stage aangeboden. In het coalitieakkoord is opgenomen dat alle jongeren tijdens hun onderwijstijd een maatschappelijke stage zullen volgen. OCW werkt op dit moment aan het plan van plan van aanpak maatschappelijke stage waarin vorm gegeven wordt aan de uitvoering van het regeerakkoord.
- Wereldschool (primair onderwijs) en School Zonder Racisme (voortgezet onderwijs) zijn projecten van Art. 1 waarmee scholen kénbaar en zíchtbaar maken dat zij een school willen zijn waar iedereen zich welkom en veilig voelt, ongeacht verschillen in uiterlijk, land van herkomst of cultuur.³ Scholen doen dit door een verklaring te ondertekenen en jaarlijks activiteiten te organiseren gericht op bewustwording en acceptatie van diversiteit. Scholen die aan de voorwaarden voldoen komen in aanmerking voor het predikaat Wereldschool of School Zonder Racisme in de vorm van een bordje dat op de schoolgevel komt te hangen.
- In september 2005 is op initiatief van het Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) de Stichting Interculturele Alliantie opgericht⁴. Het bestuur van de Stichting bestaat uit het COC, de Islamitische Scholen en Besturen Organisatie (ISBO), Stichting Platform Islamitische Organisaties Rijnmond (SPIOR) en het Rotterdamse antidiscriminatie bureau RADAR. De Stichting biedt scholen en andere geïnteresseerden het, samen met de *Anti Defamation League* in de VS ontwikkelde, diversiteitsprogramma ‘A World of Difference’ aan. Op dit moment lopen projecten op een aantal middelbare scholen, basisscholen en wijken.
De Anne Frank Stichting heeft in opdracht van het Nationaal Platform voor overleg en samenwerking tegen Racisme en Discriminatie (NPRD) een succesvolle pilot ontwikkeld en uitgevoerd op een Regionaal Opleidingen Centrum (ROC) in de Bijlmermeer in Amsterdam. Bij deze pilot is gebruik gemaakt van het programma 'grensgevallen'. Dit programma is een aanzet voor scholen om de problematiek van vooroordelen en racisme bespreekbaar te maken. Inmiddels is er door de Anne Frank Stichting een tweede generatie programma ontwikkeld, 'free2choose'. In deze projecten gaat het over de botsing van fundamentele grondrechten en vrijheden met de democratische samenleving waarin wij leven. Free2choose wordt op een interactieve manier aangeboden in het Anne Frank Huis en voor het onderwijs verder ontwikkeld.
- Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap subsidieert het Nationaal Instituut Nederlands Slavernijverleden en -erfenis voor de periode van 2005 tot en met 2008. Deze subsidie is bedoeld om informatie over het Nederlands slavernijverleden te verzamelen, te documenteren en openbaar te maken, alsmede voor educatie en wetenschappelijk onderzoek.
- FORUM heeft een aantal dialoogbijeenkomsten met sleutelfiguren uit drie doelgroepen georganiseerd. Het gaat daarbij om het autochtone en allochtone maatschappelijk middenveld; beleidsdenkers en sociaal wetenschappers en politici en beleidsmakers. De uitkomsten van deze dialoogbijeenkomsten zijn in 2005 verwerkt tot het werkdocument ‘gedeeld burgerschap’. In dit stuk worden verschillende betekenissen van het begrip behandeld en wordt nagegaan wat de voorwaarden en knelpunten zijn bij de realisatie van gedeeld burgerschap.

³ Art. 1 is de nieuwe naam van de organisatie die is ontstaan uit een fusie van het LBR met de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatiebureaus.

⁴ <http://www.interculturele-alliantie.nl>

2.3 Gelijke behandeling op de arbeidsmarkt

Bevordering van gelijke behandeling van etnische minderheden bij de arbeid

Duurzame participatie op de arbeidsmarkt is een van de belangrijkste middelen om integratie van etnische minderheden te bevorderen. Naast de mogelijkheid om klachten in te dienen door werkzoekenden/werknemers op het moment dat discriminatie wordt ervaren, is het van belang om werkgevers te stimuleren om intercultureel management en diversiteitsbeleid te voeren. De rijksoverheid beoogt door monitoring en signalen uit het veld zicht te houden op de effecten van de maatregelen van organisaties van werkgevers en werknemers.

Wat is er gebeurd?

- De activiteiten met betrekking tot effectievere Arbo-dienstverlening aan allochtone werknemers hebben zich de afgelopen jaren voornamelijk gericht op onderzoek, voorlichting, opleiding en kennisontwikkeling van professionals in de Arbo-dienstverlening. Zo is op 30 maart 2006 een brief aan de Tweede Kamer gestuurd (Kamerstukken II, 2005/06, 28333, nr 77) bij het onderzoek 'Reïntegratie van allochtone werknemers in het eerste ziektejaar', waarin maatregelen vermeld staan die SZW neemt om deze reïntegratie te verbeteren.
- Op het gebied van extern arbobeleid wordt in de periode 2006 - 2008 een kennisproject ondersteund. Dit project is gericht op de implementatie van etnische diversiteit in arbozorgverlening. Het omvat onder andere de ondersteuning van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde bij de ontwikkeling van een methodiek voor de implementatie van kennis over etniciteit, gezondheidszorg en arbeid in de richtlijnen voor de beroepsgroep. Door dit project moet binnen de beroepsgroep worden gewaarborgd dat de factor etniciteit standaard wordt meegenomen bij richtlijnontwikkeling.
- Het ministerie van Defensie heeft een aantal maatregelen getroffen naar aanleiding van de aanbevelingen die zijn gedaan door de commissie Staal⁵. Een van de aanbevelingen betreft de verantwoordelijkheid en de zorg voor integriteit van de leidinggevenden op alle niveaus. Daaruit vloeit de belangrijkste doelstelling voort; het leiderschap binnen het ministerie ontwikkelen naar een stijl waarbij meer aandacht is voor sociale aspecten. Hierbij zal de nadruk liggen op het aanpassen en toepassen van opleidingen en implementeren van een begeleidingsstructuur. Er is een plan van aanpak opgesteld waarin de maatregelen met een tijdpad zijn opgenomen en er zal halfjaarlijks een onderzoek plaatsvinden naar ongewenst gedrag. Racisme is één van de items dat via de centrale vertrouwenspersonen gemeld wordt in hun jaarverslagen. Het aantal meldingen en klachtafhandeling wordt geregistreerd.
- Op 3 april 2006 heeft het congres 'Modelgedragscode Rijk' plaatsgevonden in Den Haag. Hier waren zo'n 80 tot 100 rijksambtenaren (personeelsambtenaren en vertegenwoordigers vanuit de medezeggenschap) uit het hele land. Het congres was vooral bedoeld om de Modelgedragscode bekend te maken. Tijdens het seminar is toegelicht hoe de Modelgedragscode is ontstaan en hoe deze zich verhoudt tot de gedragscodes die de ministeries inmiddels zelf hebben. Een belangrijk discussiepunt tijdens het congres was dat een gedragscode op zich niet voldoende is. Voor organisaties is vooral belangrijk om een open cultuur te creëren waarin je elkaar durft aanspreken. Op 16 november 2006 heeft vervolgens de kring van integriteitcoördinatoren van de ministeries over de culturele benadering van integriteit een workshop georganiseerd onder de titel 'Integriteit anders bekeken'. Dit netwerk werkt ook in 2007 aan dit thema verder.

⁵ De commissie Staal heeft in 2006 een onderzoek uitgevoerd naar ongewenst gedrag binnen de Krijgsmacht alsmede naar de werking van procedures, het functioneren van leidinggevenden en het systeem van integriteit zorg.

- Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft subsidie verstrekt aan het toenmalige Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) om samen met het Nederlands Instituut van Psychologen een procedure te ontwikkelen rond het gebruik en het afnemen van psychologische tests bij etnische minderheden. De procedure is gericht op het bevorderen van gelijke behandeling van etnische minderheden, zodat zij gelijke kansen krijgen bij sollicitaties en hun verdere loopbaan binnen een bedrijf, wanneer hierbij gebruik wordt gemaakt van psychologische tests en/of gestructureerde vragenlijsten. Daarbij is tevens verzocht een overzicht op te stellen van bruikbare psychologische tests, die kunnen worden gebruikt voor etnische minderheden met aanbevelingen voor verdere verbetering van het gebruik. Inmiddels zijn de twee publicaties gereed, waarin opgenomen zijn de richtlijnen voor het gebruik van psychologische tests bij etnische minderheden en een overzicht van bruikbare psychologische tests voor etnische minderheden met aanbevelingen. Op 23 augustus 2005 zijn de richtlijnen voor het gebruik van Psychologische tests bij etnische minderheden aan de Tweede Kamer aangeboden.

2.4 Infrastructuur

In Nederland is een groot aantal landelijke, regionale en lokale (particuliere) organisaties en instellingen actief in het registreren, monitoren, bestrijden, voorkomen en het bewustmaken van racisme en aanverwante vormen van intolerantie. Deze organisaties, waaronder Art. 1, het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie van het OM en het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit van de politie, spelen een onmisbare rol in de landelijke infrastructuur. De Rijksoverheid streeft naar een stroomlijning van het landelijke infrastructuur inzake het antidiscriminatiebeleid.

Wat is er gebeurd?

- Naar aanleiding van het rapport van de Regiegroep Borst (de kabinetsreactie op dit rapport is opgenomen in de Aanpak Discriminatie die op 30 november aan de TK is gezonden door de voormalige minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie) is besloten om tot een wettelijke regeling te komen waarin de gedeelde verantwoordelijkheid van gemeenten en Rijk worden vastgelegd. Hiertoe is door het Rijk vanaf 2006 structureel jaarlijks €6 miljoen beschikbaar gesteld.
- Tot de wettelijke regeling een feit is, is er reeds een overbruggingsmaatregel van kracht om bestaande ADV's in stand te houden en te komen tot een landelijk dekkend netwerk van laagdrempelige en professionele antidiscriminatievoorzieningen. Dat betekent dat sinds 2006 het werkingsgebied van bestaande antidiscriminatiebureaus wordt uitgebreid, en dat er ADV's komen in gebieden waar nog geen ADV was. Voor 2006 en 2007 wordt dit bevorderd door het afsluiten van convenanten met gemeenten en provincies waarin afspraken zijn gemaakt over de verhoging van de dekkingsgraad en de inzet van financiële middelen hiertoe. Met deze ontvangende gemeenten en provincies wordt medio 2007 in de convenanten ook expliciet afgesproken dat zij bij de ontwikkeling van een regionaal ADV de gemeenten in de regio actief moeten betrekken, die tot op heden nog geen antidiscriminatiebeleid voeren.
- Voor de langere termijn wordt wetgeving voorbereid om te realiseren dat iedere gemeente de burger toegang biedt tot een antidiscriminatievoorziening.. Gemeenten krijgen een zorgplicht om de burgers toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening (ADV). Deze ADV voorziet in de kerntaken klachtafhandeling/-ondersteuning en klachtregistratie. In samenspraak met de landelijke vereniging Art. 1 worden voorwaarden voor professionaliteit en uniforme registratie vastgesteld. Ter ondersteuning van de gemeenten zal het landelijk telefonische meldpunt, "Discriminatie? BelGelijk en de internetsite www.BelGelijk.nl, worden uitgebreid en geprofessionaliseerd. Het streven is erop gericht dat er in het najaar 2007 een wetsvoorstel bij de Tweede Kamer kan worden ingediend. In de wettelijke regeling zal de taakverdeling rond de

aanpak van discriminatie tussen Rijk en gemeenten worden vastgelegd. In 2008 zal bij de realisatie van het landelijk dekkend netwerk een landelijke voorlichtingscampagne worden gelanceerd, die erop gericht zal zijn burgers te informeren over de mogelijkheden om een klachtmelding te doen bij lokale meldpunten en de regionale voorzieningen.

- De eerste Monitor Rassendiscriminatie is verschenen in 2006 en bevat 14 thematische onderdelen. De Monitor is tot stand gekomen door vier samenwerkingspartners: de Anne Frank Stichting, het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR), de Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten (LVADB) en de Universiteit Leiden. De tweede Monitor Rassendiscriminatie zal verschijnen in 2009, waartoe opnieuw opdracht wordt verleend aan Art. 1 en de Anne Frank Stichting.
- Het LBR en de LVADB's zijn op 1 januari 2007 gefuseerd tot de nieuwe landelijke vereniging "Art. 1". De leden de vereniging zijn de ADV's. Het landelijk stafbureau wordt gevormd door het voormalige LBR. De vereniging Art. 1 zet zich in voor het voorkomen en tegengaan van discriminatie op alle gronden. Art. 1 heeft hiertoe aanvullende middelen ontvangen om de kosten van deze fusie te compenseren.
- Het ministerie van Justitie heeft in 2006 en 2007 subsidie verleend aan het LBR, respectievelijk de vereniging Art. 1, voor diverse projecten en activiteiten. Daarnaast hebben de minister van Justitie in 2006 en de minister voor Wonen, Wijken en Integratie in 2007, subsidie verleend aan het meldpunt discriminatie internet (MDI) voor een aantal activiteiten.
- De vereniging Art.1 heeft vanaf 2005 voor drie opeenvolgende jaren een structurele subsidie van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen voor de onderwijsactiviteiten van de vereniging.
- Het L-en afstemmingsoverleg vindt minimaal twee keer per jaar plaats. Deelnemers zijn het Openbaar Ministerie-Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (OM-LECD), het politie-Landelijk Expertisecentrum Diversiteit en de vereniging Art.1, die tevens het secretariaat verzorgt. Het ministerie van Justitie en het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties nemen periodiek deel aan het afstemmingsoverleg. De landelijke partners benutten het overleg om elkaar te informeren over beleid, actualiteit, activiteiten, lokale knelpunten en good practices om gezamenlijke strategieën te ontwikkelen en uit te zetten. Kennis en ervaring worden hiermee vanuit verschillende belangen en invalshoeken bijeen gebracht. Het doel is om effectiever te kunnen optreden tegen discriminatie, zowel preventief als repressief, en hiervoor handvatten te kunnen bieden aan de lokale/regionale uitvoerders.
- Het periodieke overleg tussen het MDI, OM-LECD en politie Amsterdam Amstelland verloopt goed. Het Amsterdamse korps nam in 2006 deel aan het overleg in plaats van het LBD (nu LECD-politie). Sinds 2007 neemt ook het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit van de politie deel aan dit overleg.
- De nieuwe vereniging Art.1 is in 2006 begonnen met het vernieuwen van het registratiesysteem dat de ADV's gebruiken bij het registreren van klachten over discriminatie. Voor de ADV's is het van belang dat aard en toedracht van een klacht nauwkeurig kunnen worden geregistreerd. In het algemeen is het van belang dat er informatie aan kan worden ontleend ten behoeve van monitoring en beleidsadvisering. De vernieuwing gebeurt in nauw overleg tussen de verschillende gebruikersgroepen.
- In Landelijke Kader Nederlandse Politie 2007 is de afspraak gemaakt dat de politie een criminaliteitsbeeld discriminatie opstelt en dit regelmatig deelt met OM, gemeenten en andere relevante partners.
- Bij het OM wordt het met behulp van het nieuwe systeem GPS mogelijk ook commune delicten met een discriminatoire achtergrond te registreren. De afspraken uit het Landelijk Kader Nederlandse Politie zullen ook worden opgenomen in de hernieuwde versie van de Aanwijzing Discriminatie.

3. Gerelateerde ontwikkelingen

Europees Jaar van gelijke kansen voor iedereen (2007)

De Europese Commissie heeft 2007 uitgeroepen tot Europees Jaar van Gelijke Kansen voor iedereen. Ook in Nederland wordt dit jaar uitgebreid aandacht besteed aan het onderwerp Gelijke Kansen met workshops, debatten en een tijdelijke subsidieregeling voor projecten die gelijke kansen en diversiteit bevorderen. De doelstelling van het Europees Jaar is mensen bewust maken van hun recht op gelijke behandeling en vrijheid van discriminatie en daarnaast het verhogen van de bewustwording en het versterken van de informatievoorziening over de aanwezige infrastructuur. De activiteiten die in Nederland georganiseerd worden in het kader van het Jaar, zijn samengevat in een Nationaal Actie Plan. Diverse organisaties die zich inzetten voor gelijke kansen en het bestrijden van discriminatie, zoals expertisecentra en NGO's, zijn betrokken bij het opstellen van het plan. De Nederlandse openingsconferentie van het Europees Jaar vond plaats op 7 maart 2007.

Bewustmakingscampagne Discriminatie? Niet met mij!

Op 1 december 2004 is de campagne 'Discriminatie? Niet met mij!' van start gegaan. Deze campagne is de opvolger van de Campagne 'Discriminatie? Bel gelijk!'. De nieuwe campagne is voor 80% gefinancierd uit het Europese Actieprogramma ter bestrijding van discriminatie (artikel 13 EG-Verdrag) en voor 20% gezamenlijk door de ministeries van BZK, VWS, Justitie (V&I) en SZW. Deze campagne, die is uitgevoerd door onder andere het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie, richt zich in eerste instantie op personen die kwetsbaar kunnen zijn voor discriminatie en ongelijke behandeling. De campagne verschaft informatie over hoe zij met discriminerend gedrag kunnen omgaan op zodanige wijze dat het hun zo min mogelijk belemmert in hun functioneren en dat zij tegenwicht kunnen bieden aan personen die discriminerend gedrag al dan niet bewust vertonen. In tweede instantie richt de campagne zich op de omgeving waarin discriminerend gedrag kan plaatshebben. Er is een brochure 'Discriminatie? Niet met mij!' ontwikkeld met praktische tips over de aanpak van discriminatie. Het eerste exemplaar van deze brochure is op 31 januari 2006 aan de staatssecretaris van SZW overhandigd. Daarnaast is een reader uitgebracht met specifieke informatie voor organisaties over het tegengaan van discriminatie. Ter ondersteuning van de gemeenten bij de totstandkoming van een landelijk dekkend netwerk van antidiscriminatievoorzieningen zal het landelijk telefonische meldpunt, "Discriminatie? BelGelijk en de internetsite www.BelGelijk.nl, worden uitgebreid en geprofessionaliseerd.

Activiteiten gericht op sociale partners

Het ministerie van SZW heeft in het kader van het Breed Initiatief Maatschappelijke Binding met sociale partners, maatschappelijke en minderhedenorganisaties een aantal activiteiten afgesproken. Deze activiteiten zijn nu alle in uitvoering en worden periodiek gemonitord. Op termijn zal bezien worden hoe de ontwikkelde methodieken bij bewezen effectiviteit verder ingebed kunnen worden in het structurele beleid.

Tijdens de Werktop op 1 december 2005 zijn tussen kabinet en sociale partners afspraken gemaakt op het terrein van de arbeidsparticipatie van allochtonen. Afsproken is onder meer dat de Stichting van de Arbeid aanbevelingen zal opstellen ten behoeve van CAO-partijen en bedrijven over het in bedrijven te voeren minderhedenbeleid en tot het tegengaan van discriminatie (werving en selectie, ongelijke behandeling, diversiteitsbeleid, rol medezeggenschapsorganen). De Stichting van de Arbeid heeft daarnaast de Verklaring gelijke behandeling op de arbeidsmarkt geactualiseerd. Aanbevelingen

en geactualiseerde Verklaring zijn opgenomen in het document 'Samen werken op de vloer' van 20 januari 2006, publicatienummer 2/06. Ook op de participatietop van 27 juni jl. zijn er afspraken gemaakt met sociale partners over het bevorderen van de arbeidsparticipatie van allochtonen en het tegengaan van discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt.

Landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt

Het kabinet heeft een landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt ingesteld. Het doel van de landelijke (tweejaarlijkse) discriminatiemonitor arbeidsmarkt is het in kaart brengen van de aard en omvang van discriminatie op grond van de gronden ras, godsdienst en nationaliteit op de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen hierin gedurende de loop der tijd.

De eerste landelijke discriminatiemonitor arbeidsmarkt is op 15 december 2006 van start gegaan. De resultaten van deze monitor zullen in november 2007 worden gepresenteerd. In 2008 zal er aanvullend onderzoek plaatsvinden. De tweede monitor zal eind 2008 van start gaan en de resultaten daarvan zullen in oktober 2009 bekend zijn.

4. Wet- en regelgeving

Zoals het Nationaal Platform voor overleg en samenwerking tegen Racisme en Discriminatie (NPRD) terecht heeft opgemerkt in haar advies omtrent het NAP destijds, voldoet het wettelijk kader betreffende de aanpak van discriminatie grotendeels aan de criteria zoals vastgesteld op de WCAR.

Sinds de presentatie van het NAP in december 2003 zijn er onder invloed van Europese richtlijnen nog enkele wijzigingen in de wetgeving tot stand gebracht. De Richtlijn inzake gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (RL 2000/43/EG), alsmede de Richtlijn inzake een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (RL 2000/78/EG) zijn met de EG-implementatiewet (wet van 21 februari 2004) in de Awgb geïmplementeerd. De wijzigingen zijn op 1 april 2004 in werking getreden. In 2005/2006 is de Awgb voor de tweede maal geëvalueerd. De Commissie gelijke behandeling heeft een rapport opgesteld van haar bevindingen ten aanzien van de werking in de praktijk van de wet. Daarnaast heeft het toenmalige kabinet aan een consortium van de Universiteit van Tilburg en de Universiteit van Groningen de opdracht gegeven een evaluatieonderzoek in te stellen naar de werking van de Awgb. Het onderzoeksrapport is eind 2006 verschenen. Naar aanleiding van de conclusies van de onderzoekers wordt momenteel een kabinetsstandpunt opgesteld. De uitkomsten van de evaluatie zullen worden meegenomen bij het wetsvoorstel ter integratie van de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (Wgbh/cz), de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl) en de Wet gelijke behandeling mannen en vrouwen (Wgb m/v) in de Algemene wet gelijke behandeling.

Daarnaast is de wet verhoging strafmaat bij structurele vormen van discriminatie in werking getreden per 1 februari 2004 (TK 27 792). Voor het stelselmatig opzettelijk beledigen van mensen wegens ras, godsdienst, levensovertuiging of seksuele gerichtheid en het stelselmatig aanzetten tot discriminatie wordt de maximumstraf verdubbeld tot twee jaar. Voor het stelselmatig verspreiden van discriminerend materiaal en het stelselmatig in de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf discrimineren van anderen wordt de maximum op te leggen straf een jaar.