

Perspectief op gelijke behandeling

Inhoudsopgave

Introductie	5
Hoofdstuk 1: Het belang van discriminatiebestrijding	7
Hoofdstuk 2: Beschrijving van de huidige situatie	9
2.1 Inleiding	9
2.2 Rol van de ADB's en hun partners; huidige financiering	9
2.3 Activiteiten op Rijksniveau	10
2.4 Internationale verplichtingen	11
2.5 Aantallen klachten en onderrapportage	12
2.6 Conclusies op grond van de situatie-analyse	13
Hoofdstuk 3: Advies	15
3.1 Samenvatting	15
3.2 Nader expliciteren van de (kern)taken van de ADB's	15
3.3 De verantwoordelijkheden van Rijk, provincie en gemeente voor de verschillende taken van de ADB's	16
3.4 Uitwerking van het voorstel voor een goed landelijk dekkend netwerk van laagdrempelige ADB's	17
3.5 Voorstel voor de ondersteuning van de ADB's door de vereniging LBR-LV ADB en overige landelijke expertisecentra	18
3.6 Voorstel voor de versterking van de samenwerking met andere partners	18
3.7 Financiële rollen en verantwoordelijkheden	19
3.8 Coördinatie op Rijksniveau	20
3.9 Samenwerken en evalueren	20
Bijlage 1: Taakopdracht van de Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie	21
Bijlage 2: Toelichting op rekenmodel regionaal ADB	23
Bijlage 3: Landkaart aantallen ADB's per provincie en hun dekkingspercentage	25
Bijlage 4: Overzicht verantwoordelijkheden Rijksoverheid	29
Bijlage 5: Samenstelling van de Regiegroep Toekomst ADB's	35
Bijlage 6: Lijst van gebruikte afkortingen	37

Introductie

Voor u ligt een advies over de toekomst van de antidiscriminatiebureaus.

De Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie heeft een Regiegroep ingesteld om een plan van aanpak te schrijven over de toekomst van de antidiscriminatiebureaus (ADB's).

De Regiegroep werkt volgens de opdracht van de Minister in haar plan van aanpak de volgende punten uit:

(De taakopdracht van de Minister is opgenomen in bijlage 1)

1. Nader expliciteren van de (kern)taken van de ADB's;
2. De verantwoordelijkheden van Rijk, provincie en gemeente voor de verschillende taken van de ADB's;
3. Voorstel voor een goed landelijk dekkend netwerk van laagdrempelige ADB's;
4. Voorstel voor de ondersteuning van de ADB's door de vereniging LBR-LV, ADB's en overige landelijke expertisecentra;
5. Voorstel voor de versterking van de samenwerking met andere partners;
6. Financiële rollen en verantwoordelijkheden

De Regiegroep is samengesteld uit partners binnen en buiten de Rijksoverheid die direct betrokken zijn bij discriminatiebestrijding en het functioneren van de ADB's (zie bijlage).

De Regiegroep is voorgezeten door dr. E. Borst-Eilers, oud-minister van VWS en voorzitter van het Nationaal Platform tegen Racisme en Discriminatie.

De leden van de Regiegroep hebben de opdracht van de minister aanvaard. De Regiegroep erkent dat de ADB's een belangrijke rol spelen in de bestrijding van discriminatie op alle gronden en deelt het gevoel van urgentie te komen tot een duurzaam landelijk dekkend netwerk voor de ADB-functie.

Leeswijzer In dit advies wordt gesproken over het ADB, de ADB-taken en het meldpunt. Daar passen de volgende omschrijvingen bij:

1. ADB: het fysieke bureau, bememd door ca. 5 personen en werkend voor een aantal gemeenten, dan wel één grote gemeente.
2. Meldpunt: plaats (in iedere gemeente) waar men met een klacht terecht kan en waar een (eerste) gesprek plaatsvindt. Die klacht wordt geregistreerd en al dan niet doorverwezen naar het regionale ADB voor behandeling.
3. ADB taken: de taken zoals in het advies vermeld, te onderscheiden in kerntaken en aanvullende taken.

In het eerste hoofdstuk geeft de Regiegroep het belang van discriminatiebestrijding weer.

Het tweede hoofdstuk geeft een beschrijving van de huidige situatie, afgesloten met een conclusie op grond van de situatie-analyse.

Het laatste hoofdstuk gaat in op de advisering van de Regiegroep.

Perspectief op gelijke behandeling

Het plan van aanpak bevat de volgende bijlagen:

- 1) Bijlage taakopdracht van de Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie
- 2) Bijlage toelichting op rekenmodel regionaal ADB
- 3) Bijlage landkaart aantallen ADB's per provincie en hun dekkingspercentage
- 4) Bijlage overzicht verantwoordelijkheden Rijksoverheid
- 5) Bijlage samenstelling van de Regiegroep Toekomst ADB's
- 6) Bijlage met lijst van gebruikte afkortingen

Hoofdstuk 1: Het belang van discriminatiebestrijding

“Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of welke grond dan ook¹⁾, is niet toegestaan.”

Respect en het recht op gelijke behandeling vormen twee van de pijlers van het maatschappelijk verkeer tussen burgers onderling en tussen burgers en de overheid. In de grondwet, de AWGB en andere gelijkebehandelingswetten, en in tal van verdragen is het non-discriminatiebeginsel vastgelegd. Het gaat hier om belangrijke rechten van minderheden (ras, etniciteit en geloof), vrouwen, homoseksuelen, ouderen, jongeren en mensen met een handicap. Dit advies gaat over alle in de gelijkebehandelingswetgeving genoemde gronden van onderscheid. In de praktijk zijn vaak in een en hetzelfde geval meer gronden in het geding. Bekend is dat de arbeidsmarktpositie van vrouwen en jongeren van niet-westerse afkomst extra kwetsbaar is. Ook is bekend dat vooral jongens van Marokkaanse afkomst een grote kans lopen te worden geweerd uit horeca-aangelegenheden. Voor al deze situaties geldt dat discriminatie dient te worden bestreden.

De regering heeft het belang van gelijke behandeling benadrukt in het hoofdlijnenakkoord 2003:

Een belangrijk uitgangspunt in onze samenleving is dat ruimte wordt gegeven aan religieuze, culturele en etnische verschillen, waarbij op basis van de fundamentele Nederlandse normen en waarden eenieder respect heeft voor de opvattingen van de medemens in een door tolerantie gekenmerkte samenleving. Respect, tolerantie en het bestrijden van discriminatie zijn essentieel om de samenhang in onze maatschappij te behouden.

Voorts heeft de regering in het Nationaal Actieplan tegen Racisme (2003) aangekondigd dat de antidiscriminatie-infrastructuur verbeterd moet worden. Zeer recent heeft zij in de nota's Radicalisme en Radicalisering en Weerbaarheid en Integratiebeleid (2005) gesteld dat antidiscriminatiebeleid kan bijdragen aan de weerbaarheid van de samenleving of specifieke groepen.

Ook ten aanzien van andere gronden is sprake van beleid ten gunste van achtergestelde groepen. De regering stimuleert de ontwikkeling van instrumenten om ongelijke beloning op grond van geslacht of andere gronden in kaart te brengen. Wetgeving is in voorbereiding om de bescherming van gehandicapten en chronisch zieken uit te bereiden tot de woningmarkt. Ook inzake de discriminatiegrond homoseksualiteit zijn er verschillende beleidsinitiatieven.

Bestrijding van discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en beschermen van onze democratische rechtsstaat, de sociale samenhang en de onderlinge maatschappelijke verhoudingen. Deze bescherming vraagt om een gecoördineerde aanpak door de overheid in al haar geledingen en door het maatschappelijke middenveld. Het gaat om preventie, maar ook om handhaving. Burgers in Nederland moeten zich beschermd weten tegen discriminatie. Zij moeten in Nederland laagdrempelig, onafhankelijk en efficiënt advies en bijstand kunnen krijgen als zij zich

¹⁾ Welke grond dan ook heeft in ieder geval betrekking op de gronden seksuele geaardheid en handicap.

gediscrimineerd voelen. Het is aan een oordeelgevende instantie zoals de rechter of de Commissie Gelijke Behandeling om te bepalen of mensen daadwerkelijk gediscrimineerd zijn.

In een complex van internationale verdragen en aanwijzingen, zoals het CERD- en BUPO-verdrag, en meerdere EU-richtlijnen wordt een kader gegeven voor de bestrijding van discriminatie. De deelnemende landen, waaronder Nederland, hebben zich verplicht regelmatig gegevens te leveren over het voorkomen van discriminatie en de bestrijding ervan (rapportages t.b.v. het EUMC en ECRI). Ten behoeve van een goed zicht op het voorkomen van discriminatie is een deugdelijke registratie van het totale aantal discriminatiezaken essentieel. Daarnaast is er een internationaal kader van eisen gegeven voor de bescherming van mensenrechten via de 'National Human Rights Institutes' (NHRI) en voor gelijke behandeling middels de ECRI-normen.

Hoofdstuk 2: Beschrijving van de huidige situatie

2.1 Inleiding

Discriminatie doet zich blijken diverse onderzoeken voor op de arbeidsmarkt, in de leefomgeving en in het onderwijs. Burgers die zich gediscrimineerd voelen door de overheid, organisaties of personen hebben een scala aan mogelijkheden daartegen stappen te ondernemen. Om burgers bij te staan en advies te geven wanneer zij zich gediscrimineerd voelen, is bijstand en advies op lokaal niveau onontbeerlijk.

2.2 Rol van de ADB's en hun partners; huidige financiering

Om effectief te zijn moeten ADB's op lokaal niveau nauw samenwerken met gemeenten, de politie, het Openbaar Ministerie en maatschappelijke organisaties. In de Aanwijzing Discriminatie is bepaald hoe politie en justitie dienen om te gaan met aangifte en vervolging van discriminatiezaken. De Aanwijzing Discriminatie beschrijft verder de wenselijke samenwerking tussen het OM, de politie, ADB's en gemeenten. Op landelijk niveau zijn er samenwerkingsrelaties met verschillende kenniscentra voor discriminatie zoals het LBR, MDI, LEEFtijd of E-Quality, het Landelijk Expertise Centrum voor Discriminatie van het OM en het Landelijk Expertise Centrum Diversiteit van de Nederlandse Politie Academie. Daarnaast wordt er samengewerkt met de ministeries van Justitie, BZK, VWS, SZW en OC&W. De ADB's zijn verenigd in de Landelijke Vereniging van ADB's.

De ADB's vervullen op lokaal niveau verschillende functies.

ADB's hebben bij uitstek de functie, onafhankelijke bijstand te verlenen aan burgers die zich - op welke grond dan ook - gediscrimineerd voelen en in voorkomende gevallen de weg te wijzen naar klachtinstanties. Zij moeten laagdrempelig, herkenbaar en lokaal goed bereikbaar zijn. Zij zijn op lokaal niveau de enige voorziening voor behandeling van klachten over discriminatie tussen burgers onderling. Zij moeten over expertise beschikken om de burger te kunnen adviseren over de middelen om discriminatie aan de kaak te stellen, ongedaan te maken of te voorkomen.

Naast het begeleiden van klagers hebben ADB's een verwijfsfunctie, maar ook een zeeffunctie voor zaken die aan de Commissie Gelijke Behandeling worden voorgelegd en kunnen zij, via een goede registratie en monitoring van klachten, de overheid inzicht verschaffen in het aantal en het soort klachten en patronen en tendensen signaleren. Op basis daarvan kunnen zij input leveren voor lokaal en landelijk beleid. Zij geven de gemeenten gevraagd en ongevraagd advies.

ADB's hebben nog een andere functie. Wanneer zich maatschappelijke spanningen voordoen kunnen ADB's deëscalerend werken door maatschappelijke organisaties te mobiliseren.

Door voorlichting op scholen en bedrijven kunnen ADB's tevens de publieke opinie beïnvloeden. Voorts kunnen zij scholen lesmateriaal aanbieden. Daarmee vervullen zij ook een preventieve taak. Kortom, ADB's zijn een onmisbaar onderdeel in de antidiscriminatie-infrastructuur.

De bestaande ADB's zijn zeer verschillend van omvang en kwaliteit. De omvang varieert van 10 fte in Den Haag² tot 0,3 fte in Gouda. Op lokaal niveau zijn er in de vier grote steden en in een aantal andere gemeenten samen 38 ADB's. In totaal hebben zo'n 7 miljoen burgers toegang tot een ADB. Niet alle inwoners hebben dus de mogelijkheid om in hun gemeente een klacht te deponeren. Bovendien blijken sommige ADB's in de praktijk niet altijd goed bereikbaar te zijn, als gevolg van een kleine bezetting. Ook hebben diverse ADB's onvoldoende mogelijkheden om kennis en professionaliteit te ontwikkelen.

Het is thans aan afzonderlijke gemeenten en provincies of en hoe zij een ADB of meldpunt willen ondersteunen. Van de 467³ gemeenten geven 81 gemeenten een financiële bijdrage. Van de 12 provincies zijn er 8 die structureel of incidenteel een financiële bijdrage leveren aan een ADB of meldpunt (zie bijlage). Er is geen landelijk dekkend stelsel waarin elke gemeente een ADB-functie of meldpunt discriminatie heeft waar inwoners met hun klachten en vragen terecht kunnen.

ADB's werken ook samen met de politie. Gebleken is dat het politieoptreden bij gevallen van discriminatie niet altijd naar tevredenheid van slachtoffers/aangevers verloopt en nog te vaak niet in overeenstemming is met wat in de Aanwijzing Discriminatie is neergelegd. Vooral de bejegening wordt niet altijd als passend ervaren. Hierdoor wordt het doen van aangifte van discriminatie te dikwijls als hoogdrempelig beleefd door aangevers. Op dit punt is er winst te behalen. Bij de 25 politiekorpsen wordt nog verschillend omgegaan met het opnemen van aangifte en discriminatoire factoren bij commune delicten waardoor er sprake is van onderregistratie. Bovendien wordt aangifte van discriminatie en commune delicten met discriminatoire elementen niet overal op dezelfde wijze geregistreerd. Het Openbaar Ministerie kan bij commune delicten met discriminatoire elementen de strafeis verhogen. Deze zaken (commune delicten met een discriminatoir element) zullen pas in de registratie worden opgenomen wanneer het OM het computersysteem GPS in gebruik neemt.

2.3 *Activiteiten op Rijksniveau*

Het antidiscriminatiebeleid binnen de Rijksoverheid is verdeeld over diverse departementen, ieder met een eigen vakinhoudelijke verantwoordelijkheid. De betrokken departementen zijn: BZK, VWS, SZW, OCW en Justitie.

Op Rijksniveau vinden vele ontwikkelingen plaats op het terrein van discriminatiebestrijding.

Door middel van wetgeving, beleid en handhaving wordt stevig ingezet op het aanpakken van discriminatie. Voor de vervolging van strafbare feiten heeft het Openbaar Ministerie een landelijke infrastructuur met een Aanwijzing Discriminatie, discriminatieofficieren op elk parket, en een Landelijk Expertise Centrum Discriminatie. Er zijn wettelijk geregelde externe en interne klachtvoorzieningen voor zover het gaat om klachten van burgers over de overheid, overheidsinstanties en functionarissen. In de wet is voorzien in een - door het Rijk gefinancierde - externe klachtvoorziening voor burgers bij de Commissie Gelijke Behandeling. Deze kan zowel klachten van discriminatie tussen burgers onderling c.q. particuliere instellingen behandelen, alsook

²) *ADB-Haaglanden is een regionaal bureau dat door meerdere gemeenten ondersteund wordt.*

³) *Telling Staatsalmanak 2005.*

klachten over bepaalde overheidshandelingen⁴. Daarnaast zijn er diverse door het Rijk gefinancierde landelijke expertisecentra zoals het LBR en het Meldpunt Discriminatie Internet.

Van 2001 tot en met 2004 is de (Rijks) Stimuleringsregeling professionalisering van antidiscriminatiebureaus van kracht geweest. De regeling was bedoeld om ADB's de mogelijkheid te bieden (zich) verder te professionaliseren. Gemeenten en provincies konden een subsidie ontvangen op voorwaarde dat de aanvrager na afloop ten aanzien van de continuïteit van het ADB ten minste 2 jaar garant stond. In de zomer van 2006 loopt deze 2-jarige periode af. Uit de evaluatie van de Stimuleringsregeling blijkt onder andere dat er nog steeds grote verschillen zijn in kwaliteit tussen ADB's, dat er geen landelijk dekkend stelsel is en geen logische geografische spreiding. Uit de Evaluatie AWGB *Het verschil gemaakt* van de Commissie Gelijke Behandeling (2005) blijkt dat vanwege gemeentelijke bezuinigingen en andere ontwikkelingen de continuïteit van bestaande ADB's onder druk staat.

De bestaande verschillende kenniscentra verzorgen allen hun eigen periodieke rapportages. Een jaaroverzicht gelijke behandeling in Nederland waarin een totaaloverzicht wordt gegeven van kwalitatieve en kwantitatieve ontwikkelingen op alle discriminatiegronden, ontbreekt. Voor de burger die zich gesterkt wil weten in zijn bescherming tegen discriminatie is er geen eenduidige informatie beschikbaar.

2.4 Internationale verplichtingen

Gelet op Europeesrechtelijke verplichtingen, verdragen zoals CERD en BUPO en internationale rapportageverplichtingen die Nederland heeft (o.a. rapportages t.b.v. EUMC en ECRI) is een landelijk dekkende registratie en monitoring nodig. De ADB's kunnen hierin een centrale rol vervullen.

In internationaal verband zijn in de ECRI-normen de volgende eisen gesteld aan gelijke behandelingsorganen:

1. oordeel geven,
2. kennis ontwikkelen,
3. hulp verlenen.

Een orgaan voor gelijke behandeling kan een onafhankelijk oordeel geven over individuele zaken, zij kan kennis ontwikkelen en daarmee de regering adviseren en kan hulp en bijstand bieden aan individuele burgers.

Gesteld kan worden dat aan de eisen van het eerste domein wordt voldaan door de aanwezigheid op landelijk niveau van de Commissie Gelijke Behandeling en de Rechtelijke Macht. Aan de eisen van het tweede domein wordt voldaan door de aanwezigheid van verschillende landelijke expertisecentra. Het derde domein (geven van hulp en assistentie aan slachtoffers en het geven van onafhankelijk advies aan slachtoffers van discriminatie) is het taakveld van de ADB's. Door het ontbreken van een landelijk dekkend stelsel en de verschillen in kwaliteit tussen de ADB's wordt dit domein onvoldoende gewaarborgd.

⁴⁾ *Het grootste deel van het overheidshandelen valt niet onder de Awgb en daarmee niet onder de bevoegdheid van de CGB. Alleen als de overheid als civiele partner (bijv als werkgever) handelt, kan zijn handelen door de CGB beoordeeld worden. De bestuursrechter oordeelt over het eenzijdige overheidshandelen.*

2.5 Aantallen klachten en onderrapportage

In 2004 zijn er 3819 discriminatieklachten binnengekomen bij de antidiscriminatiebureaus en meldpunten in Nederland. Het Meldpunt Discriminatie Internet telde in 2004: 2939 gemelde uitingen van discriminatie op het internet. Zo'n 420 verzoeken zijn in 2004 bij de Commissie Gelijke Behandeling ingediend. De 19 parketten van het OM telden in 2004: 223 discriminatiefeiten⁵. In totaal zijn er dus zo'n 7000 gevallen bekend⁶. Commune delicten zoals geweldpleging met een discriminatoir aspect zijn niet in dit getal opgenomen.

Van de politie zijn geen betrouwbare landelijke cijfers voorhanden. Hoewel de Aanwijzing Discriminatie bepaalt dat alle klachten en aangiften moeten worden opgenomen en hiervan een lijst moet worden bijgehouden, is er geen overzicht van alle klachten en aangiften die bij de politie bekend zijn.

In het onderwijs wordt geen sluitende registratie bijgehouden van discriminatie. Op basis van meldingen door de schoolleiding zelf meldt de Inspectie voor het Onderwijs dat discriminatie in 2004 vooral plaatsvindt onder leerlingen in het Vmbo en het speciaal onderwijs. De Onderwijsinspectie ontwikkelt thans in aansluiting op en in samenhang met bestaande voorzieningen een veiligheidsmonitor voor het voortgezet onderwijs. Het thema discriminatie wordt daarin expliciet meegenomen.

Er zijn daarnaast nog andere civiele mogelijkheden voor klagers. Die gegevens (waaronder consumentenverhoudingen) worden echter niet centraal verzameld. In dit advies kunnen er daarom geen uitspraken over worden gedaan.

Het absolute aantal klachten lijkt gering. Dit is echter schijn. Er is sprake van onderrapportage. Dat vindt zijn oorzaak in de geringe klachtbereidheid van mensen, in de onvolledige registratie en in het in diverse gemeenten ontbreken van een ADB of meldpunt. Onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP rapportage minderheden 2003) toont aan dat het aantal mensen met een niet-Nederlandse achtergrond dat persoonlijk discriminatie ervaart vele malen groter is dan het aantal door de ADB's geregistreerde klachten. Het is aannemelijk dat ditzelfde geldt voor de andere discriminatiegronden.

Uit onderzoek van de Commissie Gelijke Behandeling blijkt dat 15% van de Nederlandse bevolking⁷ zich gediscrimineerd voelt. Uit de evaluatie AWGB 1999-2004 blijkt dat 31% van de mensen die discriminatie hebben ervaren overweegt stappen te ondernemen. Slechts 11% onderneemt daadwerkelijk actie.

Er is een aantal factoren te benoemen dat van invloed is op de klachtbereidheid:

- kennis van de mogelijkheden die de wet en de CGB bieden;
- bekendheid met het werk van ADB's;
- klacht weegt niet op tegen de verwachte opbrengst;
- emotionele barrières (de angst voor victimisatie);
- geen behoefte er iets aan te doen.

De conclusie kan getrokken worden dat er sprake is van onderrapportage, aan de andere kant berust niet elke klacht op een discriminatiefeit.

⁵) Een discriminatiefeit is een feit dat is ingeschreven op artikel 137c tot en met 137g Sr of 429quater Sr.

⁶) Uit deze optelsom zijn geen dubbelingen gehaald. Zoals zaken die bij een ADB zijn gemeld maar ook bij het OM zijn terechtgekomen. Het gaat vermoedelijk om een klein aantal.

⁷) De respondenten waren een dwarsdoorsnee van de Nederlandse bevolking. Rekening houdend met betrouwbaarheidsmarges, betekent dit concreet dat in de onderzochte 12 maanden circa 1.650.000 tot 2.000.000 Nederlanders van 18 jaar of ouder zelf zijn geconfronteerd met ongelijke behandeling.

2.6 Conclusies op grond van de situatie-analyse

Bestrijding van discriminatie is noodzakelijk voor het functioneren en beschermen van onze democratische rechtsstaat en voor de kwaliteit van onze samenleving. De Regiegroep vindt dat dit vraagt om een gecoördineerde aanpak door de overheid in al zijn geledingen en door het maatschappelijk middenveld. Burgers in Nederland moeten zich beschermd weten tegen discriminatie. Zij moeten in heel Nederland laagdrempelig, onafhankelijk en efficiënt advies en bijstand kunnen krijgen als zij zich gediscrimineerd voelen.

Ook het kabinet heeft het belang van de aanpak van discriminatie onderschreven en doet er veel aan om via allerlei voorzieningen burgers bescherming te bieden in geval van discriminatie.

De Regiegroep concludeert dat er sprake is van versnippering. Er is geen landelijk dekkend netwerk van voorzieningen waar burgers advies en bijstand in discriminatiezaken kunnen krijgen. Tussen de huidige ADB's (38) bestaat bovendien een groot verschil in omvang en kwaliteit. Het ontbreekt aan een totaaloverzicht van het fenomeen discriminatie. De Rijksoverheid heeft daardoor gebrekkige informatie. Daarnaast constateert de Regiegroep dat de ADB's discriminatie behandelen op alle gronden, terwijl de kennis van alle discriminatiegronden wordt aangeleverd door verschillende landelijke kenniscentra.

De Regiegroep constateert voorts dat de naleving van de Aanwijzing Discriminatie door de politie nog onvoldoende is. De politie heeft geen betrouwbare registratie van discriminatiezaken. De samenwerking tussen politie, OM, ADB's en gemeenten is van wisselend niveau en frequentie. Dit heeft een direct effect op de snelheid, zorgvuldigheid en effectiviteit in de aanpak van discriminatiezaken.

ADB's zijn voor hun structurele financiering afhankelijk van gemeenten en provincies. Zij vullen hun begroting aan met financiering op incidentele basis door het Rijk, diverse fondsen en bedrijven.

De instandhouding van ADB's is op dit moment een autonome bevoegdheid van provincies en gemeenten. 38 gemeenten hebben nu een ADB. Deze 38 ADB's bereiken ruim 7 miljoen inwoners. De Rijksoverheid heeft met cofinanciering (op basis van de Rijksstimuleringsregeling) geprobeerd, ADB's verder te laten professionaliseren en gemeenten te stimuleren ADB's financieel te ondersteunen. De Regiegroep constateert dat dit niet voldoende gelukt is. De financiering van bestaande ADB's staat onder druk door gemeentelijke bezuinigingen. Hierdoor is niet alleen een situatie van ongelijkheid voor de burger ontstaan - de burger heeft in de ene gemeente wel en in de andere gemeente geen voorzieningen - maar hebben ADB's ook niet de mogelijkheid zich optimaal te ontwikkelen en in te zetten.

Hoofdstuk 3: Advies

3.1 *Samenvatting*

Het is noodzakelijk dat de burgers in Nederland op gelijkwaardige wijze kunnen participeren en zich beschermd weten tegen discriminatie. Zij moeten in heel Nederland laagdrempelig, onafhankelijk en efficiënt advies en bijstand krijgen als zij zich gediscrimineerd voelen.

Vanuit deze maatschappelijke uitdaging adviseert de Regiegroep prioriteit te geven aan een landelijk dekkend netwerk van voorzieningen waar burgers klachten over discriminatie kunnen melden (ADB's en meldpunten). Door voor een regionale ADB-schaal te kiezen worden versnippering en afstemmingsproblemen verminderd. De Regiegroep stelt vast dat dit op basis van vrijwilligheid onvoldoende tot stand komt. Ervaring met de Rijksstimuleringsregeling wijst dat ook uit.

De Regiegroep heeft de optie overwogen van een bestuurlijk convenant tussen Rijk en gemeenten. Een dergelijk convenant biedt echter geen harde garantie voor een landelijk dekkend stelsel. Om die reden adviseert de Regiegroep te komen tot wetgeving, die garandeert dat de burger in iedere (kern)gemeente terecht kan als hij geconfronteerd wordt met discriminatie. Bovendien gaat het hier om een lokale verantwoordelijkheid voor het bewaren van respect jegens personen en de sociale samenhang tussen groepen. Tot nu toe hebben sommige gemeenten daaraan invulling gegeven door middel van een ADB, maar vele andere gemeenten niet. Ook uit de Paris-principles en ECRI-recommendations volgt dat het wenselijk is dat de ADB-functie een wettelijke grondslag heeft.

Uitgaande van het principe "decentraal waar het kan, centraal waar het moet" kiest de Regiegroep voor de volgende regeling. Het Rijk draagt verantwoordelijkheid voor het ADB-beleid, maar roept gemeenten in medebewind om de ADB-functie uit te voeren. Dit kan alleen via een wettelijke regeling. De regeling zou moeten inhouden dat er een landelijk dekkend netwerk van regionale ADB's tot stand komt en daarnaast in iedere gemeente een meldpunt. Voor de uitwerking zijn verschillende varianten denkbaar. De ADB-functie kan bijvoorbeeld worden ondergebracht bij een Bureau voor Slachtofferhulp of Sociaal Raadslieden Instituut.

De Regiegroep is zich ervan bewust dat een wetgevingstraject zijn tijd zal vragen. Zij maakt zich evenwel zorgen over het risico van afbraak. In afwachting van wetgeving adviseert de Regiegroep daarom de mogelijkheden te bezien voor een overgangsregeling, zodat het huidige niveau van werkzaamheden van de ADB's kan worden gewaarborgd.

Hierna geeft de Regiegroep 6 hoofdadvieszen aan de hand van de verstrekte opdracht en voegt daaraan 2 adviezen toe over interdepartementale samenwerking en evaluatie.

3.2 *Nader expliciteren van de (kern)taken van de ADB's*

De Regiegroep maakt een onderscheid tussen het fysieke antidiscriminatiebureau (ADB) en een meldpunt (een adres waar burgers met klachten terecht kunnen en waar zonodig doorverwijzing naar een ADB plaatsvindt).

De Regiegroep is van mening dat de volgende drie taken, in elk geval, tot het basispakket van een ADB behoren:

1. klachtbehandeling,
2. registratie (van klachten en meldingen) en monitoring,
3. voorlichting en beleidsadvies.

Uitgaande van ervaringsgegevens komt het klachtvolume jaarlijks overeen met 0,5 tot 1 promille van de bevolking. Op basis van ervaringsgegevens van goed functionerende ADB's zoals die in Amsterdam, Rotterdam en Den Haag adviseert de Regiegroep dat een ADB een bedieningsgebied heeft van minimaal 400.000 en maximaal 1.500.000 inwoners.

Er zijn dan voldoende mogelijkheden voor beroepskrachten zich te verbreden en te specialiseren om klanten effectief bij te staan.

Voor een bedieningsgebied van 400.000 inwoners, geldt volgens de Landelijke Vereniging van ADB's een personeelsbehoefte van 5 medewerkers. De personeelsinvulling is daarbij als volgt: een directeur, drie consultants en een administratieve medewerker.

Dit basispakket aan taken moet in een landelijk dekkende voorziening van ADB's vormgegeven worden.

Het basispakket kan waar nodig aangevuld worden met educatie op scholen en preventief en curatief beleid (bijvoorbeeld horecabeleid of jeugdbeleid). Voor deze taken werkt het ADB samen met het lokaal bestuur en de betreffende instellingen en instanties.

Bij klachtbehandeling zijn de volgende vormen te onderscheiden;

- alleen luisterend oor en registratie;
- informatie /advies /doorverwijzing;
- empowerment;
- bemiddeling;
- ondersteuning bij procedures.

De klachtbehandeling heeft in de eerste plaats tot doel slachtoffers van discriminatie te ondersteunen en hun zelfredzaamheid te bevorderen. Daarnaast dient het ADB aan de hand van klachten structurele patronen van discriminatie⁴ te signaleren en kan discriminatie worden voorkomen. Dit gebeurt door voorlichting en gedragsbeïnvloeding van personen en organisaties die zich - bedoeld of onbedoeld - aan discriminatie hebben schuldig gemaakt.

3.3 De verantwoordelijkheden van Rijk, provincie en gemeente voor de verschillende taken van de ADB's

De Regiegroep benoemt de volgende verantwoordelijkheden voor de verschillende bestuurslagen.

Verantwoordelijkheden van het Rijk

- Algemeen verantwoordelijk voor wet- en regelgeving en strafrechtelijke handhaving.
- Verzorgen van rapportages (internationale verplichtingen).
- Landelijk beleid ter bestrijding van discriminatie (beleidsvorming en coördinatie).

Verantwoordelijkheden van provincies

- Ondersteunen, stimuleren, bevorderen, signaleren en problemen bespreekbaar maken waar het gaat om tweede lijnstaken (ondersteuning) op het gebied van het integratiebeleid en/of het welzijnsbeleid.

⁴) Door discriminatie breed te definiëren (w.o. hate-crimes) kunnen ook geweldsincidenten of andere commune delicten geregistreerd worden door ADB's.

- Samenwerking en afstemming bevorderen bij bovenlokale problematiek.
- Provinciaal anti-discriminatiebeleid.

Verantwoordelijkheden van gemeenten

- Zorgdragen voor laagdrempelige voorzieningen, goede toegankelijkheid voor alle burgers, het bevorderen van de sociale cohesie, de leefbaarheid en binding en de openbare orde en veiligheid.
- Lokaal beleid ter bestrijding van discriminatie.

De Regiegroep onderkent voorts drie domeinen in de bestrijding van discriminatie:

1. oordeel;
2. kennis;
3. hulpverlening.

De eerste twee zijn bij uitstek landelijke verantwoordelijkheden. Het domein oordeel wordt ingevuld door de Rechterlijke Macht en de Commissie Gelijke Behandeling. Het domein kennis wordt ingevuld, door landelijke kennisinstellingen zoals bijvoorbeeld het LBR/LV en E-Quality. Het derde domein (hulpverlening) is de verantwoordelijkheid van gemeenten en wordt op lokaal niveau ingevuld door een ADB. Het meldpunt vormt de ingang daartoe.

3.4 *Uitwerking van het voorstel voor een goed landelijk dekkend netwerk van laagdrempelige ADB's*

Laagdrempelig dekkend netwerk

Iedere burger in Nederland moet in zijn directe leefomgeving melding kunnen doen van discriminatie en bijstand kunnen ontvangen als men zich gediscrimineerd voelt. Het is de verantwoordelijkheid van het openbaar bestuur de voorwaarden te scheppen om dat mogelijk te maken. Het Rijk is verantwoordelijk voor het tot stand brengen en het instandhouden van een landelijk dekkend netwerk voor klachten, registratie en voorlichting van en over discriminatie. Het Rijk komt haar verantwoordelijkheid na door dit wettelijk te regelen. Iedere gemeente is er verantwoordelijk voor dat haar inwoners toegang hebben tot een laagdrempelige ADB-functie. Verder moet er voor worden gezorgd dat de registratiegegevens eenduidige kwaliteit hebben. De Regiegroep acht het wenselijk dat iedere gemeente een ADB-functie zal inrichten maar niet noodzakelijkerwijs een zelfstandig ADB.

Uitgaande van een minimaal bedieningsgebied van 400.000 inwoners kan een ADB-gebied territoriaal aansluiten bij de politieregio. Per regio worden een of meer (in de grote regio's) centrumgemeenten aangewezen waar de fysieke organisatie van de ADB-functie plaatsvindt. Het uitgangspunt is een logische geografische spreiding.

De Regiegroep acht het van belang dat een regionaal ADB goed bereikbaar en laagdrempelig is. De Regiegroep gaat er vanuit dat de eigenlijke behandeling van de klachten door het regionale ADB wordt gedaan en dat het vormgeven van laagdrempeligheid van het ADB in samenspraak met de gemeenten in de betreffende regio tot stand komt door het creëren van lokale meldpunten.

Kosten Kijkend naar de huidige werkwijze van klachtafhandeling door goed functionerende ADB's gaat de Regiegroep in een voorlopig globaal rekenmodel (zie bijlage 2) ervan uit dat een bureau voor een bedieningsgebied van 400.000 inwoners een personeelsbehoefte heeft van 5 medewerkers (fte) en een financiering behoeft van 300.000 euro per jaar. Landelijk betekent dat met 16 miljoen inwoners een financieringsbehoefte van 12 miljoen euro.

3.5 Voorstel voor de ondersteuning van de ADB's door de vereniging LBR-LV ADB en overige landelijke expertisecentra

De Regiegroep maakt onderscheid tussen eerste lijnstaken (uitvoering van de ADB taken op lokaal niveau) en tweede lijnstaken (landelijke ondersteuning van de ADB's en kennisontwikkeling en landelijke registratie op basis van ADB gegevens). De ADB's behandelen discriminatie op alle gronden, terwijl de kennisontwikkeling van alle discriminatiegronden verspreid is over verschillende kenniscentra. Het ontbreekt aan een landelijke organisatie die de ondersteuning van de ADB's tot zijn taak rekent. Over de tweede lijnstaken stelt de Regiegroep het volgende voor.

Oprichting landelijke organisatie

Thans zijn de expertise op het gebied van discriminatie op grond van ras en etniciteit en de belangenbehartiging van ADB's belegd bij het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR) respectievelijk de Landelijke Vereniging van ADB's en Meldpunten (LV ADB's).

De Regiegroep onderschrijft het belang van het samengaan van LBR en LV-ADB in een organisatie zoals de Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie heeft aangekondigd in de laatste voortgangsrapportage NAP (juni 2005).

Taken landelijke organisatie

Inhoudelijk is het landelijk bureau verantwoordelijk voor het leveren aan de ADB's van de expertise op het terrein van discriminatie (bestrijding) op alle gronden en alle terreinen. De landelijke organisatie ondersteunt de ADB's met expertise, deskundigheidsbevordering en modellen voor het uniformeren/standaardiseren van werkzaamheden (o.a. klachtbehandeling of registratie).

Tevens verzorgt de landelijke organisatie jaarlijks de landelijke rapportage gelijke behandeling.

Het betrekken van expertise

De landelijke organisatie kan zelf expertise ontwikkelen, van andere organisaties aangeleverd krijgen of inkopen. De landelijke organisatie kan door middel van werkafspraken deskundigheid op alle non-discriminatiegronden betrekken bij de bestaande landelijke expertisecentra. De departementen die financieel verantwoordelijk zijn voor de verschillende expertisecentra zullen daartoe (voor zover dit mogelijk is) in de subsidievoorwaarden van de betreffende expertisecentra op moeten nemen dat zij bepaalde nader te omschrijven activiteiten zullen verrichten ten behoeve van de landelijke organisatie. Departementen kunnen expertise ook op projectbasis laten ontwikkelen en ter beschikking stellen aan de landelijke organisatie.

3.6 Voorstel voor de versterking van de samenwerking met andere partners

De Regiegroep stelt voorop dat samenwerkingspartners hun inspanningen moeten richten op preventie van discriminatie. Indien de situatie daar om vraagt moet repressief worden opgetreden door politie en OM. Het strafrecht is steeds een uiterst middel. De naleving van de Aanwijzing Discriminatie van het Openbaar Ministerie is nog onvoldoende. De politie heeft geen betrouwbare registratie van discriminatiezaken. Vooral de bejegening door de politie bij het doen van aangifte wordt niet altijd als passend ervaren. De samenwerking tussen politie-OM-ADB's en gemeenten is van wisselend niveau en frequentie. Dit heeft een direct effect op de snelheid, zorgvuldigheid en effectiviteit in de aanpak van discriminatiezaken.

De Regiegroep ziet het als een noodzakelijke voorwaarde voor effectieve bestrijding van discriminatie dat politie, gemeenten en het OM op dit terrein verder professionaliseren door:

- De eigen registratie te verbeteren (o.a. door uniformering);
- De registratie van ADB, politie en OM op elkaar af te stemmen;
- Periodiek te overleggen tussen ADB-OM-Politie en gemeente;
- De naleving van de Aanwijzing Discriminatie te monitoren.

Bij samenwerking kan verder gedacht worden aan afstemming van registratiegegevens van de Commissie Gelijke Behandeling, de onderwijsinspectie en arbeidsinspectie, woningbouwcorporaties, werkgevers en werknemersorganisaties en het zoeken van aansluiting bij gemeentelijke veiligheids- en leefbaarheidsmonitoren. De ontwikkeling hiervan is een verantwoordelijkheid van het Rijk.

Ondersteunend aan het advies voor een landelijk dekkend netwerk adviseert de Regiegroep een aantal maatregelen:

- Kennisoverdracht van Good practices; de landelijke organisatie (zie 3.5) verzamelt en verspreidt naar gemeenten zogenaamde good practices. Hetzelfde is aan te bevelen voor het LECD van het OM en die van de politie.
- Stroomlijnen communicatie-uitingen; de communicatie-uitingen van in ieder geval LBR, LV-ADB, MDI, CGB, worden op elkaar afgestemd. Dan gaat het om klachtformulieren, internetsites en voorlichtingsmateriaal.

3.7 Financiële rollen en verantwoordelijkheden

Uitgaande van het principe “decentraal waar het kan, centraal waar het moet” kiest de Regiegroep voor de volgende regeling. Het Rijk draagt verantwoordelijkheid voor het ADB-beleid, maar roept gemeenten in medebewind om de ADB-functie uit te voeren. Dit kan alleen via een wettelijke regeling. De regeling zou moeten inhouden dat er een landelijk dekkend netwerk van regionale ADB's tot stand komt en daarnaast in iedere gemeente een meldpunt. Medebewind houdt in dat gemeenten voor het uitvoeren van het ADB-beleid van het Rijk een financiële compensatie krijgen, dit conform artikel 108 van de Gemeentewet. Deze financiële middelen kunnen via het gemeentefonds worden toegekend. Het vaststellen van de kosten van het ADB-beleid en de hoogte van de compensatie geschiedt op basis van artikel 2 van de Financiële verhoudingswet.

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van de ADB-taken. Deze zullen door gemeenten worden gesubsidieerd, dit mede gezien het belang van de ADB's voor de gemeenten (zie Hoofdstuk 1). De Regiegroep acht het een verantwoordelijkheid van de provincie discriminatiebestrijding op provinciaal niveau, waar nodig, te coördineren. Het is een goede zaak dat ook provincies bijdragen aan de kosten, met name waar het gaat om bovenlokale activiteiten en beleidsontwikkeling ter bestrijding van discriminatie. De Regiegroep wil de provincie niet verplichten een structurele financiële bijdrage aan de ADB's te leveren.

Voor de uitvoering van een aantal landelijke taken, zoals het ontwikkelen, in stand houden en verspreiden van kennis en expertise, draagt het Rijk de verantwoordelijkheid. Dit komt tot uiting in financiële ondersteuning van LBR/LV, CGB, MDI, E-Quality en KHLE, en in het op projectmatige basis stimuleren van kennisontwikkeling of het aankopen van expertise.

Omdat het om een bepaald voorzieningenniveau gaat, worden de ADB's op input gefinancierd en leggen zij verantwoording af over de output-gegevens.

3.8 Coördinatie op Rijksniveau

De Regiegroep geeft het kabinet in overweging een coördinerend bewindspersoon te benoemen voor een samenhangende uitvoering van het ADB-beleid.

De aanpak van discriminatie oftewel het bevorderen van gelijke behandeling blijft een aandachtsgebied van alle betrokken departementen. Dit 'inclusief beleid' betekent dat de betrokken bewindslieden bij het voorbereiden van beleidsmaatregelen op hun eigen domein rekening houden met de eventuele gevolgen van maatregelen voor de gelijke behandeling. Met andere woorden: het onderwerp gelijke behandeling en nondiscriminatie krijgt in het algemene beleid aandacht en waar dat nodig is specifieke aandacht of extra accent.

3.9 Samenwerken en evalueren

De Regiegroep heeft een aantal voorstellen gedaan betreffende het functioneren van de ADB's en meldpunten. Centraal daarin staat een effectieve bestrijding van discriminatie door een andere wijze van samenwerken. Zij beveelt aan deze voorstellen periodiek te evalueren.

Bijlage 1

Taakopdracht van de Minister voor Vreemdelingenzaken en Integratie

ad 1) Nader expliciteren van de (kern)taken van de ADB's

Het is noodzakelijk dat de bestaande (kern)taken goed worden omschreven dan wel verder worden uitgewerkt. Van belang hierbij is bijv. de vraag: welke (kern)taak van de ADB's is van belang voor de Rijksoverheid en welke voor de gemeenten en/of provincies. De Rijksoverheid heeft internationale verplichtingen op het gebied van monitoring en dataverstrekking.

ad 2) Benoemen van verantwoordelijkheden van Rijk, provincie en gemeente bij de verschillende taken van de ADB's

Het benoemen van de verantwoordelijkheden heeft een inhoudelijk en financieel aspect. Lokale en regionale overheden moeten het besef hebben dat ze discriminatie effectief moeten aanpakken, dit in het kader van veiligheid, binding, voorkomen van onrust. Dat heeft weer tot gevolg dat zij hun ADB's moeten toerusten.

ad 3) Voorstel voor een goed landelijk dekkend netwerk van laagdrempelige ADB's

Momenteel is er een landelijk netwerk, dat echter niet veel zegt over de mate van functioneren van de ADB's of over de grootte van en het aantal fte's bij de ADB's. De vraag is op welke wijze de ADB's zo moeten worden ingericht dat ze hun taken professioneel kunnen vervullen. Dat kan ook bijv. op regionaal niveau in plaats van lokaal niveau.

ad 4) Voorstel voor de ondersteuning van de ADB's door de vereniging LBR-LV ADB's en overige landelijke expertisecentra

Dit heeft te maken met het feit dat de ADB's die over alle discriminatiegronden gaan en breed opereren, thans kennis moeten halen bij elk afzonderlijk expertisecentrum. Deze kenniscentra zijn smal en bestrijken slechts één discriminatiegrond. Bundeling van diverse expertisecentra draagt bij aan de versterking van de antidiscriminatie-infrastructuur.

ad 5) Voorstel voor de versterking van de samenwerking met andere partners

Het werk van de ADB's valt of staat voor een deel met een goede handhaving en/of doorverwijzing.

ad 6) Financiële rollen en verantwoordelijkheden

Het grote probleem dat samenhangt met het functioneren van de ADB's, is, zoals in ad 2 al genoemd, de vraag wie wat moet betalen. Het is van essentieel belang dat duidelijkheid wordt geschapen over de financiële rol van iedere overheidspartij.

Toelichting bij de taakopdracht

In het Nationaal Actieplan tegen Racisme heeft het kabinet aangegeven dat het noodzakelijk is te investeren in het stroomlijnen van de infrastructuur met betrekking tot antidiscriminatie/antiracisme. Voorts is er een versterking van de samenwerking en afstemming op dit terrein tussen organisaties en instanties gewenst en zal de registratie van discriminatievoorvallen moeten worden geprofessionaliseerd.

Om uitvoering te geven aan bovengenoemde punten, betekent dit in het kort dat de antidiscriminatiebureaus (ADB's) in staat moeten worden gesteld hun dienstverlening te optimaliseren, zodat zij burgers een toegankelijke en laagdrempelige voorziening kunnen (blijven) bieden in geval van discriminatie.

Met de afloop van de Stimuleringsregeling worden de ADB's in hun voortbestaan bedreigd vanwege het gebrek aan financiële ondersteuning. Omdat het belang van ADB's door Rijksoverheid en lagere overheden wordt onderkend, is in overleg met de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (VNG) en het Interprovinciaal Overleg (IPO) besloten een Regiegroep op te richten die tot taak heeft om binnen een tijdsbestek van drie maanden een actiegericht plan van aanpak over de verdere ontwikkeling van de ADB's op te stellen. Daar het van belang is dat de Regiegroep breed wordt gedragen, is ervoor gekozen de Regiegroep te laten bestaan uit betrokken leidinggevenden en/of bestuurlijke vertegenwoordigers van het Rijk (ministeries van Justitie, SZW, BZK en VWS), de VNG, het IPO, de vereniging LBR-LV, de Commissie Gelijke Behandeling, het openbaar ministerie (OM) en de politie. Een onafhankelijke voorzitter zal de Regiegroep leiden en een projectleider zal de Regiegroep beleidsmatig bijstaan.

Bijlage 2

Toelichting op rekenmodel regionaal ADB

Het rekenmodel is gebaseerd op de werkzaamheden van het Bureau Discriminatiezaken die worden gerekend tot de basisvoorziening in Den Haag. Het gaat om ondersteuning bij klachten, voorlichting en pr en signalering en monitoring.

De ondersteuning bij klachten bestaat uit individuele klachtbehandeling (alleen registratie/luisterend oor, informatie/advies/doorverwijzing, empowerment, bemiddeling en ondersteuning bij procedures) en het (beperkt) bieden van een structureel vervolg in de vorm van voorlichting en beleidsadvisering

Daarbij wordt in het rekenmodel het volgende uitgangspunt gehanteerd (gebaseerd op de praktijkervaring van het Bureau Discriminatiezaken).

Alleen registratie/luisterend oor:

35 procent van de klachten; gemiddelde behandelingstijd 1 uur.

Informatie/advies/doorverwijzing

35 procent van de klachten; gemiddelde behandelingstijd 2 uur

Empowerment

5 procent van de klachten; gemiddelde behandelingstijd 4 uur

Bemiddeling

15 procent van de klachten; gemiddelde behandelingstijd 15 uur

Ondersteuning bij procedures

10 procent van de klachten; gemiddelde behandelingstijd 25 uur

Uitgaande van 400 klachten komt het bovenstaande neer op 2400 uur voor de registratie en ondersteuning bij klachten over discriminatie.

Naast de individuele ondersteuning is er in een aantal gevallen een structureel vervolg van de afhandeling. In het rekenmodel wordt uitgegaan van 5 procent van de klachten, gemiddelde tijdsduur vervolgtraject 10 uur. Deze werkzaamheden vallen buiten de berekening van de directe ondersteuning bij klachten en kunnen voortvloeien uit alle boven genoemde vormen. Uitgaande van 400 klachten houdt dit in dat er 200 uur ingezet kan worden voor een structureel vervolg.

In het rekenvoorbeeld wordt uitgegaan van de volgende cijfers.

Ondersteuning bij klachten (inclusief structureel vervolg):	2600 uur
Voorlichting en pr:	1300 uur
Signalering en monitoring:	800 uur
In totaal gaat in dit rekenmodel om	4700 uur.

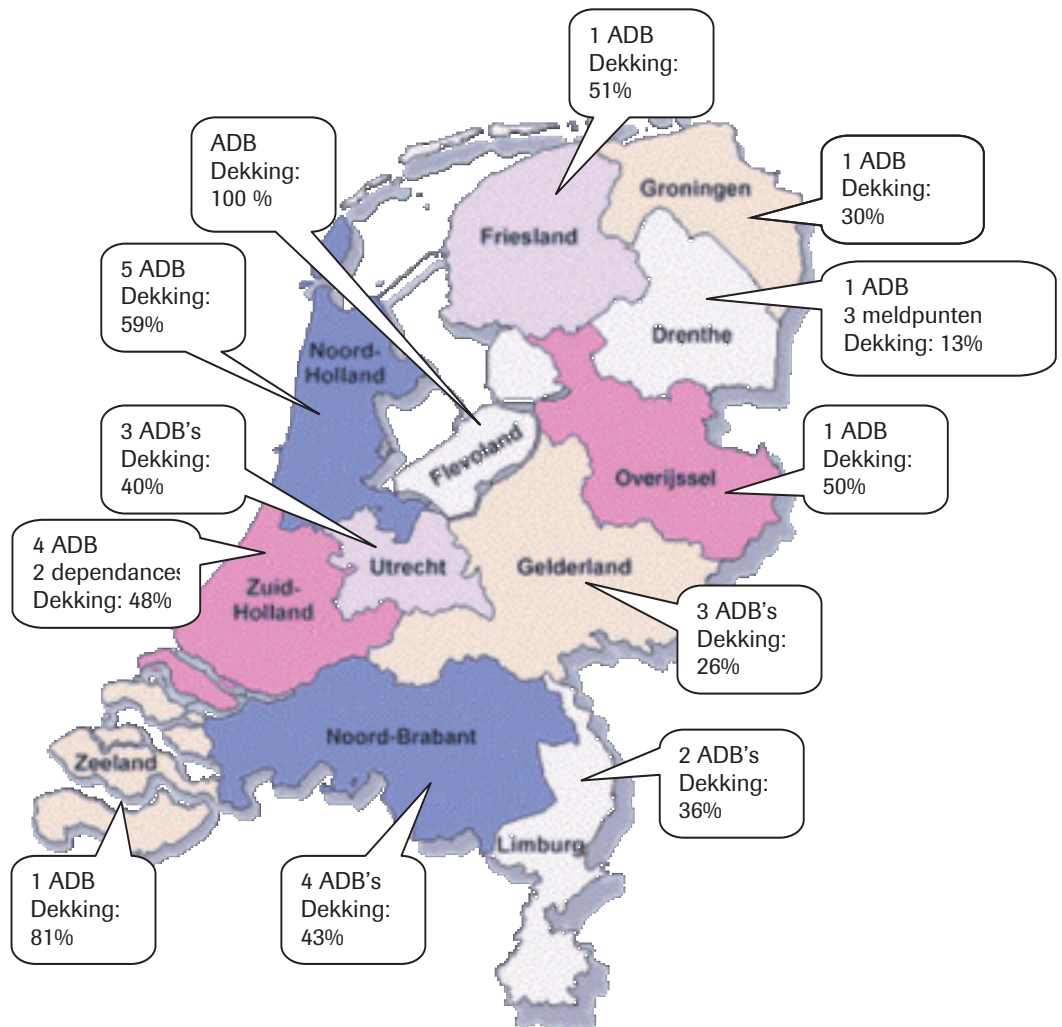
Uitgaande van een uurtarief van € 72,50 komt dat voor bovenstaand berekeningsmodel neer op € 340.750,- . Teruggerekend naar 400.000 inwoners komt dit neer op € 302.000,- Er zijn overigens ADB's die een hoger uurtarief hanteren. Die komen in dit model dus op een hoger bedrag uit.

LVADB/071005/GJA

Bijlage 3

Aantallen ADB's per provincie en hun dekking

Dekking: percentage inwoners dat toegang heeft tot een ADB.



Overzicht van gemeenten en provincies die financieel bijdragen aan ADB's

Provincie Friesland	Gemeente Leeuwarden: € 12.000,-; structureel Beperkte structurele bijdrage 8 Friese gemeenten (Dongeradeel, Heerenveen, Lemsterlan, Littenseradiel, Opsterland, Smallingerland, Sneek, Weststellingwerf: circa € 10.000,-; structureel Provincie Friesland: € 40.000,-; structureel + vooralsnog eenmalig € 40.000,- extra voor 2005
Provincie Groningen	Provincie Groningen: € 17.500,- ; 2005; niet structureel
Provincie Drenthe	Gemeente Assen: € 10.000,- Bij drie welzijnsorganisaties in Emmen, Meppel en Hoogeveen meldpuntfunctie (2 uur per week per organisatie op declaratiebasis)
Provincie Overijssel	Zes gemeenten (Enschede, Almelo, Hengelo, Zwolle, Deventer en Kampen): € 151.799,- Provincie Overijssel: € 35.000,-
Provincie Gelderland	Gemeente Apeldoorn: € 38.000,- Gemeente Nijmegen: € 61.000,- Gemeente Tiel: € 10.000,- (niet structureel) Gemeente Wageningen: 0,22 fte Gemeente Ede Gemeente Rhenen
Provincie Flevoland	Gemeente Almere: € 23.000,- (structureel) + € 5.000,- mogelijk via projecten Gemeente Lelystad: € 18.500,- (structureel) Gemeente Dronten: € 3.000,- (structureel) Gemeente Zeewolde: € 1.361,- (structureel) + € 600,- mogelijk via projecten Gemeente NOP: 5.400,- (in behandeling) Provincie Flevoland: € 25.000,- (structureel) + € 5.000,- mogelijk via projecten
Provincie Utrecht	Gemeente Utrecht: € 130.000,- Gemeente Amersfoort: € 35.000 Gemeente Veenendaal: € 45.000
Provincie Noord-Holland	Gemeenten inNoord: € 104.200,- (structureel, zie bijlage overzicht bijdragen gemeenten); bezuinigingen aangekondigd van ca. € 15.000,- Gemeente Zaanstad: € 53.550 (structureel) Gemeente Purmerend: € 21.500 (structureel) Gemeente Oostzaan: € 3.600,- (structureel) Gemeente Wormerland: € 5.900 (structureel)
	Gemeenten in regio Kennemerland (gemeenten Haarlem, Haarlemmermeer, Heemstede, Heemskerk, Beverwijk, Velsen): € 116.125 (structureel). In 2006 zal dit bedrag afnemen naar maximaal € 91.920
	Gemeente Hilversum (beëindiging subsidie verwacht in 2005)
	Gemeente Amsterdam : € 310.000,-

Perspectief op gelijke behandeling

Provincie Noord-Holland incidenteel op projectbasis: 28.000,- project Go discriminate yourself met ADB's Haarlem, Zaanstad en Alkmaar en € 20.000,- voor de Wereldreis door de Zaanstreek georganiseerd door het ADB in Zaanstad en de Federatie Steunfuncties Minderheden.

Provincie Zuid-Holland	Gemeente Leiden:	€ 60.000,- :structureel
	Gemeente Gouda:	0,22 fte bij sociaal raadslieden
	Gemeente Den Haag:	€ 280.000; structureel
	Gemeente Delft:	€ 45.000; structureel
	Gemeente Rotterdam:	€ 366.400,-; structureel
	Gemeente Schiedam:	€ 51.800; structureel
	Gemeente Spijkenisse:	€ 15.000,- (onzeker over voortzetting in 2005 e.v.j.)
	Gemeente Dordrecht:	€ 71.000 + € 9.000 van de provincie op projectbasis
	Provincie Zuid-Holland	(op projectbasis, meerjarenafspraken mogelijk)
	Provincie Brabant	Gemeente Den Bosch:
Gemeente Schijndel:		€ 6.500,- (structureel)
Gemeente Boxtel:		€ 6.500,- (structureel)
Gemeente Oss:		€ 21.100,- (structureel)
Gemeente Eindhoven:		€ 86.000,- (in elk geval t/m 2006)
Gemeente Tilburg:		€ 55.000,- (wordt voor 2006 aanbesteed)
Gemeente Breda:		€ 55.000,-
Gemeente Roosendaal:		€ 16.000,-
Gemeente Oosterhout:		€ 15.000,- (wordt vermoedelijk beëindigd in 2006)
Gemeente Moerdijk:		€ 7.000,-
Gemeente Werkendam:		€ 3.500,-
Provincie Limburg	Gemeente Venlo:	€ 10.600,- (voorzetting afhankelijk van regionaal draagvlak in 2006)
	Bureau Discriminatiezaken Limburg Zuid:	
	Gemeente Sittard/Geleen:	€ 25.000,-
	Gemeente Maastricht:	€ 35.000,-
	Gemeente Heerlen:	€ 35.000,- (aankondiging beëindiging subsidie)
	Diversen, incidenteel:	€ 26.000,-
	Provincie, incidenteel:	€ 40.000,-
Provincie Zeeland	Twaalf gemeenten (Vlissingen, Middelburg, Goes, Veere, Borsele, Reimerswaal, Tholen, Schouwen-Duiveland, Terneuzen, Oostburg waarschijnlijk beëindiging vanaf 2007, Sluis, Hulst beëindiging 2006) (exploitatie vrijwilligerskosten): er wordt uitgegaan van € 0,05 per inwoner Provincie Zeeland: kosten aanstelling teamleider en administratie (bedrag niet doorgegeven)	

Dit overzicht geeft een zo volledig mogelijk beeld van de huidige stand van zaken. Niet opgenomen in dit overzicht zijn gemeenten die in de afgelopen jaren hun subsidie hebben beëindigd.

LVADB/150905/GJA

Bijlage 4

Overzicht verantwoordelijkheden Rijksoverheid

Indeling naar werkterreinen en naar discriminatiegrond.

Schema A: Werkterreinen in relatie tot meest betrokken ministeries en de financiering van organisaties en kenniscentra.

Werkterreinen	Ministeries	Financiering van betrokken organisaties/kenniscentra door...
1. welzijnsbeleid	VWS	<ul style="list-style-type: none"> - Chronische zieken en GehandicaptenRaad (CG-Raad) - VWS - E-Quality- SZW - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LBR- Justitie/DH en DCIM projectsubsidies
2. sport	VWS	<ul style="list-style-type: none"> - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LBR- Justitie/DH
3. gezondheidszorg	VWS	<ul style="list-style-type: none"> - CG-Raad - VWS - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LBR- Justitie/DH en DCIM projectsubsidies - LEEFtijd - SZW (sinds 01/01/2005 over vanuit VWS)
4. Buurt/ wijk/ woonomgeving	VWS, Justitie	<ul style="list-style-type: none"> - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LBR - Justitie/DH en DCIM projectsubsidies - LEEFtijd - SZW - NPRD - Justitie/DCIM
5. jeugdzorg en -beleid	VWS, OCW, Justitie (MinJus + MV&I),	<ul style="list-style-type: none"> - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LBR- Justitie/DH en DCIM projectsubsidies ("lonsdale"-jeugd) - LEEFtijd - SZW
6. ouderenbeleid	VWS	<ul style="list-style-type: none"> - E-Quality- SZW - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LEEFtijd (LBL) - SZW
7. homo-emancipatiebeleid	VWS	<ul style="list-style-type: none"> - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS
8. gehandicaptenbeleid	VWS	<ul style="list-style-type: none"> - CG- Raad - VWS
9. arbeid en gelijke behandeling	SZW	<ul style="list-style-type: none"> - CG-Raad - VWS - E-Quality - SZW - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LBR - Justitie/DH en DCIM projectsubsidies - LEEFtijd - SZW
10. sociale zekerheid (vb pensioen)	SZW	<ul style="list-style-type: none"> - E-Quality - SZW

Perspectief op gelijke behandeling

Werkterreinen	Ministeries	Financiering van betrokken organisaties/kenniscentra door...
11. vrouwenemancipatie-beleid	SZW, Justitie (MV&I, vrouwen uit etnische minderheden)	- E-Quality - SZW
12. racisme	Justitie (MV&I + MinJus), OCW, BZK, SZW, VWS	- AFS – projectsubsidies Justitie/DCIM - E-Quality - SZW - LBR- Justitie/DH en DCIM projectsubsidies - NPRD - Justitie/DCIM
13. migratie en integratie etnische minderheden	Justitie (MV&I)	- E-Quality- SZW - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS
14. veiligheid/criminaliteit	Justitie (MinJus + MV&I : allochtoon ouderschap)	
15. radicalisering	Justitie (MinJus + MV&I)	- Forum (weerbaarheid)
16. discriminatie op internet	Justitie (MinJus + MV&I)	- MDI- Justitie/DCIM + DH
17. onderwijs	OCW	- CG-Raad - VWS - E-Quality – SZW - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LBR- OCW - LEEFtijd - SZW
18. media/beeldvorming	OCW	- CG-Raad - VWS - LBR- Justitie/DH - LEEFtijd - SZW
19. politie	BZK	- Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LBR - Justitie/DH en DCIM projectsubsidies
20. constitutionele zaken	BZK	
21. gemeentelijk/provinciaal beleid (lokaal beleid)	BZK	- CG-Raad - VWS - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LBR - Justitie/DH en DCIM projectsubsidies
22. huisvesting	VROM	- CG-Raad - VWS
23. ondernemerschap	EZ, Justitie (MV&I etnisch ondernemerschap)	
24. commerciële dienstverlening (goederen en diensten)	EZ, Justitie (horecadiscriminatie)	- Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid - VWS - LEEFtijd - SZW - LBR- Justitie/DH en DCIM projectsubsidies
25. financiële dienstverlening	FIN	
26. krijgsmacht	DEF	- Stichting Homosexualiteit en krijgsmacht

Schema B: Discriminatiegronden en verdeling verantwoordelijkheden (Rijksoverheid)

Discriminatiegronden	Wetgeving	Handhaving	Beleid/ Uitvoering	Financiering van landelijke expertisecentra door... Financiering van betrokken organisaties met oog op handhaving/naleving van discriminatiebepalingen (soms ook functie als advies-/kenniscentra!)
1. Godsdienst/ levensovertuiging	BZK (Awgb) Justitie (WvSr)	Politie- BZK OM- Justitie/DH CGB - Justitie/ DSR	In principe scheiding kerk/staat, als het speelt dan Justitie/DCIM	<ul style="list-style-type: none"> - Centrum Informatie en Documentatie Israël (CIDI) – geen rijksbijdrage - Anne Frank Stichting (AFS)- projectsubsidie door Justitie/DCIM - Landelijk expertise centrum Discriminatie OM (LECD) – OM betaalt zelf, indirect: Justitie/DH - Landelijk Bureau Discriminatiezaken politie (LBD) – geen rijksbijdrage, 25 politiekorpsen - Antidiscriminatiebureaus (ADB) – financiering staat ter discussie - Meldpunt Discriminatie Internet (MDI) – Justitie/DCIM + DH
2. Politieke gezindheid	BZK (Awgb)	CGB- Justitie/DSR	BZK	<ul style="list-style-type: none"> - ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM + DH
3. Ras/etnische afkomst	BZK (Awgb) Justitie (WvSr)	Politie- BZK OM- Justitie/DH CGB- Justitie/DSR Arbeidsinspectie/ SZW	Justitie/DCIM	<ul style="list-style-type: none"> - Landelijk bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie (LBR)- Justitie/DH , projectsubsidies DCIM - Nationaal Platform voor overleg en samenwerking inzake Racisme en Discriminatie (NPRD)- Justitie/DCIM - LECD / OM– OM betaalt zelf, indirect: Justitie/DH - LBD - 25 politiekorpsen - ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM + DH
4. Geslacht	SZW (Wgb m/v) Justitie (WvSr)	Politie- BZK OM- Justitie/DH CGB- Justitie/DSR Arbeidsinspectie/ SZW	SZW/DCE	<ul style="list-style-type: none"> - E-quality - SZW - LECD / OM– OM betaalt zelf, indirect: Justitie/DH - LBD – 25 politiekorpsen - ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM + DH
5. Nationaliteit	BZK (Awgb)	Politie- BZK OM- Justitie/DH CGB- Justitie/DSR	Justitie/DCIM	<ul style="list-style-type: none"> - ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM+DH
6. Hetero- en homoseksuele gerichtheid	BZK (Awgb) Justitie (WvSr)	Politie- BZK OM- Justitie/DH CGB- Justitie/DSR	VWS/DLB	<ul style="list-style-type: none"> - Kenniscentrum homo-emancipatie en lokaal beleid – VWS - LECD/OM - OM betaalt zelf, indirect: Justitie/DH - LBD – 25 politiekorpsen - ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM + DH

Discriminatiegronden	Wetgeving	Handhaving	Beleid/ Uitvoering	Financiering van landelijke expertisecentra door... Financiering van betrokken organisaties met oog op handhaving/naleving van discriminatiebepalingen (soms ook functie als advies-/kenniscentra!)
7 Burgerlijke staat	BZK (Awgb)	CGB- Justitie/DSR	BZK	- ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM + DH
8 Handicap/ chronische ziekte	VWS (Wgb h/cz) va. 1-1-2006 Justitie (WvSr)	Politie- BZK OM- Justitie/DH CGB- Justitie/DSR	VWS/DGB	- Chronische zieken en gehandicapten Raad- VWS va. 01/01/2006, handicap ook in WvSr - LECD- Justitie/DH - LBD – 25 politiekorpsen - ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM + DH
9 Leeftijd	SZW (Wgb I)	Politie- BZK OM- Justitie/DH CGB- Justitie/DSR	SZW	- Landelijk Expertisecentrum LEEftijd - SZW (sinds 01/01/2005 over vanuit VWS) - LECD - OM betaalt zelf, indirect: Justitie/DH - LBD – 25 politiekorpsen - ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM+DH
10 Deeltijdwerk (arbeidsduur)	SZW/Justitie/BZK (BW)	CGB- Justitie/DSR Arbeidsinspectie/ SZW	SZW	- ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM + DH
11 Contract onbepaalde duur/ bepaalde duur	Justitie/SZW (BW)	CGB- Justitie/DSR Arbeidsinspectie/ SZW	SZW	- ADB – financiering staat ter discussie - MDI – Justitie/DCIM + DH

Aandachtspunten/ toelichting

- Wetgeving**
- Naast artikel 1 Grondwet en discriminatiebepalingen in het Wetboek van Strafrecht (Artt. 90quater, 137c t/m g, 429quater) zijn er vier specifieke gelijke behandelingswetten (de Awgb, de Wgb m/v, de Wgb h/cz en de Wgb I) en een aantal gelijke behandelingsartikelen in het Burgerlijk Wetboek (Boek 7, titel 10, afdeling 4). Daarnaast zijn relevante artikelen te vinden in de Wet Onderscheid Arbeidsduur, de Ambtenarenwet (artt. 125g en 125h), de Wet Onderscheid Bepaalde en Onbepaalde Tijd (WOBOT), WOBOT (voor ambtenaren). Daarnaast bestaan er een aantal algemene maatregelen van bestuur met nadere regels bij de genoemde wetten: het Besluit gelijke behandeling (gebaseerd op de Awgb) en het Besluit beroepsactiviteiten waarbij het geslacht bepalend kan zijn (gebaseerd op de Wgb m/v), het Besluit gelijke behandeling bij pensioenen (mede gebaseerd op de Wgb m/v) en het Besluit werkwijze Commissie gelijke behandeling (gebaseerd op de Awgb).
 - Het MDI en de ADB's zien in beginsel op alle discriminatiegronden, waarbij de kanttkening past dat deze instanties met name klachten ontvangen over de gronden 1 t/m 9. Opmerkelijk is dat de CGB in 2004 de meeste verzoeken heeft ontvangen over de grond leeftijd (24%), gevolgd door geslacht (21%), handicap/chronische ziekte (14%), en ras (12%).
 - Er kan sprake zijn van overlap tussen discriminatiegronden en werkerreinen. Neem bijvoorbeeld de gehandicapte moslimvrouw die geweigerd wordt voor een bepaalde baan.

- d. Inmiddels ligt er een wetsvoorstel Integratiewet Awgb van BZK voor advies bij de Raad van State, dit wetsvoorstel ziet op het integreren van bovenstaande wetgeving inzake discriminatie in één wet.
- e. Minister Pechtold heeft recentelijk aangekondigd dat er begin 2006 een kabinetsreactie komt op de bevindingen van de CGB (evaluatie van 10 jaar Awgb) en een nader wetenschappelijk onderzoek naar de effectiviteit van de Algemene wet gelijke behandeling in de praktijk.

Handhaving

- f. Handhaving in deze kolom ziet m.n. op de strafrechtelijke handhaving (OM/politie) en civielrechtelijke handhaving (CGB) De overige mogelijkheden om naar de civiele rechter te gaan zijn niet uitgewerkt in dit schema, evenmin als de mogelijkheden van bestuursrechtelijke handhaving op lokaal niveau door gemeenten (vb. intrekken vergunning op grond van de Horeca- en Drankwet. Voor wat betreft de rol van MDI en ADB's in het kader van naleving van discriminatiebepalingen is het van belang op te merken dat deze instanties een belangrijke filterfunctie vervullen richting respectievelijk politie/OM en CGB.
- g. Bestuursrechtelijke handhaving via de Arbeidsinspectie is de laatste jaren niet actief ingezet, met uitzondering van onderzoek inzake de Wet Gelijke Beloning in relatie tot arbeidsduur, geslacht en ras/etnische afkomst. Verder wordt door SZW momenteel onderzocht wat de Arbeidsinspectie doet t.a.v. haar taken in relatie tot de Arbowet, die werkgevers opdraagt maatregelen te nemen tegen discriminatie. Een vorm van handhaven die niet gebaseerd is op bovenstaande wetgeving, maar toch vermeldenswaard is, is het meldpunt vertrouwensinspecteurs van de Inspectie van het Onderwijs. Dit meldpunt heeft sinds maart 2005 haar taken uitgebreid. Naast de bestaande aandachtsgebieden kunnen betrokkenen uit het onderwijs, zoals bestuurders, leraren, ondersteunend personeel, leerlingen, studenten, ouders en eventueel vrijwilligers, bij dit meldpunt terecht met signalen inzake discriminatie, fundamentalisme, extremisme en dergelijke.

Beleid en uitvoering

- h. Gemaakte kosten door verschillende ministeries:

	Justitie/DCIM	Justitie/DH	BZK	SZW	VWS	OCW	VROM
2005	€ 569.000 – begr.art. 16.2.2	€1.046.000	€500.000	€ 4.167.500 (zie aantek. hieronder)	€180.000 (ten behoeve van homo- expertise- centrum)	€ 50.000 (nog niet toegekend, wel tbv LBR gereserveerd)	€ 0

SZW: dit bedrag dekt meer kosten dan die alleen voor de discriminatiegronden wordt gemaakt en is dus niet representatief.

- i. Voor wat betreft de financiering van de ADB's moet opgemerkt worden dat de Rijksoverheid in de afgelopen jaren een Stimuleringsregeling Professionalisering ADB's heeft opgezet, deze regeling is per 1 augustus 2004 afgelopen. In de discussie over de toekomst van de ADB's wordt aandacht geschonken aan de manier waarop deze ADB's gefinancierd dienen te worden door de lokale en/of Rijksoverheid.

**Europese/
internationale
aandachtspunten**

- j. Onder Wetgeving worden tevens de Europese richtlijnen verstaan, welke inmiddels geïmplementeerd zijn in nationale wetgeving. Deze Europese ontwikkelingen en invloeden op het anti-discriminatie terrein zijn als zodanig niet meer herkenbaar in het overzicht.

- k. Recentelijk heeft de Europese Commissie een mededeling uitgebracht inzake een nieuwe “raamstrategie voor non-discriminatie en gelijke kansen voor iedereen”. Onderdeel van deze raamstrategie is het voorstel van de Europese Commissie om het jaar 2007 uit te roepen tot het “Europese Jaar voor gelijke kansen voor iedereen”. In dit jaar staan vier elementen centraal, nl. rechten (voorlichting over het recht op gelijkheid en non-discriminatie), vertegenwoordiging (participatie in de samenleving versterken), erkenning, (diversiteit toejuichen en ruimte geven), en respect en verdraagzaamheid (bevorderen van een hechtere samenleving). Opgemerkt wordt dat dit Europese jaar in hetzelfde jaar valt als de Tweede Kamer-verkiezingen.
- l. Het Ministerie van Buitenlandse Zaken is verantwoordelijk voor de coördinatie van internationale en Europese rapportageverplichtingen (VN-Verdrag tegen rassendiscriminatie, VN-Vrouwenverdrag, Raad van Europa- European Commission against Racism and Intolerance).
- m. Justitie/DCIM is verantwoordelijk voor de contacten met het Europees Waarnemingscentrum voor Racisme en Vreemdelingenhaat.

Bijlage 5

Samenstelling van de regiegroep Toekomst ADB's

Mevrouw dr E. Borst-Eilers (voorzitter Regiegroep)

Inter Provinciaal Overleg

De heren J.G. Kristen (gedeputeerde provincie Overijssel) en drs A.H. Buiks

Vereniging van Nederlandse Gemeenten

Mevrouw mr J.E. Overdijk-Francis

Gemeenten Naarden en Ouder Amstel

De heer dr J. P. Rehwinkel (burgemeester Naarden) en de heer J.R.A. Nawijn (burgemeester Ouder- Amstel)

Commissie Gelijke Behandeling

De heer mr A.G. Castermans en mevrouw mr M. M. van der Burg

Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten

De heer G.J. Ankoné

Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie

De heren H. Fermina en G. Grubben

Politieacademie

Landelijk Expertise Centrum Diversiteit

De heren mr. B. Poelert en M. Visser

Openbaar Ministerie

Landelijk Expertise Centrum Discriminatie

De heer mr. P. Velleman en mevrouw mr J. Vreekamp

Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

Directie Grote Steden Beleid en Interbestuurlijke Betrekkingen

De heren drs H.J. Schartman en drs P. Verhagen

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Directie Arbeidsverhoudingen

De heer M.R.P.M. Camps

Ministerie van VWS

Directie Lokaal Beleid

Mevrouw drs A. den Hoed en de heer drs B.D. Baks

Ministerie van Justitie

Directie Handhaving

De heren mr J. Stam en mr C. Hermans

Perspectief op gelijke behandeling

Ministerie van Justitie

Directie Coördinatie Integratiebeleid Minderheden

Mevrouw mr M.L. Haimé en mw. A. Kruithof

Ministerie van Justitie

Bureau Secretaris-Generaal

Departementale Projectenpool

De heer drs. R.M. de Prez (Projectleider)

Bijlage 6

Lijst van gebruikte afkortingen

ADB	Antidiscriminatiebureau
AWGB	Algemene wet gelijke behandeling
BZK	Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
BUPO	Internationaal verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten
CERD	Committee on the Elimination of Racial Discrimination
CGB	Commissie Gelijke Behandeling
ECRI	European Commission against Racism and Intolerance
EG	Europese Gemeenschap
EU	Europese Unie
EUMC	European Monitoring Centre on Racism en Xenofobia
Fte	Full time equivalent
KLHE	Kenniscentrum Lesbisch en Homo-emancipatiebeleid
LECD-NPA	Landelijk Expertise Centrum Diversiteit- Nederlandse Politie Academie
LECD-OM	Landelijk Expertise Centrum Discriminatie- Openbaar Ministerie
LBR	Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie
LV-ADB	Landelijke Vereniging van Anti Discriminatie Bureaus en Meldpunten
MDI	Meldpunt Discriminatie Internet
NAP	Nationaal Actie Plan tegen racisme NL
NHRI	National Human Rights Institutes
NvJ	Nederlandse Vereniging van Journalisten
OC&W	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen
OM	Openbaar Ministerie
Vmbo	Vorbereidend middelbaar beroeps onderwijs

