

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten Generaal
Postbus 20018
2500 AE DEN HAAG

Beantwoording Kamervragen inzake discriminatiebestrijding

Datum	Kenmerk
	5490397/07

Geachte Voorzitter,

Op 7 mei jl. heb ik Kamervragen ontvangen over de bestrijding van discriminatie door gemeenten van uw lid Dibi (GroenLinks) (kenmerk 2060714380) en van de leden Pechtold (D66), Dibi (GroenLinks), Arib (PvdA) en Jasper van Dijk (SP) (kenmerk 2060714390). Op 25 mei 2007 heb ik uw Kamer in een brief met kenmerk 5486377/07 laten weten dat de beantwoording van deze vragen nadere interdepartementale afstemming behoeft. Met deze brief stuur ik u mede namens de minister van Justitie, de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties en de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de antwoorden op uw vragen.

Hoogachtend,
de minister voor Wonen, Wijken en Integratie

drs. Ella Vogelaar

2060714380

Vragen van het lid Dibi (GroenLinks) aan de minister voor Wonen, Wijken en Integratie over bestrijding van discriminatie door gemeenten. (Ingezonden 7 mei 2007)

1

Hebt u kennisgenomen van het onderzoek van Amnesty International, waaruit gebleken is dat 92% van de gemeenten de aanpak van discriminatie niet heeft benoemd in het coalitieprogramma? 1)

Antwoord:

Ja, ik heb het onderzoek van Amnesty International persoonlijk in ontvangst genomen op 2 mei jl.

2

Vindt u het voldoende, dat 10% van de ondervraagde gemeenten integraal antidiscriminatiebeleid voert en 17% specifiek antidiscriminatiebeleid voert? Zo neen, op welke manier wilt u gemeenten motiveren actiever antidiscriminatiebeleid te voeren?

Antwoord:

Nee, ik vind dat er nog door te weinig gemeenten een integraal en specifiek antidiscriminatiebeleid wordt gevoerd. Juist omdat het Kabinet van mening is dat de aanpak van discriminatie op lokaal niveau van groot belang is, zullen gemeenten worden verplicht om burgers toegang te bieden tot een antidiscriminatievoorziening (ADV). Het Rijk stelt structureel € 6 miljoen per jaar beschikbaar om een landelijk dekkend netwerk van ADV's te realiseren. Om gemeenten nu al te stimuleren tot het voeren van antidiscriminatiebeleid heb ik een overbruggingmaatregel voor 2006 en 2007 gemaakt, waarover de Kamer bij brief (met kenmerk 5490213) op de hoogte is gesteld. Deze overbruggingsmaatregel stimuleert de gemeenten en provincies die hieruit middelen ontvangen om op een laagdrempelige en professionele ADV op te richten, dan wel in stand te houden en het dekkingsgebied van de ADV's te vergroten. Dat betekent dat 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. Momenteel wordt bezien in hoeverre een telefonisch meldpunt en een internetsite de laagdrempeligheid van de antidiscriminatievoorzieningen kan vergroten. Voor de langere termijn wordt wetgeving voorbereid om te realiseren dat iedere gemeente de burger toegang biedt tot een antidiscriminatievoorziening. 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. De nieuwe aanpak is bedoeld om een effectieve bestrijding van discriminatie te realiseren. Burgers kunnen straks dicht bij huis een klacht indienen, die ook op effectieve en professionele wijze kan worden afgehandeld. Ter ondersteuning van de gemeenten zal het landelijk telefonische meldpunt, "Discriminatie? BelGelijk en de internetsite www.BelGelijk.nl, worden uitgebreid en geprofessionaliseerd. Tenslotte zal in 2008 bij de realisatie van het landelijk dekkend netwerk op verzoek van uw Kamer een landelijke voorlichtingscampagne worden gelanceerd, die erop gericht zal zijn burgers te informeren over de mogelijkheden om aangifte te doen bij lokale meldpunten en de regionale voorzieningen.

3

Vindt u het voldoende dat 58% van de gemeenten niet of nauwelijks inzicht heeft in de mate waarin discriminatie voorkomt? Zo nee, op welke manier wilt u de omvang van discriminatie zo spoedig mogelijk inzichtelijk maken?

Antwoord:

Nee, dat inzicht zou groter moeten zijn.

De omvang van discriminatie wordt op verschillende manieren inzichtelijk gemaakt door de publicatie van een aantal monitors over de omvang en aard van discriminatie. De Commissie Gelijke Behandeling (CGB) brengt elk jaar de bundel 'Gelijke behandeling: oordelen en commentaar' uit. De meerjarige Monitor Rassendiscriminatie zal in opdracht van de minister voor Wonen, Wijken en Integratie opnieuw verschijnen in 2009. Momenteel wordt in aanvulling hierop de landelijk Monitor Discriminatie op de Arbeidsmarkt ontwikkeld in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. In samenwerking de Universiteit Leiden verzorgt de Anne Frank Stichting de Monitor Racisme en Extremisme.

De registratie van discriminatieklachten is één van de kerntaken van de antidiscriminatievoorzieningen. Door de landelijke vereniging Art. 1 wordt jaarlijks een landelijk overzicht gepubliceerd van alle discriminatieklachten die bij de lokale antidiscriminatiebureaus worden ingediend. Er wordt momenteel door zowel de landelijke vereniging Art. 1 als door de politie en het OM gewerkt aan een verbeterde registratie van klachten teneinde de omvang van discriminatie beter inzichtelijk te maken. De hierboven beschreven wettelijke regeling inzake discriminatievoorzieningen is er juist op gericht om de registratie te verbeteren en het inzicht in de omvang van discriminatie op zowel lokaal als landelijk niveau te vergroten, ook ten behoeve van internationale verplichtingen.

4

Zijn gemeenten wettelijk verplicht om discriminatie op de eigen werkvloer te voorkomen, gelet op het feit dat van de betrokken gemeenten slechts 30% daartoe maatregelen treft?

Antwoord:

Per 1 maart 2006 is artikel 125quater Ambtenarenwet in werking getreden dat gemeenten onder meer verplicht een gedragscode voor goed ambtelijk handelen tot stand te brengen. Verplicht onderdeel van die gedragscode is het voorkomen van discriminatie. In het najaar zal door de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties een evaluatieonderzoek worden gedaan naar de naleving van integriteitsbepalingen in de Ambtenarenwet. Wanneer er discriminatie op de werkvloer plaatsvindt, bijvoorbeeld door collega's onderling, door klanten (burgers) of door leidinggevenden moeten gemeenten daartegen (net zoals alle andere werkgevers) maatregelen treffen. Dit vloeit voort uit de Algemene wet gelijke behandeling. Gemeenten die geen maatregelen treffen tegen discriminatie op de werkvloer handelen in strijd met deze wet (artikel 5 lid 1 onder h). Werknemers kunnen bij discriminatie een klacht indienen bij de Commissie Gelijke Behandeling of naar de rechter gaan.

5

Gaat u naast de oprichting van 'Art.1' nog andere maatregelen nemen om discriminatie tegen te gaan? Welke rol ziet u daarbij weggelegd voor gemeenten? Welke rol ziet u in dit verband weggelegd voor de Commissie Gelijke Behandeling?

Antwoord

De fusie van het Landelijk Bureau ter bestrijding van Rassendiscriminatie met de landelijke vereniging van antidiscriminatiebureaus tot Art.1 is slechts één van de initiatieven van het Kabinet ter bestrijding van discriminatie op alle gronden, zoals aangegeven bij de antwoorden op de vragen 2 en 3. De bestrijding van discriminatie kan alleen door een gerichte en gezamenlijke aanpak. Daarom heeft het Kabinet bijvoorbeeld het initiatief genomen om op 7 juni 2007 met een conferentie een impuls te geven aan die gezamenlijke aanpak en een verbeterde afstemming tussen gemeenten, politie en OM - zoals u kunt lezen bij het antwoord op vraag 8. De Commissie gelijke behandeling (Cgb) speelt een belangrijke rol in de naleving van de gelijke behandelingswetgeving door middel van haar oordelen, bemiddeling, onderzoeken en adviezen. De wettelijke bevoegdheid van de Cgb om onderzoek uit eigen beweging te doen naar stelselmatige vormen van discriminatie is onlangs uitgebreid. Ook tracht de Cgb via algemene en doelgroepspecifieke voorlichting en educatie de bekendheid van de wet en de Commissie te vergroten.

6

Bent u bereid de arbeidsinspectie de mogelijkheid toe te kennen werkgevers een bestuurlijke boete op te leggen bij discriminatie op de werkvloer zoals nu al mogelijk bij een overtreding van de Arbowet of Arbeidstijdenwet? Zo neen, waarom niet?

Antwoord:

Zoals aangekondigd in de Voortgangsrapportage gelijke beloning van 11 juni 2007 zal de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een mogelijke rol van de Arbeidsinspectie bij het tegengaan van discriminatie op de werkvloer verder bezien.

7

Bent u bereid, gelet op de niet-acceptabele stagnatie van vrouwen, allochtonen en homoseksuelen in de top van het bedrijfsleven, een zwarte lijst van 'naming and shaming' op te stellen? Zo neen, bent u bereid de preventieve werking van een dergelijke zwarte lijst van 'naming and shaming' te onderzoeken?

Antwoord :

Nee, het kabinet kiest voor een positieve benadering en voor het aangaan van het gesprek met het bedrijfsleven, waarbij goede voorbeelden en het belang van diversiteit op alle niveaus juist onder de aandacht worden gebracht. Dat gebeurt via het ambassadeursnetwerk glazen plafond, waarbij voortrekkers uit het bedrijfsleven maatregelen nemen om de doorstroom van vrouwen in hun organisatie en branche te bevorderen en dit bekendheid geven. En via de glazenplafondindex, een digitaal zelfscreeningsinstrument, waarmee bedrijven de dikte van hun glazen plafond kunnen meten en vergelijken met andere organisaties in hun bedrijfstak en gerichte tips krijgen hoe zij hun situatie kunnen verbeteren (www.glazenplafondindex.nl). Ook gebeurt dit door Div, het Landelijk Netwerk Diversiteitsmanagement. Div bevordert de bewustwording van werkgevers, vooral in het mkb, over diversiteit in personeelsmanagement en bedrijfsbeleid en over de voordelen hiervan voor het bedrijf. Naast bewustwording over diversiteit helpt Div werkgevers, HR-managers en leidinggevendenden op een praktische manier bij het toepassen van diversiteitsbeleid.

8

Kunt u, gelet op een naderend einde van uw 100 polderdagen, inzichtelijk maken op welke wijze u vorm wilt geven aan een actief opsporingsbeleid van discriminatie?

Antwoord:

De minister van Justitie en de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties hebben op 7 juni 2007 een conferentie georganiseerd over de gezamenlijke aanpak van discriminatie met als doelgroep de politie, het OM, de gemeenten, de antidiscriminatiebureaus en andere ketenpartners. Op deze conferentie is het belang van een gezamenlijke aanpak van discriminatie onderschreven en is tot een gezamenlijke intensivering van de aanpak van discriminatie besloten. De minister van Justitie en de minister van BZK zijn voornemens jaarlijks een bijeenkomst met de ketenpartners te organiseren om de stand van zaken op te nemen en het beleid af te stemmen en te intensiveren daar waar nodig is.

Onder verwijzing naar de Aanwijzing Discriminatie (2003A005) van het College van procureurs-generaal wordt onder een actief strafrechtelijk opsporingsbeleid verstaan dat niet alleen bij een aangifte een strafrechtelijk onderzoek volgt, maar ook in gevallen dat de officier van justitie op andere wijze dan door middel van een aangifte kennis neemt van een overtreding van de artikelen 137c tot en met g of art. 429 quater WvSr. Bijvoorbeeld aan de hand van een lokaal criminaliteitsbeeld op basis van gegevens van politie, OM en het lokale antidiscriminatiebureau. De officier van justitie zal aan de hand van maatschappelijke belangen en de omstandigheden van het geval een afweging maken of een strafrechtelijk onderzoek geïndiceerd is.

Het Kabinet volgt de vorderingen op de implementatie van de negen randvoorwaarden en de Aanwijzing Discriminatie op de voet en de minister van BZK is hierover in gesprek met het Landelijk Expertisecentrum Diversiteit van de politie. In het kader van de overbruggingsmaatregel inzake ADV's worden convenanten afgesloten met gemeenten en provincies, waarin ook het belang van samenwerking met OM en Politie aan de orde wordt gesteld.

9

Kunt u aangeven wanneer de landelijke campagne, zoals uitgesproken in de motie Dibi 2), over de mogelijkheden voor en de noodzaak van melding van discriminatie gelanceerd zal worden?

Antwoord:

De landelijke voorlichtingscampagne wordt ontwikkeld in samenwerking met Art. 1 en gemeenten en zal in 2008 gelanceerd worden zodra het landelijk dekkend netwerk van ADV's gerealiseerd is. Deze zal breder worden ingezet dan de bewustwordingscampagne 'Discriminatie? Niet met mij!' die van 2004 tot 2006 door het Rijk is gevoerd. Begin 2007 is in Nederland reeds een campagne van start gegaan in het kader van het EU-jaar van de Gelijke Kansen, dat er op is gericht de burger bewust te maken van het recht op gelijke behandeling.

1) <http://www.amnesty.nl/index?w=17567&PHPSESSID=ec3eaa66db393fad35c3edbe1b86e6c4>

2) Kamerstuk 30 950, nr. 7, vergaderjaar 2006-2007

2060714390

Vragen van de leden Pechtold (D66), Dibi (GroenLinks), Arib (PvdA) en Jasper van Dijk (SP) aan de ministers voor Wonen, Wijken en Integratie en van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties over de aanpak van discriminatie door gemeenten. (Ingezonden 7 mei 2007)

1

Wat is uw reactie op het onderzoek naar gemeentelijk antidiscriminatiebeleid van Amnesty Nederland? 1)

Antwoord

Het rapport van Amnesty International bevestigt hetgeen begin 2006 reeds duidelijk was geworden uit het advies van de Regiegroep Borst. Op lokaal niveau wordt nog te weinig beleid gevoerd om discriminatie tegen te gaan en gemeenten hebben te weinig inzicht in de omvang van de problematiek. Dat is één van de redenen dat het Rijk stevig inzet op de realisatie van een landelijk dekkend netwerk van antidiscriminatievoorzieningen en hiervoor middelen beschikbaar stelt.

2

Bent u bereid om gemeenten aan te sporen een antidiscriminatiebeleid op alle gronden te ontwikkelen en uit te voeren, en hen daarbij, bijvoorbeeld door middel van een Handreiking lokaal antidiscriminatiebeleid, te ondersteunen? Wat bent u voornemens te doen om discriminatie op de werkvloer bij de gemeente als werkgever tegen te gaan, en het voeren van een diversiteitsbeleid te bevorderen? Welke acties bent u voornemens richting -en samen met- gemeenten te ondernemen om alle burgers in Nederland toegang tot een laagdrempelig meldpunt te garanderen? Wanneer verwacht u dat deze gerealiseerd zullen zijn?

Antwoord:

De verantwoordelijkheid voor het tegengaan van discriminatie op de werkvloer ligt bij de gemeenten zelf. Daarbij gelden de wettelijke kaders zoals neergelegd in de Algemene wet gelijke behandeling en artikel 125quater Ambtenarenwet, dat gemeenten onder meer verplicht een gedragscode voor goed ambtelijk handelen tot stand te brengen. Verplicht onderdeel van die gedragscode is het voorkomen van discriminatie. Ten aanzien van het diversiteitsbeleid zijn kwantitatieve doelstellingen opgenomen in het beleidsprogramma van het kabinet. De doelstellingen zijn gericht op alle veertien overheidssectoren. Behalve om de gemeenten gaat het hier bijvoorbeeld ook om het Rijk, de provincies, de politie, het primair en voorgezet onderwijs. De vormgeving van het diversiteitsbeleid is de verantwoordelijkheid van de afzonderlijke overheidssectoren. Het ministerie zal overheidsorganisaties hierbij ondersteunen met behulp van een internet-platform. Hierop zal een digitaal instrument worden geplaatst waarmee individuele overheidswerkgevers streefcijfers kunnen vaststellen en hun prestaties kunnen benchmarken ("diversiteitsindex"). Dit platform zal ook dienen om kennis over diversiteitsbeleid, bijvoorbeeld in de vorm van best practices en informatie over instrumenten die kunnen worden ingezet, te verspreiden en om organisaties met elkaar in contact te brengen. Het ministerie van BZK zal de voortgang op de doelstellingen monitoren en in de rapportages aan de Tweede Kamer ook expliciet aandacht besteden aan de instrumenten die door de sectoren worden ingezet.

Voor wat betreft de beantwoording van de overige deelvragen verwijs ik u naar het antwoord op vraag 2 van het lid Dibi (GroenLinks) aan de minister voor Wonen, Wijken en Integratie over bestrijding van discriminatie door gemeenten met kenmerk 2060714380, ingezonden op 7 mei jl.

3

Op welke wijze heeft u de in het Landelijk Kader Nederlandse Politie 2007 aangekondigde ketensamenwerking bevorderd? Hoe dringt u aan op implementatie van de daarin genoemde randvoorwaarden en de Aanwijzing Discriminatie?

Antwoord:

Voor het antwoord op deze vraag verwijs ik u naar het antwoord op vraag 8 van het lid Dibi (GroenLinks) aan de minister voor Wonen, Wijken en Integratie over bestrijding van discriminatie door gemeenten met kenmerk 2060714380, ingezonden op 7 mei 2007.

1) Aanpak van discriminatie door Nederlandse gemeenten; 443 kansen voor verbetering. Amnesty International afdeling Nederland, april 2007

Toelichting: deze vragen dienen ter aanvulling op eerdere vragen ter zake van het lid Dibi (GroenLinks), ingezonden 7 mei 2007 (vraagnummer 2060714380)