

Overzicht maatregelen uit het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie

Het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie bestaat uit maatregelen die een nieuwe impuls dienen te geven om de doelstellingen van het discriminatiebeleid te behalen en daarnaast uit maatregelen van lopend beleid die in belangrijke mate bijdragen aan het realiseren van deze doelstellingen. In onderstaande tabellen worden de maatregelen van het discriminatiebeleid, generiek en specifiek, toegelicht.

Bijlage 1

Generieke acties

Nieuwe impuls		
A. Preventie en bewustwording		
Actie	Stand van zaken	Toelichting
Landelijke publiekscampagne		
A1	Herhaling koepelcampagne Zet een streep door discriminatie en voortzetting van de campagne in 2017 en 2018.	In uitvoering In mei 2016 zijn de televisie- en radiospots van de koepelcampagne 'Zet een streep door discriminatie' herhaald. Deze campagne was een herhaling van de campagne van september 2015 en gebruikte hetzelfde concept en grotendeels dezelfde uitingen. Uit effectonderzoek achteraf bleek dat bijna negen op de tien respondenten vonden dat de campagne er (deels) in slaagt om de boodschap over te brengen dat discriminatie wettelijk niet is toegestaan. In 2017 en 2018 wordt de campagne voortgezet. Overkoepelend is er in december 2016 een digitaal platform voor de campagne opgezet (www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl) waarop alle campagne-uitingen te zien zijn en middelen worden geboden om zelf met de campagneboodschap aan de gang te gaan. Daarnaast zal de campagne met deelcampagnes op specifieke onderwerpen verder vorm krijgen.

A2	Uitbreiding van de toolkit bij de campagne met een brochure voor scholen.	In uitvoering	<p>Er worden twee toolboxes ontwikkeld: één om de invloed van stagediscriminatie in het mbo tegen te gaan en één om bewustwording over en het bespreekbaar maken van discriminatie te vergroten in het primair- en voortgezet onderwijs.</p> <p>Het programma Aanpak jeugdwerkloosheid heeft in het kader van de City Deal de samenwerking opgezocht met de ministeries van SZW en OCW om een toolbox te ontwikkelen met methoden om stagediscriminatie in het mbo tegen te gaan. De toolbox is reeds ontwikkeld en staat op www.discriminatie.nl/onderwijs. Om de toolbox onder de aandacht te brengen bij onderwijsinstellingen, docenten en stagecoördinatoren van scholen is een poster ontwikkeld die scholen kunnen uitprinten en ophangen in hun onderwijsinstelling en die via social media verspreid kan worden. Tijdens de week van 12 tot 17 februari 2017 krijgt de campagne ook op verschillende momenten aandacht. Momenteel wordt een animatie ontwikkeld die ter ondersteuning van het programma gebruikt kan worden. Bijvoorbeeld als handvat voor de gesprekspartner om binnen een school verder te kunnen met het onderwerp.</p> <p>De andere toolbox bevindt zich nog in de ontwerpfasen. De toolbox voor de bovenbouw van het primair onderwijs en de onderbouw van het voortgezet onderwijs zal een aantal voorbeelden van methoden bevatten die schoolleiders en leerkrachten kunnen gebruiken om hun bewustwording over discriminatie te vergroten, discriminatie bespreekbaar te maken in de klas en leerlingen weerbaarder te maken tegen dit maatschappelijk probleem. De inzet is om de toolbox te lanceren tijdens de onderwijsconferentie van onderwijspartner Stichting School en Veiligheid in april 2017.</p>
----	---	---------------	--

A3	Uitvoering deelcampagnes over specifieke vormen van discriminatie	Deels afgerond, deels in uitvoering	<p>In mei en in november 2016 vond een deelcampagne plaats over arbeidsmarktdiscriminatie, geïnitieerd door het ministerie van SZW. Deze campagne richtte zich op onbewuste vooroordelen over vrouwen, ouderen/jongeren, mensen met een migratie achtergrond en LHBTI's tijdens het werving- en selectieproces. Over (de effecten van) deze campagne is de Tweede Kamer reeds geïnformeerd.¹</p> <p>Van 14 tot en met 18 december 2016 is een deelcampagne uitgevoerd gericht op discriminatie in het voetbal, gezamenlijk door het ministerie van SZW en de KNVB.</p> <p>Het ministerie van VenJ heeft in de zomer van 2016 campagne gevoerd om de meldingsbereidheid onder LHBTI's te vergroten door middel van advertenties van de koepelcampagne in op de doelgroep gerichte media. Ook heeft een boot met de uitstraling van deze campagne meegevoerd tijdens de Canal Pride (6 augustus 2016) en zijn daaromheen communicatieactiviteiten verricht.</p> <p>Op 16 januari 2017 is de deelcampagne van het ministerie van VWS gericht op discriminatie van mensen met een beperking 'Meedoen met een handicap' van start gegaan. Tevens is in het gebouw van het ministerie van VWS een expositie geopend over de rechten van mensen met een beperking, LetmeBe.</p> <p>Voor 2017 is een deelcampagne gepland gericht op discriminatie op sociale media en op 'hate speech'. Daarnaast zal de campagne gericht op arbeidsmarktdiscriminatie worden herhaald.</p>
Diversiteit binnen (semi)overheid en bedrijfsleven			
A4	Invulling programma 'Inclusieve overheid'	In uitvoering	<p>In 2016 hebben twee voorbereidende kerngroepbijeenkomsten plaatsgevonden met de ministeries van BZK (inclusief de algemene bestuursdienst), SZW en OCW. Samen met Defensie is inmiddels een stuurgroep gevormd om diversiteit en inclusie binnen de (semi)overheid verder vorm te geven.</p> <p>Doelstelling van dit programma is om, zonder afbreuk te doen aan de eigen verantwoordelijkheid van betrokken sectoren/organisaties, te zorgen voor inspiratie over het stimuleren van diversiteit binnen de (semi) overheid. Dit door middel van het delen van goede voorbeelden. Het ministerie van BZK heeft een aantal sessies georganiseerd voor ondertekenaars binnen de Rijksoverheid om kennis te delen over diversiteit en inclusie. Daarbij wordt zowel geleerd van charterondertekenaars uit de private sector als uit de publieke. Het ministerie van SZW heeft dit jaar het Diversiteit charter gesubsidieerd</p>

¹ Brief van de Minister van SZW van 3 november 2016, Tweede voortgangsrapportage actieplan arbeidsmarktdiscriminatie, Kamerstukken II, 2016/17, 29 544, nr. 748.

			en een inspiratiesessie voor werkgevers uit de publieke en private sector georganiseerd met inbreng van wetenschap. Daarin zijn voorbeelden en kritische succesfactoren gedeeld om diversiteit en inclusie te stimuleren. Het ministerie van OCW heeft onder meer voor de zomer kennissessies over diversiteit georganiseerd voor het Hoger Onderwijs en voor de cultuursector op 8 december jongstleden. Er zullen ook in 2017 verschillende bijeenkomsten en workshops worden georganiseerd.
A5	Stimuleren van één gezamenlijk diversiteitscharter in 2018	In uitvoering	Het streven is om de komende jaren toe te werken naar één gezamenlijk charter voor de bevordering van inclusief werkgeverschap in 2018. In 2017 worden de mogelijkheden hiertoe onderzocht.
A6	Bezien in hoeverre de jaarlijkse rapportages over diversiteit binnen de overheid voldoen	In uitvoering	Voor zover het de diversiteit binnen de Rijksoverheid betreft, neemt de minister van BZK dit actiepunt mee in de beantwoording van de motie Marcouch/Van Miltenburg. De minister van BZK zal hierover rapporteren in het Jaarverslag Bedrijfsvoering Rijk 2016. Als onderdeel van de samenwerking binnen het programma inclusieve overheid zal worden stilgestaan bij ontwikkelingen en wensen ten aanzien van rapportages over diversiteit.
A7	Toetsen van Benchmark diversiteitskwaliteit gemeenten	In uitvoering	De publicatie 'Checklist diversiteitsbeleid gemeenten' zal in het voorjaar van 2017 gereed zijn en worden gepubliceerd op www.KIS.nl . De checklist richt zich op de vraag: Hoe divers is het personeel van deze gemeente samengesteld en hoe divers is de dienstverlening voor de inwoners van deze gemeente ingericht. Aan de hand van een methode om te prioriteren krijgt een gemeente er zicht op waar extra inzet nodig is en hoe het diversiteitsbeleid daarop is in te richten. Deze checklist is ontwikkeld in aanvulling op de benchmark die de diversiteitsindex biedt voor publieke organisaties, waaronder gemeenten.
A8	Uitvoeren van een verkennende studie naar een barometer culturele diversiteit voor het bedrijfsleven	In voorbereiding	De opdracht voor de verkennende studie is in voorbereiding.
A9	Kennis en tools verspreiden voor het meten en stimuleren van diversiteit binnen bedrijven	Afgerond	Op het Rijksweb is een infographic en informatie geplaatst die bedrijven kunnen gebruiken om diversiteit te stimuleren. De infographic good practices culturele diversiteit geeft op een snelle en makkelijke manier een aantal wezenlijke tips hoe een werkgever direct aan de slag kan gaan met diversiteit binnen zijn of haar organisatie.

A10	Verkenning, met de G4, naar de mogelijkheden om diversiteit te stimuleren middels openbare aanbestedingen en opdrachten		<p>Begin 2016 is n.a.v. een toezegging van de minister van SZW n.a.v. Kamervragen van het lid Karabulut,² een onderzoek opgestart naar de mogelijkheid om extra verplichtingen op te nemen ten aanzien van de naleving van sociale- en arbeidswetten in toekomstige contracten voor inkoop. Het onderzoek n.a.v. een motie van de leden Vermeij en van Weyenberg³ naar verruiming van de uitsluitingsgronden in de Aanbestedingswet wegens aantoonbare arbeidsmarktdiscriminatie, waarbij wordt gekeken naar een grotere rol voor de Inspectie SZW en het College voor de Rechten van de Mens, maakt hier onderdeel van uit. De eerste resultaten van dit onderzoek laten zien dat de nieuwe Aanbestedingswet juridisch gezien mogelijkheden biedt. De uitvoerbaarheid van deze maatregelen is als gevolg van de vereiste proportionaliteit complex en zal in de komende maanden nader worden onderzocht. Over de uitkomst hiervan wordt de Tweede Kamer in het voorjaar van 2017 geïnformeerd. Na afronding van dit onderzoek zal worden bekeken in hoeverre deze werkwijze ook kan worden toegepast voor het stimuleren van diversiteit.</p> <p>Ook is er een rapport van de Migration Policy Group opgeleverd met een aantal voorbeelden in België, Frankrijk en Spanje van het gebruik van diversiteitsclausules door gemeenten.</p>
	B. Versterkte samenwerking en infrastructuur		
	Actie	Stand van zaken	Toelichting
B1	Voortzetting pilot regionale rapportages en verbetering van registratie van en rapportage over discriminatie door gemeenten, antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en politie gezamenlijk	In uitvoering	<p>In 2016 werd, in opdracht van de Nationale Politie, voor het eerst een landelijke multi-agencyrapportage gepresenteerd, waarin de cijfers van ADV's, politie, College voor de Rechten van de Mens waren gebundeld.⁴</p> <p>Op 1 december 2016 heeft het ministerie van BZK samen met de Nationale Politie een bijeenkomst georganiseerd met antidiscriminatievoorzieningen (ADV's) en politie over het vervolg van de multi-agency eenheidsrapporten en stroomlijning van de diverse rapportages. Tijdens de bijeenkomst hebben de verschillende partijen over en weer visies en verwachtingen uitgewisseld over de rapportages over discriminatiemeldingen op landelijk- en regionaal niveau en opties verkend voor een stroomlijning van de diverse jaarlijkse rapportages.</p> <p>In 2017 zal in opdracht van Nationale Politie en BZK opnieuw een</p>

² Kamerstukken II, 2015/16, aanhangselnummer Handelingen II, nr. 2354

³ Kamerstukken II, 2015/16, 29 544, nr. 693

⁴ Kamerstukken II 2016/17, 30 950, nr. 104.

			landelijke multi-agencyrapportage worden uitgebracht.
B2	Uitvoeren van onderzoek naar de werking van de ADV's	In uitvoering	Het onderzoek is in het najaar van 2016 gestart en wordt uitgevoerd door Regioplan. Het doel van het onderzoek is inzicht te krijgen in de verschillende typen ADV's in Nederland, de wijze waarop zij opereren en de successen en problemen die zij ondervinden in de uitvoering van hun wettelijke taak (het verlenen van advies en bijstand en eventuele andere bovenwettelijke taken). De verwachting is dat het onderzoek begin april 2017 is afgerond. Naar aanleiding van de bevindingen in het onderzoeksrapport, zal worden bezien op welke wijze de werking van de ADV's kan worden versterkt.
B3	Bijdragen aan de ontwikkeling van een training voor ADV's om bekendheid te vergroten en weerbaarheid te versterken	In uitvoering	Om een impuls te geven aan de verdere uitrol van initiatieven gericht op meldingsbereidheid en weerbaarheid van gemeenschappen die discriminatie ondervinden, heeft de landelijke koepel van ADV's een trainingsmethodiek voor lokale sleutelfiguren ontwikkeld. Hiermee wordt in drie gemeenten door het lokale ADV proefgedraaid. Deze pilot zal naar verwachting in maart 2017 worden afgerond.
B4	Regelmatige inhoudelijke uitwisseling met relevante maatschappelijke organisaties	In uitvoering	Op 8 december 2016 organiseerde het ministerie van BZK in samenwerking met de VNG een bijeenkomst over mensenrechten op lokaal niveau, waarbij onder meer centraal stond op welke wijze mensenrechten in gemeentelijk beleid naar voren komen en hoe kennis over internationale mensenrechtenverdragen kan worden vergroot bij en ingezet door ambtenaren en bestuurders. Op 6 februari 2017 vond een Kenniskamer plaats, georganiseerd door het ministerie van BZK, over actuele ontwikkelingen en onderzoeken op het terrein van de (anti-)discriminatie, voor ADV's, maatschappelijke organisaties, belangenorganisaties, gemeente- en rijksambtenaren onderzoekers en wetenschappers. Naast deze bijeenkomsten waarin discriminatiebestrijding in den brede centraal stond, zijn er diverse bijeenkomsten georganiseerd met maatschappelijke organisaties over meer specifieke thema's. Daarover wordt gerapporteerd onder de specifieke actiepunten.

	C. Lokale aanpak van discriminatie Actie	Stand van zaken	Toelichting
C1	Ontwikkelen van een handreiking voor gemeenten om de lokale aanpak van discriminatie te intensiveren en presentatie van de handreiking tijdens een landelijke bijeenkomst voor gemeenten over inclusie en discriminatie	In voorbereiding	<p>De handreiking voor gemeenten over lokaal antidiscriminatiebeleid is in ontwikkeling. De bedoeling is om de handreiking onder meer door middel van een online brochure beschikbaar te stellen. Bij de verdere inhoudelijk invulling van de handreiking worden, voor zover relevant, de resultaten betrokken van het onderzoek naar de werking van de ADV's en de bevindingen uit het onderzoek van het Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) naar effectieve methodieken gericht op voorkomen en bestrijden van discriminatie. Ook zal worden bekeken of verbinding kan worden gemaakt met activiteiten richting gemeenten in het kader van de versterking van burgerschap.</p> <p>De handreiking wordt rond de zomer tijdens een landelijke bijeenkomst voor gemeenten gepresenteerd.</p>
C2	Bezien of de aanpak van de minister van OCW inzake de 'regenbooggemeenten' in de toekomst zou kunnen worden uitgebreid naar andere groepen dan LHBTI's.	In uitvoering	<p>De acties voor veiligheid en sociale acceptatie van LHBTI's via de 43 'Regenboogsteden' worden in 2017 vervolgd, ondersteund door de minister van OCW.</p> <p>Het ministerie van OCW ondersteunt sinds 2012 de gay-straight alliantie (GSA) Natuurlijk Samen van Radar/Art 1 (trekker), politie, Movisie, COC en LSA (Landelijk Samenwerkingsverband Actieve Bewoners). De GSA Natuurlijk Samen verkent, ondersteund door het ministerie van OCW, de mogelijkheden voor verbreding van deze Alliantie naar meerdere discriminatiegronden (sekse en etniciteit), met als inzet het vergroten van de impact voor wat betreft het verbeteren van de lokale (keten)aanpak van discriminatie.</p>
C3	Nagaan, in overleg met de VNG, of meer ondersteuning van gemeenten wenselijk is om tot een effectief lokaal antidiscriminatiebeleid te komen	Volgt na ontwikkeling van de handreiking	Een handreiking is slechts één van diverse middelen die kan worden ingezet om gemeenten te ondersteunen in het vertalen van wetgeving en landelijke campagnes naar gemeentelijk beleid. Na afronding van het opstellen van de handreiking zal met de VNG worden bezien of het wenselijk en mogelijk is om gemeenten ook op andere wijzen te ondersteunen. Daarbij zullen onder meer de bevindingen uit het onderzoek naar de werking van de adv's worden betrokken en de bevindingen van het Kennisplatform Integratie en Samenleving over effectieve methodieken.

C4	Stimuleren van gemeenten om een lokale invulling te geven aan de koepelcampagne	afgerond	Sinds december 2016 is er een online platform (www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl) waarop alle campagne-uitingen te zien zijn. Ook worden er op dit platform middelen aangeboden die gemeenten kunnen gebruiken voor eigen campagne-activiteiten.
C5	Aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt wordt een vast onderdeel in het periodieke overleg tussen het Rijk en de G4	In uitvoering	Er vindt op regelmatige basis overleg met de G4 plaats waarbij er ook gesproken wordt over discriminatie op de arbeidsmarkt.
C6	Uitvoeren van een evaluatie, in 2017, van de handreiking over het tegengaan van discriminatie in de horeca	In voorbereiding	Een programma van eisen voor de evaluatie van de handreiking is in voorbereiding. De evaluatie zal medio 2017 worden verricht.
D. Kennis en onderzoek Actie		Stand van zaken	Toelichting
D1	Uitvoeren van onderzoek naar effectieve interventies en ontwikkeling van factsheets en een praktisch instrument voor toetsing van interventies	Afgerond	<p>Het KIS (Kennisplatform Integratie en Samenleving) heeft vier onderzoeken uitgevoerd naar wat wel en niet werkt om discriminatie op basis van etniciteit, religie of huidskleur te verminderen. Onderzocht werden interventies zoals social media- campagnes tegen discriminatie, een training gericht op bewustwording van eigen vooroordelen en stereotypen, de inzet van dialoogbijeenkomsten en rolmodellen die het goede voorbeeld geven. Op basis van deze onderzoeken is een stappenplan gepubliceerd alsmede een lijst van tips voor interventie ontwikkelaars.</p> <p>In 2017 zullen er vanuit KIS kennis bijeenkomsten worden georganiseerd voor gemeenten en interventie ontwikkelaars.</p>
D2	Organiseren van een jaarlijkse netwerkbijeenkomst/kenniskamer	Afgerond/in uitvoering	De eerste kenniskamer over discriminatie vond plaats in september 2015. Op 6 februari 2017 vond de tweede kenniskamer plaats. Doel van de kenniskamers is het presenteren en bespreken van actuele ontwikkelingen en onderzoeken op het terrein van het voorkomen en bestrijden van discriminatie en het bieden van een netwerkmogelijkheid voor antidiscrimatievoorzieningen, maatschappelijke organisaties, belangenorganisaties, onderzoekers en wetenschappers.

D3	Herhaling, in 2017, van het onderzoek door het Sociaal en Cultureel Planbureau naar ervaren discriminatie	In voorbereiding	Vorbereidingen voor de uitvoering zullen de tweede helft van 2017 aanvangen. Publicatie van het rapport zal in 2018 plaatsvinden.
Breder kabinetsbeleid			
A. Preventie en bewustwording			
	Actie	Stand van zaken	Toelichting
a	Samenwerking met sociale media bedrijven	In uitvoering	De gesprekken met Twitter en Facebook hebben onder meer geresulteerd in concrete werkafspraken met het meldpunt internetdiscriminatie MiND, waardoor MiND snel met deze bedrijven kan schakelen om discriminerende uitingen verwijderd te krijgen. Daarnaast heeft in samenwerking met Twitter een training aan maatschappelijke organisaties plaatsgevonden, gericht op het spelen van een (effectievere) rol in het tegengaan van discriminatie op social media. Tijdens het Nederlandse voorzitterschap van de Europese Unie in de eerste helft van 2016 is er een gedragscode (Code of Conduct) voor het tegengaan van online hate speech afgesloten tussen de Europese Commissie en Facebook, Twitter, Google/Youtube en Microsoft. De Code of Conduct zorgt voor een snelle afhandeling van meldingen en het stimuleren van tegengeluiden ('counter speech').
b	Voortzetting van de financiering van MiND, het landelijke meldpunt internet discriminatie	Afgerond	MiND ontvangt ook in 2017 weer financiering.
B. Versterkte samenwerking en infrastructuur			
	Actie	Stand van zaken	Toelichting
a	Bevorderen van de deskundigheid en borging daarvan in de strafrechtketen	In uitvoering	Er is in het curriculum van de Politieacademie aandacht voor wet- en regelgeving met betrekking tot discriminatie, voor sociaal-communicatieve vaardigheden in een diverse samenleving en voor het omgaan met dilemma's en polarisatie. In 2016 heeft de Politieacademie handleidingen, casuïstiek en leermiddelen ten aanzien van diversiteit en discriminatie aangescherpt.

			<p>Ook is de curriculuminhoud op deze thema's nader geïnventariseerd en is het curriculum opnieuw beschreven. Het drieluikconcept⁵ is opgenomen in het curriculum en is - net als gastcolleges over etnisch profileren, het overtuigings- en reflectiemodel en het polarisatiemodel - tientallen keren met groepen uitgevoerd. Er is zowel landelijk als in eenheden een professionaliseringsdag over diversiteit georganiseerd. Daarnaast zijn docenten verder geprofessionaliseerd op het gebied van variëteit, diversiteit en discriminatie en is een start gemaakt met het docentenbestand zelf gevarieerder te maken.</p> <p>Een webpagina voor ervaringsuitwisseling binnen de Netwerken Divers Vakmanschap is in ontwikkeling. In 2017 wordt een basisopleiding en een leiderschapstraining gegeven aan leden van dit netwerk.</p> <p>Het Landelijk Expertise Centrum Discriminatie (LECD) van het OM heeft in 2016 wederom een leermodule aangeboden waarbij de strafrechtelijke aanpak van discriminatie en van commune delicten met een discriminatoir karakter centraal staat. Deze module is toegankelijk voor officieren van justitie, overige OM-medewerkers en de rechterlijke macht. Om het belang van diversiteit binnen het OM te onderstrepen is in 2016 tevens een werkconferentie over dit thema georganiseerd.</p>
b	Verbetering van registratie van en rapportage over discriminatie door de politie	In uitvoering	<p>Binnen het programma 'De Kracht van het Verschiil' - gericht op diversiteit en een betere aanpak van discriminatie - is veel inzet gepleegd op de rapportage van discriminatiecijfers. De politie heeft in 2016 wederom een verbeteringslag gemaakt in de gegevensverzameling en analyse van discriminatiezaken: het rapport over 2015 is op 29 september 2016 aan de Tweede Kamer gestuurd⁶. Het is voor het eerst dat op landelijk niveau een jaarrapport over discriminatie verscheen waarin de registraties van politie en ADV's in samenhang zijn gepresenteerd. Dit geeft een vollediger beeld van de aard van discriminatie-incidenten en -meldingen die zich voordoen in de maatschappij. Dit beeld wordt nog verrijkt doordat in dit rapport ook meldcijfers van andere organisaties zijn opgenomen (waaronder cijfers van discriminatie op internet) en aanvullende bronnen zijn geraadpleegd.</p>
c	Verbeterde samenwerking bij opsporing en vervolging	In uitvoering	<p>Begin 2017 start de politie met een tweewekelijkse landelijke screening van discriminatiezaken die vervolgens aan de basisteams worden aangeboden voor een snelle en goede opvolging van deze zaken. In 2017 treedt tevens een nieuwe Aanwijzing Discriminatie in werking. Om de</p>

⁵ Een wetenschappelijk onderbouwde benadering over waarnemen en interpreteren vanuit beleving waardoor percepties, vooroordelen en patronen inzichtelijk worden gemaakt.

⁶ Vergaderjaar 2015-2016, Kamerstuk 30950 nr. 104.

			bijdrage van politie, OM en ADV's in de aanpak van discriminatie te waarborgen en van een impuls te voorzien is reeds een convenant gesloten met als doel de samenwerking en de ketenaanpak te verbeteren. Aanvullend wordt voor zowel deskundigheidsbevordering ten aanzien van de aanpak van discriminatie als voor het verbeteren van de opsporing en vervolging op dit terrein in 2017 een vernieuwd reactieprotocol discriminatie opgesteld. Ten slotte wordt geïnvesteerd in toegankelijke en adequate informatie voor politieprofessionals.
d	Voortzetting van werkzaamheden van team Arbeidsdiscriminatie van de Inspectie SZW	In uitvoering	Zie voor de voortgang op dit punt de tweede voortgangsrapportage over het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie van 3 november 2016. Vanaf maart/april 2017 staan de eerste herinspecties van het Team Arbeidsdiscriminatie op de planning. In de tweede voortgangsrapportage over dit actieprogramma zal aan de resultaten van deze herinspecties aandacht worden besteed, waaronder aan de vraag welke specifieke wijzigingen in de bedrijfsvoering naar aanleiding van het eerste bedrijfsbezoek zijn doorgevoerd.
	Specifieke acties		
	Groep	Actie	Stand van zaken
1	Discriminatie op grond van afkomst, huidskleur, religie	Dialogoog en ondersteuning maatschappelijk initiatief	Afgerond/in uitvoering Er zijn in 2016 verschillende bijeenkomsten georganiseerd, waaronder één met sleutelfiguren vanuit de moslim en joodse gemeenschap tijdens de EU Hate crime Working Party en diverse sessies rond de invulling van de UN Decade for People of African Descent. Op 21 november 2016 is tevens een brede verbindingbijeenkomst georganiseerd waarin verschillende maatschappelijke instellingen, gemeenten, fondsen, initiatieven, burgers en anderen die zich actief inzetten voor verbinding in de samenleving, met elkaar het gesprek zijn aangegaan over hoe hun impact nog verder versterkt kan worden.

				<p>In het kader van ondersteuning van maatschappelijk initiatief zijn in 2016 diverse activiteiten georganiseerd die elders in dit overzicht worden toegelicht, waaronder ondersteuning in het kader van fondsenwerving, onder meer in de vorm van speed dates met private fondsen en een workshop fondsenwerving tijdens vanuit het ministerie van SZW georganiseerde conferenties.</p> <p>In 2017 zal op basis van resultaten in 2016 verder worden ingezet op ondersteuning van maatschappelijke organisaties. Ook zal er een follow-up plaats vinden van de verbindingbijeenkomst van 21 november 2016 om de kracht van maatschappelijke initiatieven in de bevordering van dialoog en het aanwakkeren van meer initiatief verder te versterken.</p>
2	Discriminatie op grond van afkomst, huidskleur, religie – etnisch profileren	Inzetten van maatregelen om etnisch profileren te voorkomen	In uitvoering	<p>Over de voortgang op deze thema's is de Tweede Kamer geïnformeerd in een brief van 20 juni 2016⁷. In een brief van 4 oktober 2016⁸ zijn aanvullende maatregelen opgenomen met betrekking tot het tegengaan van etnisch profileren waarover de volgende voortgang te noemen is:</p> <ul style="list-style-type: none"> - De politie heeft overeenkomstig de overgenomen motie Marcouch⁹ de politie.nl-app uitgebreid zodat burgers op laagdrempelige wijze een klacht kunnen indienen over een (door hen ervaren) onterechte staandehouding. Dit is sinds 7 december 2016 mogelijk. Over de ervaringen hiermee wordt in het voorjaar 2017 gerapporteerd. - Daarnaast heeft in 2016 een verdere uniformering van de klachtbehandeling plaatsgevonden. Er is geïnvesteerd in de opleiding van klachtencoördinatoren en klachtbehandelaars en een landelijk registratiesysteem is in gebruik genomen. In 2017 gaat de politie tevens een kleinschalige pilot doen met onafhankelijke klachtbemiddelaars bij klachten over etnisch profileren. - De politie heeft een code vastgesteld voor bewuster en zorgvuldiger selecteren. - De voorbereidingen voor de aanpassing van de politie-app ten behoeve van personen/kentekenbevraging is gestart. Er vinden in het tweede kwartaal van 2017 pilots plaats. - De politie geeft meer aandacht aan kennis en vaardigheden, het juridisch kader en het vormgeven van een staandehouding, aangevuld met trainingen voor het gericht aanleren van vaardigheden voor bewuster en zorgvuldiger selecteren.

7 Kamerstukken II, 2015/16, 29628 nr. 643, bijlage toezeggingen en moties.

8 Kamerstukken II, 2015/16, 30950 nr. 105.

9 Kamerstukken II, 2015/16, 30950 nr. 98.

				De politie stuurt verder actief op het verhogen van de instroom van medewerkers met kennis van etnische groepen en culturen om zo de diversiteit binnen de politie te verbeteren. Het instroompercentage 'niet-westerse allochtonen' is in 2016 10,6% ten opzichte van 7% in 2015, 6,7% in 2014 en 6,4% in 2013.
3	Discriminatie op grond van afkomst, huidskleur, religie – etnisch profileren	Uitwisseling van <i>good practices</i> binnen de EU op het vlak van etnisch profileren	In uitvoering	Vanuit Nederland is in 2016 ingezet op een uitwisseling van <i>good practices</i> binnen de EU voor het voorkomen van etnisch profileren. Het onderwerp is vervolgens opgenomen in de raadsconclusies van de High Level Group on Racism, Xenophobia and other forms of Intolerance. Op 6 december 2016 heeft een rondetafelgesprek plaatsgevonden met onder meer de Europese Commissie, waarna is besloten een werkgroep op te richten die onder meer de uitwisseling van <i>good practices</i> vorm geeft.
4	Discriminatie op grond van afkomst, huidskleur, religie - stagediscriminatie	Ontwikkeling van interventies om gelijke kansen op de stagemarkt te bevorderen	In uitvoering	<p>Binnen de aanpak jeugdwerkloosheid wordt ingezet op het overbruggen van discriminatie en negatieve beeldvorming door in te zetten op het wegnemen van de onbekendheid met de jongeren bij de werkgever door een intermediair (stagecoördinator van een school, intercedent van een uitzendorganisatie of accountmanager van een werkgeversservicepunt) en kennismaking tussen werkzoekenden en werkgevers.</p> <p>Daarnaast wordt ingezet op bewustwording bij scholen, werkgevers en jongeren zelf. Samen met de mbo-instellingen en ADV's worden docenten, bpv-coördinatoren en studenten aan Mbo- scholen betrokken bij de City Deal getraind in het omgaan met mogelijk discriminerende uitingen van leerbedrijven.</p> <p>Het Meldpunt Discriminatie Regio Amsterdam (MDRA) heeft hiervoor trainingen ontwikkeld in opdracht van het ministerie van SZW in het kader van de Aanpak Jeugdwerkloosheid.</p> <p>Alle maatregelen voor het beroepsonderwijs worden beschikbaar gesteld voor mbo-instellingen buiten de City Deal-steden in een toolbox . Om deze toolbox onder de aandacht te brengen, is verbinding gelegd met de meerjarige campagne 'Zet een streep door discriminatie' (www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl) en het Servicepunt LOB mbo (www.lob4mbo.nl). In de kabinetsreactie n.a.v. het KIS rapport over stagediscriminatie in het MBO staat de gehele aanpak uitgebreid beschreven.¹⁰</p> <p>In 2017 zal worden ingezet op evaluatie en uitrol van maatregelen uit de City Deal die aantoonbaar succesvol zijn, naar andere scholen,</p>

¹⁰ Brief kabinetsreactie n.a.v. het KIS rapport over stagediscriminatie in het MBO, 23 september 2016, Kamerstukken II 2015/16, 31 524 nr. 300.

				instellingen en gemeenten in Nederland.
5	Discriminatie op grond van afkomst, huidskleur, religie	Monitoren van gemeentelijke pilots met anoniem solliciteren		Zie de tweede voortgangsrapportage over het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en de brief van 5 december 2016 waarmee de Rijksmonitor anoniem solliciteren aan de Tweede Kamer is aangeboden ¹¹ .
6	Discriminatie op grond van afkomst, huidskleur, religie	Versterking Europese samenwerking - nieuwe actie	Deels afgerond, deels in uitvoering	Er is, mede tegen de achtergrond van de motie Bisschop ¹² op Europees niveau, aandacht gevraagd voor de aanpak van antisemitisme en moslimdiscriminatie tijdens het Nederlandse voorzitterschap. In de bijlage bij de voortgangsrapportage van de agenda integratie van 5 december 2016 jl. is de Kamer hierover reeds geïnformeerd. ¹³
7	Anti-zwart racisme	Vergroten van de bewustwording over en aandacht voor het slavernijverleden	In uitvoering	Dit vormt één van de belangrijke thema's van de UN Decade for People of African Descent. Zoals ook aangegeven in de brief van 31 januari 2017 over de uitvoering van de motie van Dam zal aan de jaarlijkse herdenking van de afschaffing van de slavernij op 1 juli 1863 meer nationale bekendheid worden gegeven. Dit onder meer door een verhoging van de financiële bijdrage aan het Nationaal Instituut Nederlands Slavernijverleden en Erfenis (NiNsee) vanuit het Rijk voor 2017 en 2018.
8	Anti-zwart racisme	Invulling van de UN Decade for People of African Descent	In uitvoering	Basis voor de aanpak van anti-zwart racisme vormt de International Decade for People of African Descent. Een hoofdlijnennotitie voor invulling van de Decade is op 28 oktober 2015 naar de Kamer verstuurd. Een belangrijk uitgangspunt is samenwerking met maatschappelijke organisaties. Gedurende 2016 is het ministerie van SZW in gesprek geweest met verschillende organisaties en burgers vanuit de gemeenschappen van Afrikaanse afkomst over een goede invulling van het Decade. Zo zijn er verschillende bijeenkomsten georganiseerd met ondermeer gevestigde organisaties, grassroots, de creatieve sector en jongeren. Dit heeft geleid tot een lijst van 12 vanuit de gemeenschappen aangereikte prioritaire activiteiten/thema's. Parallel aan deze gesprekken zijn er

¹¹ Kamerstukken II 2016/17, 29 544, nr. 748 en Kamerstukken II 2016/17, 29544, nr. 760.

¹² Kamerstukken II 2014/15, 34 166, nr. 17.

¹³ Voortgangsrapportage agenda integratie, Kamerstukken II 2016/17, 31 524, nr. 300.

				<p>vanuit het ministerie van SZW in 2016 verschillende activiteiten ontplooid, zoals aanbesteding van projecten ter vergroting van de bewustwording en weerbaarheid ten aanzien van racisme , de ontwikkeling van een sociale kaart, het leiderschapstraject Academy X, een kinderverhalenwedstrijd en een publieksconferentie.</p> <p>In 2017 zal de lijst van prioritaire activiteiten/thema's een belangrijke rol spelen bij de verdere invulling van activiteiten. Voor de meeste van deze acties geldt dat het voortouw bij maatschappelijke organisaties ligt om hier tot invulling te komen. Vanuit het ministerie van SZW wordt, waar aan de orde, een faciliterende rol gespeeld.</p>
9	Anti-zwart racisme	Verkenning van de manier waarop 'anti-zwart'-discriminatie meer inzichtelijk naar voren kan komen in de rapportages van antidiscriminatievoorzieningen en politie	In uitvoering	<p>In de nieuwe mult-agency rapportage, waarin de gegevens van politie en anti-discriminatie voorzieningen gezamenlijk worden gepresenteerd, wordt ook specifiek ingegaan op discriminatie op grond van huidskleur en trends voor wat betreft anti-zwart racisme.</p> <p>Ook in het rapport stafbare discriminatie in beeld van het LECD-OM is meer inzichtelijk gemaakt in welke gevallen van discriminatie op grond van ras het bijvoorbeeld gaat om bijvoorbeeld onderscheid van groepen gekenmerkt door een bepaalde huidskleur of een bepaalde etnische of nationale afkomst. In het rapport wordt geconstateerd dat anti-zwart racisme (<i>discriminatie op grond van Afrikaanse afkomst</i>) met 17% de één na grootste categorie racisme feiten vormt binnen de data van het OM.</p>
10	Moslimdiscriminatie	Wijziging Regeling registratieformulier antidiscriminatievoorzieningen met ingang van 1 januari 2016 door toevoeging van moslimregistratie	Afgerond	De wijziging is neergelegd in de Regeling van de minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties van 24 oktober 2016, nr. 2016-0000663458, tot wijziging van de Regeling registratieformulier antidiscriminatievoorzieningen (Stcrt. 2016, 57586).
11	Moslimdiscriminatie	Onderzoek naar de meldingsbereidheid van slachtoffers van moslimdiscriminatie – nieuwe actie	Afgerond	Er is door de politie onderzoek gedaan naar de meldingsbereidheid van slachtoffers van moslimdiscriminatie. De barrières die islamitische slachtoffers van discriminatie ervan weerhouden zich bij de politie te melden komen in grote lijnen overeen met de resultaten van eerdere onderzoeken binnen andere bevolkingsgroepen. Wel komen enkele barrières ten aanzien van de politie naar voren die in eerdere onderzoeken minder sterk benadrukt worden en zijn een aantal barrières nauwkeuriger geduid. Deze kennis wordt door de politie en andere betrokken partijen zoals ADV's en gemeenten gebruikt in bijeenkomsten en contacten op lokaal niveau om de drempel tot melden te verlagen.

12	Moslimdiscriminatie	Bezien hoe de meldingsbereidheid onder moslims landelijk kan worden gestimuleerd en lokale samenwerking kan worden versterkt	In uitvoering	Voor het vergroten van meldingsbereidheid, 'eigen kracht' en een versterking van lokale samenwerking wordt er een vijftal regionale bijeenkomsten georganiseerd waarbij vertegenwoordigers van gemeenten, politie, ADV's en moslimgemeenschappen bij elkaar komen om hun samenwerking verder te versterken. De begeleidingsopdracht hiervoor is verstrekt. De bijeenkomsten zullen in 2017 plaatsvinden.
13	Moslimdiscriminatie	Vervolgonderzoek naar risico- en beschermingsfactoren moskeeën en Handreiking Veilige Moskee – nieuwe actie	Afgerond	Er is een vervolgonderzoek naar risico- en beschermingsfactoren moskeeën van UvA verschenen ("Incidenten bij moskeeën: risico en bescherming"). Dit onderzoek geeft inzicht in vraag waarom er bij sommige moskeeën wel en bij andere geen agressieve incidenten plaatsvinden. Op 3 februari 2017 werd de Handreiking Veilige Moskee vastgesteld. De Nationaal Coördinator Terrorismebestrijding en Veiligheid (NCTV) en de Expertise-unit Sociale Stabiliteit van het ministerie van SZW hebben de afgelopen maanden aan deze handreiking gewerkt in samenwerking met vertegenwoordigers van de moslimgemeenschap, de politie, en een aantal gemeenten. De handreiking bevat aanbevelingen voor moskeeën, gemeenten en politie over de omgang met concrete spanningen en incidenten gericht tegen moskeeën. Elke partij heeft een eigen rol, maar de handreiking benadrukt daarnaast de manieren waarop deze partijen kunnen samenwerken om met spanningen en (mogelijke) incidenten om te gaan. Deze publicatie moet dan ook worden gezien als een aanmoediging om samen te zorgen voor een veilige moskee.
14	Moslimdiscriminatie	Onderzoek naar islamofobie	Afgerond	Het mede vanuit SZW gefinancierde rapport van SPIOR over islamofobie is begin 2016 opgeleverd. De Kamer is hierover geïnformeerd in de brief Racisme en Moslimdiscriminatie van 29 september 2016 ¹⁴ .
15	Antisemitisme	Ondersteunen van met sleutelfiguren uit de Joodse en Islamitische gemeenschap om doorwerking in Nederland van het Israelisch/Palestijnse conflict te voorkomen.	In uitvoering	Op 15 maart 2016 is een Ronde Tafel georganiseerd door het ministerie van SZW met sleutelfiguren uit de Joodse en Islamitische gemeenschap met het doel het voorkomen van de doorwerking van het conflict tussen Israel en de Palestijnse gebieden. Het Project Inventarisatie en beschrijving good practices om de rol en bijdrage vanuit sleutelfiguren beter inzichtelijk te maken en uitwisseling lokale projecten tussen steden te bevorderen vanuit de Expertise Unit Sociale Stabiliteit loopt tot en met begin 2017.

¹⁴ Kamerstukken II, 2016/17, 30 950 nr. 104.

				Er wordt onder meer een methodiekb beschrijving voor scholen opgesteld over het opbouwen van een netwerk in de wijk. Oplevering van deze methodiek is voorzien in juli 2017.
16	Antisemitisme	Bezien of er een vervolg kan komen op het project van het Inspraakorgaan Turken (IOT) om antisemitisme bespreekbaar te maken in de Turks-Nederlandse gemeenschap	In uitvoering	Het Inspraak Orgaan Turken (IOT) voert een project uit ten behoeve van het bespreekbaar maken van antisemitisme en moslimdiscriminatie binnen de Turkse gemeenschap. Lokale Turkse en Joodse organisaties voeren samen activiteiten uit in 27 bijeenkomsten die erop gericht zijn om vooroordelen en stereotype denkbeelden te verminderen. Oplevering van een eindrapport en evaluatie is voorzien voor juni 2017.
17	Antisemitisme	Uitwisseling ervaring docenten - nieuwe actie	Afgerond	In 2016 is het traject 'Rechtstaat in de Klas': lokale bijeenkomsten voor leraren in het voortgezet onderwijs in verschillende regio's afgerond. De uitkomsten zijn breder verspreid tijdens de burgerschapsconferentie van de Stichting School en Veiligheid. Ondersteuning van docenten is beschikbaar via verschillende kanalen, zoals SSV, Nieuwwijk! en Diversion.
18	Antisemitisme	Stimuleren van voorstellen van de KNVB over de aanpak van antisemitische en discriminerende spreekkoren	Afgerond	In het voorjaar van 2016 is de aanscherping van regelgeving door de KNVB gerealiseerd.
	Groep	Actie	Stand van zaken	Toelichting
19	LHBTI's	Voortzetting van de GSA Natuurlijk Samen teneinde de ketenaanpak van LHBTI discriminatie te verbeteren	In uitvoering	<p>Het ministerie van OCW ondersteunt sinds 2012 de gay-straight alliantie (GSA) Natuurlijk Samen van Radar/Art 1 (trekker), politie, Movisie, COC en LSA (Landelijk Samenwerkingsverband Actieve Bewoners). Deze alliantie richt zich op het verbeteren van de veiligheid van LHBT's in hun woonomgeving. De alliantie streeft naar het verbeteren van de 'ketenaanpak' in gemeenten en regio's: van preventie en signalering tot melding, aanpak en nazorg. De aanpak maakt onderdeel uit van de interdepartementale aanpak van discriminatie, waarbij het ministerie van OCW samenwerkt met onder andere het ministerie van VenJ.</p> <p>Onderzoeksbureau Radaradvies heeft in opdracht van het ministerie van OCW de eerste fase van het werk van de alliantie (2013-2015) geëvalueerd. Daaruit blijkt dat de alliantie een positieve rol heeft gespeeld bij het agenderen van discriminatie en onveiligheid van LHBT's in hun woonomgeving, zowel landelijk als lokaal, maar dat de ketenaanpak van gemeenten nog verbetering behoeft. De tweede fase van Natuurlijk Samen, tot eind 2017, is daarop gericht. Op dit moment worden de mogelijkheden verkend voor het verduurzamen van de aandacht voor het thema (bijvoorbeeld via de VNG of het Centrum voor</p>

				Criminaliteitspreventie en Veiligheid) en wordt onderzocht of verbreding naar andere gronden van discriminatie zoals sekse en etniciteit de impact en effectiviteit van de aanpak kan vergroten.
20	LHBTI's	Voortzetting van de campagne voor het vergroten van de aangifte- en meldingsbereidheid in LHBT-media	Afgerond	Het ministerie van VenJ heeft in de zomer van 2016 campagne gevoerd om de meldingsbereidheid onder lhbt'i's te vergroten door middel van advertenties van de koepelcampagne in op de doelgroep gerichte media. Ook heeft een boot met de uitstraling van deze campagne meegevoerd tijdens de Canal Pride (6 augustus 2016) en zijn daaromheen communicatieactiviteiten verricht.
21	LHBTI's	Organisatie van de eerste LHBT wereldconferentie voor strafrechtprofessionals	Afgerond	De politie heeft tijdens de Gay Pride de eerste LHBTI Wereldconferentie voor strafrechtprofessionals georganiseerd. Het vrijmaken van twee politiemensen in de eenheid Zeeland-West-Brabant heeft bijgedragen aan aanzienlijk meer meldingen en aangiftes van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid.
22	LHBTI's	Verkenning van de mogelijkheid om het verbod van discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie te expliciteren in de Awgb	Afgerond	De verkenning van de mogelijkheid om het verbod van discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie te expliciteren in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) is op 23 juni 2016 aan de Tweede Kamer gezonden ¹⁵ . Vervolgens is op 5 januari 2017 een initiatiefwetsvoorstel ingediend door de leden Bergkamp, Yücel en Van Tongeren om discriminatie van transgender personen en intersekse personen expliciet te benoemen in de Awgb. Het voortouw voor de wijziging van de Awgb is daarmee bij de Tweede Kamer komen te liggen.
	Groep	Actie	Stand van zaken	Toelichting
23	Vrouwen	Uitvoeren van onderzoeken naar beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen algemeen en in bepaalde sectoren	Deels afgerond, deels in uitvoering	Het College voor de Rechten van de Mens heeft in januari 2016 een onderzoek gepubliceerd naar gelijke beloning tussen mannen en vrouwen bij hogescholen. Dit onderzoek is verricht in samenwerking met de ministeries van OCW en SZW. De Tweede Kamer is hierover geïnformeerd bij brief van 21 januari 2016 ¹⁶ . CAO-partijen in de sector zijn serieus met het onderzoek aan de slag. Op 3 november 2016 vond een themabijeenkomst plaats waar kennis en ideeën werden uitgewisseld over de vraag hoe beloningsverschillen binnen hogescholen kunnen

¹⁵ Kamerstukken II, 2015/16, 30420, nr. 247.

¹⁶ Kamerstukken II 2016/17, 30420, nr. 230.

				<p>worden voorkomen.</p> <p>De uitkomsten van een soortgelijk onderzoek van het College in de verzekeringsbranche worden in de zomer van 2017 verwacht.</p> <p>Zie ook de tweede voortgangsrapportage over het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie van 3 november 2016.</p>
24	Vrouwen	Zwangerschapsdiscriminatie – nieuwe actie	In uitvoering	<p>In februari 2017 zal een actieplan zwangerschapsdiscriminatie aan de Tweede Kamer worden toegezonden. Hierin zal aandacht worden besteed aan de suggesties van het College voor de Rechten van de Mens. Bij het opstellen van het actieplan worden tevens de suggesties betrokken die op verzoek van het ministerie van SZW door de Algemene Rekenkamer zijn gegeven voor het meetbaarder maken van acties op het gebied van arbeidsmarktdiscriminatie. Het actieplan arbeidsmarktdiscriminatie maakt onderdeel uit van het Nationaal actieprogramma tegen discriminatie, maar zal separaat worden toegezonden.</p>
	Groep	Actie	Stand van zaken	Toelichting
25	Mensen met een beperking	Inrichting van een mechanisme voor de (verdere) implementatie van het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap in Nederland	In uitvoering	<p>Het VN-verdrag inzake de rechten van personen met een handicap is in Nederland in werking getreden op 16 juli 2016. Om het Verdrag verder te implementeren is een kwartiermaker aangesteld voor de inrichting van een implementatiebureau en het formuleren een implementatieplan, in samenspraak met veldpartijen.</p> <p>In de Wet gelijke behandeling op grond van handicap en chronische ziekte (Wgbh/cz) is bij de behandeling van het Verdrag een algemene norm voor toegankelijkheid opgenomen. Deze norm is op 1 januari 2017 in werking getreden. In het Besluit Toegankelijkheid voor mensen met een handicap of chronische ziekte wordt de norm nader geduid. Dit besluit is in december 2016 naar de Tweede Kamer gestuurd en zal naar verwachting in 2017 in werking treden.</p>
26	Mensen met een beperking	Uitvoering van een deelcampagne conform de doelstellingen van het verdrag	In uitvoering	<p>Op 16 januari 2017 is de deelcampagne van het ministerie van VWS gericht op discriminatie van mensen met een beperking 'Meedoen met een handicap' van start gegaan. Tevens is in het gebouw van het ministerie van VWS een expositie geopend over de rechten van mensen met een beperking, LetmeBe.</p>

	Groep	Actie	Stand van zaken	Toelichting
27	Ouderen en jongeren (leeftijd)	Maatregelen om discriminatie op grond van leeftijd (zowel jong als oud) te nemen naar aanleiding van de verkenning naar deze mogelijkheden uit september 2015	In uitvoering	Zie voor de voortgang op dit punt de tweede voortgangsrapportage over het Actieprogramma arbeidsmarktdiscriminatie van 3 november 2016.
28	Ouderen en jongeren (leeftijd)	Onderzoek naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures - nieuwe actie	Deels afgerond, deels in uitvoering	In 2016 is door de Vrije Universiteit in opdracht van het ministerie van SZW een onderzoek gestart naar leeftijdsdiscriminatie in vacatures. Het doel van dit onderzoek was om meer zicht te verkrijgen op leeftijdsdiscriminatie in de werving- en selectiefase. In dit onderzoek is met behulp van een geautomatiseerde inhoudsanalyse een groot aantal vacatureteksten (39.070) doorzocht op direct en indirect verboden onderscheid naar leeftijd. De resultaten van het onderzoek tonen aan dat van het totaal aantal gedownloadde vacatures, 188 vacatures (0,48% van het totaal aantal onderzochte vacatureteksten) verboden direct discriminerende woorden en 723 vacatures (zijnde 1,9% van het totaal onderzochte vacatureteksten) verboden indirect discriminerende woorden bevatten. De resultaten van dit onderzoek zullen onder de aandacht worden gebracht van sociale partners, zodat deze kunnen bijdragen aan het creëren van meer bewustwording bij werkgevers over deze vorm van discriminatie en de maatschappelijk discussie over leeftijdsdiscriminatie in het algemeen.